

MANUAL DE JUICIO DEL TRABAJO

2017

Todos los derechos de esta publicación están reservados y rige la prohibición de ser reproducida, en todo o en parte, ni registrada o transmitida por sistema alguno de recuperación de información, en ninguna forma o medio, sea mecánico, fotoquímico, electrónico, magnético, electroóptico, por fotocopia o cualquier otro, sin permiso previo por escrito de los autores.

© ACADEMIA JUDICIAL. CHILE

Registro de Propiedad Intelectual
Inscripción N° A-285984
Santiago de Chile

Diseño de portada y diagramación
EJS - Michel Herrera Cea

Se terminó de imprimir esta segunda edición
de 2.000 ejemplares en el mes de enero de 2018
278 páginas

Impreso en *Talleres Propios*

IMPRESO EN SANTIAGO DE CHILE / PRINTED IN SANTIAGO OF CHILE

ACADEMIA JUDICIAL
CHILE

MANUAL DE JUICIO DEL TRABAJO

2017

SEGUNDA EDICIÓN



ACADEMIA JUDICIAL
CHILE

PRESENTACIÓN

A más de diez años de la publicación de la Ley N° 20.087 que dio lugar a la reforma procesal del trabajo, varias modificaciones legales han introducido cambios importantes que resulta imperioso recoger en un nuevo *Manual de Juicio del Trabajo*, destinado a los jueces y juezas de la judicatura laboral, que les permita tener a disposición los elementos de consulta necesarios relativos al procedimiento laboral.

En esta oportunidad, los profesores Pablo Arellano Ortiz y Juan Pablo Severin Concha, tuvieron la gentileza de aceptar el encargo de la Academia Judicial en orden a revisar y actualizar nuestro *Manual de Juicio del Trabajo* del año 2008 que elaboró, en su oportunidad, el profesor Francisco Tapia Guerrero, con la colaboración de los profesores María Eugenia Montt y Rodolfo Caballero Muñoz y de los magistrados Marcia Undurraga Jensen y Álvaro Flores Monardes.

Queremos agradecer a los profesores Arellano y Severin por el resultado obtenido, fruto de un trabajo serio y concienzudo. Agradecer, asimismo, la colaboración del profesor Diego López Fernández quien aportó un valioso material.

Nos es muy grato que usted pueda tener en sus manos este manual que, esperamos, contribuya al ejercicio de su profesión en la diaria tarea de impartir justicia.

MATÍAS VIAL
Coordinador Académico

Santiago, diciembre de 2017

PRÓLOGO DE LA SEGUNDA EDICIÓN

Han pasado ya casi diez años desde la entrada en vigencia de la ley N° 20.087 y sus posteriores modificaciones, dando lugar a la implementación de la reforma procesal laboral. Es dentro de este contexto que la Academia Judicial nos ha encargado realizar una revisión y actualización de este Manual de Juicio del Trabajo.

Durante este periodo se han realizado algunas observaciones al procedimiento inicialmente instaurado. Algunas de estas ideas han sido recogidas en leyes que han modificado algunos aspectos. En lo orgánico debemos mencionar las leyes N° 20.876, de Diario Oficial de 6 de noviembre de 2015 y N° 21.017, de Diario Oficial de 7 de julio de 2017. También han existido modificaciones en materia de procedimientos de tutela laboral y monitorio mediante la Ley N° 20.974, de Diario Oficial de 3 de diciembre de 2016. Se debe agregar que se modificó la competencia a los tribunales laborales en materia de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales por Ley N° 21.018, de Diario Oficial de 20 de junio de 2017. Por último, debemos mencionar una modificación como consecuencia de la supresión del feriado judicial del mes de febrero de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 20.774, de Diario Oficial de 4 de septiembre de 2014.

Además de estas enmiendas, cabe agregar que se han aprobado leyes que modifican el Código del Trabajo, aunque no su Libro V, pero afectando sus normas procesales. Por ejemplo, podrían citarse las leyes N° 20.760, de Diario Oficial de 9 de julio de 2014, que establece supuesto de multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador y sus efectos, y N° 20.940 de Diario Oficial de 8 de septiembre de 2016, que moderniza el sistema de relaciones laborales.

Estas modificaciones han hecho que el Manual de Juicio del Trabajo publicado en el año 2008 no se encuentre al día en la normativa procedimental vigente, haciéndose necesaria la realización de una revisión y puesta al día de su texto, de manera de contar con una herramienta actualizada en esta materia.

En este trabajo se ha mantenido esencialmente la estructura y contenidos de la primera edición del Manual de Juicio del Trabajo, a cargo de connotados

colegas. Se han incorporado algunos cambios acotados en la estructura y se han revisado aquellos aspectos que han sido objeto de modificaciones legales.

Cabe destacar que el apartado de anexos ha sido reformulado, conteniendo esta edición cinco secciones. La primera corresponde a una serie de cuadros esquemáticos del procedimiento laboral. En la segunda se incluyen modelos de actas de audiencia preparatoria y de la audiencia de juicio. La tercera contiene una selección de la jurisprudencia judicial reciente más relevante, a juicio de quienes hemos preparado la actualización de este manual, concentrándonos principal, pero no exclusivamente, en diversos fallos de unificación de jurisprudencia que consideramos fundamentales. La cuarta sección comprende un listado con una selección de artículos de doctrina que hemos considerado importante, para ello se completó y actualizó el listado existente en la edición anterior de este Manual. La última sección incluye una revisión de la Ley N° 20.940, sobre modernización de las relaciones laborales, considerando sus aspectos procesales, realizada por el profesor Diego López Fernández.

Finalmente, quisiéramos agradecer la confianza depositada en nosotros por la Academia Judicial para revisión y actualización de este Manual de Juicio, en especial para su Director Dr. Eduardo Aldunate Lizana, y a don Matías Vial Le Beuffe y doña Fernanda Martínez Achiardi. Debemos aquí destacar el constante apoyo de la Academia Judicial en la actualización en materias de Derecho del Trabajo en sus diversos programas.

Esperamos sinceramente que esta nueva edición del Manual de Juicio sea una herramienta útil de trabajo para la magistratura.

Dr. PABLO ARELLANO ORTIZ
Dr. JUAN PABLO SEVERÍN CONCHA

Santiago, septiembre de 2017.

PRÓLOGO DE LA PRIMERA EDICIÓN

Con motivo de la publicación del Manual de la Cobranza Ejecutiva Laboral y Previsional, señalábamos que la reforma procesal laboral y previsional –como toda modificación legal de importancia– impone grandes desafíos a los operadores jurídicos, especialmente a quienes tienen a su cargo la administración de justicia. Los cambios habidos en la legislación orgánica procesal del trabajo y del procedimiento, dada su trascendencia social considerando los valores y bienes jurídicos protegidos por la legislación social, requieren del funcionamiento de la judicatura en concordancia con el contenido y sentido de las normas que se introducen. Agregábamos que la finalidad de ese Manual era la de proporcionar los elementos que, en clave normativa, colaboraren en la tarea de administrar justicia y que no era su objeto analizar en el detalle los diversos problemas jurídicos que la nueva legislación contenía, sino más bien ilustrar el contenido de las mismas, sin perjuicio de tener presente diversos problemas que se plantean, pero que decantarán a través de la práctica jurisdiccional. Lo expuesto en esa oportunidad lo reiteramos respecto de esta publicación.

No obstante que los autores de este Manual hemos tenido la oportunidad de participar activamente en los procesos de elaboración de los proyectos de ley que culminaron con la promulgación de las Leyes N° 20.087 y la que lo modifica, N° 20.260, primero en el Foro de la Reforma Procesal Laboral y Previsional que me correspondió coordinar con el recordado maestro don Patricio Novoa Fuenzalida, después, en la Comisión de Análisis de la Ley N° 20.087, estamos claros que existen diversos problemas que surgen al aplicar las normas contenidas en ellas, los que probablemente serán objeto de decisión jurisprudencial. En el desarrollo de cada uno de los capítulos se podrá advertir de qué modo ellos inciden en la aplicación de las normas procesales especializadas y en los institutos que ellas regulan.

Ciertamente que –dada la naturaleza de la obra– no se han incluido todos aquellos temas que han sido objeto del análisis, y probablemente pueden surgir muchos otros, en la medida en que entre en pleno funcionamiento a nivel país la Ley N° 20.087.

Nuevamente hemos contado con la inapreciable colaboración de la profesora y abogado integrante de la Ilustre Corte de Apelaciones de San Miguel, señora María Eugenia Montt; de la juez del Tercer Juzgado del Trabajo de Santiago, señora Marcia Undurraga Jensen; del juez del Octavo Juzgado del Trabajo de Santiago, señor Álvaro Flores Monardes, y del abogado y profesor de Derecho del Trabajo, señor Rodolfo Caballero Muñoz, con quienes hemos recorrido el largo camino desde que se constituyó el Foro de la Reforma.

El proceso de discusión en la elaboración de este Manual ha sido una prolongación del proceso de aprendizaje en el que estamos inmersos día a día, tanto en las materias propias del derecho sustantivo como en el de procedimiento, con el inmenso aporte de estos magistrados y académicos, y que confirma la conveniencia del trabajo conjunto entre quienes se desempeñan en funciones tan diversas pero complementarias de la práctica y análisis del Derecho del Trabajo y de las normas procesales que afirman su vigencia.

Este trabajo ha tenido como objetivo presentar una visión general y práctica de las normas procesales laborales, desde la perspectiva del ejercicio de la función jurisdiccional como desde la visión del litigante, que permita una fácil comprensión de la forma en que se articulan las normas procesales que se analizan.

El Manual presenta la siguiente estructura:

- a) Cinco capítulos de análisis de las normas e institutos de la Ley N° 20.087, con referencias a las materias que son objeto de resolución judicial especializada;
- b) Un anexo de la Ley N° 20.087 y sus modificaciones, un anexo con el esquema de juicio del trabajo en procedimiento general u ordinario y especiales, un anexo que contiene los fallos relevantes que resultan aplicables a las materias contenidas en los capítulos antes señalados, todos emanados de la Excelentísima Corte Suprema en sede de casación, un anexo de bibliografía nacional relevante de los últimos diez años en materias laborales y, finalmente, un anexo de preguntas y respuestas con las cuestiones principales que se plantean desde el análisis de las nuevas normas y en que ciertamente su respuesta se alcanzará en definitiva a través del propio quehacer jurisdiccional.

En este Manual se ha tenido en consideración diversa bibliografía emanada de la doctrina nacional como extranjera en lo que resulta aplicable, con el objeto de procurar comprender con la mayor perspectiva el sentido de las normas de derecho sustantivo y procedimental que se analiza. Ha sido también un objetivo del Manual la presentación de la jurisprudencia y bibliografía relevante en la materia. En cuanto a la bibliografía, la selección de las materias ordenadas por el contenido mismo de los capítulos tiene como objetivo procurar al consultor de mayores antecedentes en las materias que resultan propias a las funciones de la jurisdicción.

No ha sido un objetivo de este Manual presentar las soluciones a los problemas que se plantean con la aplicación de las nuevas normas, pues aquéllas

se alcanzarán desde el ejercicio y práctica de la función jurisdiccional. No obstante, existiendo una serie de interrogantes que también se producen con el cambio legislativo en el juicio del trabajo, se proponen en líneas de tendencias algunas respuestas que tienen por objeto reunir elementos de juicio para la aplicación de esas normas.

Finalmente, no se puede omitir nuestro agradecimiento a la Academia Judicial, por la confianza y colaboración para su elaboración, gratitud que se expresa en la persona de su directora, doña Karin Exxs Krugmann, y del colega don Matías Vial Le Beuffe. No está de más expresar nuestro reconocimiento por la importante labor que desarrolla la Academia Judicial en la formación y perfeccionamiento de nuestros jueces y que tiene óptimos resultados con el mejor funcionamiento de la justicia.

Esperamos muy sinceramente que este Manual sea un instrumento eficaz para quienes se desempeñan y para quienes colaboran en las funciones propias del ejercicio de la jurisdicción.

FRANCISCO J. TAPIA GUERRERO
Abogado

Santiago, septiembre de 2008.

ABREVIATURAS

AFP	:	Administradora de Fondos de Pensiones
CPR	:	Constitución Política de la República de Chile
CP	:	Código Penal
CPC	:	Código de Procedimiento Civil
CPP	:	Código de Procesal Penal
COT	:	Código Orgánico de Tribunales
CT	:	Código del Trabajo
DFL	:	Decreto con Fuerza de Ley
DL	:	Decreto Ley
DT	:	Dirección del Trabajo
FRPLP	:	Foro de la Reforma Procesal Laboral y Previsional
INP	:	Instituto de Normalización Previsional
JCLP	:	Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional
JLT	:	Juzgados de Letras del Trabajo
MTPS	:	Ministerio del Trabajo y Previsión Social
SAFC	:	Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía
SAFP	:	Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones
SIS	:	Superintendencia de Salud
SUSESO	:	Superintendencia de Seguridad Social

CAPÍTULO I
LA REFORMA PROCESAL LABORAL

SUMARIO

SECCIÓN PRIMERA

LOS ANTECEDENTES DE LA REFORMA
PROCESAL LABORAL Y PREVISIONAL

Derechos laborales y su vigencia efectiva; El Foro de la Reforma Procesal Laboral y Previsional (FRPLP); Las modificaciones a la Ley N° 20.087; Vigencia de la Ley N° 20.087; Enmiendas legales posteriores a la entrada en vigencia de la Reforma.

SECCIÓN SEGUNDA

PRINCIPALES MODIFICACIONES AL PROCEDIMIENTO
EN JUICIO DEL TRABAJO

Las principales modificaciones de la Ley N° 20.087; El juez, rector del proceso; El modelo de audiencias; Inmediación y juicio oral; Naturaleza del juicio del trabajo.

SECCIÓN TERCERA

JUSTICIA ESPECIALIZADA. ASPECTOS ORGÁNICOS

Los juzgados de letras del trabajo; Distribución de causas; Estructura y composición del Juzgado de Letras del Trabajo; Comité de Jueces; Juez Presidente del Comité de Jueces; Unidades administrativas.

LOS ANTECEDENTES DE LA REFORMA PROCESAL
LABORAL Y PREVISIONAL

DERECHOS LABORALES Y SU VIGENCIA EFECTIVA

En los comienzos del año 2000 se plantearon diversos temas en materia laboral que serían parte de la agenda legislativa del gobierno de la época. Entre ellos, los relativos a la modernización de la legislación del derecho individual del trabajo y el ajuste de la normativa en lo relativo a la libertad sindical.

En cuanto a los primeros, el expreso reconocimiento legislativo de los derechos fundamentales en el trabajo –que constituyen un límite al ejercicio del poder de dirección del empleador, en su contenido específico como inespecífico– y que forman parte del bloque normativo de constitucionalización del derecho del trabajo, de una parte, y la necesaria actualización de la tipología contractual, vigente desde las primeras leyes del trabajo, con la consagración de las nuevas formas de contratación. Otras modificaciones relativas a las condiciones de empleo como, por ejemplo, de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y las relativas al despido, han estado ordenadas a un mayor contenido de tutela de la normativa laboral.

Respecto a los segundos, dado que el derecho interno había incorporado los derechos de libertad sindical derivados de los convenios básicos de libertad sindical de la Organización Internacional del Trabajo y ratificados por el Estado de Chile de conformidad a lo establecido en la Constitución, es que se requería ajustar las normas del Código del Trabajo a aquéllos. Es del caso señalar que los derechos contenidos en ellos y conforme a las normas constitucionales de libertad sindical contenidas en el artículo 19 de la Carta Fundamental, como a lo establecido en el inciso segundo del artículo 5° constitucional, han configurado el bloque de libertad sindical de fuente constitucional que determinan el sentido de las normas de derecho sindical.

Existía además la convicción, ampliamente compartida por la comunidad *ius laboralista*, que el funcionamiento de los mecanismos jurisdiccionales no se ajustaba a los requerimientos de acceso a la justicia laboral, toda vez que el procedimiento en juicio del trabajo adolecía de una serie de inconvenientes que llevaban a largos procesos, sin que los trabajadores accedieran a una tutela efectiva de sus derechos, por lo que debía modificarse la legislación procesal del trabajo, a la vez que diferenciarla de aquella otra de ejecución relativa a la seguridad social, materia ésta que incidía fuertemente en los ingresos de causas a los tribunales del trabajo. De nada hubiera servido la modificación del derecho sustantivo si, además, no se introducían profundas transformaciones en las normas de juicio del trabajo.

Tras un proceso de diálogo social –en el que no se produjeron acuerdos entre los actores sociales– se propusieron diversas modificaciones a la legislación sustantiva del trabajo que terminaron con la aprobación de la Ley N° 19.759 de 2001. De otra parte, se inició el estudio de la situación de los tribunales del trabajo con la constitución del Foro de la Reforma Procesal Laboral y Previsional.

EL FORO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL Y PREVISIONAL (FRPLP)

Bajo la coordinación del profesor Patricio Novoa Fuenzalida, se inició el trabajo del FRPLP, constituido por académicos, magistrados de los tribunales superiores y del trabajo, abogados litigantes y representantes de los servicios públicos relacionados. Esta amplia convocatoria permitió que el Foro haya podido asumir todas aquellas materias propias de su comisión desde una perspectiva técnica y pluralista, entendiendo los diversos intereses y realidades que debía asumir un debate tan complejo como especializado.

Durante el primer año de su funcionamiento, el FRPLP se dedicó al diagnóstico de la situación de la justicia del trabajo y previsional; durante el segundo, a las propuestas de reforma en lo orgánico y procedimental, tanto en lo que se refiere a los juicios del trabajo como previsionales. Se utilizó una metodología de consensos en lo que a los acuerdos se refiere, sin perjuicio de las debidas referencias en aquellas materias en las que existía significativa diversidad de opiniones, las que en todo caso fueron mínimas. Se puede sintetizar en que hubo consensos muy significativos, de modo que el proyecto elaborado recogió los acuerdos que le han dado una coherencia al modelo jurisdiccional propuesto.

Las propuestas del FRPLP constituyeron parte importante de los proyectos de ley que culminaron su tramitación parlamentaria con la aprobación de las Leyes N^{os} 20.022, 20.023 y 20.087, las primeras referidas a lo orgánico y al procedimiento de ejecución; la última, al procedimiento en juicio del trabajo.

LAS MODIFICACIONES A LA LEY N^o 20.087

Aprobada que fue la Ley N^o 20.087, subsistía algún grado de preocupación por el número de jueces que se estimaban como indispensables para conocer de las causas laborales, además de otros aspectos relativos a su implementación, por lo que hubo acuerdo en postergar su entrada en vigencia, a objeto de proceder a un reestudio, que se materializó con la propuesta legislativa de agosto de 2007, que culminó con la aprobación de la Ley N^o 20.252, publicada en el Diario Oficial de la República de 15 de febrero de 2008, y que aumentó significativamente el número de jueces. Ello, a su vez, permitió analizar diversos aspectos de la nueva legislación procesal que, de alguna forma y dada la profunda transformación que implicaba, requerían de algunos ajustes, por lo que se formó una comisión de estudio de análoga composición a la del Foro de la Reforma Procesal Laboral y Previsional, aunque más reducida. Esta comisión propuso diversas modificaciones a las normas de la Ley N^o 20.087 tanto en lo que se refiere al juicio ordinario o procedimiento general como a los procedimientos especiales, particularmente al juicio monitorio, las que se incorporaron al proyecto de ley que culminó con la aprobación de las Leyes N^o 20.260 y N^o 20.287, publicadas en el Diario Oficial de 29 de marzo y 17 de septiembre de 2008, respectivamente.

VIGENCIA DE LA LEY N° 20.087

Artículos

77 CPR

16 Ley N° 20.022

La Ley N° 20.245, publicada en el Diario Oficial de la República de 10 de enero de 2008, agregó al artículo 77 de la CPR un inciso final que dispone que la ley orgánica constitucional relativa a la organización y atribuciones de los tribunales, como las leyes procesales que regulen un sistema de enjuiciamiento, podrán fijar fechas diferentes para la entrada en vigor de esas leyes en todo el país, plazo que en todo caso no podrá exceder de cuatro años. De este modo y tal como ocurrió con la reforma procesal penal, la reforma procesal laboral ha podido entrar en vigencia parcialmente, conforme a la norma contenida en la Ley N° 20.252 que modificó el artículo 16 de la Ley N° 20.022 y que dispuso:

Artículo 16. La presente ley 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 a regir el 30 de abril de 2009;
- En la Región Metropolitana la ley empezará a regir el 31 de agosto de 2009, y
- En las regiones IX, X, XI y XV la ley empezará a regir el 30 de octubre de 2009.

ENMIENDAS LEGALES POSTERIORES A LA ENTRADA EN VIGENCIA DE LA REFORMA

Con posterioridad a la entrada en vigencia de la Reforma en todo el país, algunas disposiciones del Libro V del Código del Trabajo han sido objeto de modificaciones. Algunas se refieren a aspectos orgánicos, aumentando el número de jueces laborales o modificando su competencia territorial (Leyes N° 20.876, de Diario Oficial de 6 de noviembre de 2015 y N° 21.017, de Diario Oficial de 7 de julio de 2017). También han existido modificaciones en materia de procedimientos de Tutela Laboral y Monitorio (Ley N° 20.974, de Diario Oficial de 3 de diciembre de 2016). Otra enmienda modificó la competencia a los tribunales laborales en materia de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales (Ley N° 21.018, de Diario Oficial de 20 de junio de 2017). Por último, debemos mencionar una modificación como consecuencia de la supresión del feriado judicial del mes de febrero (Ley N° 20.774, de Diario Oficial de 4 de septiembre de 2014).

Por otra parte, es preciso mencionar que en este período se han aprobado leyes que modifican el Código del Trabajo, aunque no su Libro V, estableciendo normas de carácter procesal. Por ejemplo, podrían citarse las leyes N° 20.760, de Diario Oficial de 9 de julio de 2014, que establece supuesto de multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador y sus efectos y N° 20.940 de Diario Oficial de 8 de septiembre de 2016, que moderniza el sistema de relaciones laborales.

* * *

SECCIÓN SEGUNDA

PRINCIPALES MODIFICACIONES AL PROCEDIMIENTO
EN JUICIO DEL TRABAJO

LAS PRINCIPALES MODIFICACIONES DE LA LEY N° 20.087

La Ley N° 20.087 introdujo profundas modificaciones al juicio del trabajo. Se inscribe en el marco de la efectiva vigencia del derecho, de modo que se ordena el procedimiento a la debida tutela jurisdiccional de los derechos laborales. Esto implica diversos aspectos que dicen relación con el acceso a la justicia, la duración de los juicios y la efectividad de los créditos laborales. Para ello se ha establecido un procedimiento general u ordinario en el que se reconoce un papel rector al juez bajo el principio de inmediación y un modelo de audiencias. Asimismo, se han consagrado procedimientos especiales, de entre los que destacan el de tutela de los derechos fundamentales y el procedimiento monitorio. Todo ello, bajo la aplicación ineludible de los principios formativos del proceso en el marco del juicio oral, como forma predominante de las actuaciones procesales.

Limitaremos el análisis de las principales modificaciones introducidas al procedimiento en juicio del trabajo, a aquellas que se refieren al papel del juez bajo el principio de inmediación y al modelo de audiencias. Las restantes se analizan en el desarrollo del procedimiento general u ordinario.

EL JUEZ, RECTOR DEL PROCESO

Dado el objetivo del proceso de llegar a la verdad procesal conforme a la verdad material, se asignan al juez diversos deberes y facultades ordenados a su consecución. Es así como desde el examen de admisibilidad de la demanda que debe practicar, pasando por las facultades de procedencia y determinación de la prueba y de las que dicen relación con aquellos otros antecedentes que estime necesarios para su decisión, es que el juez tiene el carácter de rector del proceso, sin perjuicio del debido fundamento de sus resoluciones, en los casos que así lo dispone la ley. De esta manera, las facultades del juez se orientan a la decisión que debidamente motivada deberá pronunciar.

Asimismo y dada la estructura y finalidad del proceso, se le han conferido amplias facultades en lo relativo a la corrección del proceso, en términos de que éste se desarrolle conforme a las normas y principios que lo rigen, de modo que cuenta con los medios para impedir vicios que afecten su prosecución. En consecuencia, en un segundo ámbito, sus facultades se orientan a la cautela del proceso mismo, orientadas a la pronta administración de justicia.

En un tercer ámbito y de acuerdo al objetivo de efectiva tutela de los derechos, se le reconocen facultades conservadoras destinadas a la determinación de aquellos en contra de quienes se dirige la acción o de su patrimonio, a objeto

de asegurar el resultado de la acción que se ha ejercido, cuando se reconoce el derecho cuya declaración se solicita, a fin de que pueda su titular hacerlo efectivo, obteniendo la satisfacción de los derechos que emanen de la sentencia que así lo establezca.

EL MODELO DE AUDIENCIAS

El procedimiento se estructura sobre la base de dos audiencias, una de carácter preparatoria y la otra de juicio propiamente tal. En términos generales, no existen actuaciones procesales fuera de las audiencias, y precluyen los derechos de las partes, concluidas que han sido aquéllas. Excepcionalmente, cuando se trata de actos procesales que por su naturaleza no han podido desarrollarse en la audiencia, como ocurre con aquellos que pueden emanar de la declaración de inadmisibilidad de la demanda o bien, en los casos en que las partes formulan determinadas peticiones al tribunal, como cuando se trata de medidas cautelares de carácter prejudicial o si no se ha celebrado la audiencia decretada, para que se fije una nueva.

La estructura del procedimiento está ordenada a la finalidad de efectiva vigencia del derecho, en términos de que cada una de las audiencias tiene una finalidad coherente con ese objetivo. Es así como la audiencia preparatoria tiene por objeto despejar todas aquellas cuestiones previas a la producción de la prueba. Es ese su principal objetivo. De ahí que planteada la controversia con la demanda y la contestación, superada que sea la instancia de conciliación sin que se haya producido, las partes proceden a ofrecer las pruebas para la calificación del juez. Dispuestas que han sido éstas, es en la audiencia de juicio en la que el juez conocerá de las mismas, con excepción de la documental, que ya ha sido presentada en la preparatoria, sin perjuicio de aquella de carácter administrativo que ha debido acompañar con la demanda.

Del mismo modo y atendida esta estructura, todos los incidentes que se planteen se deben resolver en la misma audiencia, de modo que la resolución que recaiga sobre éstos habrá de ser impugnada a través del recurso de reposición que se oponga, solo en la misma audiencia.

INMEDIACIÓN Y JUICIO ORAL

El procedimiento es predominantemente oral. Esto significa que, salvo en los casos en que la ley disponga lo contrario, las actuaciones deberán desarrollarse en forma hablada. Se exceptúan de ello las actuaciones procesales de demanda y contestación, como las relativas a las excepciones y demanda reconventional que se opongan, básicamente para el mejor y anticipado conocimiento del juez de la controversia, quien en la respectiva audiencia preparatoria deberá efectuar una relación de ella y, además, proponer las bases de conciliación.

La oralidad está en función de la intermediación, pues, siendo insustituible la presencia del juez en la audiencia, ésta se desarrolla en términos de permitirle

el conocimiento directo de las pruebas, sin limitaciones y desarrollándola para el cabal conocimiento de los hechos sobre los que deberá pronunciarse.

Este conocimiento directo, ordenando bajo esa finalidad, le da el cauce al proceso para la debida decisión fundada, por lo que importa más el fondo que la forma, lo que lleva a entender que la dirección de la audiencia responde antes que todo al objetivo de la verdad material. Un ejemplo de ello es la producción de las pruebas. Frente al formalismo del procedimiento que se sustituye, en el caso de la diligencia confesional a modo de ejemplo, en el nuevo procedimiento no se requiere de pliego de posiciones ni de frases sacramentales, sino que el juez podrá intervenir cuando lo estime conveniente, siempre bajo los hechos que se han fijado se deben probar. La diligencia está en función del hecho que se debe probar, y el juez dirigirá la diligencia bajo esa finalidad. Otro ejemplo es la testimonial, desde que se han eliminado los formalismos del antiguo procedimiento, permitiéndole así al juez un conocimiento más directo de la verosimilitud, veracidad y coherencia del testimonio, sin perjuicio del derecho de las partes de las observaciones que puedan hacer a su respecto.

NATURALEZA DEL JUICIO DEL TRABAJO

El proceso y el procedimiento en juicio del trabajo contenido en la Ley N° 20.087 se entienden en la perspectiva de un modelo estructural y funcional, en cuanto se ordenan bajo sus propias reglas en la búsqueda de la verdad a través de un juicio simplificado de audiencias, con objetivos concretos que permitan una decisión motivada del juez, que asume éste su rectoría, con las atribuciones necesarias para el cumplimiento de la finalidad del proceso y confiriendo efectiva tutela jurisdiccional. Es la especificidad del proceso y del procedimiento en juicio del trabajo la que le confiere singularidad, de modo que no debe buscarse en él analogía con otros procedimientos especiales. Existe una cierta tendencia a buscar uniformidad en la aplicación de los institutos del proceso con los modelos de juicio de sedes jurisdiccionales que han tenido también sustanciales reformas. Sin embargo, en el origen y contenido de las normas procesales de la Ley N° 20.087 se encuentra una definición fundamental, cual es que las normas de procedimiento se encuentran vinculadas esencialmente a las correspondientes del derecho sustantivo, de modo que debe antes atenderse a esa definición que a la similitud que pueda encontrarse con normas de distinta aplicación sustantiva. Esto es especialmente aplicable a los institutos de la prueba, en los que es posible advertir la singularidad de las normas del derecho sustantivo laboral. Ello se puede constatar al analizar las recientes reformas procesales laborales en la experiencia comparada, las que son de contenido muy similar a las de la Ley N° 20.087.

* * *

SECCIÓN TERCERA

JUSTICIA ESPECIALIZADA. ASPECTOS ORGÁNICOS

LOS JUZGADOS DE LETRAS DEL TRABAJO

Artículos

415 - 416 - 419 CT

5° COT

Los artículos 415 y 416 CT establecen el número, composición y asiento de los Tribunales de Letras del Trabajo y de Cobranza Laboral y Previsional. Los primeros son tribunales especiales integrantes del Poder Judicial, sus magistrados tienen la categoría de Jueces de Letras y les son aplicables las normas del Código Orgánico de Tribunales en todo aquello no previsto en el Título I del Libro V del Código del Trabajo. La potestad jurisdiccional se ejerce en forma unipersonal por cada juez del trabajo, aun cuando formen parte de un tribunal colegiado.

Antes de que entrara en vigencia la Reforma, la Ley N° 20.252 aumentó el número de los Tribunales de Letras del Trabajo, modificándose el artículo 415 CT. Este artículo, con posterioridad, ha sido objeto de sucesivas enmiendas destinadas a ampliar el número de jueces. Los cambios han sido introducidos por las Leyes N° 20.876, de Diario Oficial de 6 noviembre de 2015 y N° 21.017, de Diario Oficial de 7 de julio de 2017. Es preciso consignar que esta última contiene algunas disposiciones de vigencia diferida hasta que haya transcurrido un año desde su publicación.

Con las reformas indicadas, la configuración actual de los Tribunales de Letras del Trabajo, al tenor del texto vigente del artículo 415 del CT, es la siguiente:

Existirá un Juzgado de Letras del Trabajo, con asiento en cada una de las siguientes comunas del territorio de la República, con el número de jueces y con la competencia que en cada caso se indica:

- a) Primera Región de Tarapacá:
Iquique, con tres jueces, con competencia sobre la comuna de Iquique;
- b) Segunda Región de Antofagasta:
Antofagasta, con cuatro jueces, con competencia sobre las comunas de Antofagasta y Sierra Gorda; Calama, con dos jueces, con competencia en las comunas de la provincia de El Loa;
- c) Tercera Región de Atacama:
Copiapó, con dos jueces, con competencia sobre las comunas de Copiapó y Tierra Amarilla;
- d) Cuarta Región de Coquimbo:
La Serena, con tres jueces, con competencia sobre las comunas de Coquimbo, La Serena y La Higuera;

- e) Quinta Región de Valparaíso:
Valparaíso, con cinco jueces, con competencia sobre las comunas de Valparaíso, Juan Fernández, Viña del Mar y Concón; San Felipe, con dos jueces, con competencia en las comunas de San Felipe, Catemu, Santa María, Panquehue y Llay Llay;
- f) Sexta Región del Libertador General Bernardo O'Higgins:
Rancagua, con tres jueces, con competencia sobre las comunas de Rancagua, Graneros, Mostazal, Codegua, Machalí, Coltauco, Doñihue, Coínco y Olivar;
- g) Séptima Región del Maule:
Curicó, con dos jueces, con competencia sobre las comunas de Curicó, Teno, Romeral y Rauco, y Talca, con dos jueces, con competencia sobre las comunas de Talca, Pelarco, Río Claro, San Clemente, Maule, Penciahue y San Rafael;
- h) Octava Región del Bío-Bío:
Chillán, con tres jueces, con competencia sobre las comunas de Chillán, Pinto, Coihueco y Chillán Viejo, y Concepción, con cinco jueces, con competencia sobre las comunas de Concepción, Penco, Hualqui, San Pedro de la Paz, Chiguayante, Talcahuano y Hualpén, Los Ángeles, con dos Jueces, con competencia en las comunas de Los Ángeles, Quilleco y Antuco;
- i) Novena Región de la Araucanía:
Temuco, con cinco jueces, con competencia sobre las comunas de Temuco, Vilcún, Melipeuco, Cunco, Freire y Padre Las Casas;
- j) Décima Región de Los Lagos:
Puerto Montt, con tres jueces, con competencia sobre las comunas de Puerto Montt y Cochamó; y Castro, con un juez, con competencia sobre las comunas de Castro, Chonchi, Dalcahue, Puqueldón, Queilén y Quellón;
- k) Décimo Primera Región de Aisén del General Carlos Ibáñez del Campo:
Coyhaique, con un juez con competencia sobre la misma comuna;
- l) Décimo Segunda Región de Magallanes y Antártica Chilena:
Punta Arenas, con un juez, con competencia sobre las comunas de la provincia de Magallanes;
- m) Santiago, con treinta y dos jueces, agrupados en dos juzgados, con dieciséis jueces cada uno, con competencia sobre la provincia de Santiago, con excepción de las comunas de San Joaquín, La Granja, La Pintana, San Ramón, San Miguel, La Cisterna, El Bosque, Pedro Aguirre Cerda y Lo Espejo;
San Miguel con cuatro jueces, con competencia sobre las comunas de San Joaquín, La Granja, La Pintana, San Ramón, San Miguel, La Cisterna, El Bosque, Pedro Aguirre Cerda y Lo Espejo;

San Bernardo, con tres jueces, con competencia sobre las comunas de San Bernardo y Calera de Tango, y

Puente Alto, con dos jueces, con competencia sobre las comunas de la Provincia Cordillera.

n) Decimocuarta Región de los Ríos:

Valdivia, con dos jueces, con competencia sobre las comunas de Valdivia y Corral; Osorno, con dos jueces, con competencia en las comunas de Osorno, San Pablo, Puyehue, Puerto Octay, San Juan de la Costa, Río Negro y Purranque;

o) Décima Quinta Región de Arica y Parinacota:

Arica, con dos jueces, con competencia sobre las comunas de las provincias de Arica y Parinacota.

De acuerdo a lo dispuesto por la Ley N° 21.017, en el mes de julio de 2018, el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, pasará de tener cinco jueces a tener seis, el de Rancagua, de tres a cuatro jueces. Igualmente, en esa fecha, Santiago completará un total de treinta y ocho jueces, agrupados en dos juzgados, con diecinueve jueces cada uno, aunque la normativa transitoria ha dispuesto que uno de los tres jueces que para cada uno de ellos se contempla sumar, se incorpore desde la publicación de esta ley. Por su parte, desde julio de 2019, el Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta pasará de cuatro a cinco jueces, el de La Serena de tres a cuatro jueces, el de Talca de dos a tres jueces, y el de Concepción de cinco a seis jueces.

De este modo, es posible señalar que, si bien la Ley N° 20.022 ya consideraba inicialmente el aumento del número de jueces especializados, en leyes posteriores se ha ampliado sustancialmente dicho número y se ha modificado la cobertura territorial de los Tribunales de Letras del Trabajo.

La normativa, además, se ha hecho cargo de la situación que enfrentan los tribunales de competencia común, cuyo juez debe atender materias de diversa competencia, tales como familia, civil y a veces crimen, lo que sumado a la competencia laboral en su doble aspecto, esto es, juicios declarativos y de ejecución de títulos ejecutivos laborales y previsionales, significan una carga de trabajo difícil de atender por un solo juez. Para enfrentar esto, ha dotado a algunos de estos tribunales de un diseño organizacional similar al de los juzgados especiales, contando con administrador y unidades administrativas especializadas. Sin duda que ello constituye una importante modificación en términos de acceso a la justicia no solo en cuanto a la justicia del trabajo, pues constituye además una base de partida de los procesos de reforma procesal pendientes, atendiendo a las exigencias y particularidades de aquellos tribunales de competencia múltiple.

DISTRIBUCIÓN DE CAUSAS

Artículos
175 - 176 COT
418 CT

Las reglas de distribución de causa establecidas en el COT (modificadas por las Leyes N° 20.875, de Diario Oficial de 6 de noviembre de 2015, y N° 20.886 de Diario Oficial de 18 de diciembre de 2015) disponen que cuando se trata de aquellas comunas en las que existe más de un juez de letras, la designación se efectuará mediante un sistema informático idóneo, asignando a cada causa un número de orden según su naturaleza, y se deberá velar por una distribución equitativa de las mismas.

La Ley N° 20.022 consideró una norma especial en el artículo 418 CT, que dispone en el caso de la Corte de Apelaciones de Santiago que ésta determinará anualmente las normas de distribución de causas entre los Juzgados de Letras del Trabajo de su jurisdicción. Respecto de ella, debe tenerse en cuenta las modificaciones introducidas con motivo del establecimiento de la tramitación electrónica.

ESTRUCTURA Y COMPOSICIÓN DEL JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO

Artículos
418 CT
22- 23 - 24 - 25 - 26 COT

Se aplica a los Juzgados de Letras del Trabajo como también a los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, en cuanto resulten compatibles las normas del Código Orgánico de Tribunales, las establecidas para los Juzgados de Garantía y Tribunales del Juicio Oral en lo Penal, en cuanto al Comité de Jueces, al Juez Presidente, a los administradores de tribunales y organización administrativa de los juzgados. En cuanto a la subrogación de los jueces, se aplican las normas de los Juzgados de Garantía.

La normativa aplicable –ya establecida para dichos tribunales de garantía y orales penales– separa la labor administrativa de la jurisdiccional y busca la eficiencia en este ámbito, ante el diagnóstico negativo que presentaron los antiguos tribunales, en los que no existía gestión especializada y en los que las labores administrativas eran realizadas indistintamente por el juez o el secretario.

Los Juzgados de Letras del Trabajo tienen su planta de personal de acuerdo al número de jueces que los conforman:

Juzgados con un juez:

Un juez, un administrador, un jefe de unidad, dos administrativos jefes, dos administrativos 1°, dos administrativos 2°, dos administrativos 3° y dos auxiliares.

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.

Juzgados con tres jueces:

Tres jueces, un administrador, tres jefes de unidad, cuatro administrativos 1º, cuatro administrativos 2º, un administrativo 3º y cuatro auxiliares.

Juzgados con cuatro jueces:

Cuatro jueces, un administrador, dos jefes de unidad, dos administrativos jefe, tres administrativos 1º, cuatro administrativos 2º, un administrativo 3º y cinco auxiliares.

Juzgados con cinco jueces:

Cinco jueces, un administrador, tres jefes de unidad, dos administrativos jefe, seis administrativos 1º, seis administrativos 2º, tres administrativos 3º y cinco auxiliares.

Juzgados con trece jueces:

Trece jueces, un administrador, tres jefes de unidad, nueve administrativos jefe, diez administrativos 1º, siete administrativos 2º, cinco administrativos 3º y ocho auxiliares.

Situación especial:

Los Juzgados de Letras del Trabajo de San Bernardo y Puente Alto contarán con: dos jueces, un administrador, un jefe de unidad, dos administrativos jefe, tres administrativos 1º, dos administrativos 2º, un administrativo 3º y cuatro auxiliares.

COMITÉ DE JUECES

Artículos

22 - 23 COT

Corresponde a los tribunales en que sirven tres o más jueces. En el caso de aquellos compuestos por cinco o menos jueces, el Comité se forma por todos ellos; en cambio, en aquellos constituidos por más de cinco, lo integran aquellos cinco que sean elegidos por mayoría del tribunal, cada dos años. Los acuerdos del Comité de Jueces se adoptan por mayoría de votos, y en caso de empate decide el Presidente.

Al Comité de Jueces le corresponden las siguientes funciones:

- a) Aprobar el procedimiento objetivo y general a que se refiere el artículo 15 del COT, esto es, el procedimiento de distribución de causas entre los miembros del tribunal;
- b) Designar de la terna que le presente el juez presidente, al administrador del tribunal;

- c) Calificar anualmente al administrador del tribunal;
- d) Resolver acerca de la remoción del administrador;
- e) Designar al personal del tribunal, a propuesta en terna del administrador;
- f) Conocer de la apelación que se interpusiere en contra de la resolución del administrador que remueva a los jefes de unidad o a los empleados del tribunal;
- g) Decidir el proyecto de plan presupuestario anual que le presente el Juez Presidente para ser propuesto a la Corporación Administrativa del Poder Judicial; y,
- h) Conocer de todas las demás materias que señale la ley.

En los Juzgados de Letras del Trabajo, en los que se desempeñen uno o dos jueces, las atribuciones señaladas en las letras b), c), d) y f) le corresponden al Presidente de la Corte de Apelaciones respectiva. A su vez, las contenidas en las letras a), e), g) y h) quedan radicadas en aquel que cumple las funciones de Juez Presidente.

JUEZ PRESIDENTE DEL COMITÉ DE JUECES Artículo 24 COT

De entre los miembros del Comité de Jueces se elige el Juez Presidente, quien dura dos años en el cargo y puede ser reelecto por otro período. Al Juez Presidente le corresponde velar por el adecuado funcionamiento del tribunal.

Los deberes y atribuciones del Juez Presidente son los siguientes:

- a) Presidir el Comité de Jueces;
- b) Relacionarse con la Corporación Administrativa del Poder Judicial;
- c) Proponer al Comité de Jueces el procedimiento de distribución de causas que debe conocer cada juez de su tribunal;
- d) Elaborar anualmente una cuenta de la gestión jurisdiccional del juzgado; y,
- e) Aprobar los criterios de gestión administrativa que le proponga el Administrador del tribunal y supervisar su ejecución.

UNIDADES ADMINISTRATIVAS Artículo 25 COT

El tribunal cuenta con cuatro unidades:

1. La Unidad de Sala a la que corresponde la organización y asistencia en la realización de audiencias.
2. La Unidad de Administración de Causas, que es responsable del manejo de causas y registros; de las notificaciones, agenda de audiencias y salas;

del ingreso de causas y alimentación diaria de la base de datos; “archivo”. En los Juzgados con Competencia en Cobranza Ejecutiva Laboral y Previsional, esta unidad se encuentra “fusionada” con la Unidad de Liquidaciones.

3. La Unidad de Atención de Público está encargada de la atención, orientación e información al público, del manejo de la correspondencia, custodia del tribunal y práctica de notificaciones.
4. La Unidad de Servicios está a cargo del soporte técnico de la red computacional y de contabilidad y encargada de la labor de abastecimiento del tribunal.

En aquellos Juzgados de Letras del Trabajo, con competencia en territorios jurisdiccionales en que no tenga competencia un Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, existirá también una Unidad de Cumplimiento, la que desarrollará las gestiones necesarias para la adecuada y cabal ejecución de las resoluciones judiciales y demás títulos ejecutivos de competencia de estos tribunales. Lo anterior significa que –con excepción de Santiago, Valparaíso y Concepción– la competencia de los Juzgados del Trabajo comprende la etapa de cumplimiento y de ejecución de títulos laborales y previsionales.

CAPÍTULO II

**COMPETENCIA, PRINCIPIOS
FORMATIVOS Y NORMAS COMUNES
DEL PROCEDIMIENTO**

SUMARIO

SECCIÓN PRIMERA

**COMPETENCIA DE LOS JUZGADOS DE LETRAS
DEL TRABAJO**

Competencia de los juzgados de letras del trabajo; Competencia de los juzgados de letras del trabajo; Competencia de los juzgados de letras del trabajo y procedimientos; Improcedencia de la prórroga de la competencia en sede laboral; Reglas de determinación de la competencia relativa del Juzgado de Letras del Trabajo.

SECCIÓN SEGUNDA

LOS PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL PROCESO

Los principios formativos del proceso; Los principios formativos y la oralidad; El principio de inmediación; Principio de impulso procesal de oficio; El principio de celeridad; Principio de bilateralidad de la audiencia; Principio de buena fe procesal; Principio de gratuidad; Principios formativos del proceso y norma sustantiva.

SECCIÓN TERCERA

NORMAS COMUNES DE PROCEDIMIENTO

Los procedimientos en juicio del trabajo; Normas comunes de procedimiento; Supletoriedad de las normas procesales; Asistencia letrada; Litigación electrónica; Costas; Plazos; Notificaciones; Incidentes; La función cautelar del juez relativa al proceso; La función cautelar del juez y el resultado de la acción; Las medidas cautelares; Las medidas cautelares especiales; Las medidas prejudiciales; Medidas precautorias; Caducidad y alzamiento de las medidas cautelares.

SECCIÓN PRIMERA

COMPETENCIA DE LOS JUZGADOS DE LETRAS
DEL TRABAJO

COMPETENCIA DE LOS JUZGADOS DE LETRAS DEL TRABAJO

Artículos
208 COT
496 - 503 - 504 CT

La competencia es la facultad que tiene cada juez o tribunal para conocer de los negocios que la ley ha colocado dentro de la esfera de sus atribuciones. Se le entiende como una medida de jurisdicción, conforme a los factores que contribuyen a determinar el tipo, jerarquía o clase de juez o tribunal llamado a conocer de un asunto determinado, la calidad de las personas que intervienen en el juicio (fuero) y el territorio. Respecto de la cuantía, en materia laboral no es un factor de competencia, sino que para la determinación del procedimiento aplicable: debe atenderse al procedimiento monitorio establecido respecto de aquellas causas que quedan regidas por éste, en conformidad al artículo 496 CT. Como se sabe, la materia constituye un factor de determinación de la competencia absoluta y el territorio, de la competencia relativa.

MATERIAS DE COMPETENCIA DE LOS JUZGADOS
DE LETRAS DEL TRABAJO
Artículo 420 CT

De acuerdo a lo prescrito por el artículo 420, son de competencia del Juzgado de Letras del Trabajo:

- a) *Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral.*
- b) *Las cuestiones derivadas de la aplicación de las normas sobre organización sindical y negociación colectiva que la ley entrega al conocimiento de los juzgados de letras con competencia en materia del trabajo.*
- c) *Las cuestiones derivadas de la aplicación de las normas de previsión o de seguridad social, planteadas por pensionados, trabajadores activos o empleadores, salvo en lo referido a la revisión de las resoluciones sobre declaración de invalidez o del pronunciamiento sobre otorgamiento de licencias médicas.*
- d) *Los juicios en que se demande el cumplimiento de obligaciones que emanen de títulos a los cuales las leyes laborales y de previsión o seguridad social otorguen mérito ejecutivo.*
- e) *Las reclamaciones que procedan contra resoluciones dictadas por autoridades administrativas en materias laborales, previsionales o de seguridad social.*

- f) *Los juicios iniciados por el propio trabajador o sus causahabientes, en que se pretenda hacer efectiva la responsabilidad contractual del empleador por los daños producidos como consecuencia de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. Respecto de la responsabilidad extracontractual se seguirán las reglas del artículo 69 de la ley N° 16.744, y*
- g) *Todas aquellas materias que las leyes entreguen a juzgados de letras con competencia laboral.*

La Ley N° 21.018, de Diario Oficial de 20 de junio de 2017, sustituyó el literal f) del artículo 420, el que ahora reconoce explícitamente que no solo el propio trabajador que ha sufrido un accidente del trabajo o enfermedad profesional es legitimado activo para hacer efectiva ante un juzgado laboral la responsabilidad contractual del empleador por los daños producidos como consecuencia de los mismos, sino también sus causahabientes. Es pertinente aclarar que no se trata de responsabilidad extracontractual por el daño que se pueda haber ocasionado a los causahabientes, sino que se habilita a estos para accionar en sede laboral por la responsabilidad contractual del empleador respecto del causante. De este modo, cuando el trabajador víctima de un accidente del trabajo o enfermedad profesional hubiere fallecido, se les permite acceder a la justicia laboral, la que ya era competente en los casos en que el trabajador no hubiere fallecido. Así, pueden acceder a un tribunal que habitualmente conoce de estas materias y que resolverá de manera más expedita que la justicia civil.

**COMPETENCIA DE LOS JUZGADOS DE LETRAS DEL TRABAJO
Y PROCEDIMIENTOS**
Artículos
420 - 421 - 464 CT

En materia de seguridad social, de acuerdo al texto de la nueva letra c) del artículo 420 CT, se ha ampliado la competencia en lo relativo a las materias y sujetos legitimados para concurrir ante el Juzgado de Letras del Trabajo en éstas. En efecto, en virtud de la modificación legal habida, son de su conocimiento las cuestiones derivadas de la aplicación de las normas de previsión o de seguridad social, con excepción de la revisión de las resoluciones sobre declaración de invalidez o de las que recaen en el otorgamiento de licencias médicas. La ampliación responde a la necesidad de acceso a la justicia respecto de resoluciones de los órganos de la Administración en el ámbito de la seguridad social, especialmente al haberse dispuesto que pueden recurrir ante el órgano jurisdiccional tanto los pensionados como los trabajadores activos y los empleadores. Sin embargo, por una cuestión de política de derecho, considerando la capacidad de los tribunales de asumir la carga que ello involucraría, se han establecido las excepciones en materias como las licencias médicas y las declaraciones de invalidez, que tienen su procedimiento administrativo en consideración a tratarse, además, de cuestiones esencialmente técnicas.

El artículo 464 CT ha establecido que constituyen título ejecutivo las sentencias ejecutoriadas, los finiquitos y las actas suscritas ante Inspector del Trabajo, los instrumentos colectivos que den cuenta de obligaciones líquidas y actualmente exigibles, las resoluciones de la Ley N° 17.322, y la comunicación y oferta a que hace referencia el artículo 169 CT, sin perjuicio de aquellos otros así definidos por la ley. Dada la modificación orgánica de la Ley N° 20.022 con la instauración de los tribunales de cobranza laboral y previsional, son éstos los que conocen de la ejecución y, en su caso, el Juzgado de Letras del Trabajo, cuando no existe Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, de acuerdo a lo establecido en el artículo 421 CT. Con esta modificación se sustrae en términos generales del conocimiento de los tribunales de letras del trabajo en los casos en los que exista el de ejecución, el conocimiento del procedimiento ejecutivo, estableciendo una clara separación del órgano llamado a conocer, sea el juicio de cognición o de ejecución.

La Ley N° 20.087 ha establecido un procedimiento general u ordinario y procedimientos especiales referidos a la tutela de los derechos fundamentales y a la demanda monitoria. El primero de los procedimientos especiales dispone la sede y normas procesales aplicables en aquellos casos en los que se estime se han vulnerado los derechos fundamentales que establece; el segundo, referido a los juicios de menor cuantía, con normas de procedimiento abreviado y previa actuación en sede administrativa. Ha dispuesto, además, las normas de aplicación a las reclamaciones en contra de las resoluciones administrativas, en general o las específicas referidas a multas administrativas. Entre las reclamaciones de orden general se pueden señalar, a modo de ejemplo, las siguientes: la que se refiere a la procedencia del *ius variandi* contenida en el artículo 12 CT; la relativa a la procedencia de trabajo extraordinario establecida en el artículo 31 CT; la que se deduce en cuanto a la determinación de trabajo en proceso continuo de conformidad al artículo 34 CT; la declaración de marido vicioso a los efectos de la mantención de la familia, dispuesta en el artículo 59 CT; la que observa la Constitución o estatutos de la organización sindical de acuerdo al artículo 223 CT; la que se pronuncia sobre la constancia en el contrato de trabajo de la calidad de trabajador inhabilitado para negociar colectivamente del artículo 305 CT, las que se sujetan a las normas del procedimiento monitorio, de acuerdo a lo establecido en el artículo 504 CT. La ley ha establecido en ciertos casos que las reclamaciones son de competencia de la Corte de Apelaciones respectiva, como cuando se trate de la inscripción o de la cancelación en el Registro de Empresas de Servicios Transitorios de acuerdo al artículo 183, en sus letras K), I) y M) del CT. Las disposiciones relativas a las multas administrativas o a su reconsideración se someten a lo dispuesto en el artículo 503 CT.

De otra parte, la ley ha establecido ciertas normas especiales de competencia de los tribunales de letras del trabajo como en el caso del artículo 183-H CT, en cuanto a que lo son aquellas cuestiones suscitadas entre las partes de un contrato de trabajo de servicios transitorios o entre los trabajadores y la(s) usuaria(s) de los servicios.

**IMPROCEDENCIA DE LA PRÓRROGA DE LA COMPETENCIA
EN SEDE LABORAL**

Artículos
423 - 447 CT

Se entiende la prórroga de la competencia como el acto procesal por el que las partes otorgan competencia a un tribunal para que conozca de un determinado asunto cuando naturalmente no la tiene. Exige para su procedencia que previamente se produzca el acuerdo expreso o tácito entre las partes, que recaiga en un asunto contencioso civil regulado por el derecho privado en contraposición a aquellas regulaciones de orden público vinculadas a la determinación de la competencia.

El inciso segundo del artículo 423 CT no admite la prórroga expresa de competencia territorial en materia laboral, dado el desequilibrio contractual que existe entre las partes vinculadas por la relación de trabajo, evitándose de ese modo que un pacto la extienda a un tribunal que resulte inaccesible para el trabajador. En cuanto a la prórroga tácita, se discute si resulta procedente. Estimamos que al disponer el artículo 447 CT el deber del juez laboral de declarar de oficio la incompetencia que le afecta al conocer de la demanda, sin que la ley haya hecho distinción alguna –esto es, si se trata de la competencia relativa o absoluta– resulta improcedente toda prórroga de la competencia en sede laboral, teniendo además presente lo dispuesto en los artículos 5º y 182 del COT.

**REGLAS DE DETERMINACIÓN DE LA COMPETENCIA RELATIVA
DEL JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO**

Artículos
423 - 10 CT

Se trata de la determinación del tribunal de entre aquellos de la misma naturaleza, que está llamado a conocer y resolver una controversia de carácter laboral o de seguridad social, atendiendo al factor territorio.

La regla general dispone que es competente el Juzgado de Letras del Trabajo correspondiente al domicilio del demandado o del lugar en que se prestan los servicios, a elección del demandante. Por vía de excepción, se ha establecido que lo es el del domicilio del demandante cuando el trabajador ha debido trasladar su residencia con motivo del contrato de trabajo y ello conste en el respectivo instrumento, conforme al inciso final del artículo 10 CT. Se entiende por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa, para el caso de los trabajadores de empresas de transportes y viajantes. Lo anterior es sin perjuicio de aquel que señalen leyes especiales.

* * *

SECCIÓN SEGUNDA

LOS PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL PROCESO

LOS PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL PROCESO
Artículo 425 CT

El inciso primero del artículo 425 del Código establece lo siguiente:

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

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

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

La Ley N° 20.087 ha establecido expresamente los principios formativos del proceso que obligan al juez y a las partes, en cuanto el procedimiento debe seguir los enunciados que ilustran la forma en que deben tramitarse las causas sometidas a la competencia del tribunal del trabajo, debiendo sujetarse las actuaciones procesales a las orientaciones que en grado esencial se disponen, de acuerdo a la naturaleza de los bienes jurídicos tutelados a través de la intervención jurisdiccional y a la finalidad que se reconoce al proceso.

LOS PRINCIPIOS FORMATIVOS Y LA ORALIDAD
Artículo 425 CT

Una de las principales innovaciones de la Ley N° 20.087 es la introducción de la oralidad como forma de realización del juicio, sin perjuicio de aquellas actuaciones escritas que la propia ley establece.

Tratándose entonces de un procedimiento predominantemente oral, público y concentrado que se desarrolla por medio de audiencias en las que se verifican prácticamente todas las actuaciones procesales, la ley ha establecido el sentido de las normas de procedimiento, sin que resulte procedente hacer aplicación de las mismas de un modo que las desnaturalice ni que pueda en modo alguno afectarse los principios formativos del proceso. La oralidad, publicidad y concentración exigen, de otra parte, que las actuaciones procesales se verifiquen de un modo que garanticen el cumplimiento de la finalidad del proceso y de las garantías de las partes.

El procedimiento es predominantemente oral, desde que las actuaciones procesales se verifican en las audiencias a través de la palabra hablada, que se registra a través de los medios que permitan su reproducción, ante la presencia del juez y que permite la celeridad del mismo. Ello no obsta a que ciertas actuaciones deban hacerse por escrito, como es el caso de la demanda y de la contestación, en cuanto se trata de aquellas que tienden a facilitar la labor jurisdiccional, especialmente en lo que se refiere a la determinación de los hechos controvertidos y de las peticiones concretas de las partes y a los efectos que de la contestación se producen. Lo propio ocurre a la hora de los documentos que se acompañan o del peritaje realizado, en cuanto éstos quedan agregados a la carpeta que se forme, sin que sea necesario introducirlos en cuanto a su contenido al registro, en forma oral, sin perjuicio de la necesaria referencia a los mismos en la respectiva audiencia, tanto en su pertinencia como a su contenido. Asimismo, tratándose de la sentencia, principalmente a efectos de la apelación, se deberá contar con su reproducción escrita si ha sido dictada en la audiencia o de la misma cuando se dicte en acto posterior.

En lo fundamental, las actuaciones procesales serán orales, esto es, la determinación del probatorio y su realización se harán en la respectiva audiencia, quedando constancia de las mismas en el sistema de registro que debe cumplir los siguientes requisitos: a) que se trate de un medio apto para producir fe, esto es, que garantice la fiabilidad; b) que dicho medio permita garantizar la fidelidad y conservación de su contenido, y c) que el medio utilizado permita la reproducción de su contenido. Se considera válida para estos efectos la grabación en medios de reproducción fonográfica, audiovisual o electrónica.

De ahí que el procedimiento sea concentrado, esto es, que acerque en el tiempo todos los actos procesales, teniendo presente además que, conforme a las audiencias, éstas deben permitir que los antecedentes que las partes proporcionan en respaldo de sus enunciados de hecho puedan ser conocidos y analizados por el juez en el transcurso de la audiencia, de modo que al momento de fallar cuente con todos los elementos necesarios para una decisión fundada, conforme a las pruebas aportadas.

De este modo, la oralidad constituye un mecanismo procesal de realización del juicio en su sentido amplio, en función y concordancia con los principios formativos del proceso. Cabe señalar que en algunas legislaciones procesales y doctrina se entiende que la oralidad constituye un principio formativo del proceso.

EL PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN

Artículos
427 - 460 CT
47 COT

Constituye el principio fundamental en juicio oral, desde que éste debe desarrollarse íntegramente ante el juez de la causa que preside la audiencia, en que se fijan los hechos a probar, se recibe la prueba y se atiende a los planteamientos de las partes en cuanto al proceso y a lo discutido en juicio. La presencia del

juez en la audiencia favorece la convicción a la que debe llegar para la decisión del caso. Es por eso que el juez no puede delegar su ministerio y su ausencia acarrea la nulidad insaneable de las actuaciones y de la audiencia, lo que se deberá declarar de oficio o a petición de parte, sin que pueda el juez excusarse de hacerlo. Asimismo, el artículo 460 del Código del Trabajo impone el deber de dictar sentencia en el asunto al juez que presidió la audiencia de juicio.

Excepcionalmente se podrá autorizar al secretario abogado (en juzgados de competencia común) para que, en calidad de juez suplente, asuma en todo el curso del juicio. En este caso se entenderá para todos los efectos legales que el juez falta en su despacho, y solo aquel podrá presidir la audiencia, dictar el fallo y llevar a cabo todas las actuaciones que correspondan. Para que proceda esta excepción, deben cumplirse los siguientes requisitos:

- a) Debe tratarse de juzgados que cuenten con la estructura orgánica de un juez y un secretario;
- b) El secretario debe contar con el título de abogado;
- c) La Corte de Apelaciones respectiva no debe haber ejercido la facultad que le confiere el artículo 47 del Código Orgánico de Tribunales (ordenar que el juez se aboque de un modo exclusivo a la tramitación de una o más materias determinadas, de competencia de su tribunal), y
- d) Que haya retardo en el despacho de los asuntos sometidos al conocimiento del tribunal o cuando el mejor servicio judicial así lo exija.

En tales casos no se afecta el principio de inmediación, pues queda el secretario, con el carácter de juez suplente, a cargo de todo el juicio, esto es, presidir las audiencias, llevar a cabo todas las actuaciones que correspondan y dictar el fallo, sin que de otra parte pueda delegar las funciones que le corresponde. Se trata, como en el mencionado artículo 47 del COT, de una ficción jurídica por la que se entiende faltar el juez.

De otra parte y en lo relativo a la aplicación del principio de inmediación, se ha discutido si debe el mismo juez ser quien presida las audiencias preparatoria y de juicio. El principio de inmediación exige la presencia del juez en las audiencias, sin que sea necesario, a nuestro juicio, ser el mismo en la primera y en la segunda audiencia. Las limitaciones que la ley ha establecido es que, en primer lugar, el juez no delegue sus funciones y que el juez de la audiencia de juicio sea quien dicte el fallo; en ambos casos la infracción a esta norma acarrea la nulidad de las respectivas actuaciones procesales.

PRINCIPIO DE IMPULSO PROCESAL DE OFICIO Artículo 429 CT

Reclamada la intervención del tribunal en forma legal, el juez debe actuar de oficio.

Tratándose de un juicio en base a audiencias, se le ha atribuido al juez un papel director del mismo, en que corresponde a éste y no a las partes el decurso del proceso atendiendo además a su finalidad y evitar las actuaciones dilato-

rias de una o de ambas partes o aquellas por las que se persiga el retardo en la administración de justicia, entendiéndose como una medida de protección en sede jurisdiccional no solo de los bienes jurídicos que son objeto de tutela en consideración a la naturaleza de las controversias laborales, sino, además, como requerimiento del debido proceso en cuanto pronta justicia. Cabe, asimismo, agregar la naturaleza de las cuestiones debatidas, en cuanto a que las normas del procedimiento no resultan extrañas al derecho sustantivo que se discute y que reconoce en las partes desigualdades de hecho que pueden tener aplicación en el proceso, por lo que debe el juez procurar la pronta solución de la cuestión controvertida o, atendiendo al objeto del proceso, cual es el de la verdad de los hechos, procurarse de los mayores antecedentes que le permitan llegar a una decisión y a su necesaria motivación.

Constituyen expresión de ello la facultad que se le reconoce al juez dirigida a la adopción de las medidas tendentes a evitar la paralización del juicio o su prolongación indebida, lo que hace además inaplicable el abandono del procedimiento y aquella que le permite corregir los errores que observe en la tramitación del juicio y la adopción de las medidas que tiendan a evitar la nulidad del procedimiento, materia ésta que es también aplicación del principio de celeridad, pues se ha agregado a ello que la nulidad procesal solo puede decretarse si hay perjuicio para el litigante que la pide, que en todo caso no puede ser aquel que ha originado el vicio o concurrido a su materialización y, en todo caso, que no pueda subsanarse por otro medio.

También constituyen expresión del principio las facultades que se le han reconocido en orden a –como ya se ha señalado– establecer la verdad de los hechos discutidos en juicio, por lo que no obstante la obligación de parte de acreditar los enunciados de hecho que ha formulado en juicio, se le ha reconocido además al juez aquella facultad que tiene por objeto el esclarecimiento de los mismos, como es el caso de la que lo autoriza para decretar pruebas aun cuando no las hayan ofrecido las partes.

EL PRINCIPIO DE CELERIDAD

Artículos

426 - 439 bis - 453 CT

Todo el procedimiento se encamina a un juicio rápido acorde a la naturaleza alimentaria de los derechos que están comprometidos en la controversia. Es así como a las modificaciones sustanciales introducidas al régimen de notificaciones, otras disposiciones, como la establecida en el inciso primero del artículo 426, tienden a la celeridad al establecer que le afectarán a las partes las resoluciones que se dicten en ella sin necesidad de ulterior notificación.

De otra parte, como se desprende del principio de oficialidad, el juez está dotado de las facultades necesarias para lograr la resolución del conflicto en un plazo razonable. Por lo mismo es que se ha dotado al juez de las facultades necesarias para rechazar de plano las actuaciones que considere dilatorias, como aquellas pruebas que mediante resolución fundada estime inconducentes. Se consideran

dilatorias aquellas que intenten alguna de las partes con el objeto de demorar la prosecución del juicio. La resolución que declare dilatoria alguna actuación es susceptible de reposición, la que deberá resolverse en la misma audiencia.

Es también expresión de este principio la facultad que se le otorga de admisibilidad de la demanda, cuando deba declarar la incompetencia del tribunal, para lo cual deberá señalar el juzgado que estime competente y remitirle los antecedentes o, en el caso en que declare la caducidad de la acción, si de los datos aportados en la demanda se desprendiera claramente ésta.

No le afecta la norma del artículo 426, en cuanto a que cuando se produzcan situaciones excepcionales, puede el juez mediante resolución fundada decretar la suspensión de la audiencia y la celebración de una nueva fijando día y hora, o bien, conforme al numeral primero del artículo 453, en el caso en que el demandado oponga ciertas excepciones, tales como la ineptitud del libelo, falta de capacidad o de personería del demandante, entre otras, en cuanto se disponga la suspensión de la audiencia por el plazo de 5 días, a fin de que se subsanen los defectos u omisiones, bajo el apercibimiento de no continuarse adelante el juicio. Lo mismo se aplica a lo dispuesto en el artículo 453 cuando se establece que si ninguna de las partes comparece en la audiencia preparatoria, pueden por una sola vez, conjunta o separadamente dentro de quinto día desde que ésta debió celebrarse, solicitar nuevo día y hora para su realización.

Asimismo, expresa este principio el artículo 439 bis:

Artículo 439 bis. *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. Con todo, si en cualquier región del país la cercanía y conectividad de las comunas lo hace aconsejable, se podrán decretar diligencias para ser realizadas sin necesidad de exhorto.

PRINCIPIO DE BILATERALIDAD DE LA AUDIENCIA

Artículos

426 - 453 - 454 CT

El juez debe darle a las partes la posibilidad de hacer valer sus alegaciones, lo que se expresa en que debe conducir el juicio y específicamente las au-

diencias de forma tal que las partes gocen de igualdad de condiciones para expresarse y ser escuchados, lo que de otra parte le obliga a abstenerse de resolver de plano, salvo cuando la ley lo faculta para actuar de esa forma o que resulte acorde a la naturaleza del proceso. Este último es el caso que se consagra en el artículo 426, desde que a la parte que no concurra a la audiencia le afectarán todas las resoluciones que se dicten en ella, sin necesidad de ulterior notificación.

PRINCIPIO DE BUENA FE PROCESAL

Artículos
429 - 430 CT

El juez debe adoptar las medidas necesarias para impedir el fraude, la colusión, el abuso del derecho y todo tipo de actuaciones dilatorias. Los actos procesales deben ejecutarse de buena fe, por lo que el juez debe adoptar las medidas necesarias para evitarlas. Ya se ha señalado que las actuaciones dilatorias son aquellas que emanan de las partes y que tienen por objeto la demora en la prosecución del juicio, de las que, declaradas, se podrá reponer por la parte a la que afecte a objeto de que se resuelva en la misma audiencia.

PRINCIPIO DE GRATUIDAD

Artículos
431 CT
591 COT
Ley N° 18.120

La justicia no puede quedar reservada a quien esté en condiciones de pagarla, sino que tiene que estar a disposición de todos los ciudadanos. No puede ocurrir que un litigante tenga superioridad o esté en mejores condiciones para actuar ante el tribunal, por encontrarse en mejor situación económica que su contraria. Se trata del acceso a la justicia, que expresa el reconocimiento constitucional que corresponde en cuanto derecho de los ciudadanos.

En las causas laborales, toda actuación, trámite o diligencia del juicio realizada por funcionarios del tribunal serán gratuitos para las partes, cuestión que queda entregada al encargado de la gestión administrativa del tribunal. Lo anterior es sin perjuicio de aquellas que las partes puedan encargar, teniéndose presente que los receptores judiciales ya no tienen la calidad de funcionarios del tribunal.

Es expresión de este principio el reconocimiento del privilegio de pobreza, regulado en el Código Orgánico de Tribunales y que beneficia con defensa letrada gratuita a aquellos que no están en condiciones de afrontar el juicio, la que podrá ser otorgada por la Corporación de Asistencia Judicial, el abogado de turno o el sistema de defensa gratuita que disponga la ley. Este beneficio se agrega al de la gratuidad de las actuaciones en que deban intervenir auxiliares

de la administración de justicia, respecto a las cuales además es posible exigir una adecuada oportunidad de las actuaciones.

Las modificaciones al procedimiento, tales como aquellas normas que expresan el impulso procesal de oficio o de celeridad, u otras, como es el caso de las normas de notificaciones, se entienden propias también del principio de gratuidad, en cuanto han tenido por objeto la tramitación expedita del juicio sin que la estructura del proceso obste a ello, precisamente a través del modelo de audiencias y a diferencia del antiguo procedimiento.

Con todo, la Ley N° 20.260 introdujo un inciso final al artículo 431 CT en cuanto a que las defensas orales solo las pueden efectuar abogados habilitados. Sin duda que ello modifica el marco de actuación de las Corporaciones de Asistencia Judicial, para lo cual, por vía administrativa, se han dispuesto las medidas a través de las Defensorías, lo que probablemente llevará a una modificación legal en estas materias.

PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL PROCESO Y NORMA SUSTANTIVA

La legislación sustantiva del trabajo exige de los mecanismos administrativos y jurisdiccionales que permitan a los titulares de los derechos que consagra recurrir ante los órganos de fiscalización o jurisdiccionales especializados para obtener la satisfacción de sus pretensiones, en aquellos casos en que se controvertían o de los que simplemente se dejaban de cumplir. La realidad ha demostrado que una protección constituida solo por reglas sustantivas no es eficaz si no se dispone de normas procesales adecuadas.

No existe, entonces, la posibilidad de sustraerse de lo inminente: la relación entre las normas sustantivas y su vigencia a través de los medios que coercitivamente hagan posible su realización.

Sin duda que los fundamentos principalmente instrumentales de la justicia especializada se encuentran acompañados de aquellos argumentos que explican la relación entre el derecho sustantivo y el derecho procesal, cuando se trata de una disciplina jurídica especial, que está informada por sus propios principios, esencialmente dado el carácter rupturista del antiguo orden fundado en la autonomía de la voluntad. Es que la vinculación entre la norma de derecho sustantivo, cargada de los valores que la informan a través de los principios, debe encontrar su correspondiente jurisdiccional en los procedimientos especiales, dado que están precisamente destinados a la tutela efectiva del derecho que se reclama. De este modo, los principios contenidos en el derecho sustantivo encuentran su correlativo en las normas del procedimiento regido por los principios que la informan, reconociéndosele al órgano jurisdiccional, a través del mandato contenido en la ley, la función rectora ordenada al cumplimiento de la norma legal.

* * *

SECCIÓN TERCERA

NORMAS COMUNES DE PROCEDIMIENTO

LOS PROCEDIMIENTOS EN JUICIO DEL TRABAJO

El sistema procesal del trabajo contenido en la Ley N° 20.087 contempla diversos procedimientos en juicio del trabajo, en consideración a la naturaleza específica de los bienes jurídicos tutelados. Es así como junto al procedimiento general u ordinario en juicio del trabajo se establecen otros regidos por normas especiales en consideración a la materia y acciones que se reconocen a los sujetos de la relación laboral.

Entre los especiales se encuentra el ya señalado procedimiento monitorio, especialísimo en relación a la cuantía de lo demandado por el trabajador y aquel por el que se pide tutela jurisdiccional cuando se trata de hechos o de actuaciones que constituyen vulneración a los derechos fundamentales. También se han consagrado los procedimientos por los que se debe regir la reclamación judicial en contra de las multas y, en general, contra toda otra resolución administrativa.

La coexistencia de estos procedimientos no obsta a la unidad del sistema procesal del trabajo, dada la especial identidad de los bienes jurídicos tutelados desde los derechos sustantivos establecidos en la legislación del trabajo y de la seguridad social, de modo que su regulación queda entregada a las normas comunes que se han establecido y principalmente, de acuerdo a los principios formativos que les rigen, que le otorgan una coherencia procedimental orientada a la efectiva vigencia del derecho ante el órgano jurisdiccional.

NORMAS COMUNES DE PROCEDIMIENTO

La Ley N° 20.087 ha establecido las normas aplicables a todo procedimiento, en cuya virtud se asegura la unidad del sistema procesal del trabajo en lo referido a las materias laborales y de seguridad social, conformándose así un bloque normativo de especialidad, sin perjuicio de la secuencia de aplicación según el procedimiento de que se trate, con la aplicación supletoria que la propia legislación establece.

Se consagran, además, las normas relativas a las formas de actuación procesal de las partes y las responsabilidades que de ellas derivan en el ejercicio de los derechos del procedimiento que a cada una se reconoce y de las disposiciones de garantía del debido proceso, enmarcadas en los límites que impone la naturaleza del juicio del trabajo, en consideración a los derechos sustantivos y bienes jurídicos tutelados a que acceden.

Un capítulo especial es aquel en que se innova en consideración al objeto en el que se enmarca la nueva legislación procesal, cual es de la tutela efectiva de los derechos sustantivos, básicamente a través del deber que se impone al

juez –con las debidas facultades de actuación procesal– de cautela de los derechos y del procedimiento, pues de ese modo se asegura la eficacia del proceso en atención al objeto finalista de la función jurisdiccional especializada.

En la primera de las normas comunes se enfatiza la vigencia de las normas propias del procedimiento en juicio del trabajo, regido siempre por los principios formativos del proceso, como elementos ordenadores de los derechos y actuaciones procesales, entre ellos la asistencia letrada, la litigación electrónica y las normas relativas a las costas. Las referidas a las garantías del debido proceso se expresan en los plazos, el régimen de notificaciones y de los incidentes.

SUPLETORIEDAD DE LAS NORMAS PROCESALES

Artículos

432 - 500 - 503 - 504 CT

A partir de una primera clasificación en cuanto se consagra un procedimiento ordinario y procedimientos especiales, la Ley N° 20.087 ha establecido la secuencia de aplicación de las normas procesales para el caso en que se trate de situaciones procesales no reguladas por aquel que se aplica. Es en esa eventualidad en que tiene lugar la aplicación de normas procesales en modo subsidiario. De este modo, es posible reconocer la siguiente secuencia en la aplicación supletoria de las normas procesales, conforme al procedimiento aplicable:

Al procedimiento general u ordinario en juicio del trabajo, en todo aquello no previsto por el Código del Trabajo o en leyes especiales, le son aplicables supletoriamente las normas contenidas en los libros I y II del Código de Procedimiento Civil.

Cabe señalar que el legislador no ha desatendido la naturaleza especial del procedimiento en juicio del trabajo considerando los bienes jurídicos tutelados y su expresión procesal a través de normas especiales del procedimiento, por lo que ha impuesto límites en grado esencial en la aplicación supletoria de normas procesales no laborales como es el caso de aquellas contenidas en el Código de Procedimiento Civil, considerando, además, el rol rector que se le ha asignado al juez. No se trata, entonces, de la aplicación supletoria automática de las normas del Código de Procedimiento Civil, pues es requisito esencial para ello que éstas no contraríen los principios que informan el procedimiento laboral. Esta limitación obedece a la naturaleza especial del juicio del trabajo ordenado bajo principios propios, que mantienen una finalidad y estructura de procedimiento que determinan las formas de las actuaciones procesales, diferenciado del procedimiento civil, de modo que no admite, en consecuencia, otras que resulten contrarias a aquéllas. Es evidente que las normas del procedimiento civil están presididas por una orientación distinta de las contenidas en el procedimiento laboral, por lo que el legislador ha limitado su aplicación supletoria, otorgándole las facultades al juez para disponer las formas en las que éstas se integrarán a los efectos de las actuaciones procesales a las que corresponda aplicar.

Es por lo anterior que, en la eventualidad de estimarse que la aplicación supletoria de las normas procesales civiles no se ajuste o contraríe los principios del procedimiento en juicio del trabajo, es que queda dentro de las facultades del juez aceptarlas o disponer en su caso la forma en la que debe realizarse la actuación respectiva.

En el caso de los procedimientos especiales establecidos en los párrafos 6° y 7° del capítulo II, se aplican supletoriamente, en primer lugar, las normas del procedimiento de aplicación general u ordinario en juicio del trabajo, y a falta de éstas, las del procedimiento civil, a nuestro juicio, con las mismas limitaciones anotadas precedentemente.

Cabe señalar que respecto de los procedimientos de reclamación de multas impuestas por infracciones a la ley del trabajo o a las normas de seguridad social impuestas por la autoridad fiscalizadora respectiva, de acuerdo a lo establecido en el artículo 503 CT, modificado por la Ley N° 20.260, se rigen éstos por las normas procesales del procedimiento general u ordinario, a menos que se trate de aquéllas en monto igual o inferior a 10 ingresos mínimos, en cuyo caso les son aplicables las contenidas en el artículo 500 CT relativas al procedimiento monitorio. En los demás casos en que se reclame de otras resoluciones administrativas pronunciadas por la Dirección del Trabajo, se rigen por el procedimiento monitorio, conforme lo establece el artículo 504 CT. En esos casos deberá estarse a las reglas de supletoriedad antes señaladas.

ASISTENCIA LETRADA

Artículos

426 - 431 - 434 CT

7° CPC

Ley N° 18.120

Las partes deben comparecer ante el Tribunal del Trabajo con patrocinio de abogado y representadas por habilitado para actuar en juicio. Es ésta una garantía para las partes como respecto del proceso, en cuanto la actuación letrada permite el ejercicio de los derechos del procedimiento en beneficio de su representada a través del conocimiento que ha de tener de las normas aplicables, de modo que también constituyen un elemento de colaboración en la sustanciación del proceso.

Sin perjuicio de ello, como ya se señaló, el deber de asistencia letrada cuando se goce del privilegio de pobreza de parte de la Corporación de Asistencia Judicial o de abogado de turno se restringe en cuanto a que las defensas orales solo las pueden efectuar abogados habilitados, conforme lo establece el inciso final del artículo 431 CT.

Asimismo, la Ley N° 20.260 dispuso que el mandato judicial y el patrocinio constituido en el Tribunal de Letras del Trabajo se entiende constituido para toda la prosecución del juicio en el Tribunal de Cobranza Laboral y Previsional, a menos que exista constancia en contrario. Se da esta limitación, a nuestro juicio, cuando el mandato otorgado ante el tribunal que conoce del

procedimiento declarativo queda expresamente limitado a éste. La modificación introducida por la citada ley tiende a facilitar la ejecución del título ejecutivo que se obtenga. Se trata evidentemente de una norma excepcional en relación a lo establecido en el artículo 7° CPC, puesto que claramente el juicio declarativo es uno distinto del de ejecución, pero que expresa una política de derecho establecida en función del objetivo de protección del derecho sustantivo desde el órgano jurisdiccional que facilita su realización ante el respectivo tribunal de ejecución.

Cabe asimismo anotar que, a diferencia de lo establecido en los artículos 7° y 8° CPC, dispone el inciso segundo del artículo 426 que los mandatarios que concurran a las audiencias, sin perjuicio de aquellos otros que lo hacen en calidad de apoderados de la parte, se entienden de pleno derecho facultados para transigir, de modo que es también política de derecho contenida en la ley promover la solución de la controversia sobre que recae el juicio, atendiendo además a la celeridad, para lo cual dispone dicha norma de excepción.

LITIGACIÓN ELECTRÓNICA Artículo 433 CT Ley 20.886

El juicio del trabajo se estructura sobre la base de audiencias. Sin embargo, ciertas actuaciones procesales de la parte deben realizarse por escrito. La Ley N° 20.087 previó que ellas pudieran realizarse por medios electrónicos que permitieran su adecuada recepción, registro y control, siempre que alguna de las partes lo solicitara para sí, y el tribunal accediera a ello. Se dispuso que, en este caso, el administrador del tribunal debería dejar constancia escrita de la forma en que se realizó dicha actuación.

Como se señalaba en la primera edición de este Manual, al establecer la norma que las comunicaciones de las partes con el tribunal se pudieran verificar electrónicamente, se permitió a los abogados formular solicitudes al tribunal por estos medios con el mismo valor que una presentación por vía de secretaría. Lo mismo ocurrió con las comunicaciones del tribunal hacia las partes y terceros, a través de la notificación electrónica de ciertas resoluciones, exhortos a otros tribunales o solicitudes de información como, por ejemplo, a organismos públicos.

Estas disposiciones, que constituyeron un avance relevante, han sido superadas por la ley N° 20.886, de Diario Oficial de 18 de diciembre de 2015, sobre tramitación electrónica de los procedimientos judiciales. Esta ley consagró la obligación para los tribunales de utilizar el sistema de tramitación electrónica del Poder Judicial para registrar en todas las resoluciones y actuaciones procesales que se verifiquen en el juicio e impuso a las partes la obligación de efectuar el ingreso de las demandas y de todos los escritos por vía electrónica a través de dicho sistema. Solo en casos excepcionales, cuando las circunstancias así lo requieran o se trate de una persona autorizada por el tribunal por carecer de los medios tecnológicos necesarios, los escritos podrán presentarse al tribunal

materialmente y en soporte papel por conducto del ministro de fe respectivo o del buzón especialmente habilitado al efecto, en cuyo caso los escritos serán digitalizados e ingresados a la carpeta electrónica de inmediato.

COSTAS
Artículos
445 CT
138 - 147 CPC

El juez tiene la obligación de pronunciarse sobre las costas en toda resolución que resuelva un incidente o que ponga término al juicio. Estimamos que debe hacerlo al momento de pronunciar la respectiva resolución.

Sin embargo, cuando se dicte una resolución que pone término al juicio sin que se haya notificado la demanda –por lo que no habría contraparte–, como ocurre con la declaración de caducidad de la acción o de incompetencia territorial, no procede la condena en costas, ya que aún no se ha trabado la litis.

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

PLAZOS
Artículos
435 - 436 CT
313 COT

El Código del Trabajo establece que todos los plazos establecidos en el Libro V (De la jurisdicción laboral) son fatales, salvo aquellos referidos a actuaciones propias del tribunal. Esto significa que la posibilidad de ejercer un derecho o de ejecutar un acto se extingue para las partes en el momento mismo del vencimiento del plazo establecido, sin necesidad de resolución judicial que así lo declare, sin perjuicio de lo que se establece en el artículo 435 CT, en cuanto a que el tribunal de oficio o a petición de parte proveerá lo que corresponda para la prosecución del juicio, sin necesidad de previa certificación.

Respecto de los términos de días que la ley establezca, éstos se entenderán suspendidos durante los días feriados, es decir, los plazos de días solo comprenden aquéllos hábiles, de modo que, en su caso, las actuaciones en día inhábil llevan al plazo al siguiente día hábil.

La citada norma disponía, además, que no se aplicaba al juicio del trabajo el feriado judicial (suspensión de labores durante el mes de febrero de cada año) respecto de las causas laborales. Esta disposición fue eliminada por la Ley N° 20.774, de Diario Oficial de 4 de septiembre de 2014, que suprimió el mencionado feriado judicial para los tribunales que indica, modificando el artículo 313 COT y otras disposiciones. No existiendo el feriado judicial del mes de febrero, carecía de sentido señalar que no se aplicaba al juicio laboral.

NOTIFICACIONES

Artículos

436 - 437 - 438 - 439 - 440 - 441 - 442 - 453 - 457 CT
532 COT

Es probablemente uno de los institutos que ha tenido mayores modificaciones en relación al antiguo procedimiento en juicio del trabajo, siguiendo además la política de derecho regida por los principios formativos del proceso, especialmente de celeridad. Aquél establecía a lo menos cuatro notificaciones: la que se refería a la notificación de la demanda; la relativa a la resolución que fijaba los puntos de prueba; la notificación de la sentencia, y la que se exigía respecto al cumplimiento de la misma. Evidentemente que ello constituía una de las causas de retraso de los procesos, a la vez que introducía distorsiones desde que en muchos casos la postergación de la diligencia afectaba a aquellos litigantes que gozaban del privilegio de pobreza. De ahí, considerando los antecedentes de las normas aplicables en la legislación procesal que se modifica, es que se ha establecido la regla general en cuanto existe una sola notificación, desde que durante la secuela del juicio ha bastado ésta para tener por emplazadas a las partes de las actuaciones procesales, incluyéndose aquella de notificación de la sentencia, de modo que se traslada a las partes la debida comparecencia como carga procesal a la que debe atender.

La profunda modificación que en esta materia introduce la Ley N° 20.087 se ajusta además al modelo de audiencias, en tanto que no resultan posibles actuaciones o diligencias al margen de éstas en regla general, y cumple además con la debida certeza de las normas del procedimiento, desde que las partes conocen de la carga procesal a que quedan afectas trabada que sea la litis, desde que las notificaciones se tienen por efectuadas de pleno derecho, de modo que las actuaciones y resoluciones producidas en las audiencias, como en aquella relativa a la sentencia definitiva, se entienden como notificadas en virtud de la ley, sin necesidad de actuación procesal adicional.

Respecto a la forma de las notificaciones de las resoluciones judiciales, la Ley N° 20.087 establece las siguientes reglas especiales de notificaciones:

a) *Notificación personal*

El artículo 436 establece que la primera notificación a la parte demandada debe hacerse personalmente, entregándosele copia íntegra de la demanda y de la resolución que recae en ella, por funcionario del tribunal designado por el juez o por un receptor, a costa de la parte que le encomienda el trámite. Lo normal es que la primera notificación corresponda a la notificación de la demanda. En el caso del demandante, la resolución que recae en la notificación de la demanda se le notifica por el estado diario.

Si la notificación se realiza en un lugar o recinto de acceso público, se podrá realizar en cualquier día y hora, 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 podrá verificarse entre las 6.00 y 22.00 horas de cualquier día. Sin perjuicio de lo expuesto, el

juez podrá por motivos fundados decretar que la notificación se realice en horas distintas a las autorizadas por la ley. Agrega la norma una facultad adicional en cuanto a que el juez podrá establecer la forma de la notificación conforme a las circunstancias del lugar en que funcione el tribunal y otras consideraciones que miren a la eficacia de la actuación. La Ley N° 20.260, modificatoria de la Ley N° 20.087, eliminó la primitiva referencia a la tabla de emplazamiento, de modo que ésta no rige ni aun supletoriamente. Atendidos los plazos que se establecen respecto de las notificaciones y de la contestación de la demanda como del modelo de audiencias, es que resulta innecesaria dicha tabla, teniéndose además presente las facilidades de comunicación que existen y las facultades que se le otorgan al juez para la debida eficacia de la diligencia.

Cabe en lo referido a la notificación personal tener presente la situación especial que se presenta cuando el demandado es el trabajador, conforme a lo establecido en el artículo 438 CT.

b) *Notificación personal especial laboral*

Cuando no fuere posible practicar la primera notificación personalmente por no ser habida la persona a quien deba notificarse y siempre que el ministro de fe establezca cuál es su domicilio o lugar donde habitualmente ejerce su industria, profesión o empleo, y tratándose de una persona natural, que se encuentre en el lugar del juicio –de lo que se dejará constancia–, se procederá a su notificación en el mismo acto, sin necesidad de resolución ni de diligencia adicional alguna. La Ley N° 20.087 ha suprimido la obligación de búsqueda en dos días distintos y la correspondiente resolución del tribunal conforme a las normas y práctica del antiguo procedimiento. Se trata de una medida de celeridad procesal, toda vez que bastará con la certificación del ministro de fe para la debida certeza y derecho a defensa del demandado.

En este tipo de notificación, el ministro de fe debe entregar copia de la resolución y de la demanda a persona adulta que se encuentre en el lugar. Si esto no fuera posible, deberá fijar en 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. La ley también se ha hecho cargo de las dificultades que implica notificar en condominios o edificios con acceso restringido, caso en el cual el aviso y las copias se entregan al portero o encargado del edificio, dejándose constancia expresa de esto.

El ministro de fe debe dar aviso a las partes de esta notificación, enviándoles carta certificada el mismo día o a más tardar al día siguiente, y su omisión no invalida la notificación pero le hará responsable de los daños y perjuicios que se puedan producir y de las sanciones contenidas en el artículo 532 del COT que le debe imponer el juez.

c) *Notificación por avisos*

El Código prevé el caso en que la notificación debe hacerse a personas cuya individualización o domicilio es difícil de determinar o que por su

cantidad sea complicada su realización, en que el juez podrá disponer la notificación por la publicación de un aviso o por cualquier medio idóneo que garantice tanto el derecho a la defensa como los principios de igualdad y de bilateralidad de la audiencia. Se establece una diferencia fundamental con la antigua legislación, ya que se simplifica el modo de efectuar la notificación y se reduce el número de avisos.

La publicación en tal caso deberá hacerse por una sola vez en el Diario Oficial u otro diario de circulación nacional o regional, en extracto que contenga un resumen de la demanda y copia íntegra de la resolución recaída en ella. La publicación en el Diario Oficial será gratuita para los trabajadores.

La ley ha hecho referencia a los casos en que sea difícil de determinar la individualización o domicilio del demandado y faculta al juez para ordenar se practique la notificación no ya por avisos sino por otros medios que sean idóneos y que resguarden el derecho a la defensa, el principio de igualdad y el de bilateralidad de la audiencia. La ley no ha definido lo que se debe entender por medio idóneo, de modo que queda éste entregado a la determinación del juez. Sin embargo, debe en todo caso satisfacer las condiciones de certidumbre y de publicidad que en alguna forma den garantías al sujeto pasivo de la notificación, de modo que puede entenderse debe a lo menos constar en un registro la emisión de su mensaje.

Una de las hipótesis a considerar se presenta en el caso de lugares de difícil acceso o comunidades rurales o alejadas de los centros urbanos, en que probablemente sea posible hacerlo a través de medios radiales o de instituciones de servicio a la comunidad, sin perjuicio de que se adopten las medidas de garantía que la ley le exige.

d) *Notificación de la demanda a un trabajador*

Si la demanda se notifica en su lugar de trabajo y éste además corresponde a la empresa, faena o establecimiento con la que litiga, esta notificación deberá ser siempre personal, lo que no admite excepción alguna.

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

e) *Notificación de la resolución que no se dicte en la audiencia y que ordena la comparecencia personal de las partes*

La resolución que no se haya dictado en la audiencia y que ordena la comparecencia personal de las partes se debe notificar por carta certificada, entendiéndose practicada ésta al quinto día de su entrega a correos, de lo que se dejará constancia. Para ello todo litigante deberá designar en su primera actuación un lugar dentro de los límites urbanos de la ciudad

asiento del tribunal, y si no se cumple con esta obligación, se le notificará por el estado diario, sin que sea necesaria solicitud de parte ni de previa orden del tribunal.

f) *Notificación de la sentencia definitiva o de la sentencia parcial*

De acuerdo a los artículos 453 y 457 CT, el juez puede dictar sentencia en la audiencia preparatoria cuando no se controviere lo demandado total o parcialmente o al término de la audiencia de juicio, por lo que las partes se entienden notificadas en la misma audiencia, hayan o no concurrido a ésta. Si el juez la dicta en el plazo que fije, no posterior a los quince días desde la realización de la audiencia de juicio, las partes se entienden notificadas en la actuación a que han sido citadas para ello, asistan o no a la misma.

g) *Restantes resoluciones*

Las restantes resoluciones se notifican por el estado diario. Debe tenerse presente que a petición de parte y con la sola excepción de la demanda y de la sentencia, las partes pueden notificarse por vía electrónica u otro medio, dejándose constancia de ello, sin perjuicio de que, en todo caso, se entienda además practicada por el estado diario. Dado que las actuaciones deben producirse en las respectivas audiencias, lo normal será que éstas se resuelvan en ellas; pero pueden darse casos en que se produzcan actuaciones procesales al margen de las mismas, como, por ejemplo, la primera resolución relativa a la demanda o la que se refiere a la recepción de oficios o del informe pericial con anterioridad a la audiencia de juicio.

INCIDENTES
Artículos
443 - 445 CT
82 CPC

Dado el modelo de audiencias, deben los incidentes –esto es, cualquier cuestión accesoria al juicio– resolverse en ellas. Es ésta la regla general y concuerda con los principios formativos del proceso. Sin embargo, la Ley N° 20.260 agregó que éstos deben preferentemente promoverse en la audiencia y resolverse de inmediato, y se dispone que excepcionalmente podrá el juez dejar su resolución para sentencia definitiva. Sin duda que esta norma, en la forma en que ha sido modificada, debe entenderse en todo caso en forma restrictiva, no solo por su excepcionalidad, sino, además, por lo ya señalado, en cuanto a que las actuaciones procesales deben realizarse en las audiencias, ante el juez de la causa y conforme al principio de bilateralidad de la audiencia, sin perjuicio de que ante la incomparecencia se entienden las resoluciones que se dicten en ellas como notificadas a las partes. Cabe recordar en esta materia el pronunciamiento que debe hacer el juez respecto a las costas conforme a lo establecido en el artículo 445 CT.

Estimamos, además, que en esos casos excepcionales se puede promover el incidente a través de medios electrónicos, conforme a la norma del artículo 433 CT.

LA FUNCIÓN CAUTELAR DEL JUEZ RELATIVA AL PROCESO

Artículos 429 - 430 - 444 CT

Se ha señalado que una de las principales características del nuevo procedimiento es el papel rector que se asigna al juez de dirección del proceso y que en lo específico le impone la función de resguardar la corrección del proceso, como en lo propiamente cautelar en cuanto a asegurar el resultado del mismo en términos de procurar la efectiva vigencia del derecho respecto de aquellos cuya tutela se ha pedido a través del ejercicio de la acción.

Interesa la función del juez respecto de la dirección del proceso en perspectiva de la función cautelar conforme a lo establecido en el artículo 429 CT, en cuanto éste dispone que debe corregir de oficio los errores que observe en su tramitación y adoptar todas las medidas que sean necesarias para evitar nulidades procesales, así como también su paralización o prolongación indebida. Es parte de la función cautelar del juez, en cuanto a que existe una relación entre el decurso del proceso y su resultado, desde que las incidencias que se pueden producir en su desarrollo pueden de alguna forma alterar la efectiva vigencia del derecho reclamado en juicio y que se expresa en el cumplimiento de aquello que se ha pedido al ejercerse la respectiva acción, en cuanto sea aquella de dar, de hacer o de no hacer. Asimismo, debe rechazar de plano las actuaciones que contraríen la buena fe procesal, conforme lo establece el artículo 430. En estos casos se persigue también el resultado de la acción, desde que éste requiere del normal curso del proceso, por lo que se inscribe en el bloque de medidas conservativas del juez que inciden en la tutela del derecho.

Estas funciones están de otra parte determinadas por la aplicación del principio de impulso procesal de oficio, desde que el juez en cuanto advierta que se pueda producir alguna incidencia que pueda incidir en el desarrollo del proceso es que debe adoptar las medidas respectivas que, conforme lo ordena el artículo 444 CT, aseguren el resultado de la acción.

LA FUNCIÓN CAUTELAR DEL JUEZ Y EL RESULTADO DE LA ACCIÓN

Artículo 444 CT

Dispone el mencionado artículo 444 que en el ejercicio de la función cautelar el juez debe decretar todas las medidas necesarias para asegurar el resultado de la acción, así como para la protección de un derecho o la identificación de los obligados y la singularización de su patrimonio, en términos suficientes para garantizar el monto de lo demandado. Ha agregado por la Ley N° 20.260 que el ejercicio de esta facultad debe hacerse en términos suficientes que garantice

el monto de lo demandado y las medidas cautelares que se decreten deben ser proporcionales a la cuantía del juicio.

De este modo, la ley asigna al quehacer del órgano jurisdiccional una función de tutela que se expresa en que aquello que sea resuelto pueda efectivamente cumplirse. Se trata de la finalidad del procedimiento en cuanto a que a través de la tutela jurisdiccional se exprese la vigencia efectiva del derecho, en cuanto a que no basta con la sola administración de justicia y la mera resolución de la controversia, sino que resulta necesario que en la dirección del proceso cuente el juez con las facultades necesarias que permitan efectivamente el ejercicio de su función jurisdiccional y, a través de ella, el cumplimiento de lo resuelto por el tribunal.

No es que se trate de sustituir a las partes en el ejercicio de aquellos derechos que el procedimiento le reconoce, en orden a obtener aquellas medidas tendentes a asegurar el resultado de la acción, pues éstas siempre están en la posición jurídica de hacerlo, sino que constituye expresión de la definición de la política de derecho contenida en la Ley N° 20.087 en cuanto concibe un juez activo que no solo resuelve la controversia sino que, además, procura el cumplimiento de su decisión. Las partes podrán siempre ejercer su derecho a pedir y obtener medidas que le garanticen el resultado del juicio.

Es en esta función y en los institutos que quedan regulados a través del artículo 444 CT, en que el legislador ha dispuesto las mayores modificaciones –como ocurre también con el régimen de notificaciones– atendiendo al derecho sustantivo en que inciden y a la naturaleza y sujetos de la controversia en sede laboral. Dada la finalidad de las medidas cautelares y a las situaciones de hecho que se pueden presentar, es que se ha extendido tanto el ejercicio en la facultad de decretarlas como las causas de las mismas y se ha reducido la exigencia de su procedencia. Es un presupuesto implícito en el contenido de la norma antes señalada que, dada la posibilidad de que respecto de cuyo derecho que se procura tutelar, no disponga de los elementos de prueba que fundamenten la medida, es que procede la misma conforme a la calificación que pueda hacer el juez en un caso o de acuerdo a los motivos graves que se aduzcan, en el otro.

De la norma contenida en el artículo 444 CT se puede advertir que la regulación de las medidas cautelares en juicio del trabajo son de una mayor amplitud respecto de aquellas aplicables en la antigua legislación, tanto desde los sujetos activos de las mismas, de la oportunidad para disponerlas, como del contenido de ellas.

LAS MEDIDAS CAUTELARES Artículo 444 CT

Dispone el artículo 444 lo siguiente:

En el ejercicio de su función cautelar, el juez decretará todas las medidas que estime necesarias para asegurar el resultado de la acción, así como

para la protección de un derecho o la identificación de los obligados y la singularización de su patrimonio en términos suficientes para garantizar el monto de lo demandado.

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

Las medidas cautelares podrán llevarse a efecto antes de notificarse a la persona contra quien se dicten, siempre que existan razones graves para ello y el tribunal así lo ordene. Transcurridos cinco días sin que la notificación se efectúe, quedarán sin valor las diligencias practicadas.

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, como prejudiciales. En ambos casos se deberá siempre acreditar razonablemente el fundamento y la necesidad del derecho que se reclama. Si presentada la demanda al tribunal respectivo persistieran las circunstancias que motivaron su adopción, se mantendrán como 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 motivos fundados y cuando se acredite por el demandante 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 de la litis.

Habiendo sido notificada la demanda, la función cautelar del tribunal comprenderá la de requerir información de organismos públicos, empresas u otras personas jurídicas o naturales, sobre cualquier antecedente que a criterio del juez contribuya al objetivo perseguido.

Se puede hacer la distinción entre las medidas cautelares especiales, propias del objeto específico de la controversia laboral, y aquellas cautelares generales comunes a otros procedimientos, que respondiendo al objeto de asegurar el resultado del juicio, pueden adoptarse antes de trabada que sea la controversia o durante el desarrollo del juicio.

Las medidas cautelares pueden decretarse aun antes de la notificación de aquel en contra de quien se dicta, sin perjuicio de que deberá practicarse la notificación dentro de 5 días bajo apercibimiento de quedar sin valor aquella practicada.

LAS MEDIDAS CAUTELARES ESPECIALES Artículo 444 CT

En cuanto a las medidas relativas al resultado de la acción como de los derechos que de ella siguen, se puede observar del inciso 1° del artículo 444 que se asigna al juez un rol activo, que importa una hipótesis de abuso procesal

o de instrumentalización de la persona jurídica con la finalidad de confundir, ocultar, disminuir o de sustraer al que naturalmente ha de resultar obligado como consecuencia de tener la calidad de deudor de obligaciones laborales o previsionales, de modo que utiliza figuras aparente o formalmente lícitas con el objeto de eludir su responsabilidad legal, sea en cuanto a su determinación o identidad jurídica, sea en su patrimonio. En efecto, al referirse a la identificación del obligado y de su patrimonio, el legislador ha establecido que el juez debe disponer una verdadera investigación que lo lleve a asegurar los resultados de la acción, ordenada a identificar al obligado al pago de las prestaciones laborales o su patrimonio.

De este modo, la ley procesal asume la doctrina del levantamiento del velo, en cuanto a que se le reconoce al juez las facultades necesarias para establecer el ámbito de responsabilidades con prescindencia de los aspectos formales con los que se ha pretendido ocultar la identidad del verdadero obligado o de su patrimonio, evitándose así que se produzca el abuso del derecho a través de identidades jurídicas que no dan cuenta de la realidad.

Tratándose de la iniciativa para promover la medida cautelar, puede ella provocarla el demandante como también impulsarla de oficio el tribunal, en cualquier oportunidad, aun antes de producirse la notificación de aquel en contra de quien se dicta, de acuerdo al inciso tercero del artículo 444.

Cabe señalar que estas medidas cautelares no están expresamente determinadas y en consecuencia limitadas, de modo que la facultad del juez es amplia, desde que la ley establece que podrá decretar todas aquellas que estime necesarias al objeto de la cautela.

Una vez notificada la demanda, la función cautelar del juez comprende, además, la de requerir información de organismos públicos, empresas u otras personas jurídicas o naturales, sobre cualquier antecedente que a su criterio contribuya al objeto perseguido. Este inciso final del artículo 444 del Código del Trabajo refuerza la idea de la referencia a la doctrina del levantamiento del velo ya referida.

Cabe además señalar que, atendido el principio de celeridad y dada la estructura del proceso, la actuación del juez a través de las medidas cautelares que decreta pueden realizarse por cualquier medio, especialmente tecnológicos, quedando en todo caso debidamente registrada y de la que se debe poner en conocimiento de las partes.

Puede sostenerse que para el caso que la medida cautelar especial se decreta antes de notificarse la demanda, tiene el carácter de preparatoria de juicio.

LAS MEDIDAS PREJUDICIALES

Artículos

432 - 444 CT

273 - 281 - 284 - 287 CPC

Las medidas cautelares generales pueden solicitarse y decretarse antes de la notificación de la demanda, y en ese caso tienen el carácter de prejudiciales, o

bien, durante el proceso, y son las medidas precautorias propiamente tales. Se trata de actuaciones procesales que se admiten en la oportunidad excepcional a aquella en la que normalmente procedería, pero que resulta admisible, dado el fundamento de la misma.

A diferencia de las medidas cautelares especiales, éstas deben decretarse a iniciativa de parte, de modo que corresponde a quien demandará solicitar aquellas que estime necesarias, conforme al objeto que con ellas se persigue y se fundamenta.

De este modo, las medidas prejudiciales son aquellas medidas cautelares que pueden solicitarse y decretarse antes que se produzca la notificación de la demanda y tienen su fundamento en la necesidad de procurar el decurso del proceso con el objeto de evitar que se produzca una privación en el derecho a la prueba, o bien que se limite la disposición de los bienes del demandado para el caso de declararse el derecho, de modo que puedan éstos realizarse, cumpliéndose así la decisión del juez contenida en la sentencia.

Para que se concedan las medidas que se soliciten, se debe indicar la acción que se deducirá y someramente sus fundamentos, en tanto se exige se trate de motivos graves que la justifiquen, de modo que permitan la decisión fundada del juez al decretarla, pues tratándose de aquellas que alteran la oportunidad procesal de la prueba o bien que limitan la disposición de bienes, ha de tenerse un motivo que las justifique.

Debe realizarse la diligencia prejudicial probatoria en concordancia con los principios formativos del proceso laboral. Dada la debida aplicación del principio de inmediación, debe entonces procurarse que debe practicarse ante el mismo juez que presidirá la audiencia de juicio. Sin embargo, de no ocurrir así, estimamos no puede producirse sanción alguna, pues debe primar en este caso el carácter especial de la medida prejudicial, pues de quedar sujeta a esa eventualidad, carecería de toda eficacia conforme a la finalidad perseguida al decretarla.

De conformidad a las normas de aplicación general contenidas en el Código de Procedimiento Civil, pueden solicitarse como medidas prejudiciales la inspección personal del tribunal, el informe de perito nombrado por el mismo tribunal, la certificación de ministro de fe, en los casos en que existe peligro inminente de un daño o perjuicio o se trate de hechos o de situaciones que se tema puedan desaparecer, la absolución de posiciones, en el caso de temer que una persona se ausente del país en breve tiempo y el examen de los testigos de cuyas declaraciones por impedimentos graves haya fundado temor de que no puedan recibirse oportunamente.

Por la naturaleza de las medidas, especialmente en cuanto pueden afectar al derecho a defensa, es del caso que también pueda solicitarlas el que fundamentalmente teme ser demandado, a fin de preparar su defensa.

Respecto de las medidas prejudiciales precautorias, se estará a lo que se indica en el párrafo que sigue, en cuanto les son aplicables en términos generales las mismas normas que a las medidas precautorias, salvo en lo que se refiere a la oportunidad para pedir las y a la caducidad de las mismas.

MEDIDAS PRECAUTORIAS

Artículos

444 CT

290 CPC

Son aquellas que tienen por objeto asegurar el resultado de la acción, a través de las limitaciones a la facultad de disposición de aquellos bienes que pueden ser objeto de realización al declararse el derecho. Ya se ha señalado que pueden incluso solicitarse como medida prejudicial.

Las principales diferencias relativas a las medidas cautelares en materia laboral respecto de las regidas por el Código de Procedimiento Civil están en sus finalidades y requisitos. Mientras estas últimas se dirigen a asegurar el resultado de la acción –la que se identifica con el pago de lo debido y con el bien objeto de la medida, en el procedimiento laboral el juez tiene mayores facultades, en cuanto proceden también para establecer la identificación del obligado y la singularización de su patrimonio, cuando estos elementos se hacen difusos. De este modo, las medidas cautelares laborales tienen una mayor amplitud en cuanto a su objeto, por lo que quedan a la determinación del juez sin que sea posible –a nuestro juicio– restringirlas a aquellas taxativamente enumeradas en el artículo 290 del CPC.

En cuanto a los requisitos –a diferencia de lo que este último exige cuando se trata de medidas prejudiciales precautorias que se determine el monto de los bienes sobre que deben recaer las peticiones y una fianza o garantía suficiente para responder de los eventuales perjuicios que puedan producirse, o acompañarse los comprobantes que constituyan una presunción grave del derecho que se reclama, en el caso de las precautorias propiamente tales–, el artículo 444 CT exige tan solo que se fundamente razonablemente la necesidad del derecho que se reclama. Se trata de exigencias bastante menores a aquellas otras, y se explica –como ya se señaló– por la naturaleza y los sujetos que intervienen en juicio, pues en parte importante de los casos que se presentan el demandante trabajador carece tanto de los recursos necesarios para sustentar la medida como de los instrumentos necesarios que en sede civil se exigen para otorgarla.

CADUCIDAD Y ALZAMIENTO DE LAS MEDIDAS CAUTELARES

Artículos

444 - 453 CT

En términos generales se puede entender que la caducidad de la medida cautelar consiste en la sanción legal que se produce cuando el sujeto que ha sido beneficiado con aquella que se ha decretado no da cumplimiento a los presupuestos necesarios para su otorgamiento. Es el caso de aquellas que se practican antes de la notificación de la demanda y ésta no se produce dentro del término legal. La caducidad, en tanto sanción, opera de pleno derecho. Sin embargo, dado el tenor del artículo 444 CT, es que se presentan algunas situaciones complejas que conviene tener presente.

Debe distinguirse según se trate de medidas cautelares especiales o de aquellas que tienen el carácter de precautorias, sea que se decreten en el juicio o antes de la notificación.

En el caso de las medidas cautelares especiales, dado que pueden llevarse a efecto antes de notificarse al sujeto respecto de quien se otorga, es que se exige que se produzca dicha actuación dentro de cinco días, bajo apercibimiento de quedar sin valor la diligencia que se haya practicado. En realidad no se trata en este caso de una sanción de caducidad propiamente tal cuando la medida adoptada no tenga el carácter de aquellas de naturaleza conservativa. Nos parece que en los casos en que la medida cautelar especial no tenga esa naturaleza es inaplicable el alzamiento de la medida ordenada.

Cuando se trata de medidas prejudiciales precautorias, el artículo 444 CT dispone su caducidad de pleno derecho y sin que sea necesaria resolución judicial si no se presentare la demanda en el término de diez días contados desde la fecha en que la medida se hizo efectiva. Agrega que por motivos fundados y en caso de acreditarse el inminente término de la empresa o su manifiesta insolvencia, el juez podrá decretar la mantención de las medidas prejudiciales precautorias por el plazo prudencial que estime necesario, para asegurar el resultado de la litis. Es evidente que lo que el legislador ha pretendido –toda vez que no se puede prorrogar aquello que ha caducado– es que se mantenga la medida como medio de tutela, atendido al objeto que se persigue, sin que obste a ello, y en esto a nuestro juicio hay una opción de política de derecho, que se haya verificado la hipótesis que causa la caducidad. En alguna forma, al dejar sin aplicación la norma por la que la sanción se produce de pleno derecho, es que se opta por el instituto y el rol de dirección del juez en el proceso y en su función cautelar, aun con el riesgo de desnaturalizar de alguna forma la sanción legal de que trata.

Las medidas prejudiciales precautorias una vez notificada la demanda pasan a tener el carácter de precautorias y se mantienen en conformidad a lo establecido en el artículo 444 CT. Cabe señalar que pueden también las medidas cautelares especiales solicitarse antes que sea notificada la demanda. Sin embargo, el numeral séptimo del artículo 453 CT dispone que en la audiencia preparatoria se decretarán las medidas cautelares que procedan, a menos que se hayan decretado con anterioridad, en cuyo caso se resolverá si se mantienen. Esta norma de alguna forma confirma la función cautelar del juez y de tutela del derecho, reconociéndole la facultad de decretar, mantener o de alzar la que ha sido decretada.

CAPÍTULO III

EL PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN GENERAL

SUMARIO

SECCIÓN PRIMERA

EL PROCEDIMIENTO GENERAL U ORDINARIO EN JUICIO DEL TRABAJO

El procedimiento en un modelo de audiencias; Las formas de iniciar el procedimiento; La demanda en juicio del trabajo; Documentos que se deben acompañar con la demanda; El examen de admisibilidad de la demanda; Incompetencia del tribunal; Caducidad de la acción; La resolución que da traslado a la demanda; Notificación de la demanda a terceros; De la acumulación de acciones y de autos; La acumulación de acciones; La acumulación de autos; De la contestación de la demanda, Excepciones y reconvencción; Limitación sustantiva y procesal a la contestación de la demanda; De las excepciones que se oponen en juicio; La demanda reconvenccional.

SECCIÓN SEGUNDA

DE LA AUDIENCIA PREPARATORIA

Esbozo de la audiencia preparatoria; Incomparecencia de las partes; La determinación de la controversia; La etapa de la conciliación; La determinación de los hechos a probar; De la oportunidad procesal para ofrecer la prueba en general; De la calificación de la pertinencia de la prueba que se ofrece; De la oportunidad para ofrecer la prueba documental; De la facultad del juez de decretar prueba de oficio; De la facultad del juez de decretar medidas cautelares; Otras diligencias relativas a las pruebas; La prueba ilícita u obtenida con vulneración de derechos fundamentales; Designación de día y hora para la audiencia de juicio; Dictación de sentencia parcial o definitiva en la audiencia preparatoria; Acta de la audiencia.

SECCIÓN TERCERA

DE LA AUDIENCIA DE JUICIO

Esbozo de la audiencia de juicio; De los medios de prueba; De la producción de la prueba; Orden de producción de la prueba según el sujeto procesal; Orden de recepción según medio de prueba; Oportunidad procesal y producción de la prueba; La prueba documental; Oportunidad procesal en la que se incorpora al proceso; Impugnación y objeción de la prueba documental; Incorporación de la prueba documental; La prueba confesional; Citación a confesar; Comparecencia personal o delegada; Ejecución de la diligencia confesional; Efectos de la confesional; La prueba testimonial; Testigos que comparecen en juicio; La testimonial se presta ante el juez; La diligencia testimonial; La exhibición de documentos; La prueba pericial; Oficios; Otros elementos de convicción no regulados; Otras situaciones no reguladas por el procedimiento; Alegatos finales; Dictación de la sentencia en la audiencia; Acta de la audiencia.

SECCIÓN PRIMERA

EL PROCEDIMIENTO GENERAL U ORDINARIO EN JUICIO DEL TRABAJO

EL PROCEDIMIENTO EN UN MODELO DE AUDIENCIAS

Artículo 450 CT

Como se ha señalado, el procedimiento de aplicación general u ordinario en juicio del trabajo se estructura de acuerdo a un modelo de audiencias, la primera de carácter preparatoria y la segunda de juicio. A diferencia del antiguo procedimiento que se componía de una secuencia de actos procesales, el nuevo se desarrolla fundamentalmente en las audiencias, enmarcadas por los actos procesales propios de cada una de ellas, concordantes con los principios formativos del proceso.

A partir de la interposición de la respectiva demanda y de su contestación –sin perjuicio de las excepciones que se opongan y de la demanda reconvenzional que se pueda deducir– queda planteada la cuestión controvertida. No obsta a lo anterior la circunstancia de que la demandada no conteste la demanda que se ha interpuesto en su contra, trámite que se tiene por evacuado en su rebeldía, con las consecuencias procesales que la propia ley establece, pues aquello que no ha sido controvertido faculta al juez para tener por aceptados los hechos respectivos y a dictar la sentencia parcial o total que así lo exprese.

Establecida que sea la controversia, se procede a la conciliación, con el objeto de lograr el acuerdo que dé solución a la misma. Si el acuerdo es solo parcial, prosigue el juicio en la parte no conciliada.

Finalmente, la prueba de los hechos que se determinen al objeto de la decisión se sujeta al procedimiento establecido respecto de las audiencias de preparación con el ofrecimiento que hagan las partes de aquella que aportarán y su calificación de parte del juez en la primera que se verifica, y en la producción de la prueba en la segunda y que concluye con las observaciones que las partes efectúan oralmente, pudiendo el juez dictar el fallo al término de la misma o anunciando la fecha en la que las partes se notificarán de ella. La secuencia procesal establecida en las audiencias está dirigida a la pronta y motivada decisión del juez, en que la prueba está en función de los hechos discutidos en juicio, y la ley se encamina a que al término de la de juicio, el juez esté en condiciones de dictar la sentencia definitiva.

De este modo, es en las audiencias que tienen cabida las actuaciones procesales, dada la intermediación y bilateralidad de la audiencia que ordenan el procedimiento. Con todo, pueden producirse situaciones excepcionales que autoricen otras fuera de las audiencias, siendo esto restrictivo en consideración al modelo de juicio de que se trata.

LAS FORMAS DE INICIAR EL PROCEDIMIENTO

Artículos

440 - 444 CT

Normalmente el procedimiento se inicia con la demanda. Sin embargo, puede

también iniciarse por la petición de una medida prejudicial de carácter cautelar o probatoria, esto es, con el objeto de asegurar el resultado de la acción, la protección de un derecho, la identificación de los obligados o la singularización del patrimonio de aquel en contra de quien se dirigirá la acción, o bien para procurarse aquella prueba que el actor requiere para hacerla valer en el juicio.

En el caso de la medida prejudicial, como ya se señaló, se ha de acreditar razonablemente el fundamento y la necesidad del derecho que se reclama, debiendo deducirse la demanda dentro del plazo de diez días, contado desde que la medida se hizo efectiva. Si así no se hace, cesa aquélla de pleno derecho y queda el solicitante responsable de los perjuicios. Si se mantienen las circunstancias que la motivaron después de presentada la demanda, se puede mantener ésta como medida precautoria. Ya se ha observado que no obstante la aparente contradicción de que una medida que ha cesado se mantenga, es claro que su función es cumplir con la finalidad de tutela del derecho.

La medida prejudicial debe solicitarse por escrito, cumpliendo con los requisitos de todo escrito, conforme a lo dispuesto por el artículo 30 del CPC, patrocinada por abogado habilitado y constituyéndose debidamente la representación judicial, individualizándose quién la pide y respecto de quién se pide –quienes serán demandante y demandado respectivamente– y designándose domicilio en la forma en que lo exige el artículo 440 del CT.

LA DEMANDA EN JUICIO DEL TRABAJO

Artículos

446 - 447 - 453 CT

Ley N° 18.120

La demanda debe formularse por escrito y cumplir con los requisitos de toda presentación conforme a la norma antes citada, debiendo constituirse el patrocinio y poder e indicarse domicilio en los términos del artículo 440.

El artículo 446 dispone que debe la demanda contener los siguientes requisitos:

La demanda se interpondrá por escrito y deberá contener:

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

La prueba documental solo se podrá presentar en la audiencia preparatoria. Sin embargo, deberá presentarse conjuntamente con la demanda,

aquella que dé cuenta de las actuaciones administrativas que se refieren a los hechos contenidos en esa.

En materias de seguridad social, cuando se demande a una institución de previsión o seguridad social, deberá acompañarse la resolución final de la respectiva entidad o de la entidad fiscalizadora según corresponda, que se pronuncia sobre la materia que se demanda.

Cuando se demanden períodos de cotizaciones de seguridad social impagas, el juez de la causa al conferir el traslado de la demanda, 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 o un extracto si fueren muy extensas.

La Ley N° 20.260 que modificó la Ley N° 20.087, incorporó de entre los requisitos de la demanda, conforme se establece en el numeral 4 del artículo 446, la circunstancia de que se haga en ella una relación circunstanciada de los hechos, que le permitan al juez conocer de los antecedentes fácticos que se invocan conforme a los enunciados que la parte hace en su demanda, de modo que pueda confrontarlos con aquellos contenidos en la contestación a la hora de fijar los antecedentes que estime se deben probar o, en su caso, para determinar con mayor precisión, los que deben estimarse como tácitamente admitidos por la demandada, para el caso en que ésta no conteste o, de hacerlo, no los negare.

Debe la demanda contener, además, las menciones que se exigen para la denominada “presuma”, de acuerdo al Auto Acordado para su distribución en las Cortes de Apelaciones.

DOCUMENTOS QUE SE DEBEN ACOMPAÑAR CON LA DEMANDA

Artículos 446 - 447 CT

La Ley N° 20.087 ha agregado de entre los requisitos de la demanda, ciertos documentos que se deben acompañar, de acuerdo a las materias contenidas en ella.

Es el caso de cuando se demande a una institución de previsión o seguridad social, en que deberá acompañarse la resolución final de la respectiva entidad o entidad fiscalizadora según corresponda y que se pronuncia sobre aquella materia que se demanda. Dicho documento –conforme a lo establecido en el artículo 447 CT– constituye un requisito de admisibilidad, pues en caso de no acompañarse, el juez deberá rechazar de plano la demanda.

Al hacerse referencia a la resolución administrativa final, es posible entender que esa exigencia está referida a la tramitación íntegra de la materia que es objeto de impugnación de parte del demandante. Sin embargo, de ello no podrá el juez tomar pleno conocimiento hasta trabado que sea el litigio, pues bien puede ocurrir que no se haya recurrido ante el órgano administrativo superior.

No obstante, pareciera que el sentido de la norma debe aplicarse en concordancia con aquella que modificó las normas de competencia de los tribunales del trabajo, que conforme al nuevo texto del artículo 420 dispuso lo siguiente:

Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

- a) *las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral;*
- b) *las cuestiones derivadas de la aplicación de las normas sobre organización sindical y negociación colectiva que la ley entrega al conocimiento de los juzgados de letras con competencia en materia del trabajo;*
- c) *las cuestiones derivadas de la aplicación de las normas de previsión o de seguridad social, planteadas por pensionados, trabajadores activos o empleadores, salvo en lo referido a la revisión de las resoluciones sobre declaración de invalidez o del pronunciamiento sobre otorgamiento de licencias médicas;*
- d) *los juicios en que se demande el cumplimiento de obligaciones que emanen de títulos a los cuales las leyes laborales y de previsión o seguridad social otorguen mérito ejecutivo;*
- e) *las reclamaciones que procedan contra resoluciones dictadas por autoridades administrativas en materias laborales, previsionales o de seguridad social;*
- f) *los juicios iniciados por el propio trabajador o sus causahabientes, en que se pretenda hacer efectiva la responsabilidad contractual del empleador por los daños producidos como consecuencia de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. Respecto de la responsabilidad extracontractual se seguirán las reglas del artículo 69 de la ley N° 16.744, y*
- g) *todas aquellas materias que las leyes entreguen a juzgados de letras con competencia laboral.*

Dicha norma amplía la competencia de los tribunales en cuanto al acceso de la justicia especializada, pues al disponer las excepciones y, en consecuencia, al restringirla respecto de aquéllas, es que debe entenderse que toda otra cuestión que pueda controvertirse respecto de las instituciones de seguridad social quedan comprendidas en la transcrita letra c) del artículo 420 CT.

De otra parte se puede estimar como excesiva la sanción que la ley impone en caso de no darse cumplimiento a esa exigencia, en cuanto a que debe rechazarla de plano, pero el texto de la norma es claro, pues el juez no puede darle lugar a la tramitación en tal caso.

La Ley N° 20.260, que modificó la Ley N° 20.087, dispuso, además, que en su caso deberá presentarse –junto a la demanda–, la documental que dé cuenta de las actuaciones en sede administrativa, de modo que al proceder al examen de admisibilidad de la misma o al resolver la excepción de caducidad que la demandada haya opuesto, pueda el juez encontrarse en condiciones de

resolver, declarándola en el primer caso o acogéndola o rechazándola, en el segundo. La Ley N° 20.087 ha modificado la norma contenida en la antigua legislación en cuanto a la posibilidad de pronunciarse sobre las excepciones opuestas o bien a la declaración de la caducidad de la acción de oficio, al hacerse el examen de admisibilidad de la demanda. Por lo mismo, es que resulta propio que se exija se acompañen las actuaciones administrativas, de modo que el juez pueda resolver, sin que –como ocurría durante la vigencia de la antigua legislación– se haya debido hacer en la sentencia definitiva, lo que en la mayoría de los casos prolongaba innecesariamente el juicio en esa parte, en especial considerando las expectativas que ello generaba en el actor, cuando se hacía lugar a esa sanción por el no ejercicio de la acción dentro de los términos legales.

A diferencia de la exigencia relativa a la resolución de la institución de seguridad social en cuanto a que de su omisión el juez sin más trámite la rechaza, en este caso no hay sanción para el caso en que el demandante no acompañe las actas de las actuaciones administrativas. Esto se explica en cuanto a que a diferencia de aquella en que lo impugnado es la resolución administrativa, en este último es solo un antecedente a los efectos de la caducidad, documentos que en todo caso habrán de ofrecerse y presentarse en la audiencia preparatoria.

La Ley N° 20.287 eliminó el inciso tercero que facultaba para acompañar documentos y solicitar diligencias probatorias.

EL EXAMEN DE ADMISIBILIDAD DE LA DEMANDA

Artículos

423 - 429 - 446 - 447 - 453 CT

Sin perjuicio de aquella resolución que ordene subsanar los defectos formales que observe de acuerdo a las reglas generales, como en el caso de aquella que no se encontrare firmada o en la que no se haya constituido el mandato judicial en forma, el tribunal debe hacer un examen de admisibilidad, para el evento en que no se cumpla con la exigencia contenida en el inciso tercero del artículo 446 relativa a las materias de seguridad social que se demanden, o bien cuando se desprenda de ella que la demanda no prosperará porque aparece clara la caducidad de la acción o la incompetencia del tribunal, en cuyo caso procederá de oficio. No obstante lo anterior y dadas las facultades de que está investido el juez, puede –a nuestro juicio– ordenar se corrija la demanda a efectos de su debido entendimiento o cuando no reúnen todos los requisitos establecidos en la ley, sin perjuicio de la norma especial aplicable tanto a los documentos relativos a las pretensiones de seguridad social como a los documentos que dan cuenta de las actuaciones en sede administrativa.

Es lo que dispone el artículo 447:

El juez deberá declarar de oficio cuando se estime incompetente para conocer de la demanda, en cuyo caso así lo declarará, señalará el tribunal competente, y le enviará los antecedentes.

Si de los datos aportados en la demanda se desprendiere claramente la caducidad de la acción, el tribunal deberá declararlo de oficio y no admitirá a tramitación la demanda respecto de esa acción.

En materias de previsión o seguridad social, el juez admitirá la demanda a tramitación, solo si el actor ha dado cumplimiento a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo precedente, de lo contrario, deberá rechazar de plano dicha demanda.

INCOMPETENCIA DEL TRIBUNAL

Cuando estime que es incompetente para conocer de ella así lo declarará, debiendo señalar el tribunal competente y procederá a remitir los antecedentes respectivos a objeto de que prosiga con su tramitación.

Ya se ha hecho referencia a la competencia del tribunal en el capítulo anterior. Cabe señalar que una materia frecuente de controversia aparece determinada por la pretensión de una de las partes de haberse encontrado afecta a las normas contenidas en el Código del Trabajo y, de la otra, a que han sido aquellas propias del Derecho común, de modo que lo discutido es precisamente la existencia de la relación laboral, por lo que el juez debe admitir a tramitación el asunto que ha sido sometido a su conocimiento. Ha sido ésta la práctica judicial, cuando se ha sostenido que se ha tratado de relaciones laborales formalmente no afectas al estatuto laboral, por lo que se debe entender que esta facultad dice solo relación con la competencia territorial.

Asimismo, se plantea el problema de la prórroga de la competencia, conforme ha sido analizado en el capítulo anterior.

Cabe recordar que –de conformidad a lo dispuesto en el citado artículo 423– es competente para conocer de las causas laborales el juez del domicilio del demandado o del lugar donde se presten o prestaron los servicios, a elección del demandante, y el del domicilio del demandante, cuando en su contrato conste que el trabajador haya debido trasladar su residencia por el hecho de la contratación.

CADUCIDAD DE LA ACCIÓN

Cuando aparezca indubitable de los antecedentes que procede declarar la caducidad de la acción cuando se ha excedido en el plazo legal para interponerla. El objetivo de esta norma es la de procurar despejar aquellas acciones que resultan manifiestamente extemporáneas, fundamentalmente en el caso del despido, cuando se pide la calificación del mismo. Se trata de evitar la tramitación de una causa cuya acción no se ha ejercido dentro del plazo legal.

Debe recordarse que solo se exige la interposición de la demanda para efectos de la caducidad, dentro de los plazos establecidos en la ley, debiendo

distinguirse según se trate de los casos en que ha existido previa reclamación administrativa, dado que los plazos en esta hipótesis se alteran, de acuerdo a lo establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo.

Sin embargo, como ocurre en la mayoría de los casos, no solo se demanda la calificación del despido, sino, además, se puede pedir se declare la procedencia de otros derechos, como el referido a la sanción por incumplimiento de las obligaciones previsionales de acuerdo al artículo 162 del CT, el feriado legal o proporcional y otras prestaciones legales o contractuales que no necesariamente se encuentran asociadas al despido, de forma que para el caso en que la demanda relativa a la calificación del despido haya sido extemporánea y en cuyo caso deba declararse la caducidad, la resolución que así la establece solo recae en ésta, sin que sus efectos se extiendan a las demás materias que han sido demandadas, por lo que se deberá seguir el juicio a su respecto. Así lo aclaró, por lo demás, la modificación introducida por la Ley N° 20.260 al artículo 447 del CT, en cuanto la caducidad procede solo de la acción que sea susceptible de así ser declarada.

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

LA RESOLUCIÓN QUE DA TRASLADO A LA DEMANDA

Artículos 451 - 440 CT

Admitida a tramitación la demanda, se debe dar curso progresivo al procedimiento con su traslado a la demandada, citándose a audiencia preparatoria en día y hora no posteriores a los treinta y cinco siguientes a la fecha de la resolución, debiendo mediar a lo menos quince días hábiles entre la fecha de notificación del demandado y la de audiencia. En el caso de no producirse con la anticipación antes referida, deberá citarse a nuevo día y hora, practicándose su notificación de acuerdo a lo establecido en el artículo 440 CT, esto es, mediante carta certificada, pues ya se ha producido la primera notificación, aunque ello haya sido en forma extemporánea.

La resolución debe prevenir a las partes que la audiencia se celebrará con aquellas que asistan, y le afectarán a la que no concurra todas las resoluciones que en ella se dicten, sin necesidad de ulterior notificación. Asimismo, se debe indicar que en esta audiencia se deberá señalar al tribunal de todos aquellos medios de prueba que pretendan hacer valer en la audiencia de juicio y de las diligencias probatorias que solicitarán, para que el tribunal examine su admisibilidad. Es ésta la oportunidad procesal en la que deberán ofrecer sus pruebas, sin que resulte admisible aquella que no haya sido anunciada por la parte y calificada como admisible por el juez en la audiencia preparatoria.

NOTIFICACIÓN DE LA DEMANDA A TERCEROS Artículo 446 CT

Cabe señalar que, tratándose de cotizaciones de seguridad social impagas, el juez, al conferir traslado, debe ordenar la notificación de la misma y de su proveído o de un extracto de éstas, si fueren muy extensas, a las instituciones de seguridad social que corresponda, por carta certificada. Esta norma debe entenderse en el marco de la reforma de las normas de ejecución, en cuanto a que las modificaciones a la Ley N° 17.322 por la Ley N° 20.022 amplían aquellas otras normas contenidas en la legislación de seguridad social en cuanto al deber de las instituciones de seguridad social de velar por el patrimonio de los afiliados a ellas.

DE LA ACUMULACIÓN DE ACCIONES Y DE AUTOS Artículos 448 - 449 - 487 - 489 CT 17 CPC

La acumulación es la reunión de dos o más procesos que se tramitan separadamente con el objeto que constituyan un solo juicio y terminen por una sola sentencia para mantener la continencia o unidad de la causa, conforme lo establece el artículo 92 CPC. El fundamento de la acumulación es evitar la repetición de procesos –economía procesal– y evitar decisiones contradictorias.

En esta materia, debemos distinguir en el procedimiento laboral:

La acumulación de acciones

El inciso primero del artículo 448 CT contempla la posibilidad de que el actor acumule en su demanda todas las acciones que le competan en contra de un mismo demandado. Esta primera situación no es un caso de acumulación propiamente tal, pues no hay dos juicios, sino que se le concede al demandante la facultad de acumular acciones en un mismo juicio. Esto concuerda con lo dispuesto en el artículo 17 del CPC, en cuanto a la posibilidad de ejercer en un mismo juicio dos o más acciones siempre que no sean incompatibles o, siéndolo, se pueden ejercer en forma subsidiaria. Esta situación supone mismo procedimiento.

En materia procesal civil es un requisito que ambos juicios estén sometidos a un mismo procedimiento de acuerdo al artículo 95 CPC. En el procedimiento laboral existen, a lo menos, cuatro procedimientos distintos, esto es, el de aplicación general u ordinario, el monitorio, el de tutela laboral y el de reclamación de multas. El inciso segundo del artículo 448 CT establece que si las acciones se deben tramitar de acuerdo a procedimientos distintos, se deberán ejercer en conformidad a las normas respectivas, pero agrega que si una acción dependiera de la otra, no correrá plazo para ejercer la que dependa de la otra hasta ejecutoriada que sea el fallo de la primera.

Esta regla se reitera respecto del procedimiento de tutela en el artículo 487 CT, cuando dispone que este procedimiento se limita a los derechos fundamentales y no cabe, en consecuencia, su acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión, basada en fundamentos diversos. Sin embargo, se debe entender en relación a la modificación de la Ley N° 20.260 al inciso final del artículo 489 de la Ley N° 20.087, en cuanto a que prescribe que si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones y una de ellas fuese de tutela, dichas acciones deben ejercerse conjuntamente, salvo si se trata de la acción de despido injustificado, indebido o improcedente, en cuyo caso deberán interponerse subsidiariamente. La sanción de no ejercer estas acciones en forma conjunta es muy grave, pues la ley prescribe que importará la renuncia de las acciones no ejercidas.

Como se aprecia, la contradicción entre lo dispuesto en el artículo 487 y el inciso final del artículo 489 –que es norma posterior– se soluciona por la vigencia de esta última, pues estimamos que hay derogación tácita. Esta materia fue discutida durante la tramitación parlamentaria del proyecto modificatorio de la Ley N° 20.087 y, finalmente, se aprobó en la forma señalada.

La acumulación de autos

La segunda situación es la acumulación propiamente tal. Se trata de la tramitación, ante un mismo tribunal, de dos o más demandas en contra de un mismo demandado, en que las acciones que se han deducido son idénticas, por lo que el juez de oficio o a petición de parte podrá decretar su acumulación. Esta decisión es siempre una facultad del juez, quien incluso siempre puede desacumular.

Los requisitos para que proceda la acumulación:

- a) Debe tratarse de dos o más demandas que se tramiten ante el mismo tribunal;
- b) Que todas esas demandas se dirijan en contra de un mismo demandado;
- c) Que las acciones sean idénticas, aunque los actores sean distintos, y
- d) Que las causas se encuentren en un mismo estado de tramitación y no implique retardo para una o más de ellas.

En relación al requisito de la letra c), debe señalarse que éste ofrece algún grado de complejidad, pues se pueden presentar en la práctica diversas situaciones que se podrían encuadrar en la norma, pero que parece poco razonable acumular.

En efecto, las acciones idénticas serán aquellas que tengan mismo objeto, causa de pedir y cosa pedida, aunque los sujetos sean distintos. Pues bien, podría darse el caso de existir la doble identidad en relación a la acción, pero tratarse de hechos muy distintos, como, por ejemplo, que se ejerza la acción de despido injustificado por dos trabajadores en contra del mismo empleador, que han sido despedidos por la misma causal, pero en que los hechos en que se han fundado sean distintos.

También puede suceder que las acciones no sean iguales pero emanen de unos mismos hechos, caso en cual el juez no podría acumular, como por

ejemplo, si se demanda responsabilidad por accidente del trabajo de la empresa principal solidariamente responsable de la contratista y en otro juicio se demanda la misma responsabilidad a la empresa contratista.

Estimamos que el juez en ejercicio de su facultad de decretar la acumulación deberá resolver en cada caso si resulta ésta posible, aplicando, además, los principios de celeridad y concentración.

En cuanto a la oportunidad para decretar la acumulación de los autos, consideramos que solo es posible hacerlo hasta antes de la audiencia preparatoria, pues, en caso contrario, siempre se producirán retardo e inconvenientes respecto de la prueba ofrecida y ya aceptada por el tribunal. Especial referencia merece la prueba testimonial, pues la ley –en el numeral 5 del artículo 454 CT– establece que en caso de acumulación, el número de testigos admitidos a declarar será máximo de cuatro por cada causa acumulada, sin perjuicio de la facultad del juez de ampliar tal cantidad. En este caso, si ya se han aceptado cuatro testigos a cada uno de los demandantes en causas distintas, es difícil que sin afectar el debido proceso, el juez –al acumular las causas– pueda reducir el número de testigos ya aceptados en ellas a solo cuatro por causa acumulada.

Cuando es a petición de parte, la acumulación se tramita como incidente, dándose traslado por tres días a la contraparte, y vencido el plazo, el juez resuelve. Estimamos que cuando el juez decide la acumulación de oficio, las partes tienen el derecho a reclamar contra esa resolución por medio del recurso de reposición, siendo improcedente la apelación.

DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA, EXCEPCIONES Y RECONVENCIÓN Artículo 452 CT

La contestación de la demanda debe efectuarse por escrito con a lo menos cinco días de antelación a la fecha de celebración de la audiencia preparatoria, cumplir con los requisitos de todo escrito y, tratándose de la primera presentación, debe cumplir además con la designación de domicilio.

La modificación al texto primitivo de la Ley N° 20.087, que facultaba a la demandada para contestar la demanda verbalmente o por escrito, no desnaturaliza la oralidad del procedimiento, pues solo persigue facilitar el debido conocimiento del juez de aquello que resulta controvertido –con el propósito de la conciliación que debe tener lugar y de la fijación de los hechos que se estime deben acreditarse– como del debido conocimiento de ella de parte de la demandante, especialmente cuando se han deducido excepciones o demanda reconvenzional, con lo que se hace posible su contestación en la audiencia preparatoria, pues ésta ha podido tomar conocimiento de ellas en forma oportuna. Asimismo, la contestación por escrito facilita la labor del juez en cuanto a la sanción que tiene lugar cuando la demandada no contesta o no se pronuncia acerca de los hechos afirmados en la demanda y en que se fundan las pretensiones contenidas en ella.

Dadas las exigencias del procedimiento fundamentalmente oral y en la necesidad de determinar los hechos que deberán acreditarse y sobre los que

habrá de recaer la decisión, es que la Ley N° 20.087 ha agregado a la contestación otros requisitos:

- a) Debe contener una exposición clara y circunstanciada de los hechos y fundamentos de derecho en que se sustenta y enunciar en forma clara y precisa las peticiones que se somete a la decisión del tribunal;
- b) Debe la demandada en su contestación pronunciarse específicamente sobre los hechos sobre los que recae la demanda, aceptándolos o negándolos en forma expresa y concreta, y si nada señala, el juez podrá estimarlos como tácitamente admitidos en la sentencia definitiva, y
- c) En su caso, debe contener todas las excepciones –tanto dilatorias como perentorias–, como la demanda reconvenicional que se deduzca, los hechos en las que se fundan y la enunciación de las peticiones que se le hacen a su respecto al tribunal.

De este modo, la Ley N° 20.087 contiene exigencias adicionales a la contestación, que en su caso podrán producir determinados efectos en el resultado del juicio, pues la omisión de la demandada en cuanto a los hechos enunciados en la demanda podrá tener como resultado su aceptación tácita. Puede estimarse que la omisión equivale a una manifestación de voluntad y en cierta forma se asimila a una confesional. Importa además esta norma, por cuanto el proceso consiste precisamente en la determinación de la verdad sobre la base de la enunciación de hechos que hacen las partes y que el silencio de una de ellas lleva a que el juez pueda tenerlos como efectivos cuando han sido establecidos en la demanda.

Es, al momento de la contestación, la oportunidad procesal en que la demandada puede hacer valer su defensa a través de la oposición de las respectivas excepciones o de la demanda reconvenicional, cuando ésta cumple con las exigencias que la propia disposición establece.

Es una línea muy clara de la Ley N° 20.087 en las exigencias que plantea respecto a la formulación de las pretensiones de las partes en cuanto al planteamiento de la controversia y la admisibilidad de los recursos que se puedan interponer en contra de la sentencia definitiva, en cuanto a que las peticiones que se hacen al tribunal, lo sean en forma expresa, clara, circunstanciada, concreta y determinada, toda vez que éstas determinan a su vez al tribunal en relación a qué pronunciarse, esto es, en lo relativo a su competencia.

Si bien nada dice la ley sobre la posibilidad de acompañar documentos en la contestación, debe entenderse que éstos se ofrecen y presentan en la audiencia preparatoria de acuerdo a la norma contenida en el artículo 446 CT, modificado por la Ley N° 20.260.

LIMITACIÓN SUSTANTIVA Y PROCESAL A LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA Artículo 454 CT

Una norma especial que agrega la Ley N° 20.087 y que corresponde a la debida correspondencia que debe existir entre la aplicación de las normas

sustantivas y el procedimiento, es la que se ha dispuesto en el numeral primero del artículo 454, en cuanto a que, en caso de despido, no se podrá en la contestación invocar hechos distintos a los imputados en las comunicaciones de término de contrato como justificativos del mismo, por lo que el juez deberá abstenerse de considerarlos en la determinación de aquellos a probar y no recibirá prueba sobre ellos, pues no han podido ser parte de la controversia y en consecuencia de aquello que se discute, por lo que no deberá pronunciarse sobre ellos en la decisión.

Se trata de la debida correspondencia que debe existir entre el acto jurídico del despido, que es el que causa el juicio, que radica en hechos que han constituido su fundamento, de modo que son éstos los que han de servir de base a la decisión. Debe, de otra parte, recordarse que si el demandado no niega los hechos afirmados en la demanda o no la contesta, el juez podrá tenerlos como tácitamente aceptados.

Se establece de este modo la debida coherencia entre los hechos que causan el despido y aquellos que deben ser objeto de la prueba, de modo que procesalmente esta norma constituye una modificación a la contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, restringiendo su aplicación solo cuando se trata de los errores u omisiones en la comunicación del despido, sin que puedan de este modo alterarse las circunstancias que han motivado el despido y que son las que deberán acreditarse.

DE LAS EXCEPCIONES QUE SE Oponen EN JUICIO

Artículos 452 - 453 CT

Solo se pueden oponer las excepciones –dilatatorias y perentorias– en la contestación de la demanda y deben expresarse los hechos en que se fundan. De este modo, es ésta la oportunidad procesal en la que el demandado puede ejercer la defensa interponiéndolas.

Una modificación importante que dice relación con la celeridad y certeza procesal evitándose dilaciones innecesarias, es que en la audiencia preparatoria, una vez evacuado el trámite del traslado de las mismas, debe el juez pronunciarse de inmediato respecto de las siguientes excepciones, cuando los antecedentes consten en el proceso o sean de pública notoriedad:

- a) De incompetencia del tribunal;
- b) De falta de capacidad o de personería del demandante;
- c) De ineptitud del libelo;
- d) De caducidad;
- e) De prescripción, y
- f) Aquellas en que se reclame del procedimiento.

Las restantes excepciones se fallan en la sentencia definitiva. También puede el juez suspender la audiencia preparatoria por el plazo más breve posible, a

fin de que se subsanen los defectos u omisiones en el plazo de cinco días, bajo apercibimiento de no continuarse con el juicio. Se puede entender que es ésta una sanción que se asimila al abandono del procedimiento, puesto que se refiere a la continuidad del procedimiento –que concluye– sin que necesariamente ello afecte a la acción deducida en juicio, puesto que no hay pronunciamiento de fondo en la resolución que lo decreta.

Estimamos que en el evento que se haya corregido el defecto o la omisión, queda a la decisión del juez si ésta se ha efectuado en la forma ordenada por el tribunal, sin que asista a la parte demandada oportunidad procesal para formular sus observaciones.

Con esta modificación, lo que se pretende es evitar de una parte dilaciones que provengan de actuaciones defectuosas o erróneas de quien ejerce la acción o, bien, proseguir el juicio cuando manifiestamente habrá de rechazarlas. Es pertinente observar que a diferencia del antiguo procedimiento, se amplían las excepciones desde que se incluyen la caducidad y la prescripción, pasa a ser obligatorio para el juez pronunciarse sobre las opuestas, es decir, acogerlas o rechazarlas, y se ha introducido el mecanismo destinado a corregir los defectos del procedimiento y su respectiva sanción.

El numeral uno del artículo 453 CT dispone que la resolución que se pronuncie sobre las excepciones de incompetencia del tribunal, caducidad y prescripción deberá ser fundada y solo será susceptible de apelación aquella que la acoja, debiendo interponerse en la audiencia misma, recurso que se concede en ambos efectos y que es conocido en cuenta por la Corte de alzada respectiva.

Cabe anotar la diferencia de tramitación en alzada que se produce respecto de otras apelaciones que se puedan deducir, como cuando el juez declara de oficio la caducidad de la acción, debiendo en este caso hacerse aplicación de las reglas generales de la apelación laboral.

LA DEMANDA RECONVENCIONAL Artículo 452 CT

El demandado podrá, a su vez, entablar demanda en contra del demandante y en el mismo procedimiento, a fin de que se tramiten conjuntamente, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Debe interponerse en la contestación de la demanda, en los plazos que la ley ha establecido, siendo ésta la oportunidad procesal para hacerlo;
- b) El tribunal debe ser competente para conocer de ella como demanda, puesto que, de lo contrario, no podría abocarse a ella, conforme a las reglas de la competencia;
- c) Debe estar íntimamente ligada con la acción, y
- d) Debe cumplir con todos los requisitos propios de la demanda, conforme al artículo 446.

* * *

SECCIÓN SEGUNDA
DE LA AUDIENCIA PREPARATORIA

ESBOZO DE LA AUDIENCIA PREPARATORIA
Artículo 453 CT

La audiencia preparatoria cumple una triple finalidad: establecer los hechos que son parte de la controversia que deberá ser decidida por el juez; procurar la solución de la controversia por el acuerdo de las partes a través de la conciliación, y establecer las pruebas que rendirán las partes en la audiencia de juicio. Para ello, el juez cuenta con las facultades necesarias como para que concluida sea la audiencia preparatoria pueda desarrollarse en la fecha que se fije la de juicio y quedar en condiciones de emitir su pronunciamiento al término de ésta.

Es así como es posible reconocer tres etapas que se desarrollan en forma consecutiva dentro de la audiencia preparatoria:

- a) La etapa de fijación de la controversia;
- b) La etapa de conciliación, y
- c) La etapa de determinación de la prueba.

INCOMPARECENCIA DE LAS PARTES
Artículo 453 CT

La Ley N° 20.262 incorporó al numeral 1 del artículo 453 una norma que dispone que si ninguna de las partes asisten a la audiencia preparatoria, éstas podrán solicitar por una sola vez, en forma conjunta o separada y dentro de quinto día desde que ésta se debió celebrar, nuevo día para su realización.

De este modo, la ley da solución a la eventualidad de que no comparezcan las partes a la audiencia preparatoria, disponiendo el derecho a nueva audiencia pero limitado a una sola vez. De no hacerlo las partes, estimamos que debe el juez proceder al archivo de los autos, sin que de modo alguno se pueda proseguir el juicio, toda vez que al no haber hecho la petición dentro del plazo legal, precluyó el derecho, y siendo la audiencia preparatoria imprescindible para que el juez pueda pronunciarse con el mérito de los antecedentes o para la determinación de los hechos a probar y la prueba, es que ha de entenderse abandonada la acción.

LA DETERMINACIÓN DE LA CONTROVERSIAS
Artículo 453 CT

Se trata de establecer los hechos que resultan controvertidos y que en consecuencia deberán ser acreditados, en perspectiva de que la decisión del juez será fundada con el mérito de los antecedentes que las partes aporten. De este

modo, la determinación de la controversia constituye la centralidad del juicio, desde que es ésta la que deberá resolverse, tratándose de hechos que responden a enunciados encontrados que las partes normalmente formulan en sus escritos de demanda y de contestación.

Con este objeto, la actividad procesal del juez se desarrolla sobre la base de las siguientes actuaciones:

- a) La relación somera que hace de los contenidos de la demanda y contestación y, en su caso, de las excepciones y reconvencional que se hubieren opuesto, cuando cumplen con los requisitos legales y en la oportunidad establecida en el artículo 452. Se trata de la relación que hace el juez de los enunciados de hecho que las partes hacen en sus respectivos escritos y que fijan las cuestiones controvertidas.

Se ha modificado el texto primitivo de la Ley N° 20.087 que disponía un alegato de apertura por el que las partes reiteraban la demanda y en su caso la contestación, cuando ésta se había hecho previamente por escrito, trámite éste innecesario, pues, dado que se trataba de su reiteración, a la vez que, habiéndose establecido en la misma modificación a la ley la contestación por escrito, el juez ha podido establecer los hechos a probar de la sola lectura de los respectivos escritos, cuestión además que está en concordancia con el rol asignado al juez en el juicio.

Cabe señalar que disponiendo el artículo 459 las menciones que se debe hacer en la sentencia definitiva, es que la relación que el juez hace equivale a las exigencias contenidas en los numerales dos y tres de dicha disposición, de modo que es posible incorporar al fallo la relación que el juez haga en la respectiva audiencia, facilitándose de este modo la elaboración de la sentencia.

Dado lo anterior, es que debe hacerse una completa individualización de las partes litigantes y una síntesis de los hechos y de las alegaciones de las partes, orientadas a la determinación de lo controvertido, esto es, a los hechos a ser probados, conforme lo dispone el numeral cuatro del artículo 453.

En seguida de la relación que hace el juez, de acuerdo al texto modificado por la Ley N° 20.260, confiere traslado para la contestación de la demanda reconvencional y de las excepciones en su caso.

- b) Es parte de la determinación de la controversia la aplicación de las normas contenidas en el numeral uno del artículo 453, en cuanto a que el juez, de la relación que hace, está en condiciones de establecer los hechos a ser probados, en concordancia con la demanda y su contestación.

En efecto, disponiendo el artículo 452 que el demandado debe contestar la demanda y, al hacerlo, debe pronunciarse sobre los hechos, aceptándolos o negándolos en forma expresa y concreta, es que al evacuarse el traslado de la demanda en rebeldía de la demandada o cuando habiéndose contestado, no se negaren los hechos contenidos en la demanda, puede el juez estimarlos como tácitamente admitidos. Se trata de una facultad del tribunal, respecto de la cual podrá pronunciarse en el acto, en sentencia parcial, de modo

que no formarán parte del probatorio. La Ley N° 20.087 ha introducido esta modificación que significa una carga procesal a la parte demandada, pues, de no hacerlo, se produce el efecto que nace de su omisión procesal.

En consecuencia, es posible establecer una tipología de hechos a la hora de determinar aquellos que deben probarse. Se trata en primer lugar de aquellos en que deberá recaer prueba, cuando el demandado ha negado expresamente aquellos que aparecen de la demanda.

A diferencia de éstos, no se prueban aquellos expresamente aceptados por la demandada. Queda dentro del ámbito de facultades del juez tener por tácitamente admitidos aquellos hechos señalados en la demanda cuando la demandada no evacua el traslado o –si lo hace– no niega aquellos hechos contenidos en la demanda. Se excluyen también aquellos hechos que en el juicio de despido ha pretendido la demandada incluir cuando son distintos a los que invocó en la comunicación del despido.

- c) La actividad que se debe desarrollar en torno a las excepciones y reconvenzional que se hubieren deducido, desde que, acogidas a tramitación, deberán también ser objeto de la decisión del juez.

Deducidas que han sido y de las que ha podido tomar conocimiento el demandante con la suficiente anticipación, serán también objeto de la relación del juez, por lo que en seguida se debe evacuar el traslado que se confiera, debiendo de inmediato pronunciarse sobre su procedencia, en aquellos casos en que debe hacerlo en la misma audiencia o procediendo a decretar la suspensión de la audiencia, cuando sea necesario.

Cabe señalar que en aquellos casos en los que no exista controversia en cuanto a los hechos, dada la relación que debe el juez hacer al comienzo de la audiencia preparatoria, es que así lo establecerá, de modo que procederá en conformidad a ello, dado que no existen hechos a probar.

LA ETAPA DE LA CONCILIACIÓN Artículo 453 CT

Despejado aquello sobre lo que no hay controversia, el juez debe llamar a las partes a conciliación, proponiendo las bases del acuerdo, sin que ello lo inhabilite para seguir conociendo del juicio.

Uno de los objetivos de la doble audiencia es precisamente posibilitar la conciliación y el término del juicio por el acuerdo de las partes, considerando los precedentes en el antiguo procedimiento y la presencia del juez, que puede contribuir de manera importante a la formación del acuerdo. Para ello, el juez puede invitar a las partes a avenir o, bien, formular directamente una propuesta, conversar con las partes conjuntamente o en forma separada hasta lograr el acuerdo.

Si se produce un acuerdo total o parcial, se debe dejar constancia del mismo en el acta que se suscribe, estimándose ésta como sentencia ejecutoriada, debiendo tramitarse por separado el cobro de las sumas resultantes, si fuere

necesario. Ello se entiende en el marco de la aplicación del principio de celeridad, toda vez que en el evento de que la conciliación sea parcial, no se entraba la prosecución del juicio respecto de lo disputado.

Es importante reconocer, en la secuencia de actos de la audiencia preparatoria, que la conciliación debe tener por objeto aquello que está controvertido, puesto que es eso lo discutido, de modo que cuando se ha producido la aceptación de parte de la demandada, es que se procede a su respecto al margen de aquello en lo que pueden avenir. Es frecuente que se demande la calificación del despido y otras prestaciones adeudadas, como pueden ser remuneraciones pendientes y el feriado, de modo que lo probable es que se produzca el reconocimiento de unas y se discuta la primera, de modo que el acuerdo ha de recaer en ésta, que es lo disputado.

Se produce, entonces, el cambio cualitativo de la presencia obligada del juez en la instancia de la conciliación, que puede en alguna forma favorecer las condiciones para un acuerdo, atendido además que el mandatario está facultado por la ley para transigir en juicio, de modo que con la nueva legislación existen mejores posibilidades para provocar el acuerdo.

LA DETERMINACIÓN DE LOS HECHOS A PROBAR

Artículos
429 - 453 CT

De la oportunidad procesal para ofrecer la prueba en general

Nada obsta a que las partes pueden ofrecer prueba en la demanda y en la contestación. Sin embargo, la deberán en todo caso reiterar en la audiencia preparatoria, toda vez que el juez analizará su pertinencia. Es la audiencia preparatoria la oportunidad procesal para hacerlo, de modo que si así no se hace, precluye su derecho. De este modo, es improcedente la aportación de prueba cuando la parte no la ofrece en la respectiva audiencia, cuando es desestimada por el tribunal o, bien, cuando la parte no asiste a la audiencia, así como cuando se produce la aceptación de los hechos en que se funda la demanda, expresa o tácitamente.

En el caso de inasistencia del demandante no existe sanción expresa, toda vez que el juez está obligado a continuar el procedimiento de oficio hasta su término, de acuerdo al artículo 429. Distinto es el caso en que no concurren ambas partes, conforme a la modificación de la Ley N° 20.260, en cuanto a que establece el derecho de éstas a una nueva audiencia por una sola vez.

Las partes pueden ofrecer las pruebas reguladas por la ley y todo otro elemento de convicción que el juez calificará.

Lo anterior es sin perjuicio de aquellas normas que obligan al demandante a acompañar ciertos documentos, como en el caso de los referidos a las resoluciones relativas a la seguridad social y a las actuaciones administrativas previas, como ocurre con la establecida a los efectos de la caducidad y la necesaria para deducir la demanda monitoria.

De la calificación de la pertinencia de la prueba que se ofrece

Ofrecida que sea la prueba por la parte, debe el juez resolver fundadamente sobre su pertinencia, conforme a los hechos que deban probarse, sin que sea posible aceptar aquella que –conforme al numeral quinto del artículo 453 CT– carezca de valor probatorio por tratarse de una ilícita u obtenida directa o indirectamente por medios ilícitos o de actos que impliquen violación de derechos fundamentales. La facultad del juez en materia de calificación de la pertinencia de la prueba es amplia, pues puede, además, rechazar la prueba que estime inconducente conforme a lo establecido en el artículo 429 CT.

La modificación a la Ley N° 20.087 ha establecido que en el caso en que el juez desestime la prueba ofrecida, debe hacerlo fundadamente, esto es, justificando su resolución. En términos generales, puede hacerlo en cuanto la ofrecida no dice relación con los hechos a probar o que, siéndolo, no resultan necesarias para la resolución, así como cuando la estimare inconducente. Asimismo, en el caso de la petición de oficios, cuando no se trata de información objetiva, pertinente y específica sobre los hechos materia del juicio. Estas facultades del juez son concordantes con aquellas otras que se le han reconocido en el probatorio, cuando puede reducir aquella que se haya ofrecido, como ocurre con la confesional, cuando fueren varios los citados o de la testimonial, incluso prescindiendo de los testigos cuando estime constituyen reiteración de hechos ya suficientemente acreditados.

De la oportunidad para ofrecer la prueba documental

La modificación a la Ley N° 20.087 estableció que la prueba documental debe ofrecerse y presentarse en la audiencia preparatoria, sin perjuicio de que se impugne en ella o en la de juicio. Ello supone, desde luego, que el juez la declare admisible. Dicha norma tiene por objeto que el juez y la contraria puedan conocerla, el primero a los efectos de su admisibilidad y, la segunda, con el objeto de poder impugnarla.

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

Ya se señaló que la Ley N° 20.287 eliminó el inciso tercero del artículo 446 que facultaba para acompañar documentos y solicitar diligencias.

De la facultad del juez de decretar prueba de oficio

El tribunal está facultado para decretar las diligencias probatorias que estime conducentes, las que deberán llevarse a cabo en la audiencia de juicio. En esta audiencia de acuerdo al numeral 9 del artículo 453, el juez podrá advertir aquellas pruebas que pueda estimar como necesarias para su decisión, de modo que a la iniciativa probatoria de las partes debe agregarse esta facultad que se debe entender en el marco de la decisión, en función de los hechos que

han sido discutidos por las partes en los respectivos escritos de demanda y de contestación y que han quedado establecidos como hechos a ser probados. El sentido de la norma es que el juez al término de la audiencia de juicio pueda encontrarse en condiciones de emitir su decisión.

De la facultad del juez de decretar medidas cautelares

También en la audiencia preparatoria, por expresa disposición del numeral 7 del artículo 453, puede el tribunal decretar las medidas cautelares que estime pertinentes a petición de parte o de oficio, o resolver la mantención de aquellas que hayan sido decretadas con anterioridad. Se trata de decidir, en el último de los casos, la mantención de aquellas medidas que han sido decretadas para la protección del derecho o que importen una decisión de tutela para asegurar el resultado del juicio, conforme se trata de un juez activo que tiene amplios poderes. Sin embargo, la experiencia demuestra que es probable que éstas se mantengan, atendidas las causas en cuya virtud se solicitaron. Estimamos que en el silencio del tribunal, es que se mantiene la medida decretada. Sin embargo, es posible también sostener lo contrario en el silencio del juez, por la redacción de la norma que exige un pronunciamiento de éste en la materia, en la respectiva audiencia. Sin embargo, estimamos que más bien ello se refiere a una actualización de la medida, debiendo procurarse el objeto de la misma, del que dependerá en su caso el resultado del juicio.

Otras diligencias relativas a las pruebas

En esta audiencia, además se decretan o realizan otras diligencias relacionadas con la prueba, como es el despacho de oficios, la citación de testigos y de los llamados a confesar en juicio, la designación de peritos y cualquiera otra destinada a la audiencia de juicio.

En el caso de la resolución que cite a absolver posiciones, ésta se notifica en el acto al absolvente, haya o no concurrido, entendiéndose que queda notificado por el solo ministerio de la ley. Respecto de otros medios de prueba, la resolución se cumple por el tribunal ordenando el despacho de las citaciones y oficios. Tratándose de la designación de perito, debe procederse a su designación en la misma audiencia. En el caso de la citación de testigos, por carta certificada que se despacha con a lo menos ocho días de anticipación a la audiencia, al domicilio que la parte que los presenta indique. En el caso de los oficios, por cualquier medio idóneo de comunicación o de transmisión de datos, debiendo asegurarse su debida recepción. De este modo, es posible en este caso recurrir a la transmisión vía correo electrónico, fax u otra forma de comunicación, incluso telefónica, de modo que la información requerida esté a la disposición del tribunal para la audiencia de juicio. Cabe señalar que tratándose de oficios dirigidos a entidades públicas, debe dirigirse a la oficina en cuya jurisdicción hayan ocurrido los hechos o en que deban constar los antecedentes sobre los cuales se pida informe. En todo caso, las entidades públicas o privadas a quienes vayan dirigidos deberán remitirlos con una anticipación de a lo menos tres días a la audiencia de juicio, por cualquier medio

idóneo de comunicación o de transmisión de datos, con el objeto de que estén disponibles para dicha audiencia.

Como se puede observar, la ley ha establecido todas las medidas destinadas a contar con los antecedentes para la audiencia de juicio, de modo que es posible utilizar todos los medios disponibles para así lograrlo, a objeto de que el juez se encuentre al término de la misma en condiciones de dictar sentencia.

LA PRUEBA ILÍCITA U OBTENIDA CON VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES Artículo 453 CT

Como en otras legislaciones procesales, se ha incorporado en la Ley N° 20.087 la prueba ilícita o la obtenida con vulneración de derechos fundamentales, que sitúan el marco probatorio dentro del ámbito de la vigencia de las normas constitucionales y legales, en cuanto a que si bien la finalidad del proceso es la búsqueda de la verdad para una resolución justa, debe ésta someterse a la plena vigencia del derecho y en la vigencia de los derechos fundamentales.

Constituye prueba ilícita toda aquella obtenida con infracción a una norma jurídica, incluso la que afecte a los Principios Generales del Derecho. Una especie en la tipología de la prueba ilícita es aquella que se haya obtenido dentro o fuera del proceso con violación a derechos fundamentales. Nuestra ley procesal laboral acoge tanto el concepto amplio como el restringido de prueba ilícita.

El numeral 4 del artículo 453 dispone lo siguiente:

- 4) *El juez resolverá fundadamente en el acto sobre la pertinencia de la prueba ofrecida por las partes, pudiendo valerse de todas aquellas reguladas en la ley. Las partes podrán también ofrecer cualquier otro elemento de convicción que, a juicio del tribunal, fuese pertinente.*

Solo se admitirán las pruebas que tengan relación directa con el asunto sometido al conocimiento del tribunal y siempre que sean necesarias para su resolución.

Con todo, carecerán de valor probatorio y, en consecuencia, no podrán ser apreciadas por el tribunal las pruebas que las partes aporten y que se hubieren obtenido directa o indirectamente por medios ilícitos o a través de actos que impliquen violación de derechos fundamentales.

Como se puede apreciar, se refiere a la prueba obtenida por medios ilícitos y también a aquella que implica violación de derechos fundamentales, a diferencia del artículo 276 inciso tercero del Código Procesal Penal, que se refiere a las pruebas obtenidas con inobservancia de derechos fundamentales.

En cuanto a la prueba ilícita, se debe distinguir entre aquella que la constituye en sí como la que deriva de la prueba ilícita. La redacción de la norma es sin duda comprensiva de ambas figuras, pues se refiere a aquella prueba obtenida directa o indirectamente por medios ilícitos, de modo que una prueba

aparentemente lícita –que es consecuencia de una prueba ilícita– es también ilícita, como sucede, por ejemplo, con el testimonio que se basa en la observación de un video grabado con violación de la intimidad.

Ha existido discusión sobre el carácter absoluto o relativo de la imposibilidad de admitir y valorar esta prueba. Según algunos, siempre y sin atender a ninguna circunstancia especial, debe rechazarse y dejar de valorar la prueba ilícita.

Otros, en cambio, atenúan estos efectos, llegando a plantearse que si la prueba presentada por una parte favoreciere a la otra, podría entonces admitirse. En materia laboral podría plantearse el problema de una prueba ilícita obtenida por el empleador, pero que finalmente favorezca al trabajador. Se han planteado otros criterios de aceptación, como es el denominado criterio de proporcionalidad, según el cual, con carácter excepcional y en casos especialmente graves, se admite la prueba ilícita buscándose un equilibrio entre valores fundamentales enfrentados y contrapuestos, es decir, se admite la prueba ilícita cuando, prescindiéndose de ella, se llega a resultados desproporcionados, inusitados y repugnantes, que afecten valores de tanta importancia jurídica, como aquellos que se protegen con la ilicitud de la prueba. Este criterio introduce un componente de subjetividad que sin duda significa un riesgo. Otro criterio de aceptación de la misma es cuando se establece la buena fe del agente cuando existe un justo motivo de error al obtenerla. También referida fundamentalmente a la prueba obtenida por agentes policiales, se habla de la doctrina del descubrimiento inevitable, que permite admitir la prueba que inevitablemente sería descubierta o del cauce independiente, cuando se obtiene de una fuente autónoma e independiente de la empleada para reunir los elementos considerados como ilícitos.

Creemos que en cuanto al fondo de estas cuestiones, serán los jueces en sus fallos los que deberán sentar la doctrina de consideración o no de un elemento probatorio como ilícito por haberse obtenido directa o indirectamente por medios ilícitos o que signifiquen violación de derechos fundamentales.

Cabe, además, distinguir el problema de la aportación de la prueba de la valoración que se haga de ella. De acuerdo a la redacción de la norma, pareciera, en principio, que en materia laboral la prueba ilícita es solo un problema de apreciación y de valoración, ejercicio que debe hacerse en la sentencia y no en la etapa de exclusión de prueba. Pensamos que esta interpretación es jurídicamente errada, porque la idea de exclusión de la prueba ilícita es evitar que el juzgador se contamine con dicha prueba, pues de no excluirse y evitarse su producción, aunque ilegal, podría influir en la decisión y lo probable es que se utilicen otros elementos de prueba o argumentaciones para fundarla, omitiendo la referencia explícita a la prueba ilícita que no obstante sirvió para formar convicción.

De otra parte, cabe anotar que la norma de la prueba ilícita está incluida en el artículo 453 CT, es decir, en la norma que regula la audiencia preparatoria y justamente en el número que trata de la exclusión de prueba.

Finalmente, si es una prueba que no se puede apreciar y valorar, ella no será necesaria para la resolución del juicio, que es justamente una de las ra-

zonas de exclusión de prueba que contempla el inciso 2° del artículo 453 CT. Es decir, la prueba ilícita debe ser excluida y no admitirse para su producción en la audiencia de juicio, lo que no impide que el juez en su sentencia declare ilícito un elemento probatorio admitido al juicio cuando aparezca de manifiesto su ilicitud y, en dicho caso, deberá expresarlo en la sentencia, omitiendo su valoración y apreciación.

Las mismas consideraciones deben entenderse aplicables a la prueba obtenida con vulneración de derechos fundamentales.

DESIGNACIÓN DE DÍA Y HORA PARA LA AUDIENCIA DE JUICIO

El juez procederá a designar día y hora para la celebración de la audiencia de juicio, la que no deberá ser posterior a treinta días de celebrada la preparatoria, entendiéndose que las partes quedan notificadas por el solo ministerio de la ley, hayan o no concurrido a esta última.

DICTACIÓN DE SENTENCIA PARCIAL O DEFINITIVA EN LA AUDIENCIA PREPARATORIA

Artículos
453 - 457 - 459 CT

Cuando no hay hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos sobre los que deba el tribunal pronunciarse, debe dar por concluida la audiencia y proceder a la dictación de la sentencia, de acuerdo a lo establecido en el inciso final del numeral 3 del artículo 453. Si por el contrario, existen hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, el tribunal ha debido recibir a prueba la causa, fijando los hechos a ser probados, siendo esa resolución susceptible de reposición que debe interponerse y fallarse en el acto.

No hay hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, cuando la actuación procesal de la demandada no niega o no comparece, o bien cuando acepta expresamente los hechos establecidos en la demanda y sus consecuencias de derecho, o bien cuando derechamente se allana a ella. Cuando el demandado se allana a parte de la demanda, continúa el proceso solo respecto de lo discutido y debe el tribunal establecer aquellos hechos sobre los cuales hubo conformidad, estimándose esta resolución como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales. Dado que se tiene ésta como sentencia ejecutoriada, no admite recurso alguno, por lo que solo procede su cumplimiento.

La sentencia debe cumplir con los requisitos de los números 1, 2, 5, 6 y 7 del artículo 459 CT.

Así también se puede dictar sentencia cuando no hay ofrecimiento de prueba o ésta ha sido desestimada, a menos que el juez decrete alguna prueba que estime necesaria, conforme a las facultades que se le reconocen.

ACTA DE LA AUDIENCIA
Artículo 453 CT

Ha agregado la Ley N° 20.260 que se levantará breve acta de la audiencia, que contendrá la indicación del lugar, fecha y tribunal, los comparecientes, la hora de inicio y de término de la misma, la resolución que recae sobre las excepciones opuestas, los hechos que deberán acreditarse e individualización de los testigos que depondrán en éstos, como la resolución que recae en el caso en que el demandado se allanare y de los hechos sobre los que hubo conformidad o, en su caso, de la conciliación total o parcial que se haya podido producir, en conformidad a lo dispuesto en los numerales primero y segundo del artículo 453 CT, respectivamente.

Importa el acta de la audiencia, en términos de la expedición de la de juicio, para que quede en condiciones de desarrollarse, de acuerdo a los hechos claramente identificados y a los testigos debidamente individualizados, sin que sea necesario recurrir al registro de audio de la audiencia preparatoria.

* * *

SECCIÓN TERCERA
DE LA AUDIENCIA DE JUICIO

ESBOZO DE LA AUDIENCIA DE JUICIO

La audiencia preparatoria ha tenido por objeto determinar los hechos que han sido controvertidos y establecer las pruebas que las partes aportarán, de modo que en la audiencia de juicio se trata de impugnar aquella que ya ha sido presentada, como ocurre con la documental –según se verá–, y la producción de la restante prueba que ha sido en aquella ya establecida, de modo que al final de la audiencia el juez pueda emitir su decisión. Es así como la ley establece el orden en el que debe ésta producirse y que consulta una activa participación del juez, toda vez que ella se presenta en función de lo controvertido y de la decisión del juez. Lo anterior explica la necesaria dirección del juez en el desarrollo de la audiencia, independientemente de que en la prueba en particular, como es el caso de los testigos o de la confesional, puedan los apoderados de las partes intervenir en forma activa. Debe recordarse que el procedimiento es desformalizado, en términos que lo que importa es el fondo y no las formas, sin perjuicio de que necesariamente el decurso de la audiencia requiere de la conducción del juez.

DE LOS MEDIOS DE PRUEBA
Artículos
453 - 454 CT

La Ley N° 20.087 ha establecido los medios de prueba de que las partes pueden valerse con el fin de acreditar el enunciado de hecho que formulan en su demanda o en su contestación, disponiéndose además un régimen probatorio abierto, desde que se admite todo otro que el juez pueda estimar como pertinente o, bien, que el propio juez decrete diligencias probatorias que no hayan sido pedidas u ofrecidas por las partes. Se trata de que –concluida la audiencia de juicio– el juez se encuentre en condiciones de fallar, de modo que para ello podrá advertir si de los antecedentes que las partes han ofrecido ha podido contar con todos aquellos necesarios para su decisión. De esta forma, se ha producido una importante ampliación del régimen probatorio laboral, al disponer el numeral 4 del artículo 453 CT que el juez podrá aceptar todo otro elemento de convicción que le ofrezcan las partes y que fueren pertinentes a los hechos a probar y al facultarse al juez –de acuerdo al numeral 9 de ese artículo– para decretar en la audiencia preparatoria otras diligencias probatorias.

La prueba queda determinada en la primera de las audiencias, esto es, la preparatoria del juicio, sin que exista otra oportunidad para solicitarla; así, también, debe producirse en la audiencia de juicio, sin que exista otra oportunidad para rendirla.

DE LA PRODUCCIÓN DE LA PRUEBA

Orden de producción de la prueba según el sujeto procesal

El numeral 1 del artículo 454 CT establece que la audiencia de juicio se iniciará con la rendición de las pruebas decretadas por el tribunal, comenzando con la del demandante y luego con la del demandado. La pregunta que surge es si la ley se ha referido a aquellas ordenadas en virtud de las facultades que se reconocen al juez en el numeral 9 del artículo 453 CT, esto es, las diligencias probatorias que el propio juez establece con el fin de tener la mayor cantidad de antecedentes para tomar su decisión o, bien, se trata de aquellas que ha calificado como pertinentes cuando le han sido ofrecidas por las partes. En rigor, pareciera que dado que son las partes las que rinden la prueba y no el juez, es que debe entenderse que aquella que ha decretado, la ha debido recepcionar al momento en que ésta se allega al tribunal, debiendo dar noticia de ello a las partes, notificándolas de acuerdo al artículo 441, dándosele a las partes el derecho a formular sus observaciones según la naturaleza de la diligencia probatoria que el juez haya decretado, conforme al orden que se establece en el inciso final del citado numeral primero.

Sin perjuicio de lo anterior, la producción de la prueba admite distinción según se trate de los sujetos procesales que la rinden y de los medios de prueba de que se trata, conforme a una secuencia lógica que le permita al juez contrastar aquella que se produce, de modo que pueda formarse convicción acerca de aquella de la misma naturaleza pero de distinta procedencia, esto es, según se trate del demandante o del demandado. De este modo, el orden de producción de la prueba que está ordenado en el numeral 1 del artículo 454 CT ha de entenderse conforme a la lógica del proceso encaminado a la decisión del juez.

De esta forma, en cuanto sujeto procesal, es primero el demandante quien rinde su prueba y después el demandado. Sin embargo, se ha establecido una excepción en el caso de tratarse de un juicio de despido, en que se invierte el orden, por lo que primero rinde su prueba el demandado y después el demandante. Sin duda que esta inversión del orden en la producción de la prueba es una modificación trascendente desde el principio de celeridad, pues recayendo la carga de la prueba en aquel que ha provocado el despido, puede el juez adquirir convicción de la procedencia de la demanda cuando la rendida sea claramente insuficiente para justificar el despido. Es además coherente con la aplicación de las normas sustantivas, pues resuelve la discusión jurisprudencial habida en cuanto a la sanción de la omisión de los hechos en la comunicación de término del contrato de trabajo, pues –conforme lo dispone el inciso segundo del numeral primero del artículo 454– solo se pueden acreditar los hechos imputados en la comunicación de despido en cumplimiento de lo ordenado por los incisos primero y cuarto del artículo 162 CT, de modo que no se puedan alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.

Orden de recepción según medio de prueba

El orden de presentación de las pruebas –de acuerdo a lo establecido en el

inciso final del numeral primero del artículo 454– es el siguiente: documental, confesional, testimonial y los otros medios de prueba ofrecidos. Sin embargo, el juez puede modificar el orden por causa justificada.

En consecuencia, estimamos que el orden lógico debe llevar a que el demandante –con la excepción ya señalada respecto al juicio de despido– rinda prueba en el orden establecido pero respecto de cada uno de éstos, le siga el demandado, de manera que el juez pueda contrastar la rendida por las partes, según ya se señaló. Estimamos que no rinden las partes su prueba en bloque, sino que cada una lo hace en una secuencia que intercala respecto de un mismo medio de prueba la suya.

OPORTUNIDAD PROCESAL Y PRODUCCIÓN DE LA PRUEBA

Dada la necesaria e inevitable intermediación que requiere de la presencia del juez en la rendición de la prueba y de la bilateralidad de la audiencia respecto de las partes, es que se pueden presentar diversos problemas en cuanto a la oportunidad que la ley ha establecido para producirla, que se deben solucionar de acuerdo a las normas procesales contenidas en la ley o conforme a los principios formativos del proceso.

Un primer problema plantea la eventualidad de que se produzca prueba anticipada a la audiencia de juicio. Estimamos que, dada la estructura del proceso y a los principios antes señalados, no resulta admisible se anticipe la prueba, por lo que, con lo dispuesto por la Ley N° 20.287, la oportunidad procesal para hacerlo está dada en las audiencias.

Entender esto en contrario afectaría el principio de intermediación y de bilateralidad de la audiencia. Ya se observó lo relativo a las prejudiciales probatorias, en que se sigue la misma línea de razonamiento.

De este modo, corresponde que la producción de la prueba se ajuste a las normas procesales y principios formativos del proceso. Con todo, pueden producirse ciertas situaciones que excepcionalmente alteren lo indicado, en que por su carácter o especificidad, determinada diligencia deba desarrollarse fuera de la audiencia de juicio, casos que han sido incorporados por la Ley N° 20.260:

- a) Cuando el oficio solicitado o el informe de perito decretado no se encuentre a disposición de las partes y del juez al inicio de la audiencia y fuere relevante para la resolución de la controversia, de acuerdo al numeral séptimo del artículo 454. Si bien la norma no lo expresa, es evidente que sin perjuicio del derecho de la parte a alegar dicha circunstancia, su calificación corresponde al juez, dadas las facultades con que cuenta y en concordancia con las demás que tiene relativas a la prueba. En tal caso debe el juez adoptar las medidas necesarias para su aportación, incluida la fijación de una nueva audiencia para el solo efecto de conocer de la misma, la que deberá llevarse a cabo en el más breve plazo. Debe

hacerse especial mención a que el juez en estos casos debe actuar con la necesaria celeridad, pudiendo requerir de la información solicitada por cualquier medio, dejando la debida constancia en el proceso, para el conocimiento de las partes, afectándole la resolución a la que no compareciere en ella, sin necesidad de ulterior notificación. Estimamos que esta norma puede en alguna forma alterar la secuencia del proceso y el principio de celeridad, si se la utiliza con desconocimiento de los objetivos y política de derecho a que responde el juicio del trabajo regulado en esta ley.

- b) De otra parte, cuando se alegare entorpecimiento por imposibilidad de comparecencia del que fuere citado a la diligencia confesional, invocándose hechos sobrevivientes y de carácter grave y se acreditaren éstos, el juez podrá así establecerlo y adoptar las medidas necesarias para su realización a la brevedad, de modo que dispondrá la audiencia especial para ese solo efecto. Debe tratarse –conforme lo expresa el numeral 10 del artículo 454– de hechos sobrevinientes, graves y debidamente acreditados, esto es, una situación excepcional, que no se produce cuando el hecho ha sido previsible o posible de evitar, aunque sea grave. La resolución que acoge el entorpecimiento y dispone la audiencia especial se entiende notificada en el acto, haya concurrido o no la contraria. Si bien la ley no la establece, puede estimarse que debe invocarse el entorpecimiento en la respectiva audiencia de juicio, pues de otro modo no se advierte de qué forma podría tratarse de un imprevisto y, de otra parte, aparece que se alega en la audiencia en la que ha debido comparecer, conforme se desprende del citado numeral 10.

LA PRUEBA DOCUMENTAL

Artículos

451 - 453 - 454 CT

Oportunidad procesal en la que se incorpora al proceso

La norma contenida en el artículo 446 CT dispone que la prueba documental solo se podrá presentar en la audiencia preparatoria en concordancia con aquella que establece la oportunidad procesal para su impugnación, en cuya virtud –conforme a lo ordenado en el numeral 2 del artículo 454– corresponde hacerlo en forma oral en la audiencia preparatoria o en la de juicio.

Es necesario advertir que el legislador ha utilizado diversos verbos en lo referido a la prueba documental, que lleva a concluir que la incorporación procesal de la prueba documental se produce en la audiencia de juicio, en lo que dice relación con su mérito probatorio, sin perjuicio de que ella haya sido impugnada antes, especialmente en lo relativo a su inadmisibilidad.

El mencionado inciso segundo del artículo 446 establece que la prueba documental solo se puede presentar en la audiencia preparatoria, atendiendo además a que la citación a esta audiencia debe hacer constancia que las partes

deberán señalar al tribunal todos los medios de prueba que pretendan hacer valer en la audiencia de juicio.

De este modo, el ofrecimiento de la prueba documental consiste en la actuación procesal de la parte por la que somete aquella que ofrece a la calificación de pertinencia del tribunal; su presentación –del modo que establece el inciso segundo del artículo 451 CT– radica en la exhibición material a los efectos del conocimiento de la parte en contra de la cual se presenta y del tribunal, pudiendo la primera impugnarla en el acto o bien en la audiencia de juicio.

En seguida, la prueba documental se hace valer en la audiencia de juicio –en concordancia con lo establecido en el numeral 1 del artículo 454 CT, que ordena la documental como la primera de las pruebas que se rinden–, en términos de que la parte da fundamento del contenido probatorio de la misma, en cuanto a los efectos que de ella se producirán en respaldo del enunciado de hecho contenido en la demanda o en la contestación, según corresponda. De este modo, una cosa es la presentación de la documental e incluso su impugnación, otra es que la documental admitida en juicio tiene el mérito que la parte le atribuye, en términos de que la hace valer en la respectiva audiencia de juicio.

Impugnación y objeción de la prueba documental

La ley hace referencia a la impugnación de la prueba documental. Entendemos que ello es más amplio que la objeción documental y la comprende la referida no solo al mérito probatorio de la misma, sino, además, a su admisibilidad. Así, es posible que se impugne el documento al presentarse para su admisibilidad o, bien, una vez incorporado al proceso, se rechace el mérito probatorio que la parte que lo presenta le otorga, sea en virtud de las causales de objeción o de otras que puedan recaer sobre el mismo, como puede ser su inoponibilidad.

Incorporación de la prueba documental

Se hace necesario señalar que dados los verbos utilizados por la ley respecto de la prueba documental, según ya se ha señalado, es que se estima que ésta debe singularizarse a los efectos del hecho a probar, para el que se hace valer en el juicio, sin que sea necesaria su incorporación íntegra mediante el registro oral de su contenido. Ello en razón del mérito del documento en cuanto tal, pero, además, considerando la necesaria expedición de la audiencia y del conocimiento en el evento de que se recurra de la decisión del tribunal y el documento constituya un antecedente del recurso que se deduzca.

La prueba documental ofrecida en la audiencia preparatoria y que se rinda en la audiencia de juicio debe ser incorporada al sistema de tramitación electrónica del Poder Judicial, una vez que ha sido rendida. Cabe tener presente que aquella que ha sido presentada con la demanda o la contestación ya habrá sido incorporada con anterioridad.

LA PRUEBA CONFESIONAL

Artículos
453 - 454 CT

Citación a confesar

Se pide en la audiencia preparatoria, se cita y se tiene por notificada en ésta, aun cuando la parte a la que se cita no haya concurrido a la audiencia. Solo se puede solicitar una sola vez por cada parte. Si los demandantes son varios, el juez puede reducir el número de absolventes, en especial cuando sus declaraciones puedan constituir una inútil reiteración sobre los mismos hechos. Esto significa que, en virtud de dicha facultad, puede el juez ejercerla por causas distintas de la indicada en modo especial.

Si bien es ésta una prueba que solicitan las partes –de modo que comparezca el citado a confesar sobre aquellos hechos que constituyen el objeto de la prueba–, estimamos que dadas las amplias facultades del tribunal, puede el juez ordenar la comparecencia del demandante o del demandado a fin de que declare sobre éstos. De este modo, la puede decretar el tribunal, cuestión que por lo demás se reafirma al entender que las amplias facultades con que cuenta el juez guardan cierta similitud, aunque entendemos como más amplias, que las medidas para mejor resolver contenidas en el artículo 159 CPC.

Comparecencia personal o delegada

El citado está obligado a comparecer a la diligencia. Sin embargo, puede designar mandatario mediante escrito que se entrega al inicio de la respectiva audiencia de juicio.

Si el mandatario es de aquellos que representa al empleador, debe tratarse de una de las personas a que se refiere el artículo 4° del CT, cuestión ésta que si bien la ley no lo exige expresamente, debe acreditarse, acompañándose al escrito de designación la documental pertinente. Ya se ha señalado la facultad del juez cuando se alega y acredita el entorpecimiento de aquel que ha sido citado a confesar.

Ejecución de la diligencia confesional

Se ha producido un profundo cambio en la confesional como medio de prueba, pues se ha pasado de una diligencia pasiva y formal a una dinámica y real, teniéndose presente que en la antigua legislación se producía mediante la afirmación o negación de aquellas afirmaciones que se le hacían al citado en el respectivo pliego de posiciones y de las que podía dar respuesta formal o señalando su ignorancia del hecho referido en la respectiva posición.

Dado que la diligencia confesional está destinada a contribuir al esclarecimiento de los hechos que se discuten en el juicio y respecto del cual es un supuesto que el citado tiene conocimiento de los mismos, la diligencia cambia con la intermediación, pues el juez –que debe tomar la decisión en el caso, por lo que es interesado en llegar a conocer las circunstancias de los hechos– le

podrá exigir la justificación de la respuesta que el citado a confesar dé. En el procedimiento antiguo, bastaba que el citado hiciera presente que no le constaba lo que se le afirmaba, resultando una prueba inocua, cuestión ésta que cambia desde que el juez podrá requerirle directamente de las explicaciones que justifican la ignorancia que el interrogado invoca.

De ahí que la diligencia se desarrolla sin pliego y en forma verbal, en que el juez o quien solicitó la diligencia formula las preguntas en forma directa y atinente a los hechos del juicio, pues las preguntas deben ser pertinentes a aquellos sobre que recae la prueba y expresarse en términos claros y precisos, de manera que puedan ser entendidas sin dificultad. El tribunal puede interrogar, rechazar preguntas y ordenar que el absolvente precise o aclare sus dichos.

Debe recordarse, a propósito de estos medios de prueba, de las amplias facultades con que cuenta el juez para encontrar la verdad de los hechos, de modo que el nuevo procedimiento ha desplazado el formalismo por la verdad, por lo que al practicarse la diligencia nada impide que antes que se retire el citado, el juez nuevamente pueda pedirle aclaraciones o formule nuevas interrogaciones. Lo mismo ocurre en la testimonial.

Efectos de la confesional

Si no concurre el absolvente o, concurriendo, se niega a declarar o da respuestas evasivas, pueden presumirse efectivas las alegaciones de la parte contraria formuladas en relación a los hechos objeto de la prueba en la demanda o en la contestación, según corresponda. Esto significa que la ausencia de pliego no obsta al efecto que se produce de la conducta del citado, en cuanto a que producidas esas circunstancias, los hechos que han sido afirmados en la demanda o en contestación puede el juez presumirlos como efectivos. Es esta una facultad del juez que puede ejercerla, bastando la sola circunstancia de haberse producido las situaciones que la autorizan.

LA PRUEBA TESTIMONIAL

Artículos
453 - 454 CT

Testigos que comparecen en juicio

El juez cuenta con amplias facultades en cuanto a la testimonial, considerando la necesaria celeridad en el proceso, teniendo presente que la diligencia debe llevar a la verdad, sobre la base de una diligencia útil.

Dispone la ley que se limita la testimonial a cuatro testigos por cada parte. Excepcionalmente puede ampliarse dicho número por resolución fundada. En el caso en que se haya producido la acumulación de autos, el número lo determina el tribunal, pero en todo caso el máximo es de cuatro por causa acumulada. Asimismo, el juez puede reducir el número de los testigos que depondrán por cada parte o prescindir de la prueba testimonial cuando pudiere constituir inútil reiteración de hechos suficientemente esclarecidos.

La testimonial se presta ante el juez

Los testigos declaran solo ante tribunal, por lo que no pueden hacerlo por exhorto o ante otro tribunal. Para ello ha debido ordenarse su citación en la audiencia preparatoria, practicándose por carta certificada, la que debe despacharse al domicilio señalado por la parte con a lo menos ocho días de anterioridad al de la audiencia de juicio.

Obsérvese que desaparece el apercibimiento de arresto contemplado en la actual legislación procesal laboral, pero se dispone en el inciso final del número 5 del artículo 454 que la comparecencia del testigo a la audiencia de juicio es siempre suficiente justificación cuando sea requerido para cumplimiento de obligaciones laborales, educativas o de otra naturaleza, y no podrá ocasionar consecuencias jurídicas adversas al testigo. Si el testigo no comparece, no se podrá rendir la prueba, salvo que el juez estime por resolución fundada que existe caso fortuito o fuerza mayor y suspenda la audiencia de juicio.

La diligencia testimonial

Como en la confesional, más importante que la forma es el fondo, de modo que así como no se formula ésta a través del pliego, sino que a través del interrogatorio directo, en la nueva legislación se ha eliminado el trámite de tacha del testigo, pues lo importante es el esclarecimiento de los hechos, teniéndose presente la calidad del testigo, la que fluye de su propia declaración.

En efecto, sin perjuicio de la eliminación de la tacha del testigo, nada impide que la contraria le formule preguntas de conocimiento o de su acreditación respecto a los hechos controvertidos, o aun de su imparcialidad, sin perjuicio de que sea el propio juez quien, además, pueda requerir de ello durante el interrogatorio, pues le interesa la calidad del testigo. La parte podrá observarla en su alegato final, tanto respecto de las circunstancias personales del testigo como en lo relativo a la veracidad de su testimonio.

De otra parte, los testigos declaran bajo juramento o promesa de decir verdad. El juez, en forma previa y expresa, debe poner en su conocimiento de las sanciones de presidio en su grado medio y multas de 11 a 20 unidades tributarias mensuales que corresponde aplicar en caso de que incurra en el delito de falso testimonio contenido en el artículo 209 del Código Penal.

El tribunal y las partes interrogan al testigo. Si bien la ley no ha establecido si comienza el tribunal o las partes en el interrogatorio al testigo y si las últimas lo hacen directamente o por medio del tribunal, estimamos que debe ser el tribunal quien comience, pues al haber declarado admisible su declaración en función de los hechos a probar, puede dirigir las interrogaciones hacia aquellos puntos relativos a los hechos que le interesan en función de la decisión. Nada obsta a que durante el interrogatorio de las partes, el juez nuevamente formule nuevas interrogaciones al testigo o le pida que aclare o precise sus dichos, por iniciativa propia o a petición de una de las partes. En seguida lo debe hacer la parte que lo presente, sin perjuicio de las contrainterrogaciones que pueda hacer después la contraria.

El tribunal califica las preguntas que las partes hagan, esto es, puede rechazar aquellas que no sean pertinentes al esclarecimiento de los hechos sobre los que versa el juicio. Las preguntas no pueden ser asertivas o contener elementos de juicio que determinen la respuesta, ni referirse a hechos ajenos al objeto de la prueba. Esta calificación la hace el juez sin más trámite, pero para mantener la bilateralidad de la audiencia, se debe escuchar a las partes, si así lo requieren. Debe el juez pronunciarse, además, cuando una de las partes objeta la que formule la contraria.

LA EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS

Artículo 453 CT

Se debe solicitar en la audiencia preparatoria para verificarse en la audiencia de juicio, pero disponiéndose de los mismos, cinco días antes de su realización, con el objeto de que la contraria y el propio juez conozcan del mismo con la suficiente anticipación, de modo que se trate de una diligencia útil la que se verifique a su respecto.

Cuando sin causa justificada no se exhiban los documentos que legalmente deban obrar en poder de las partes, pueden estimarse como probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación a la prueba decretada.

Nada dice el Código en relación a la sanción de la omisión de la exhibición de documentos respecto de los que no exista obligación legal de conservarlos ni respecto de la exhibición de documentos que deba realizar un tercero. Estimamos que en este caso el juez puede decretar sanciones y aplicar supletoriamente el artículo 349 CPC, pero en ningún caso podrá fijar una nueva audiencia para realizar la exhibición. La única posibilidad es que el juez decrete la suspensión de la audiencia de juicio por caso fortuito o fuerza mayor.

LA PRUEBA PERICIAL

Artículo 453 CT

En la audiencia preparatoria se designa al perito. Atendido a lo establecido en el inciso cuarto del número 9 del artículo 453, en cuanto establece que se puede recurrir a cualquier medio idóneo de comunicación o transmisión de datos que permita la pronta práctica de las diligencias, solo asegurando la debida recepción y dejándose constancia de ello, es que debe practicarse en dicha audiencia, de forma que se produzca de inmediato la aceptación del cargo.

La prueba pericial se rinde en la audiencia de juicio mediante la declaración del perito de acuerdo a las normas de los testigos, pero el informe debe ser puesto a disposición de las partes tres días antes, a lo menos, de la audiencia de juicio. El juez, con acuerdo de las partes, puede eximir al perito de la comparecencia, y en ese caso el informe se admite como prueba.

Ya se ha señalado la facultad reconocida al juez para el caso que no se disponga del informe al inicio de la audiencia de juicio.

OFICIOS Artículo 453 CT

Los oficios se decretan y despachan en la audiencia preparatoria, al igual que todas las citaciones. Solo se admiten aquellos que constituyan información objetiva, pertinente y específica sobre los hechos materia del juicio.

Puede el juez recurrir a cualquier medio idóneo de comunicación o de transmisión de datos, asegurando la recepción y pronta respuesta. Si se solicitan a entidades públicas, deben dirigirse directamente a la oficina de la jurisdicción de la entidad que conozca de los hechos o deban constar los antecedentes sobre los que se pide informe.

Deben evacuarse en el plazo que el tribunal fije, pero en todo caso no podrá exceder a tres días con anterioridad a la audiencia de juicio, pudiendo recibirse por cualquier medio idóneo de transmisión de datos o comunicación. Ya se ha señalado la facultad reconocida al juez para el caso que no se disponga del oficio al inicio de la audiencia de juicio.

OTROS ELEMENTOS DE CONVICCIÓN NO REGULADOS Artículo 454 CT

El juez determina la forma de su incorporación al juicio, adecuándola en lo posible al medio de prueba que resulte más análogo. Éstos pueden ser ofrecidos por las partes o decretados por el juez.

Otras situaciones no reguladas por el procedimiento

La ley no regula otras situaciones que se pueden presentar en el proceso, como ocurre en el caso en que solo ha sido posible obtener la prueba con posterioridad a la audiencia preparatoria o de juicio. Con la modificación de la Ley N° 20.260, en cuanto a que ha establecido los casos específicos en los que se admite prueba fuera de la audiencia de juicio –los casos excepcionales relativos al informe del perito y de los oficios solicitados como al entorpecimiento alegado en el caso del citado a confesar–, es que estimamos que no resulta admisible otra prueba distinta de aquella que haya sido ofrecida y admitida, presentada en la oportunidad procesal correspondiente.

OBSERVACIONES A LA PRUEBA Artículo 454 CT

Al final de la audiencia de juicio, las partes formularán oralmente, en forma breve y precisa, las observaciones de la prueba y sus conclusiones. Nada impide que el juez pueda determinar los tiempos máximos que se otorga a los apoderados de las partes para que efectúen sus observaciones a la prueba, sin

perjuicio de que puede pedir aclaraciones sobre puntos que no estén suficientemente esclarecidos.

**DICTACIÓN DE LA SENTENCIA EN LA AUDIENCIA
O CON POSTERIORIDAD A LA MISMA**

Artículos
457 - 460 CT

El juez puede pronunciar el fallo en la misma audiencia o dictarlo dentro de quince días, citando a las partes a notificarse del mismo en día y hora dentro de ese plazo. La modificación de la Ley N° 20.260 eliminó la referencia a las bases del fallo, en cuanto quedaba el juez obligado a emitir las consideraciones y fundamentos de su decisión. Las partes se entienden notificadas en la citación especial para oír la sentencia, asistan o no a ella. La sentencia la debe pronunciar el juez que presidió la audiencia de juicio, y si éste no pudiere, debe celebrarse nuevamente dicha audiencia.

ACTA DE LA AUDIENCIA

Artículos
454 - 455 CT

Una vez finalizados los alegatos finales en cuanto a que las partes pueden formular, concluida sea la prueba, sus observaciones relativas a la prueba y conclusiones, sin perjuicio de que puede el juez requerir de las partes le aclaren los puntos que estime no suficientemente esclarecidos. En seguida, se debe extender el acta respectiva en la que consta el lugar, fecha e individualización del tribunal, de las partes comparecientes, de sus apoderados y abogados, y de otras circunstancias que el tribunal estime necesario incorporar.

Si el juez no dicta el fallo en la misma audiencia, es que procede se cite a día y hora en que se ponga en conocimiento de las partes la decisión del tribunal, de modo que, estimamos, debe constar ésta en el acta que se levante, citación de la que quedan notificadas las partes, hayan o no concurrido a aquélla.

CAPÍTULO IV
LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES
EN JUICIO DEL TRABAJO

SUMARIO

SECCIÓN PRIMERA
PROCEDIMIENTOS ESPECIALES

Procedimiento de aplicación general y los procedimientos especiales.

SECCIÓN SEGUNDA
EL PROCEDIMIENTO MONITORIO

Los procedimientos especiales; El procedimiento monitorio; Ámbito de aplicación; Reclamación administrativa previa; Actuaciones de las partes en la instancia administrativa; La demanda en procedimiento monitorio; Resolución recaída en la demanda; Reclamación contra la resolución que recae en la demanda; La audiencia de conciliación y prueba; La sentencia monitoria; Los recursos.

SECCIÓN TERCERA
EL PROCEDIMIENTO DE TUTELA DE LOS DERECHOS
FUNDAMENTALES

El procedimiento de tutela de los derechos fundamentales; Ámbito de aplicación; Los derechos fundamentales tutelados por la acción; Lesión de derechos y garantías; Titulares de la acción; Acumulación de acciones; Vulneración de derechos fundamentales y discriminación con ocasión del despido; Reglas especiales del procedimiento de tutela; Denuncia; Suspensión provisional de los efectos del acto impugnado; *Onus probandi*; La sentencia.

SECCIÓN PRIMERA
LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN GENERAL
Y LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES

La Ley N° 20.087 –como ya se ha señalado– ha establecido el procedimiento general u ordinario en juicio del trabajo y procedimientos especiales en consideración a la cuantía de lo demandado, a la naturaleza de los derechos que se reclaman ante el órgano jurisdiccional y a la naturaleza de la acción, de acuerdo a la actuación administrativa que le da origen.

Es así como en términos generales, de acuerdo a la cuantía, el procedimiento monitorio responde a una forma de juicio simplificado que pasa al contradictorio una vez que se impugna la resolución judicial que acoge o rechaza la demanda monitoria y que, en todo caso, ha requerido de una previa intervención ante el servicio administrativo.

De otra parte, según se trate de los derechos cuya protección se reclama, se ha consagrado el procedimiento de tutela de los derechos fundamentales, cuyo objeto es dar amparo y sancionar cuando se ha producido vulneración de aquéllos de carácter constitucional. Finalmente es posible reconocer el procedimiento que se refiere a las reclamaciones en contra de las resoluciones administrativas en general o bien a aquellas en las que se ha impuesto multa. Lo distintivo de estos procedimientos es que las normas que los regulan se distinguen de aquellas contenidas en el procedimiento general u ordinario, y aun en los casos en los que se hace remisión a éste, las normas especiales que en todo caso se establecen respecto de éstos permiten distinguirlo como una forma de juicio especial.

SECCIÓN SEGUNDA
EL PROCEDIMIENTO MONITORIO

EL PROCEDIMIENTO MONITORIO
Artículos
496 - 497 - 498 - 499 - 500 - 501 - 502 CT

El legislador procesal laboral recoge la experiencia en el Derecho Comparado de procedimientos que, valiéndose de formas simplificadas, abrevian el camino a la sentencia definitiva, y en los que se genera un proceso contradictorio solo a partir de la oposición del requerido. El procedimiento monitorio responde a la idea de obtener sentencia en un lapso breve, con una mínima intervención del órgano jurisdiccional y que admite una fase de contradicción solo en el caso de oposición del requerido. Su consagración legislativa no ha estado exenta de dificultades y su primer diseño contenido en la Ley N° 20.087 ha sido sustituido por la Ley N° 20.260.

ÁMBITO DE APLICACIÓN
Artículos
201 - 496 - 503 - 504 CT

El artículo 496 CT establece lo siguiente:

Respecto de las contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales, sin considerar, en su caso, los aumentos a que hubiere lugar por aplicación de los incisos quinto y séptimo del artículo 162; y de las contiendas a que se refiere el artículo 201 de este Código, se aplicará el procedimiento que a continuación se señala.

De este modo, el procedimiento monitorio tiene aplicación en los siguientes casos:

- a) En las contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales, sin considerar en su caso, los aumentos a que hubiere lugar por aplicación de los incisos quinto y séptimo del artículo 162. De este modo, el legislador excluye para la determinación de la cuantía la sanción pecuniaria asociada a la infracción del inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo, consistente en el pago al trabajador despedido de las remuneraciones hasta la convalidación del despido, cuando se ha puesto término al contrato de trabajo, no encontrándose el empleador al día en el pago de las cotizaciones previsionales.
- b) En las contiendas del artículo 201 del Código del Trabajo, esto es, cuando se trata de aquellas contiendas que se originan en la infracción del fuero maternal, incluida la situación del padre adoptante beneficiado por el mismo instituto.

Se ha extendido su aplicación a todos aquellos casos en los que, en virtud de lo dispuesto en el Código del Trabajo u otro cuerpo legal, se establezca reclamación judicial en contra de las resoluciones pronunciadas por los servicios administrativos o de fiscalización en el cumplimiento de la legislación laboral y previsional, cuando la cuantía no exceda de diez ingresos mínimos mensuales, incluyendo aquéllas emanadas de la Dirección del Trabajo, con excepción de las que imponen multa administrativa o se pronuncian sobre la reconsideración pedida, que se somete al procedimiento de aplicación general, conforme lo dispone el artículo 503 CT.

RECLAMACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA

Artículos 497 - 508 CT

Dispone la ley que será necesario, previo al inicio de la acción judicial, se haya deducido reclamo ante la Inspección del Trabajo que corresponda, la que deberá fijar día y hora para la realización del comparendo respectivo, al momento de ingresarse dicha reclamación. Se exceptúan de esta exigencia las acciones referentes a las materias reguladas por el artículo 201 del CT.

De este modo, el reclamo administrativo del trabajador da origen al siguiente procedimiento en la instancia administrativa previa al juicio monitorio:

- a) La Inspección del Trabajo cita a una Audiencia de Conciliación mediante carta certificada o por funcionario de dicha institución, el que actúa como ministro de fe. El artículo 508 CT dispone que la citación por carta certificada deberá dirigirse al domicilio que las partes hayan señalado en el contrato de trabajo, en el instrumento colectivo o el que conste en los registros propios de la misma Dirección del Trabajo. Cuando la citación se hace por un funcionario de ese organismo que actúa como ministro de fe, los domicilios válidos son los mismos señalados precedentemente y la citación debe hacerse personalmente o entregarse, en su defecto, a persona adulta que se encuentre en el domicilio del reclamado.
- b) Las partes deben concurrir al comparendo de conciliación con los instrumentos probatorios de que dispongan. La norma, si bien impresiona como genérica en cuanto hace una amplia alusión al concepto de medios probatorios, no puede aludir sino solo a la prueba instrumental. De allí la referencia específica que hace a instrumentos, contrato de trabajo, balances, comprobantes de asistencia y cualquier otro que estimen pertinentes. Tal conclusión guarda armonía con la finalidad de la fase administrativa del conflicto laboral, cual es de arribar a un acuerdo, facilitado por la intervención del conciliador con lo expuesto por las partes y los antecedentes instrumentales de que éstos dispongan en tal fase, y reconoce, además, las limitaciones del órgano administrativo en materia probatoria, por ser ésta propia de la actividad jurisdiccional.

- c) Se levanta acta de lo obrado, entregándose copia autorizada a las partes que asistan.

Cuando se trata de reclamaciones en contra de las resoluciones administrativas a las que se hace aplicable el procedimiento monitorio en virtud de lo dispuesto en el artículo 503, estimamos que no se hace necesaria la reclamación administrativa previa, puesto que lo reclamado emana de la actuación del órgano administrativo.

ACTUACIONES DE LAS PARTES EN LA INSTANCIA ADMINISTRATIVA Artículo 498 CT

La conciliación total en sede administrativa da término al conflicto en su fase declarativa.

La citación a comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo puede dar lugar, además, a cualesquiera de las siguientes situaciones:

- a) No concurrencia del reclamante;
- b) No concurrencia del reclamado;
- c) Conciliación parcial, y
- d) Inexistencia de acuerdo.

Si el reclamante no se presenta estando legalmente citado, los antecedentes administrativos se archivan, pudiendo el trabajador accionar judicialmente conforme al procedimiento de aplicación general u ordinario.

LA DEMANDA EN PROCEDIMIENTO MONITORIO Artículos 201 - 446 - 497 - 499 CT

En las controversias relativas al artículo 201 del Código del Trabajo y en aquellos casos cumplida que haya sido la reclamación administrativa que exige el artículo 497 si se ha verificado la rebeldía del reclamado o no se ha producido la conciliación total o cuando ésta fuere parcial, el trabajador o el legitimado activo que corresponda en los casos a que alude el artículo 504 CT, podrá interponer demanda ante el juez del trabajo competente.

La demanda debe interponerse dentro del plazo establecido en los artículos 168 y 201 de este Código, según corresponda, conforme a lo establecido en el inciso primero del artículo 499. Debe tenerse presente que la reclamación y gestiones administrativas ante la Inspección del Trabajo producen el efecto de suspender e interrumpir el término de caducidad y de prescripción de los artículos 168 y 480 CT.

La demanda debe interponerse por escrito y con las menciones a que se refiere el artículo 446 CT, y debe acompañarse a ella el acta levantada ante la

Inspección del Trabajo. Esta exigencia no rige en el caso de la acción nacida en infracción al artículo 201 del CT.

RESOLUCIÓN RECAÍDA EN LA DEMANDA
Artículo 500 CT

El artículo 500 CT, modificado en su inciso quinto por la Ley N° 20.974, de Diario Oficial de 3 de diciembre de 2016, dispone lo siguiente:

En caso que el juez estime fundadas las pretensiones del demandante, las acogerá inmediatamente; en caso contrario las rechazará de plano. Para pronunciarse, deberá considerar, entre otros antecedentes, la complejidad del asunto que se somete a su decisión, la comparecencia de las partes en la etapa administrativa y la existencia de pagos efectuados por el demandado. En caso de no existir antecedentes suficientes para este pronunciamiento, el tribunal deberá citar a la audiencia establecida en el inciso quinto del presente artículo.

Las partes solo podrán reclamar de esta resolución dentro del plazo de diez días hábiles contado desde su notificación, sin que proceda en contra de ella ningún otro recurso.

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

Presentada la reclamación dentro de plazo, el juez citará a las partes a una audiencia única de contestación, conciliación y prueba, la que deberá celebrarse dentro de los quince días siguientes a su presentación. En el evento de citarse a la audiencia única por no existir antecedentes suficientes para el pronunciamiento a que se refiere el inciso primero, el tribunal fijará dentro de los veinte días siguientes a la fecha de la resolución, el día y la hora para su celebración, debiendo mediar entre la notificación y la celebración de la audiencia, a lo menos, cinco días.

Si el empleador reclama parcialmente de la resolución que acoge las pretensiones del trabajador, se aplicará lo establecido en el artículo 462.

El juez puede acoger la demanda, rechazarla o citar a una audiencia cuando estime que no tiene antecedentes para emitir pronunciamiento. Las primeras dos alternativas son propias de este tipo de procedimiento. La tercera, introducida por la Ley N° 20.260, se aparta de la concepción propia de los procedimientos monitorios, desde que es ajena a la lógica esencial de este tipo de arbitrios, conforme a la cual solo la oposición de parte activa la fase contradictoria del juicio y de no producirse ésta, la causa simplemente concluye, en el caso de rechazo de la demanda, o se genera –si se acoge la pretensión– un título ejecutivo.

El artículo 500 CT dispone que para que el juez emita pronunciamiento –entendiendo por tal aquel que acoge o rechaza la demanda– debe considerar, entre otros antecedentes, la complejidad del asunto que se somete a su deci-

sión, la comparecencia de las partes en la etapa administrativa y la existencia de pagos efectuados por el demandado, señalando que, en caso de no existir antecedentes para este pronunciamiento, debe citar a la audiencia de conciliación y prueba.

RECLAMACIÓN CONTRA LA RESOLUCIÓN QUE RECAE EN LA DEMANDA Artículos 440 - 500 CT

La resolución que dicte el juez se notifica al demandado conforme a las reglas generales, y al demandante por carta certificada, por aplicación del artículo 440 CT y en atención a la naturaleza de la resolución, que cita a las partes una audiencia de conciliación y prueba.

La notificación debe contener una información esencial: se hará constar en ella los efectos que producirá la falta de reclamo o su presentación extemporánea. Esta mención y la exigencia de notificación fehaciente resultan indispensables de cara a los importantes efectos jurídicos que genera la inactividad, rebeldía o silencio del requerido.

Las partes disponen de diez días para reclamar de la resolución, contados desde la notificación. Esta reclamación es, por su naturaleza y objeto, una forma de impugnación especial, que tiene como finalidad impedir que la resolución quede a firme, y activa el contradictorio en el procedimiento, reconduciéndolo a un juicio controversial que ha de concluir en una sentencia definitiva. Por ello, estimamos que tal forma específica de impugnación excluye la interposición de recursos ordinarios, no obstante la redacción del artículo 502 del CT, que no reparó en la naturaleza especial de esta resolución.

Así por ejemplo, si la resolución del juez recaída sobre la demanda la desestima, no puede invocarse que tal resolución es una sentencia interlocutoria que pone término al juicio o hace imposible su continuación, de conformidad con el artículo 476 en relación al citado artículo 502, porque ni lo uno ni lo otro ocurre, toda vez que el legislador contempla esta forma especial de impugnación que permite enervar el agravio que significa desestimar la acción de plano, provocar el juicio mismo y abrir la posibilidad –sujeta a la aportación probatoria– de que la acción sea acogida.

La ley no exige que la resolución sea fundada.

LA AUDIENCIA DE CONTESTACIÓN, CONCILIACIÓN Y PRUEBA Artículos 462 - 500 - 501 CT

La reclamación presentada dentro de plazo impone al juez el deber de citar a una audiencia única de contestación, conciliación y prueba. Igualmente deberá citar a ella si estima que en la demanda monitoria no existen antecedentes suficientes para pronunciarse.

Esta audiencia tiene las siguientes características:

- a) Es una audiencia única y tendrá lugar solo con la parte que asista;
- b) Debe celebrarse dentro de los quince días siguientes a la presentación de la reclamación o dentro de los veinte días siguientes a la fecha de la resolución que la citar por no existir antecedentes suficientes.
- c) Si el empleador reclama solo parcialmente de las pretensiones del trabajador, se aplica lo dispuesto por el artículo 462, esto es, se da inicio a la ejecución si dentro de quinto día no se acredita el cumplimiento. Pese a no estar expresamente contenido en la norma del inciso segundo del artículo 500 CT, es de toda lógica entender que el reclamo pueda tener como objeto impugnar solo parcialmente la resolución, con lo que la ejecución se iniciará en aquello no reclamado y el procedimiento monitorio se sustanciará con lo que ha sido objeto de impugnación;
- d) Las partes deben asistir a la audiencia con todos sus medios de prueba, y
- e) Si comparecen a través de mandatario, éste debe estar expresamente investido de facultades para transigir.

La Ley N° 20.287 corrigió la omisión en cuanto a la contestación, que garantiza el derecho de defensa de las partes. No debe olvidarse que la reclamación del artículo 500 no exige fundamentación (sin perjuicio de que la pueda contener), por lo que no puede estimársela como un libelo capital de la fase de discusión que permita definir la controversia.

Estimamos que sea cual fuere la resolución primera impugnada, acogiendo o rechazando la acción, o bien llamando a audiencia única por no poder emitir pronunciamiento sobre la base de lo señalado en la demanda, el tribunal debe abrir una fase de discusión breve y encauzada estrictamente sobre la pretensión original, no pudiendo extenderse a cuestiones distintas a lo pedido en ella, lo que se estima indispensable con el objeto de materializar el derecho a defensa, mediante el expediente de oír a ambas partes y con ello fijar adecuadamente la controversia.

De otra parte, en este procedimiento especial no se da solución a la falta de comparecencia de ambas partes a la audiencia decretada. Ha de aplicarse aquí la norma supletoria conforme a la cual, si las partes no asisten, podrán solicitar por una sola vez, conjunta o separadamente, dentro de quinto día contado desde la fecha en que debió efectuarse la audiencia, nuevo día y hora para su realización, conforme lo establece el inciso segundo del numeral 1 del artículo 453 CT en relación con el inciso segundo del artículo 432 CT.

LA SENTENCIA MONITORIA Artículos 459 - 501 CT

El inciso tercero del artículo 501 prescribe que el juez debe dictar sentencia al término de la audiencia, la que debe contener las menciones señaladas en los números 1, 2, 5, 6 y 7 del artículo 459.

Estimamos, sin embargo, que la señalada disposición ha omitido la necesaria motivación del fallo, pues reduce la sentencia al deber de identificar la fecha y lugar en que se expide, la singularización de las partes, la enunciación de las normas jurídicas, la decisión de lo controvertido y el pronunciamiento sobre las costas. Se soslaya de este modo la circunstancia que el proceso deviene en una controversia de hecho, con un espacio probatorio, con el aporte de las partes para la formación de la convicción a favor de sus pretensiones de las que necesariamente el juzgador deberá hacerse cargo en la resolución final. En este punto, no puede olvidarse que el derecho a la prueba no solamente se satisface con la posibilidad de presentar la que se estime pertinente, sino que comprende, también, el derecho a que ésta sea considerada o descartada razonadamente por el órgano jurisdiccional en la sentencia. De este modo, estimamos que el juez debe explicar por qué llega a la decisión que emite, de modo que ésta se ajuste a las exigencias de un procedimiento racional y justo.

La Ley N° 20.974, de Diario Oficial de 3 de diciembre de 2016, agregó un nuevo inciso final al artículo 501, estableciendo excepciones al deber de dictar la sentencia al término de la audiencia, permitiendo que pueda dictarse con posterioridad. En concreto, tratándose de causas de interés colectivo o que presenten mayor complejidad, se permite que el juez pueda, mediante resolución fundada, decidir que se dicte la sentencia respectiva hasta en un plazo de tres días de terminada la audiencia. Cuando la sentencia se dicte con posterioridad a la audiencia única deberá citarse a las partes para notificarlas del fallo, fijando día y hora al efecto, dentro del mismo plazo, y se entenderán notificadas de la sentencia en la actuación prevista al efecto, hayan o no asistido a ella. Estimamos que en estos casos, aun con mayor razón, el juez debiera explicar cómo ha formado su convicción.

LOS RECURSOS Artículo 502 CT

El artículo 502 prescribe que las resoluciones dictadas en el procedimiento monitorio serán susceptibles de ser impugnadas por medio de todos los recursos establecidos en este Código, con excepción del recurso de unificación de jurisprudencia contenido en los artículos 483 y siguientes. Nos remitimos aquí a lo señalado en el capítulo en que se tratan los medios de impugnación.

* * *

SECCIÓN TERCERA

EL PROCEDIMIENTO DE TUTELA
DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

EL PROCEDIMIENTO DE TUTELA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES
Artículo 491 CT

El procedimiento de tutela laboral constituye un arbitrio procesal distinto de todo otro aplicado anteriormente, solo asimilable a los establecidos en protección de la libertad sindical y de la negociación colectiva en el CT, que dota a los trabajadores de un mecanismo de tutela en sus derechos ciudadanos e introduce al sistema procesal una acción que recoge el concepto de ciudadanía en la empresa, ampliamente desarrollado por la doctrina y de reconocida aplicación en el Derecho Comparado.

El reconocimiento de los derechos fundamentales plantea la cuestión de la eficacia horizontal y directa de los derechos fundamentales, en tanto los derechos tienen aplicación directa en las relaciones entre privados, desplazando a la concepción originaria de los arbitrios de tutela, que los concebía solo para reclamar de aquellos actos provenientes de los órganos del Estado y porque se crea una acción para reclamar del acto vulneratorio, conforme a las reglas constitucionales, a diferencia de otros modelos procesales en que solo puede reclamarse la vulneración del derecho fundamental contra la resolución del juez que ha infringido normas constitucionales en la interpretación de normas de menor rango.

El procedimiento de tutela de los derechos fundamentales se reenvía a aquel de aplicación general previsto en el párrafo tercero, pero el legislador ha previsto en el párrafo sexto las normas especiales que son las que en definitiva le otorgan una fisonomía especial.

ÁMBITO DE APLICACIÓN
Artículo 485 CT

El artículo 485 CT, modificado en su inciso tercero por la Ley N° 20.974, de Diario Oficial de 3 de diciembre de 2016, establece lo siguiente:

El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6°, inciso primero, 12°, inciso primero, y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su

inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.

También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2º de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto.

Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.

Interpuesta la acción de protección a que se refiere el artículo 20 de la Constitución Política, en los casos que proceda, no se podrá efectuar una denuncia de conformidad a las normas de este Párrafo, que se refiera a los mismos hechos.

De este modo, el procedimiento de tutela laboral se aplica:

- a) Respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de normas laborales.
- b) Que afecten a los derechos fundamentales de los trabajadores: los del catálogo limitado (inciso primero del artículo 485), los casos de actos discriminatorios (inciso segundo del artículo 485), las hipótesis de represalias contra trabajadores (inciso tercero del artículo 485), y los actos que atenten contra la libertad sindical y la negociación colectiva (artículos 292 y 407 CT).
- c) Cuando tales derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.

LOS DERECHOS FUNDAMENTALES TUTELADOS POR LA ACCIÓN

Artículos

19 CPR

2º - 485 CT

En el marco de la tradición introducida con la acción de protección, el legislador ha optado por acotar el catálogo de derechos constitucionales que permiten accionar en este procedimiento en sede laboral, estableciendo un catálogo cerrado de derechos tutelados. Puede ello observarse al amparo de la teoría de la eficacia horizontal, que no admite exclusiones de derechos fundamentales en el ámbito de la tutela, lo que de algún modo puede reconocerse en el inciso segundo del artículo 6º de la Constitución Política. Con todo, dicho catálogo resulta suficientemente comprensivo de los casos que pueden ser de mayor recurrencia en cuanto a la lesión de los derechos fundamentales en las

relaciones laborales, en hipótesis de colisión de las potestades de dirección del empleador. Asimismo, se ha introducido una causa de pedir específica destinada a dar indemnidad a los trabajadores ante las represalias que pudieren sufrir como consecuencia de reclamaciones directas o de fiscalizaciones de la Dirección del Trabajo.

A) Derechos constitucionales garantizados:

- a) N° 1 inciso 1°, a la vida, integridad física y psíquica de la persona, siempre que la vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral;
- b) N° 4 al respeto y protección a la vida privada (y pública) y a la honra de la persona y de su familia;
- c) N° 5 en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada;
- d) N° 6 inciso 1° de libertad de conciencia, manifestación de todas las creencias y ejercicio libre de todos los cultos, que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público;
- e) N° 12 inciso 1°, de libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio;
- f) N° 16 en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y del inciso 4°, la proscripción de la posibilidad de prohibir alguna clase de trabajo, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad públicas o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así. Ninguna ley o disposición de autoridad pública podrá exigir la afiliación a organización o entidad alguna como requisito para desarrollar una determinada actividad o trabajo, ni la desafiliación para mantenerse en éstos. La ley determinará las profesiones que requieran grado o título universitario y las condiciones que deban cumplirse para ejercerlas. También en cuanto a los actos que constituyan prácticas desleales a la negociación colectiva;
- g) N° 19 de libertad sindical. El conocimiento de la vulneración a los derechos fundamentales que ampara este numeral del artículo 19 de la Constitución Política de la República se encuentra también sometido al procedimiento de tutela en estudio, al haberse modificado el artículo 292 CT y remitido su conocimiento y resolución;
- h) Al derecho a la no discriminación laboral de acuerdo a lo establecido en el numeral 16 del artículo 19 CPR y artículo 2° CT, salvo los contemplados en el inciso 6° de este último, relativo a las ofertas de trabajo.

B) Represalias ejercidas en contra de los trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.

El texto original solo mencionaba las represalias en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por

el ejercicio de acciones judiciales. La Ley N° 20.974, de Diario Oficial de 3 de diciembre de 2016, incorporó explícitamente la protección a los trabajadores testigos, tanto de aquellos que participen efectivamente como tales en un juicio como los que sean ofrecidos en tal calidad. Hay quienes entendían que estos sujetos ya se encontraban protegidos, pues existía una legitimación activa amplia, en tanto frente a represalias a trabajadores por haberse ejercido una acción judicial, la ley no distinguía si el trabajador víctima de las mismas era parte en el juicio o un testigo. De igual modo se ha entendido que la protección frente a represalias como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo no se limita a aquel trabajador que haya solicitado una fiscalización.

Esta protección contra las represalias, que ha sido denominada como garantía de indemnidad, ha sido objeto de observaciones por parte de algunos autores, en el sentido de que una norma de rango legal estaría reconociendo con carácter fundamental un derecho que no estaría en la Constitución Política. Sin embargo, debemos precisar que esta garantía no solo está en nuestro ordenamiento, sino que es reconocida en el derecho comparado como una manifestación del derecho a la tutela judicial efectiva.

LESIÓN DE DERECHOS Y GARANTÍAS Artículos 19 CPR - 485 CT

Los derechos y garantías tutelados resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limitan su pleno ejercicio, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto de su contenido esencial. Esta formulación legislativa es extremadamente rica desde que sintetiza, en pocas líneas, la doctrina sobre los derechos fundamentales y entrega las claves sobre los derroteros que ha de tomar la labor jurisdiccional tanto en la indagación probatoria cuanto en la argumentación propia de este tipo de materias.

En el marco de este capítulo se señalarán solo algunos alcances que pueden advertirse en la riqueza dogmática de la norma, las suficientes para intentar desentrañar la naturaleza de los conflictos que serán objeto de la acción, la expansión que se verifica en el núcleo de los asuntos tradicionalmente sometidos al control judicial, y los alcances que en la labor jurisdiccional –especialmente en lo relativo a la complejidad de la decisión y a los estándares de argumentación mínimos– ha de provocar.

- a) Los conflictos que se prevén se caracterizan por la colisión de derechos de rango constitucional esgrimidos tanto por el empleador como por el trabajador. El primero ha de invocar normalmente la potestad legal de dirección en todas sus dimensiones, respaldada en el derecho de propiedad y de libertad de emprendimiento empresarial, los trabajadores, la lesión de derechos fundamentales de un catálogo delimitado por ley.

- b) La afectación en cierto grado de los derechos fundamentales del trabajador reconoce como límite la no afectación del pleno ejercicio de los derechos en su contenido esencial, la razonabilidad de la medida que aparece lesionando el derecho (ausencia de arbitrariedad) y su proporcionalidad (en sentido estricto, entendida como el equilibrio entre los beneficios de la medida limitadora de la conducta del empleador amparada en el derecho constitucional, y una finalidad legítima y los daños o lesiones que dicha medida provoca en el derecho del trabajador afectado.
- c) Los criterios legislativos enunciados precedentemente no están definidos por la ley, por lo que necesariamente abren un amplísimo campo para que la argumentación judicial elabore las justificaciones, en el caso concreto, acerca de qué derecho ha de priorizarse y vencer o de qué forma han de armonizarse los derechos fundamentales en pugna, a partir del denominado juicio de ponderación: los derechos fundamentales en el escenario de las antinomias contingentes o eventuales son esencialmente derrotables, toda vez que no responden a una axiología jerárquica predeterminada, ni pueden, in abstracto, postularse uno como excepción permanente del otro, correspondiendo al juez, en el marco de dos discursos argumentativos antagónicos, debidamente razonados, decidir caso a caso. Esta sola constatación ilustra sobre la relevancia que la justificación de la sentencia cobra en esta sede y los desafíos que ello impone al juez del trabajo.
- d) Los conflictos jurídicos propios de tutela de derechos fundamentales se sitúan en la esfera de conflictos extrapatrimoniales (no obsta a este juicio el hecho que el procedimiento contemple la imposición complementaria de multas y el pago de indemnizaciones derivadas de la ilicitud del despido) y por ello exceden el esquema clásico del paradigma legalista de subsunción (hechos - norma jurídica aplicable - consecuencia prevista por la norma) propia de los conflictos de corte patrimonial.

TITULARES DE LA ACCIÓN

Artículos

485 - 486 - 489 - 495 - 496 CT

El procedimiento de tutela puede ser iniciado por acción del trabajador, de una organización sindical o de la Inspección del Trabajo, contemplándose casos restringidos para la acción del empleador:

- a) Por iniciativa del trabajador. Si la inicia por interposición directa del trabajador, puede hacerse parte la organización sindical a la que pertenece el trabajador o la de grado superior, en calidad de tercero coadyuvante. El trabajador es titular exclusivo si la vulneración del derecho o el acto de discriminación se cometiere con ocasión del despido.

- b) Por iniciativa de la organización sindical a la que se encuentre afiliado el trabajador cuyos derechos fundamentales han sido vulnerados, la que puede también accionar como parte principal.

En ambos casos la Inspección del Trabajo debe practicar un informe y puede hacerse parte.

- c) La Inspección del Trabajo tiene el deber de denunciar, dentro de sesenta días, cuando en el ejercicio de sus facultades fiscalizadoras toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, pudiendo hacerse parte y se le exige que previamente lleve a cabo una mediación a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas.

Se contempla, en consecuencia, un escenario de mediación como vía previa –ante la Inspección del Trabajo– y otro, de conciliación judicial, en el tribunal. Estas exigencias, si bien recogen la tradición de control administrativo de la Dirección del Trabajo y le otorgan un voto de confianza a las potestades de conciliación del juez, resultan institutos extraños a los procedimientos de tutela, toda vez que por la caracterización que se ha hecho de ellos en el seno de las potestades conservadoras de la jurisdicción, cualquiera vulneración de un derecho fundamental resulta ajena a la posibilidad de transacción entre quien lo vulnera y el afectado y solo admite como sanción principal la anulación del acto lesivo, esto es, la vuelta al estado de cosas inmediatamente anterior al de la vulneración, excluyéndose de este modo cualquier compromiso que no se ajuste a la vigencia del derecho vulnerado.

Tal consideración (que obliga a no perder de vista la naturaleza de la acción y la relevancia de los bienes jurídicos afectados) debe tenerse presente para leer las fórmulas legislativas con que el legislador se refiere a la mediación administrativa previa y obligatoria, cuando señala que ésta busca agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas y que limita la labor del juez en la conciliación, indicando que se abstendrá de autorizar cualquier tipo de acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva de derechos fundamentales.

No hay en rigor transacción posible; se trata solo de dos escenarios que permiten la corrección por parte del empleador del acto lesivo. Así, por ejemplo, si el hecho denunciado es el uso de videocámaras en espacios privados dentro de la empresa o destinados al esparcimiento de los trabajadores, ya sea que se esté en la mediación prejudicial o la etapa de conciliación prevista por el procedimiento general, no se advierte ninguna solución de transacción posible, sino que únicamente el retiro del medio de control de esos espacios de la empresa.

El ejemplo –que para lo que aquí interesa se sustenta en la doctrina de la Dirección del Trabajo sobre esa forma de control y la acepta como correcta– es sencillo y excluye, por cierto, un sinnúmero de casos de mayor complejidad en que el mandato de maximización que pesa sobre el juez (la solución no siempre será que un derecho derrote al otro,

sino la armonización de todos los derechos en pugna, propiciando su máximo goce) ha de primar.

- d) El empleador: si bien la acción y procedimiento que se analizan están caracterizados para la defensa de los derechos de la parte más débil de la relación laboral, existe un caso “residual” que permite accionar al empleador.

Los atentados a la libertad sindical que hasta antes de la reforma eran sustentados conforme a un procedimiento especial, quedan ahora sometidos al procedimiento de tutela de derechos laborales. Tales infracciones pueden ser cometidas no solo por los empleadores, sino también por los trabajadores, teniendo en tal caso el empleador la titularidad de la acción por prácticas antisindicales o desleales.

¿Puede decirse, entonces, que no solo el trabajador será objeto de protección a través de este arbitrio procesal, sino que también lo será el patrón? Ha sido el mismo legislador quien ha reconocido la posibilidad de que sean los trabajadores individualmente o en forma colectiva quienes incurran en actos que atenten contra la garantía constitucional establecida en el artículo 19 N° 19 de la Carta Fundamental, y al hacer la remisión –en el citado artículo 292– al procedimiento de tutela, ha erigido también al empleador como sujeto de protección del procedimiento de tutela laboral, pero lo ha hecho de modo específico, esto es, limitado a la garantía amparada en los casos de infracción que los artículos 290, 291 y 404 del Código del Trabajo describen, disposiciones que si bien establecen solo de modo ejemplar los actos que pueden ser constitutivos de prácticas desleales o antisindicales, se trata solo de actos destinados a la vulneración de un derecho: la libertad sindical.

En consecuencia, resulta más preciso sostener que tanto el trabajador como el empleador pueden ser los sujetos protegidos por el procedimiento en estudio, lo que constituye una excepción a la regla general establecida en el inciso 1° del artículo 485 y a la definición consagrada en el inciso 3° del mismo. Pero, respecto del empleador, el legislador solo ha considerado una garantía que no mira tan solo a su interés, sino que al del resto de los trabajadores.

ACUMULACIÓN DE ACCIONES Artículo 489 CT

La reforma de la Ley N° 20.260 introdujo una relevante modificación en esta materia, disponiendo que si de los mismos hechos emanan dos o más acciones de naturaleza laboral y una de ellas fuera la de tutela laboral, deben ejercerse conjuntamente en un mismo juicio, pero si una de ellas es la de despido injustificado, indebido o improcedente, deberá interponerse en subsidio de la de tutela laboral. El precepto legal establece, además, una importante sanción, cual es la pérdida de la acción no ejercida en la forma que ordena dicha norma. Esta disposición ha tenido el efecto de derogar tácitamente el

artículo 487 CT que limitaba el procedimiento del párrafo sexto a la tutela de derechos fundamentales del artículo 485 y, consecuencialmente, impedía su acumulación con otras acciones.

**VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y DISCRIMINACIÓN
CON OCASIÓN DEL DESPIDO**
Artículos
485 - 489 CT

El artículo 489 CT dispone lo siguiente:

Si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este Párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado. La denuncia deberá interponerse dentro del plazo de sesenta días contado desde la separación, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168.

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

Con todo, cuando el juez declare que el despido es discriminatorio por haber infringido lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 2° de este Código, y además ello sea calificado como grave, mediante resolución fundada, el trabajador podrá optar entre la reincorporación o las indemnizaciones a que se refiere el inciso anterior.

En caso de optar por la indemnización a que se refiere el inciso anterior, ésta será fijada incidentalmente por el tribunal que conozca de la causa. El juez de la causa, en estos procesos, podrá requerir el informe de fiscalización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 486.

Si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese la de tutela laboral de que trata este Párrafo, dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio, salvo si se tratare de la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, la que deberá interponerse subsidiariamente. En este caso no será aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 488. El no ejercicio de alguna de estas acciones en la forma señalada importará su renuncia.

El legislador otorga tratamiento diferenciado para el caso que la afectación de los derechos fundamentales señalados en el artículo 485 CT se produzca con ocasión del despido o cuando éste tiene una motivación discriminatoria.

Tal regulación puede sintetizarse como sigue:

- a) La legitimación activa es exclusiva del trabajador.
- b) La acción de tutela debe interponerse dentro del plazo de sesenta días, contado desde la separación.
- c) Es aplicable la suspensión del término prevista por el artículo 168 del CT.
- d) Acogida que sea la acción, la ley establece que “el juez ordenará” el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo de despido y por años de servicios, con el recargo sobre esta última previsto por el artículo 168 CT.
- e) Contempla una indemnización adicional “que fijará el juez de la causa”, no inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.
- f) Solo para el caso de declaración de despido discriminatorio, por haberse infringido lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 2° del CT (que describe las causas constitutivas de actos de discriminación) y, además, ello sea calificado como grave, nace para el trabajador el derecho de optar entre la reincorporación o las indemnizaciones previstas por la norma. Si lo hace por éstas, su determinación se hará incidentalmente por el tribunal.
- g) Es facultativo para el juez requerir el informe de fiscalización a que se refiere el artículo 486 del CT.

REGLAS ESPECIALES DEL PROCEDIMIENTO DE TUTELA. DENUNCIA **Artículo 490 CT**

El legislador, apartándose de la tradición dogmática que regula los procedimientos de tutela, exige que la denuncia se ajuste al paradigma formal de la demanda cuando dispone en el artículo 490 CT que ésta deberá contener, además de los requisitos generales que establece el artículo 446, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada y que deben acompañarse todos los antecedentes en los que se fundamente, conforme a la exigencia introducida por la Ley N° 20.260. Creemos que resulta observable sancionar el incumplimiento de tales requisitos formales con la no admisión de la denuncia a tramitación, desde que no se aviene con la finalidad de los procedimientos de protección, al supeditar su conocimiento a exigencias meramente formales. Estimamos que cualquier problema práctico que se suscite por la aplicación de la norma (cual puede ser el caso de promoverse una nueva denuncia sobre unos mismos hechos, después de haberse desestimado por deficiencias formales la primera) debe encontrar solución jurisprudencial en las razones que miren más a la finalidad de la acción (de tutela eficaz de los derechos) que a una consideración formalista de este tipo de procedimiento.

SUSPENSIÓN PROVISIONAL DE LOS EFECTOS DEL ACTO IMPUGNADO Artículo 492 CT

El artículo 492 dispone que el juez, de oficio o a petición de parte, dispondrá en la primera resolución que dicte la suspensión de los efectos del acto impugnado, cuando aparezca de los antecedentes acompañados al proceso que se trata de lesiones de especial gravedad o cuando la vulneración denunciada pueda causar efectos irreversibles, ello bajo el apercibimiento de multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de la medida decretada. Deberá también hacerlo en cualquier tiempo, desde que cuente con dichos antecedentes.

El precepto consagra una verdadera cautela dentro del procedimiento cautelar, una aceptación provisional de la sentencia, desde que no cabe duda que en estos casos el objeto pedido por la denuncia coincide con el objeto de la medida.

La medida resulta procedente solo en los siguientes casos:

- a) Cuando se trate de lesiones de especial gravedad, o
- b) Cuando la vulneración denunciada pueda causar efectos irreversibles.

En cualesquiera de las hipótesis señaladas, el presupuesto fáctico debe constar de los antecedentes acompañados al proceso.

La medida se decreta bajo apercibimiento de multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales, repetible hasta obtener su debido cumplimiento, y puede también hacerse “en cualquier tiempo”, desde que se cuente con dichos antecedentes.

En cuanto a la posibilidad de impugnación, señala el legislador que contra estas resoluciones no procederá recurso alguno.

ONUS PROBANDI Artículo 493 CT

En relación con la carga probatoria, el artículo 493 CT dispone lo siguiente:

Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

Esta norma reconoce expreso valor a la prueba indiciaria, recayendo sobre el denunciante el peso de asentar estos elementos en el proceso, cumplido lo cual la actividad probatoria se traslada al denunciado, quien deberá demostrar la justificación de la medida sindicada como vulneratoria de derechos fundamentales.

De la formulación legal destacan nítidamente tres conceptos en los que cabe detenerse. A saber: la referencia a antecedentes de los que resulten indicios

suficientes; la actividad justificatoria exigida al denunciado cuando se describe el estándar de demostración exigido como el de explicar, y la referencia al principio de proporcionalidad.

El Diccionario de la Lengua Española da significación específica del concepto “indicio”:

Der. Aquellos que mueven de tal modo a creer una cosa, que ellos solos equivalen a prueba semiplena.

La definición legal no satisface el fenómeno regulado por el artículo 493 CT desde que la referencia al valor de “prueba semiplena” es ajeno a la lógica del instituto introducido por la reforma. En efecto, a lo que el legislador alude es a la aportación por parte del denunciante de antecedentes (la referencia es en plural, por lo que se estima que han de ser múltiples y concordantes) que asienten –ya con la denuncia– indicios suficientes sobre la existencia de una vulneración del derecho fundamental que se reclama afectado. Tal exigencia provoca el efecto jurídico procesal de imponer al denunciado la obligación de explicar los fundamentos de las medidas y su proporcionalidad.

La descripción de la actividad del denunciado –bajo la fórmula verbal de explicar– se advierte como una actividad más laxa que la de probar, por lo que no cabe identificarla con este último concepto, mas tampoco procede excluir el deber de aportación probatoria del denunciado en los casos que lo ameriten.

En algunos casos es posible anticipar que una pura explicación (*Explicar*. RAE 1. *declarar, manifestar, dar a conocer lo que uno piensa*; 4. *justificar, exculpar palabras o acciones, declarando que no hubo en ellas intención de agravio*) pueda ser suficiente para satisfacer la justificación de la medida. En otros (la mayoría, estimamos), ha de ser absolutamente indispensable que la actividad de justificación vaya acompañada de prueba, por lo que la actividad meramente explicativa exigida por la ley puede resultar insuficiente para demostrar la procedencia y proporcionalidad de la medida. Ello dependerá, por cierto, de la complejidad del caso, y bien puede señalarse que se trata de criterios que deberá ir definiendo progresivamente la jurisprudencia –esperamos– conforme a estándares de argumentación satisfactorios.

Es pertinente recordar que por disposición del inciso segundo del artículo 432, en relación con lo preceptuado por el artículo 456, la apreciación probatoria en este tipo de procedimientos se realiza conforme a las reglas de la sana crítica.

Finalmente, cabe señalar que el contenido de la explicación o demostración, según sea el caso, que la ley exige al denunciado está definido por el principio de proporcionalidad.

Siguiendo a doctrina autorizada en la materia, baste señalar sobre dicho principio que consiste en acreditar que existe un cierto equilibrio entre los beneficios que se obtienen entre la medida limitadora o con la conducta de un particular en orden a la protección de un bien constitucional o a la consecución de un fin legítimo, y los daños o lesiones que de dicha medida o conducta se derivan para el ejercicio de un derecho o para la satisfacción de otro bien o valor, en el sentido que cuanto mayor sea la afectación producida en la esfera

de un principio o derecho, mayor o más urgente ha de ser también la necesidad de realizar el principio en pugna.

LA SENTENCIA

Artículos

495 - 488 CT

El artículo 495 dispone lo siguiente:

La sentencia deberá contener, en su parte resolutive:

- 1. La declaración de existencia o no de la lesión de derechos fundamentales denunciada;*
- 2. En caso afirmativo, deberá ordenar, de persistir el comportamiento antijurídico a la fecha de dictación del fallo, su cese inmediato, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492;*
- 3. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492, incluidas las indemnizaciones que procedan, y*
- 4. La aplicación de las multas a que hubiere lugar, de conformidad a las normas de este Código.*

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

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

La decisión en su contenido debe apuntar a la reparación efectiva y eficaz del derecho vulnerado, disponiendo el cese de la conducta lesiva (para lo cual, como se ha dicho, existe una medida cautelar inmediata que no espera el fin del proceso) y todas aquellas conductas que sean necesarias para anular las consecuencias del acto lesivo. Se dota al juez de un catálogo indeterminado e ilimitado de medidas que deberán hacerse cumplir en muchos casos por otros jueces (ejecución de la sentencia de tutela por jueces de cobranza laboral y previsional).

La tramitación de los procedimientos de tutela goza de preferencia, respecto de todas las demás causas que se tramiten en el tribunal, y con igual preferencia se resuelven los recursos que se interpongan.

Sin embargo, de acuerdo a la Ley N° 20.287, cuando se produce el ejercicio de dos o más acciones, no se aplica la regla de preferencia del artículo 488.

CAPÍTULO V

SENTENCIA, RECURSOS Y EJECUCIÓN

SUMARIO

SECCIÓN PRIMERA

LA SENTENCIA EN JUICIO DEL TRABAJO

De las resoluciones judiciales; Requisitos de la sentencia definitiva; La motivación de la sentencia; Oportunidad en que se dicta la sentencia definitiva; Dictación de la sentencia e intermediación; Notificación de la sentencia.

SECCIÓN SEGUNDA

DE LOS RECURSOS PROCESALES

Los recursos procesales; Los recursos procesales en el CT; El recurso de reposición; El recurso de reposición en el procedimiento civil; El recurso de reposición en el procedimiento laboral; Oportunidad para su interposición; El recurso de apelación; La apelación en el procedimiento laboral; Resoluciones apelables; Otros casos de apelación; Requisitos del recurso; Conocimiento y resolución del recurso; El recurso de hecho; El recurso de nulidad; Requisitos de interposición del recurso; Del conocimiento del recurso; La resolución del recurso; El recurso de unificación de jurisprudencia; Requisitos para su interposición; Admisibilidad del recurso; Efectos de su interposición; Fianza de resultas; Conocimiento y resolución del recurso; La resolución del recurso.

SECCIÓN TERCERA

CUMPLIMIENTO DE LA SENTENCIA Y EJECUCIÓN DE LOS TÍTULOS EJECUTIVOS LABORALES

Cumplimiento y ejecución; Del cumplimiento de la sentencia; Tribunal competente; De la defensa del ejecutado; Excepciones; Objeción de la liquidación; Cautelar especial en materia de ejecución; Convenio de pago; Del embargo; Recursos procedentes en la etapa de ejecución; Ejecución de los títulos ejecutivos laborales.

SECCIÓN PRIMERA
LA SENTENCIA EN JUICIO DEL TRABAJO

DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES

Artículos
432 - 459 - 503 - 504 CT
158 CPC

Al tenor de lo dispuesto en el artículo 158 CPC, las resoluciones judiciales se denominan sentencias definitivas, sentencias interlocutorias, autos y decretos. Dichas resoluciones operan en el ámbito adjetivo laboral como en cualquier otro y revisten las mismas características, salvo que normas especiales dispongan lo contrario.

De esta disposición se desprende que la sentencia definitiva es aquella que pone fin a la instancia, resolviendo la cuestión o asunto que ha sido objeto del juicio. Lo mismo ocurre en sede laboral, pero en cuanto a sus requisitos no está únicamente sujeta a lo que establece el artículo 170 del indicado cuerpo legal, sino que deben aplicarse aquéllos establecidos en el artículo 459.

De la citada norma aparece la sentencia interlocutoria, que admite en doctrina clasificación en de primera o de segunda clase, de acuerdo al objetivo perseguido. Así, es de primera clase la que resuelve un incidente del juicio estableciendo derechos permanentes para las partes; es de segunda, la que se pronuncia sobre algún trámite que debe servir de base en el pronunciamiento de una sentencia definitiva o interlocutoria.

Luego, encontramos el concepto de auto, que consiste en aquella resolución que resuelve un incidente del juicio pero del cual no resultan derechos permanentes para las partes. Finalmente, en la referida disposición se hace referencia a la resolución que no por ser la de menor rango, ha de considerarse menos importante, como es el decreto, providencia o proveído, que es aquel que sin fallar un incidente o pronunciarse sobre trámites que sirvan de base para el pronunciamiento de una sentencia, tiene por objeto determinar o arreglar la sustanciación del proceso, lo que se entiende normalmente por la resolución que permite dar curso progresivo a los autos. De ahí su gran importancia, ya que es fundamental en el curso del procedimiento.

Si bien se debe entrar al análisis de lo que es la sentencia definitiva, ha sido conveniente hacer la precedente referencia no solo en cuanto a recordar las resoluciones que se pueden dictar en sede laboral, sino por la importancia que cada una de ellas tiene, especialmente en su relación con las diferentes vías de impugnación, es decir, los recursos procesales. Las resoluciones ya analizadas se retomarán al analizar los recursos que proceden en el Derecho Procesal Laboral.

REQUISITOS DE LA SENTENCIA DEFINITIVA

Artículos
456 - 459 - 478 CT

El artículo 459 del CT determina los requisitos que debe cumplir la sentencia

definitiva para que ella cumpla los objetivos que le son propios y no se incurra en vicio de anulación que obligue a la Corte de Apelaciones a invalidar el fallo.

Estos requisitos son:

Artículo 459. *La sentencia definitiva deberá contener:*

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

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

El primer requisito reviste importancia, ya que el lugar en que se dicta la sentencia corresponde al territorio jurisdiccional del tribunal competente y, en consecuencia, determina la competencia del tribunal superior que deberá conocer los recursos que se interpongan en su contra.

El segundo requisito exige la individualización de las partes y permite establecer a quiénes afecta lo resuelto, lo que es relevante por la aplicación del llamado efecto relativo de la sentencia. De otra parte, tiene importancia para la determinación del obligado, sea de dar, hacer o no hacer y de aquel que puede ejercer la acción que lo obligue a dicho cumplimiento.

El requisito número 3 configura la llamada parte expositiva de la sentencia, esto es, la síntesis de los hechos y las alegaciones de las partes, lo que obliga al tribunal a desarrollar en forma concreta y resumida los hechos entregados por las partes, es decir, el asunto controvertido. Las alegaciones también son de enorme importancia frente a lo establecido en la letra e) del artículo 478, cuando se hace referencia a las facultades del tribunal para fallar de oficio en los casos en que la ley así lo dispone.

El cuarto requisito le exige al sentenciador el análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación. El legislador no hizo referencia a los hechos tácitamente admitidos y a aquellos respecto de los cuales hubo conformidad. El análisis de la prueba rendida conlleva al razonamiento que debe hacerse para determinar la aceptación o rechazo de la misma, de acuerdo a las reglas de la sana crítica, al tenor de lo dispuesto en el artículo 456 CT.

El análisis de la prueba y los razonamientos en relación con su aplicación en la causa requieren –además de la aplicación de los preceptos constitucionales y legales de derecho interno o de derecho internacional– de las consideraciones jurídicas, los principios de derecho y de equidad que llevan al sentenciador a resolver el asunto entregado a su resolución. Los requisitos de los numerales 4 y 5 conforman lo que en doctrina se denomina la parte considerativa de la sentencia, a través de la cual la parte comprende las razones que ha tenido el sentenciador al emitir su decisión y extrae lo que es la doctrina contenida en la sentencia.

El requisito del numeral 6 exige la resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal, con expresa determinación de las sumas que ordene pagar o las bases necesarias para su liquidación, si ello fuere procedente. Este requisito faculta al juez para señalar las sumas concretas o entregar las bases de su determinación, circunstancia que está acorde con lo que se establece después en la etapa de liquidación del crédito, en que el área respectiva del tribunal o el funcionario encargado, según sea el caso, podrá determinar los montos o actualizarlos.

En el numeral 7, relacionado con el anterior, se exige pronunciamiento sobre el pago de las costas de la causa y las razones que ha tenido el tribunal para absolver a la parte que debió haber sido condenada, de conformidad con las reglas generales en esta materia.

Estos dos requisitos finales conforman lo que entendemos por la parte resolutive de la sentencia, es decir, aquella en la cual se resuelve el asunto y se establecen las categorías de acreedor y deudor de las pretensiones alegadas.

Los requisitos analizados deberán ser nuevamente objeto de estudio al tratar las causales que hacen procedente los recursos. Cabe agregar la norma especial establecida en el inciso final, cuando se dicta la sentencia en la audiencia preparatoria.

REQUISITOS DE SENTENCIA QUE DECLARA DOS O MÁS EMPRESAS COMO EMPLEADOR ÚNICO Artículo 507 CT

El artículo 507 del CT, modificado por la Ley N° 20.760, establece requisitos especiales para la sentencia definitiva que dé lugar total o parcialmente a la solicitud de declaración de dos o más empresas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, disponiendo que deberá contener en su parte resolutive:

- El pronunciamiento e individualización de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales.
- La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el empleador dirigidas a materializar su calidad de tal, así como aquellas destinadas al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que correspondieren, bajo apercibimiento de multa.

- La determinación acerca de si la alteración de la individualidad del empleador se debe o no a la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros, o bien a la utilización de cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio, y si ello ha tenido como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención. Si así lo determina, deberá señalar de manera precisa las conductas que constituyen dicha simulación o subterfugio y los derechos laborales y previsionales que por esta vía se hubieren vulnerado, debiendo aplicar al infractor una multa.

LA MOTIVACIÓN DE LA SENTENCIA

Es claro que el juez –con los elementos que le han sido proporcionados o que ha procurado a través de las amplias facultades de que está investido– debe adoptar una decisión que tendrá además que justificar. Se trata de la motivación de la sentencia como presupuesto del debido proceso, por el que, como ya se señaló, las partes deben comprender de qué forma llega el sentenciador a su decisión, sea que acoja o que niegue lugar a la demanda.

Para ello el juez, a partir de los enunciados de hecho que afirman las partes en sus respectivos escritos de demanda y de contestación, asume que constituyen la percepción de cada una de ellas pero en que, obviamente, tratándose de narraciones encontradas, ha de hallar la verdad de lo ocurrido, subsumiendo los hechos en las normas legales invocadas.

De este modo, el juez apreciará las pruebas desde una perspectiva crítica, formulando hipótesis sobre lo ocurrido, contrastando las pruebas y llegando naturalmente a una convicción fundada que deberá expresarse. Para ello, el recorrido del juez se inicia con el conocimiento que llega a tener desde la demanda acerca de cómo habrían ocurrido los hechos según las partes, disponiendo de la relación que formula en la audiencia preparatoria y estableciendo los hechos que estime se deben acreditar, sobre la base de lo discutido en juicio.

El itinerario de la actividad procesal del juez es consecuencia necesaria del proceso de conocimiento que adquiere en la secuela del proceso y que diseña, de algún modo, los elementos que estarán contenidos en el fundamento de la decisión que adopte.

OPORTUNIDAD EN QUE SE DICTA LA SENTENCIA DEFINITIVA

Artículos

453 - 457 - 459 CT

La sentencia definitiva se puede dictar al término de la audiencia preparatoria o de la audiencia de juicio. Así se desprende de lo dispuesto en los artículos 457 y 459, en su inciso final. Sin perjuicio de lo ya referido, el artículo 453, que

regula el desarrollo de la audiencia preparatoria, en sus números 1 y 2, contempla la posibilidad de dictarse una sentencia definitiva parcial cuando ha habido hechos en relación con los cuales hubo conformidad entre las partes y el efecto que se produce cuando las mismas han llegado a una conciliación parcial en la causa. También puede hacerlo en conformidad a lo establecido en el artículo 457, esto es, dentro de un plazo máximo de 15 días, según sea el día que fije el tribunal para estos efectos.

DICTACIÓN DE LA SENTENCIA E INMEDIACIÓN

Artículos 427- 460 CT

El principio de la inmediación que informa el nuevo procedimiento laboral exige que el juez que dicte la sentencia sea aquel que ha recibido directamente las pruebas rendidas en la causa, que haya visto y oído personalmente a los testigos que han depuesto en el juicio, que observe y perciba las reacciones de las partes frente a todo lo actuado, que dirija y participe activamente en las audiencias.

Existen dos disposiciones de la ley que cabe observar en esta materia. La primera es la contenida en el artículo 427 CT, que ordena que las audiencias se desarrollen en su totalidad ante el juez de la causa, el que las presidirá y no podrá delegar su ministerio. Dispone, además, la nulidad insaneable de las actuaciones y de la audiencia ante el incumplimiento de lo por ella ordenado. La segunda es la establecida en el artículo 460 CT, que dispone que si el juez que presidió la audiencia de juicio no pudiere dictar sentencia, aquélla deberá celebrarse nuevamente.

La interpretación que debe hacerse en función de la inmediación es que el juez de la causa, en cualquier calidad que esté ejerciendo el cargo, debe presidir cada una de las audiencias, sin importar que entre la preparatoria y la de juicio se produzca un cambio de la persona que ejerce el ministerio, siendo siempre el juez de la causa. Ello se corrobora con la sanción de nulidad insaneable de las actuaciones y de la audiencia, es decir, de aquella que pudo haberse celebrado ante un juez que no es el competente en la causa o que no esté ejerciendo su ministerio conforme a derecho o que, estándolo, delega sus facultades. Nótese que no anula las audiencias, ya que de haberlo dicho así, no cabría la interpretación señalada.

La segunda disposición exige que debe el juez que dicte el fallo ser el mismo que presidió la audiencia de juicio, dado que es la prueba que se rinde en esta audiencia la que requiere que se produzca bajo inmediación, pues es ella la que permite al sentenciador tomar un contacto directo con las personas que participan en las pruebas que se rindan. La sanción en su infracción es la nueva celebración de la audiencia de juicio, buscando siempre la unión indisoluble entre la audiencia de juicio y el fallo desde la personal percepción y recepción de la prueba de un mismo sujeto.

NOTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA

Artículos

451 - 457 - 461 CT

Como resulta de la aplicación de las normas vigentes en el nuevo procedimiento laboral y especialmente del artículo 457 CT, la notificación se producirá en forma personal en la audiencia que se fije para la notificación de la misma. Ahora, para el caso que se dicte al término de la audiencia preparatoria o de juicio, debe recordarse que la comparecencia a estas audiencias es obligatoria, bajo la sanción de tenerse por notificadas a las partes de toda resolución que en ellas se dicte, aun cuando no hayan comparecido, como lo establece el artículo 451 CT.

Cabe agregar que conforme lo dispone el artículo 461 CT, la sentencia de término debe notificarse a las instituciones de seguridad social que correspondan, para que éstas procedan al ejercicio de las respectivas acciones en conformidad a lo establecido en la Ley N° 17.322 o en el D.L. N° 3.500.

* * *

SECCIÓN SEGUNDA
DE LOS RECURSOS PROCESALES

LOS RECURSOS PROCESALES

Constituyen las vías de impugnación que contempla el ordenamiento jurídico para dejar sin efecto, modificar o invalidar las resoluciones judiciales. Entre los establecidos en la ley se contemplan aquellos recursos que buscan que el mismo tribunal que dictó la resolución sea el que la deje sin efecto o la modifique. En estos casos, la resolución susceptible de ser impugnada mediante esta vía es de mero trámite y no de aquellas que resuelven o establecen derechos permanentes para las partes. Los hay también aquellos que persiguen que la resolución impugnada sea conocida por el tribunal superior de aquel que la dictó, para que se enmiende conforme a derecho, exigiéndose, entonces, la existencia de un agravio que le afecte al recurrente o que se invalide por el tribunal *ad quem*, cuando se dan los requisitos o se configuran las causales que pueden llevar a que la causa se retrotraiga al estado anterior a la ocurrencia del presupuesto o a que se dicte una sentencia exenta del vicio alegado.

Parte importante de la doctrina procesal moderna contempla, como un principio esencial, la revisión de las resoluciones judiciales, pretendiendo dar así cumplimiento a principios tan fundamentales como la seguridad y estabilidad jurídica que deben respetar los diferentes procedimientos que dan vida a los procesos, a través de los cuales las partes que enfrentan un conflicto entregan la decisión del mismo a un ente especialmente facultado para ello. También puede decirse que atendido que los entes jurisdiccionales facultados para resolver los conflictos están constituidos –sea unipersonal o colegiadamente– por personas, debe prevenirse que éstas no son infalibles, que puedan llegar a incurrir en una errónea aplicación de las normas que el sistema jurídico establece para dar vida a un debido proceso o que la interpretación de las mismas generen un agravio a una o ambas partes del juicio, las que, apremiadas por el problema de tipo jurídico que las llevó a recurrir, esperan que la resolución del mismo se produzca conforme a derecho.

LOS RECURSOS PROCESALES EN EL CT

Artículos

474 - 475 - 476 - 477 - 483 CT

Los recursos procesales laborales están regulados en el Libro V del CT, entre los artículos 474 y 484. En todo aquello que no se encuentre establecido en el párrafo 5° del Capítulo II de dicho Libro, se regirá por lo dispuesto en el Libro I del CPC, normas que tendrán el carácter de supletorias para estos efectos. Estimamos que la supletoriedad de las disposiciones del CPC solo corresponde a aquellos recursos contenidos en el Libro Primero, que regula los de

Rectificación, Aclaración o Enmienda, Reposición y Apelación. Lo expresado lleva a que el legislador haya hecho inaplicable los recursos de casación en la forma o en el fondo, considerando además las causales del recurso de nulidad contenidas en la ley.

No obstante lo anterior, la frase final contenida en el inciso primero del artículo 477 CT, que dispone que en contra de la sentencia definitiva no procederán más recursos, podría entenderse que haría improcedente los recursos de aclaración y rectificación o enmienda, lo que constituye una conclusión difícil de aceptar. En efecto, ambos recursos, salvo que se estime que no tienen la naturaleza jurídica de tales, son de normal procedencia y la única vía de impugnación y solución a errores que se pueden contener en la sentencia definitiva y que no serían, de ninguna manera, circunstancia que hicieran procedente alguna de las otras vías que se regulan en el procedimiento laboral. Por ello es que estimamos que al establecerse esa disposición, se ha pretendido su aplicación a aquellas impugnaciones que se deducen para que sean conocidas y resueltas por un tribunal de superior jerarquía.

Como se verá, la ausencia de los recursos de casación es reemplazada por la creación de un recurso de nulidad especial en materia laboral, que contempla causales equivalentes a aquéllas contenidas en la normativa procesal civil para invalidar sentencias en esa sede, creándose, en forma excepcional, un nuevo recurso denominado de unificación de jurisprudencia, de competencia exclusiva de la Corte Suprema.

Así, el párrafo 5º, que se denomina De los recursos, contiene normas específicas sobre los recursos de reposición, de apelación, de nulidad procesal y de unificación de jurisprudencia, en los términos que se pasa a comentar.

EL RECURSO DE REPOSICIÓN

Artículos

475 - 453 - 454 CT

181 CPC

El recurso de reposición en el procedimiento civil

La fuente legal de este recurso se encuentra en el artículo 181 CPC, disposición que en sus dos incisos regula los dos diferentes tipos de recursos de reposición que operan en nuestro sistema procesal común.

Este recurso constituye la vía de impugnación de los autos y decretos, siendo aquel que les es propio y que solo es procedente hacer valer en contra de otro tipo de resoluciones cuando el legislador así lo ha establecido. Se deduce ante el mismo tribunal que dictó la resolución que se impugna para que éste lo resuelva.

Uno de ellos se encuentra establecido en el inciso primero de la norma indicada, que dispone que los autos y decretos firmes se ejecutarán y mantendrán desde que adquieran este carácter, sin perjuicio de la facultad del tribunal que los haya pronunciado para modificarlos o dejarlos sin efecto, si se hacen valer

nuevos antecedentes que así lo exijan. En este caso se está frente al llamado recurso extraordinario de reposición, que no tiene plazo para su interposición, pero sí exige que se hagan valer hechos nuevos. Obviamente, el hecho de no tener plazo para deducirse no significa que resulte improcedente el instituto de la preclusión, que tendría lugar en el caso que la parte agraviada ejerza una acción incompatible con la impugnación de la resolución.

El otro recurso de reposición, de carácter ordinario, es el que debe deducirse dentro del plazo de quinto día contado desde la notificación de la resolución susceptible de ser impugnada por esta vía, y se encuentra en el inciso segundo de la comentada disposición, cuando establece que aun sin estos antecedentes, podrá pedirse su reposición ante el tribunal que dictó el auto o decreto, dentro de cinco días fatales después de notificado. El tribunal se pronunciará de plano y la resolución que niegue lugar a esta solicitud será inapelable, sin perjuicio de la apelación del fallo reclamado, si es procedente el recurso.

De este inciso, en su parte final, cuando establece que la resolución que niega lugar a la solicitud es inapelable, salvo que la apelación sea también el recurso propio de la resolución impugnada, se desprenden las excepciones específicas de procedencia del recurso de reposición en contra de resoluciones que no sean autos o decretos. Estas excepciones están conformadas por la resolución que declara inadmisibile el recurso de apelación, la resolución que lo declara desierto, la que lo declara prescrito y la resolución que recibe la causa a prueba, todas ellas sentencias interlocutorias, las tres primeras de primer grado y la última, de segundo. En estos casos, el plazo para interponer el recurso de reposición es de tercero día, y el recurso de apelación se deduce en carácter de subsidiario.

Lo analizado es la normativa aplicable al procedimiento civil.

El recurso de reposición en el procedimiento laboral

La reposición será procedente en contra de los autos, decretos y de las sentencias interlocutorias que no pongan término al juicio o hagan imposible su continuación.

En contra de la resolución dictada en audiencia, la reposición deberá interponerse en forma verbal, inmediatamente de pronunciada la resolución que se impugna, y se resolverá en el acto.

La reposición 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, y será resuelta en el acto.

En materia laboral y de conformidad con lo dispuesto en el inciso primero del artículo 475 CT, el recurso de reposición también es procedente tratándose de sentencias interlocutorias que no pongan término al juicio o hagan imposible su continuación.

La norma indicada debe interpretarse en el sentido que ella tiene, es decir, agrega a las resoluciones que normalmente son impugnables mediante la interposición del recurso de reposición, la sentencia interlocutoria que no pone

término al juicio o hace imposible su continuación, sin que por esta circunstancia especial pueda llegar a concluirse que podría admitir el recurso de apelación en carácter de subsidiario, ya que –como se ha señalado– las sentencias interlocutorias, cuyo recurso propio es el de apelación, admiten su impugnación mediante el recurso de reposición con apelación subsidiaria solo en los casos específicamente señalados por el legislador, que son los precedentemente indicados. Por último, la norma contenida en el Código de Procedimiento Civil tampoco permite recurrir de apelación en contra de la resolución que no dio lugar a lo solicitado, constituyendo ésta una razón complementaria a lo ya señalado.

Oportunidad para su interposición

En el procedimiento laboral este recurso solo es tratado en el artículo 475, y distingue dos tipos de reposición: la que se genera fuera de la audiencia y aquella que debe interponerse en algunas de las audiencias del juicio. La primera debe interponerse dentro de tercero día desde la notificación de la resolución impugnada, salvo que dentro de dicho plazo vaya a tener lugar una audiencia, en cuyo caso deberá formularse en dicha audiencia. En el segundo, durante la celebración de las audiencias, el recurso de reposición deberá deducirse en el momento que se dicte la resolución que se pretende modificar, en forma verbal y resolverse en el acto.

En ambos casos, la interposición del recurso de reposición genera un incidente, al tratarse de una cuestión accesorio al juicio que requiere pronunciamiento del tribunal. Como tal, podrá ser resuelto de plano u otorgando a la contraria el derecho a hacer valer sus pretensiones en relación con lo planteado por la incidentista.

Como casos específicos de lo que se ha analizado, se puede señalar que la regla general dentro de la audiencia preparatoria se encuentra en la impugnación de la resolución que fija los hechos a probar por las partes. No obstante, encontramos otras resoluciones que también podrían ser susceptibles de ser impugnadas por esta vía. Nos referimos a la resolución que no hace lugar a una o más de las excepciones opuestas por la parte demandada; la resolución que en relación con ciertos hechos establece que hubo conformidad, en el caso que una de las partes la impugne, ya que al quedar a firme se la tendrá como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales, siendo procedente en su contra el recurso que en derecho corresponda; la resolución que se pronuncie sobre la pertinencia o impertinencia de la prueba; la resolución que recaiga sobre la solicitud de exhibición de instrumentos; la que se pronuncie sobre peticiones de la contraria y, en general, todas las que tengan la naturaleza jurídica de autos o decretos o sentencias interlocutorias que no pongan término al juicio ni hagan imposible su continuación.

Lo mismo vale para las resoluciones que se dicten durante la celebración de la audiencia de juicio, ya que de tener la resolución la naturaleza jurídica de las indicadas, la parte agraviada con su contenido podrá impugnarla por la vía del recurso de reposición y, a modo de ejemplo, podemos señalar la

resolución que acoge la oposición de una de las partes frente a una pregunta planteada, para el caso que no haya sido el juez el que la desestime o la que haya alterado el orden de recepción de las pruebas sin causa justificada o sin acuerdo de las partes.

EL RECURSO DE APELACIÓN

Artículos

453 - 476 - 447 CT

158 - 186 CPC

La fuente legal del recurso de apelación se encuentra en el artículo 186 CPC, que establece que el recurso de apelación tiene por objeto obtener del tribunal superior respectivo que enmiende, con arreglo a derecho, la resolución del inferior. Se trata de un recurso ordinario, ya que procede casi en contra de la totalidad de las resoluciones contempladas en el artículo 158 del Código de Procedimiento Civil, que se deduce ante el tribunal que dictó la resolución que se pretende modificar, para que lo conozca y resuelva el tribunal superior jerárquico, y tiene una causal genérica, que es el agravio que la resolución produce a la o las partes del juicio. El plazo para deducirlo depende del tipo de resolución que se impugna. Tratándose de sentencias definitivas, es de diez días, y en el caso de las sentencias interlocutorias, de cinco. En casos especiales el plazo puede ser menor.

En el procedimiento laboral, el recurso de apelación se encuentra regulado en el artículo 476 y se aparta de las reglas generales contenidas en el derecho procesal común, ya que solo lo hace procedente tratándose de sentencias interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación, resoluciones que se pronuncien sobre medidas cautelares y aquellas que fijen el monto de las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social.

En el caso de las primeras resoluciones indicadas, esto es, las interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación, el recurso debe concederse en ambos efectos, conclusión que fluye del hecho que las otras dos resoluciones lo son en el solo efecto devolutivo. Así, habrá que determinarse jurisprudencialmente la procedencia de la institución de la orden de no innovar, regulada en el Libro Primero del Código de Procedimiento Civil, disposiciones que deben aplicarse supletoriamente en materia de recursos laborales.

El señalar que la determinación corresponde a la jurisprudencia tiene su base en lo dispuesto por el artículo 432 del Código del Trabajo, ya que al hacer aplicables las disposiciones de los Libros I y II del Código de Procedimiento Civil en todo no lo regulado por el Laboral, indica que lo serán a menos que ellas sean contrarias a los principios que informan este procedimiento. En tal caso, el tribunal dispondrá la forma en que se practicará la actuación respectiva.

Respecto de las resoluciones ya indicadas, cabe hacer una distinción que es de suma importancia y que dice relación con la forma como serán conocidos

y resueltos, por el tribunal superior, los recursos de apelación mediante los cuales ellas sean impugnadas. Así, es conveniente dejar establecido que las dos primeras resoluciones señaladas tienen la naturaleza jurídica de sentencias interlocutorias de primera clase, ya que resuelven incidentes que establecen derechos permanentes para las partes. La última de las resoluciones a que se refiere el inciso primero del artículo 476 CT, no obstante que el legislador la trata como si fuera una sentencia interlocutoria y hace procedente en su contra el recurso de apelación, es una sentencia definitiva, ya que resuelve una controversia entregada al tribunal para una resolución que tiene como fuente la competencia que se le entrega en la letra c) del artículo 420 del CT. Esta disposición contiene la acción que busca la declaración de procedencia de obligaciones que emanen de la aplicación de las normas de previsión o de seguridad social y que no corresponden a las exclusiones que expresamente se establecen en la propia disposición.

OTROS CASOS DE APELACIÓN

Artículos

446 - 447 - 453 CT

El numeral 1° del artículo 453 establece que evacuado el traslado de la parte demandante, debe el juez pronunciarse de inmediato respecto de las excepciones de incompetencia del tribunal, de falta de capacidad o de personería del demandante, de ineptitud del libelo, de caducidad, de prescripción o de aquella en que se reclama del procedimiento, siempre que el fallo pueda fundarse en antecedentes que consten en el proceso o que sean de pública notoriedad. Debe recordarse que el artículo 446 CT dispone que debe acompañarse a la demanda el acta que contenga las actuaciones administrativas que se hayan practicado, lo que es relevante para los plazos de caducidad en las causas de despido.

Tratándose de las excepciones de incompetencia del tribunal, de caducidad y de prescripción, la resolución debe ser fundada y admite apelación solo aquella que la acoge. En tal caso debe el recurso interponerse en la audiencia, esto es, verbalmente y, en caso de concederse, se hará en ambos efectos y será conocido en cuenta por la Corte de Apelaciones respectiva.

Sin embargo, al disponer el artículo 447 CT el deber del juez de declarar de oficio su incompetencia o la caducidad de la acción respectiva al hacer el examen de admisibilidad, no contempla expresamente el recurso de apelación en contra de la resolución que así lo establezca y no obstante corresponde aplicar estas normas restrictivamente, por tratarse de normas que además inciden en la competencia del tribunal, estimamos que procede en el caso de la caducidad, por cuanto se pone término al juicio en lo que a la acción deducida corresponde, en la respectiva resolución que se impugna. Estimamos que ello es también aplicable cuando se rechaza la demanda por no haberse acompañado las resoluciones de las instituciones de seguridad social respectiva, en los casos que la ley así lo exige.

REQUISITOS DEL RECURSO Artículo 189 CPC

En esta materia el legislador laboral no ha regulado, en forma especial, los requisitos que debe cumplir el recurso de apelación, para pasar el examen de admisibilidad que debe hacer el tribunal de la instancia y también la sala de cuenta de la Corte de Apelaciones respectiva. Como consecuencia de lo dicho, habrá que estarse a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 189 CPC, que establece que su plazo de interposición es de cinco días fatales, contados desde la notificación de la respectiva resolución a la parte que entabla el recurso –con excepción del caso ya señalado en que el tribunal se pronuncia sobre las excepciones indicadas, en que debe deducirse en la misma audiencia– y deberá contener los fundamentos de hecho y de derecho en que se apoya así como las peticiones concretas que se formulan al tribunal que deberá resolverlo.

CONOCIMIENTO Y RESOLUCIÓN DEL RECURSO Artículos 474 - 432 CT 199 - 200 CPC

En esta materia, nos encontramos, en primer lugar, con el problema que dice relación con la comparecencia de las partes en segunda instancia. En efecto, no existe la norma que excluye al recurrente de la obligación de comparecer y, consecuencialmente, deberá hacerse aplicación supletoria de las disposiciones del Libro Primero del CPC, dentro de las cuales se encuentra el artículo 200, que establece el plazo de quinto día, contado desde el ingreso de los antecedentes a la secretaría de la respectiva Corte de Apelaciones, para comparecer en segunda instancia con el objeto de seguir con la tramitación del recurso, ello bajo apercibimiento de declarar su deserción.

Lo señalado precedentemente se desprende del texto del ya citado artículo 474 CT, que hace aplicable supletoriamente las disposiciones del Libro Primero del CPC y que no contiene la advertencia que aparece en el artículo 432 CT, en el párrafo de las reglas comunes, que, al hacer aplicables las disposiciones del CPC en carácter de supletorias, advierte que lo serán a menos que ellas sean contrarias a los principios que informan este procedimiento.

Con los mismos fundamentos, en cuanto a la aplicación supletoria de las disposiciones que rigen el recurso de apelación en el campo de las normas del derecho común, debemos analizar aquellas que rigen la forma como las Cortes de Apelaciones conocen el recurso de apelación, tratándose de sentencias interlocutorias. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 199 CPC, aplicable supletoriamente en materia laboral, el recurso de apelación deducido en contra de toda resolución que no sea sentencia definitiva, se verá por la Corte de Apelaciones en cuenta, esto es, obliga a las partes que quieran hacerse oír por dichos tribunales a hacer uso del plazo que contempla el artículo 200 para

comparecer en segunda instancia –obligación que como se ha dicho operaría en materia laboral– para solicitar alegatos.

EL RECURSO DE HECHO

Artículos 196 - 203 CPC

No es posible dejar de hacer mención al recurso de hecho, por su íntima relación con el recurso de apelación y la frecuencia de su interposición.

Este recurso no se encuentra reglado en forma alguna dentro de las disposiciones que se contienen en el Libro V del CT, por lo que debe hacerse remisión y aplicación íntegra de las normas contempladas en el Código de Procedimiento Civil, específicamente en sus artículos 196 y 203 y siguientes.

Del contenido de las disposiciones indicadas aparece la distinción entre verdadero recurso de hecho y falso recurso de hecho, siendo el primero el que se regula en los artículos 203 y siguientes y que busca subsanar el error de no haberse concedido un recurso de apelación cuando éste era legalmente procedente.

Para estos efectos la parte afectada tiene el plazo de comparecencia en segunda instancia contemplado en el artículo 200 del CPC, esto es, quinto día contado desde la notificación de la negativa, para solicitar que el superior jerárquico declare admisible el referido recurso.

Para su conocimiento y resolución, el tribunal superior pedirá informe al inferior, con el objeto de contar con los antecedentes que le permitan resolver sobre la procedencia del recurso cuya negativa ha dado lugar al recurso de hecho en cuestión. Junto con la petición de informe, solicitará la remisión del expediente en que se dictó la resolución que se pretende impugnar por la vía de la apelación, si lo estima procedente. Con todo, a petición de parte, decretará orden de no innovar si de los antecedentes apareciere necesario paralizar la tramitación ante el tribunal recurrido, hasta tanto se resuelva el recurso de hecho deducido.

Si el tribunal superior da lugar al recurso de hecho, ordenará al inferior la remisión del expediente, si no lo ha solicitado previamente, o lo retendrá en el caso de haberlo requerido, con el objeto de darle la correspondiente tramitación al recurso de apelación denegado, quedando en este caso sin efecto las gestiones posteriores a la negativa del recurso de apelación, siempre que éstas sean consecuencia directa e inmediata del fallo apelado.

Para el caso que el tribunal superior niegue lugar al recurso de hecho interpuesto, comunicará esta decisión al tribunal inferior devolviéndole el proceso, de haberle sido solicitado.

En cuanto al falso recurso de hecho regulado en el artículo 196 del CPC, procede en el caso que el recurso de apelación deducido haya sido concedido en el solo efecto devolutivo, debiendo serlo en ambos efectos, pudiendo plantearse esta petición también por la vía de la reposición ante el tribunal de primera instancia. De igual forma, procede en el caso que el recurso de apelación que debió concederse en el solo efecto devolutivo lo fue en ambos

efectos. Finalmente, el legislador hace aplicable el presente recurso en el caso de haberse admitido a tramitación un recurso de apelación que es improcedente, sin perjuicio de la facultad que se otorga al tribunal superior para declarar dicha improcedencia de oficio.

EL RECURSO DE NULIDAD

Artículos

477 - 478 - 479 - 480 - 481 - 482 CT

Este recurso es el propio de las sentencias definitivas en materia laboral y, como se ha señalado, ha sustituido la impugnación de este tipo de resoluciones mediante el recurso de apelación, como lo era en el procedimiento anterior, cuya causal de procedencia era el agravio que producía a la o las partes, por una modalidad más restringida que exige que para su interposición se configuren causales específicas que expresamente contemplan las disposiciones que lo rigen.

Dichas causales revisten, en algunos casos, caracteres de fundamentos de la casación en el fondo y, en otros, de casación en la forma, ambas propias de los recursos de invalidación de sentencias dictadas e impugnadas mediante aplicación del derecho procesal común. De igual forma, también en algunos casos el legislador exige que, de acogerse el recurso de nulidad laboral, la respectiva Corte deberá dictar de inmediato sentencia de reemplazo y, en otros, determinar el estado en que queda la causa parcialmente invalidada, con el objeto de ser remitida a primera instancia para continuar con su tramitación.

Las siguientes son las causales que hacen procedente la interposición del recurso de nulidad laboral:

El artículo 477 CT establece lo siguiente:

Tratándose de las sentencias definitivas, solo será procedente el recurso de nulidad, 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. En contra de las sentencias definitivas no procederán más recursos.

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

El inciso segundo de la disposición transcrita establece que de acogerse el recurso de nulidad, sus efectos pueden ser diversos, esto es, puede que deba invalidarse el procedimiento total o parcialmente junto con la sentencia definitiva o que solo sea dicha sentencia la que sea declarada nula. En el primer caso debe entenderse que se genera el efecto de retrotraer la causa al estado en que se generó el vicio para proceder a una nueva tramitación y dictación de la sentencia consecuencialmente invalidada y, en el segundo, solo deberá procederse a la dictación de una nueva sentencia definitiva.

Asimismo, el artículo 478 CT dispone lo siguiente:

El recurso de nulidad procederá, además:

- a) *Cuando la sentencia haya sido pronunciada por juez incompetente, legalmente implicado, o cuya recusación se encuentre pendiente o haya sido declarada por tribunal competente;*
- b) *Cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica;*
- c) *Cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior;*
- d) *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;*
- e) *Cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495, o 501, inciso final, de este Código, según corresponda; 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;*
- f) *Cuando la sentencia haya sido dictada contra otra pasada en autoridad de cosa juzgada y hubiere sido ello alegado oportunamente en el juicio.*

El tribunal ad quem, al acoger el recurso de nulidad fundado en las causales previstas en las letras b), c), e), y f), deberá dictar la sentencia de reemplazo correspondiente con arreglo a la ley. En los demás casos, el tribunal ad quem, en la misma resolución, determinará el estado en que queda el proceso y ordenará la remisión de sus antecedentes para su conocimiento al tribunal correspondiente.

No producirán nulidad aquellos defectos que no influyan en lo dispositivo del fallo, sin perjuicio de las facultades de corregir de oficio que tiene la Corte durante el conocimiento del recurso. Tampoco la producirán los vicios que, conocidos, no hayan sido reclamados oportunamente por todos los medios de impugnación existentes.

Si un recurso se fundare en distintas causales, deberá señalarse si se invocan conjunta o subsidiariamente.

Si el tribunal *ad quem* acoge el recurso de nulidad cuyos vicios alegados no eran de las causales contempladas en las letras b), c), e) y f), deberá dictar la sentencia de reemplazo correspondiente, con arreglo a la ley. En los demás casos, deberá determinar el estado en que queda el proceso y ordenará la remisión de los antecedentes para ser conocido y resuelto por tribunal no inhabilitado.

El legislador ha establecido expresamente que los defectos que no influyan en lo dispositivo del fallo no generarán nulidad, sin perjuicio que las Cortes de Apelaciones hagan uso de sus facultades de corregir de oficio lo que estimen procedente, al momento de conocer el recurso.

El tribunal de la instancia deberá verificar si el recurso deducido cumple con los requisitos establecidos en el artículo 479 CT para los efectos de declarar su admisibilidad. Hecha esa declaración, deberá remitir, dentro de tercero día de notificada la resolución que concede el último recurso, copias de la resolución impugnada, del registro de audio y de los antecedentes escritos relativos al recurso deducido.

Requisitos de interposición del recurso

- a) El recurso debe interponerse ante el tribunal que dictó la resolución que se impugna, dentro de 10 días hábiles, contados desde la notificación hecha a la parte que lo entabla;
- b) En caso que el recurso se funde en distintas causales, el recurrente deberá indicar si las invoca en forma conjunta o subsidiaria.
- c) Deberá expresarse el vicio que se reclama, la infracción de garantías constitucionales o de ley de que adolece, según sea el caso, y además deberá señalarse el modo como dichas infracciones de ley influyen sustancialmente en lo dispositivo del fallo.
- d) Deducido el recurso, el recurrente no podrá invocar nuevas causales.

Del conocimiento del recurso

El tribunal *ad quem* se pronunciará en cuenta acerca de la admisibilidad del recurso de nulidad, declarándolo inadmisibile si no cumple con los requisitos del inciso primero del artículo 479 CT, si careciere de fundamentos de hecho o de derecho o de peticiones concretas, o si no se hubiere preparado oportunamente, en los casos en que esta exigencia fuere procedente.

En la audiencia de conocimiento del recurso se escucharán las alegaciones de las partes sin relación previa, sin perjuicio de la indicación de los antecedentes generales de la causa, que el ministro de fe deberá hacer a los efectos del registro de las actuaciones orales de los intervinientes. Los alegatos no podrán exceder de treinta minutos por cada uno de los que intervienen.

Ante las Cortes de Apelaciones no será admisible prueba alguna, salvo aquella que fuere necesaria para probar la causal de nulidad alegada, debiendo el tribunal pronunciarse sobre la admisibilidad de la misma antes de escuchar las alegaciones de las partes.

La decisión favorable que se dicte en relación con un recurso de nulidad deducido aprovechará a las otras que también hubieren impugnado la sentencia por esta vía, salvo que los fundamentos de dicha resolución fueren exclusivamente personales del recurrente, lo que deberá declarar expresamente la Corte.

La resolución del recurso

La Corte deberá dictar sentencia en el plazo de cinco días hábiles, contado desde el término de la vista de la causa.

Tratándose de las causales contempladas en las letras a) y d) del artículo 478 CT, la Corte, al acoger el recurso, deberá señalar el estado procesal

al cual se retrotrae el proceso y devolver la causa al tribunal de origen, dentro de segundo día de pronunciada su resolución.

En caso que los errores de que adoleciere la sentencia no influyeren en la parte dispositiva del fallo impugnado, la Corte podrá corregir los que advirtiere durante el conocimiento del recurso.

En contra de la sentencia que recaiga sobre el recurso de nulidad deducido no procederá recurso alguno, como tampoco en contra de la sentencia que se dicte en el nuevo juicio que deba realizarse, como consecuencia de un recurso de nulidad ya acogido.

La falta de comparecencia del o los recurrentes a la audiencia de conocimiento del recurso dará lugar a la declaración de abandono del mismo.

La Corte que conozca el recurso podrá acogerlo por un motivo distinto del invocado por el recurrente, siempre que el vicio que advirtiere fuere alguno de los contemplados en el artículo 478.

EL RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA Artículo 483 CT

Excepcionalmente, contra la resolución que falle el recurso de nulidad podrá interponerse recurso de unificación de jurisprudencia.

El artículo 483 CT dispone que el recurso de unificación de jurisprudencia procede cuando, respecto de la materia de derecho objeto de un juicio, existieren distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de Tribunales Superiores de Justicia.

De la referida disposición se desprende que para la procedencia del recurso se requiere que exista jurisprudencia dispar sobre la materia de derecho que es objeto de un juicio determinado con sentencia firme, y que dicha jurisprudencia emane de tribunales superiores de justicia. Este último requisito se entiende comprender tanto de Cortes de Apelaciones como de la Corte Suprema.

El tribunal competente para conocer y fallar el presente recurso es la Corte Suprema.

Requisitos para su interposición

Sin perjuicio de lo referido precedentemente, se pueden señalar los siguientes requisitos de este nuevo recurso incorporado en materia procesal laboral:

1. Se interpone ante la Corte de Apelaciones respectiva para ser conocido por la Corte Suprema.
2. El plazo de interposición es de quince días contado desde la notificación de la sentencia que se recurre.
3. El recurso debe ser fundado y contener la relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones que respecto de las materias de derecho que ha sido objeto de la sentencia que impugna el que deduce el recurso emanan de los distintos fallos que se invocan como fundamento del mismo.

4. Debe acompañarse al recurso copia de las sentencias que se hacen valer y en base a cuyo contenido se busca la declaración de unificación de jurisprudencia.
5. Deducido el recurso, no puede hacerse en él ninguna modificación.

Admisibilidad del recurso

La declaración de admisibilidad del recurso la hace tanto el tribunal *a quo* como el tribunal *ad quem*.

La Corte de Apelaciones que recepciona el recurso lo declarará inadmisibile de plano si éste es presentado fuera de plazo. Dicha resolución es susceptible de ser impugnada mediante el recurso de reposición, siempre que éste se funde en un error de hecho y sea interpuesto dentro del plazo de quinto día. La resolución que recae en el recurso de reposición es inapelable.

La sala especializada de la Corte Suprema solo podrá declarar inadmisibile el recurso por la unanimidad de sus miembros, mediante una resolución que se funde en la falta de los requisitos señalados en los dos primeros incisos del artículo 483-A, que son los que se indican en los numerales 1° a 4° precedentes. Esta resolución es susceptible de ser impugnada mediante el recurso de reposición, cuyo plazo de interposición es también de quinto día.

Efectos de su interposición

La interposición del recurso no suspende la ejecución de la resolución recurrida, de lo que se desprende que en este caso se hace procedente la institución de la fianza de resultas. La excepción a lo dicho se funda en que procede la suspensión del cumplimiento de la sentencia impugnada vía unificación de jurisprudencia, en el caso que su cumplimiento haga imposible llevar a efecto la que se dicte si se acoge el recurso interpuesto.

Fianza de resultas

La solicitud de fianza de resultas debe presentarse por el recurrente, en solicitud separada, pero conjuntamente con la interposición del recurso de unificación de jurisprudencia. La Corte de Apelaciones respectiva, al momento de efectuar el examen de admisibilidad del recurso, debe emitir pronunciamiento sobre esta solicitud de determinación de la fianza de resultas, la que tramitará de plano, y en contra de lo que se resuelva no procederá recurso alguno.

Conocimiento del recurso

Para el conocimiento del recurso, la Corte de Apelaciones respectiva deberá remitir a la Corte Suprema copias de la resolución que resuelve la nulidad impugnada, del escrito que contiene el recurso de unificación de jurisprudencia y los demás antecedentes necesarios para la resolución de dicho recurso.

Como puede deducirse, se trata de compulsas especiales para este caso, las que, del tenor y de la naturaleza de la norma sustantiva que respalda, debe

entenderse que no se impone al recurrente la obligación de dejar dinero para la preparación de los antecedentes requeridos.

Una vez que el tribunal *ad quem* declara admisible el recurso, el recurrido tiene el plazo de diez días para hacerse parte y hacer valer sus derechos, formulando las observaciones que estime convenientes.

Es necesario advertir que para la parte recurrida se señala en forma expresa la obligación de comparecer ante la Corte Suprema, obligación que no se hace extensiva a la recurrente. Frente a lo dicho, también es necesario recordar que de las normas que regulan el recurso de apelación se desprende en forma clara la obligación de comparecer en segunda instancia, lo que debería llevar a la conclusión que en el caso del presente recurso, con mayor razón, dicha obligación también afecta a la parte recurrente.

En la vista de la causa se observarán las reglas del recurso de apelación, debiendo entenderse que se remite a la apelación de las sentencias definitivas, aun cuando en materia laboral no procede, pero que aparece como la tramitación procedente para un recurso que será conocido y resuelto por la Corte Suprema. La duración de las alegaciones se limitará a 30 minutos por cada parte.

La resolución del recurso

La sentencia que resuelva el recurso dará lugar a la petición de unificación de jurisprudencia o la rechazará. En caso de acoger la petición, la Corte Suprema deberá dictar, acto continuo y sin nueva vista, pero separadamente, la sentencia de reemplazo en unificación de jurisprudencia. Dicha sentencia producirá efecto solo respecto de la causa en que se solicitó y se acogió la petición y, en ningún caso, afectará a las situaciones jurídicas fijadas en las sentencias que le hayan servido de antecedente.

Tanto la sentencia que se pronuncie en el recurso de unificación de jurisprudencia como aquella de reemplazo que proceda en su caso no serán susceptibles de recurso alguno, salvo el de aclaración, rectificación o enmienda.

* * *

SECCIÓN TERCERA

CUMPLIMIENTO DE LA SENTENCIA Y EJECUCIÓN
DE LOS TÍTULOS EJECUTIVOS LABORALES

CUMPLIMIENTO Y EJECUCIÓN

Artículos

463 - 464 - 465 - 466 - 467 - 468 - 469 - 470 - 471 - 472 - 473 CT

Esta materia se encuentra regulada en los artículos 463 a 473 CT. No obstante, se debe hacer una distinción entre aquéllos relativos al cumplimiento de la sentencia propiamente tal y de aquéllos propios al cumplimiento de los restantes títulos ejecutivos laborales.

DEL CUMPLIMIENTO DE LA SENTENCIA

Artículos

462 - 465 - 466 - 467 - 468 - 469 - 470 - 471 CT

La etapa procesal de cumplimiento de las resoluciones judiciales está regulada en el párrafo 4º bajo el enunciado “Del cumplimiento de la sentencia y de la ejecución de los títulos ejecutivos laborales”.

El artículo 462 CT establece lo siguiente:

Una vez firme la sentencia, lo que deberá certificar de oficio el tribunal, y siempre que no se acredite su cumplimiento dentro del término de cinco días, se dará inicio a su ejecución de oficio por el tribunal, de conformidad a lo dispuesto en los artículos siguientes.

La norma precedentemente transcrita da inicio el cumplimiento de la sentencia definitiva en materia laboral. De acuerdo a dicha norma, la sentencia debe quedar ejecutoriada, esto es, que dentro del plazo para impugnarla no se haya deducido recurso alguno en su contra, se haya ejercido una acción incompatible con el recurso que corresponde o se haya dictado la resolución que ordena el cúmplase de la sentencia que fue objeto de impugnación y en relación con la cual ya hay sentencia de término en los autos.

Es necesario distinguir el tipo de sentencia de que se trata, para los efectos de determinar los plazos que deben tenerse presente para la ejecución de ellas. Si se trata de una sentencia interlocutoria que pone término al juicio o hace imposible su continuación y siendo ella susceptible de ser impugnada mediante el recurso de apelación, deberá esperarse el transcurso del plazo de cinco días para que quede ejecutoriada, que se haya certificado su ejecutoria o que se haya dictado la resolución del cúmplase, de acuerdo a los presupuestos ya indicados, en que deberá esperarse cinco días para dar inicio a la ejecución. Esta ejecución se inicia de oficio por el tribunal, sin necesidad de petición de parte.

El artículo 465 CT señala que en esta etapa de ejecución de las sentencias habrá que estarse a las normas especiales del Código y que, a falta de disposición expresa en este texto o en leyes especiales, se podrá recurrir a la aplicación supletoria de las normas del Título XIX del Libro I CPC, siempre que con ello no se vulneren los principios que informan el procedimiento laboral.

Lo ordenado por el legislador demuestra la importancia del conocimiento que debe tenerse de la aplicación de los principios que informan el Derecho Laboral, no solo en el ámbito procesal, sino también de aquellos que emanan de las normas sustantivas que establecen los derechos que a través de este procedimiento se busca hacer efectivos.

TRIBUNAL COMPETENTE

Cumplidos los presupuestos señalados en el artículo 462 CT, habrá que distinguir si en el territorio jurisdiccional del tribunal que dictó la sentencia hay o no tribunal especial de cobranza laboral. Existiendo tribunal especial de cobranza, se remitirá a la Unidad de Liquidación de éste, en los plazos correspondientes para continuar con la ejecución; de no haberlo, se remitirán los antecedentes al funcionario encargado del propio tribunal, para los mismos efectos.

La unidad, o el funcionario en su caso, deberá proceder a la liquidación del crédito o a su actualización. Corresponderá liquidar el crédito cuando la sentencia solo ha declarado las prestaciones a pagar y ha dado las bases de cálculo para determinar el monto definitivo, y corresponderá actualizar el crédito en el caso que la sentencia señale cantidades exactas a que se condena a la parte que ha sido vencida, debiendo agregarse los incrementos que correspondan.

El Código del Trabajo ordena que la liquidación debe practicarse dentro de tercero día, y la notificación de ella deberá serlo por carta certificada, salvo que el que deba dar cumplimiento a la sentencia sea un tercero, en cuyo caso la notificación deberá practicarse en forma personal.

El mismo artículo 466 CT señala el plazo de quinto día para que el obligado al cumplimiento del fallo lo haga dentro de dicho plazo o ejerza las acciones que expresamente lo facultan.

DE LA DEFENSA DEL EJECUTADO

Excepciones

El ejecutado, dentro del plazo de quinto día ya indicado, podrá oponer las excepciones que expresamente señala el Código y/o proceder a objetar la liquidación realizada por el tribunal.

En cuanto a las excepciones, el legislador laboral ha sido muy preciso y ha establecido únicamente como vía de oposición las que se indican, debiendo para ello acompañar antecedentes escritos de debida consistencia:

- a) pago de la deuda,
- b) remisión,

- c) novación, y
- d) transacción.

La exigencia genérica de acompañar antecedente escrito de debida consistencia está entregando al tribunal la facultad de analizar, ponderar y resolver para el caso de acoger o rechazar las excepciones, sin establecer requisitos o solemnidades al antecedente ni época de su emisión o producción. Por otra parte, si bien debe reconocerse que la limitación en el establecimiento de excepciones agiliza el procedimiento, se echa de menos la excepción de prescripción en materia de ejecución de otros títulos ejecutivos laborales, a los que se les hace aplicable la norma contenida en el inciso primero del artículo 470 CT.

Opuesta la o las excepciones, el tribunal debe dar traslado a la contraria y con o sin su contestación, resolver sin más trámite, lo que demuestra que no está considerada una etapa de prueba en relación con la oposición de excepciones. Por ello, también, la exigencia de acompañarse los antecedentes escritos de debida consistencia como respaldo a la alegación que se haga. La sentencia que se dicte será apelable en el solo efecto devolutivo.

OBJECCIÓN DE LA LIQUIDACIÓN

Dentro del mismo plazo de cinco días, la parte ejecutada podrá objetar la liquidación que le ha sido notificada, pero solo por las siguientes circunstancias:

- a) cuando de ella aparece que hay errores de cálculo numérico,
- b) cuando hay alteración en las bases de cálculo o elementos, y
- c) cuando se ha hecho una incorrecta aplicación de los índices de reajustabilidad o de intereses emanados de los órganos competentes.

El tribunal resolverá de plano la objeción planteada, salvo que estime que los antecedentes agregados a la causa no son suficientes y decida oír a la contraria.

CAUTELAR ESPECIAL EN MATERIA DE EJECUCIÓN

El artículo 467 CT establece una cautelar especial que puede decretarse de oficio por el tribunal o a petición de parte, desde el momento que se da inicio a la ejecución. Mediante ella, se puede 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 que es objeto de la ejecución, con sus reajustes, intereses y multas.

CONVENIO DE PAGO

El legislador establece toda una reglamentación para el caso que las partes

acordaren el pago en cuotas del crédito perseguido en la causa. El pacto a suscribir deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a) debe ser ratificado ante el juez de la causa y
- b) las cuotas que se acordaren deben consignar los reajustes e intereses del período.

El convenio de pago a que lleguen las partes, siempre que se hubiere ratificado ante el tribunal de la causa, tendrá mérito ejecutivo para todos los efectos legales. Para estos efectos, el legislador también estableció una cláusula de aceleración legal, es decir, señaló que el no pago de una de las cuotas acordadas hará exigible el total de la deuda.

El ejecutante, para proceder a la ejecución de este nuevo título ejecutivo laboral, debe concurrir al mismo tribunal que conoció la ejecución, dentro del plazo de sesenta días contados desde el incumplimiento, para que éste ordene el pago de la obligación pendiente.

A título de sanción por el no cumplimiento del pacto, el legislador entrega al tribunal la facultad de incrementar la deuda o su saldo hasta en un ciento cincuenta por ciento, el que debe tramitarse incidentalmente.

La aplicación del procedimiento incidental en esta materia merece un comentario de tipo procesal, en cuanto a la oportunidad de tramitación del referido incidente. Del texto de la norma solo puede concluirse que dicho incidente debe ser anterior, incluso, a la providencia que debe recaer en la demanda ejecutiva, ya que la providencia que exige la acción ejecutiva es “despáchese mandamiento de ejecución y embargo; requiérase de pago” y, para ambos eventos debe tenerse claro el monto que se ejecuta, de lo contrario la ejecución puede ser denegada.

DEL EMBARGO

Si no se ha pagado dentro del plazo de quinto día y no se ha acordado pago en cuotas, se procederá por el ministro de fe a trabar embargo sobre bienes suficientes, a tasarlos y a consignar lo obrado en el acta de la diligencia, sin que sea necesaria orden del tribunal.

Si no ha habido oposición o ésta ha sido desechada, el ejecutante podrá ser pagado con los fondos retenidos, embargados o cautelados o procederse a su remate, con mínimos no inferiores al setenta y cinco por ciento de la tasación, en primera subasta y, en segunda, no inferior a un cincuenta por ciento. En la tercera subasta no habrá mínimo. Con todo, el ejecutante podrá participar en el remate y adjudicarse los bienes embargados con cargo al monto de su crédito.

RECURSOS PROCEDENTES EN LA ETAPA DE EJECUCIÓN

Las resoluciones que se dicten en materia de cumplimiento incidental y de ejecución laboral serán inapelables, aseveración que emana del propio texto

del artículo 472, cuando dispone que las resoluciones que se dicten en los procedimientos regulados por este Párrafo son inapelables, salvo lo dispuesto en el artículo 470. La indicada excepción se refiere a la contemplada en el inciso segundo, que hace apelable en el solo efecto devolutivo la sentencia que se pronuncie sobre las excepciones puestas a la ejecución.

EJECUCIÓN DE LOS TÍTULOS EJECUTIVOS LABORALES

La tramitación de los títulos ejecutivos laborales se desarrollará de oficio y por escrito por el tribunal, dictándose al efecto las resoluciones y ordenándose las diligencias que sean necesarias para ello. Este es el texto del artículo 463 CT, pero –por su falta de precisión– debe aclararse que esta ejecución de los títulos ejecutivos se inicia con la demanda ejecutiva y que el tribunal actuará de oficio para llevarla adelante. Inmediatamente, el artículo 464 CT señala que son títulos ejecutivos laborales los siguientes:

- a) La sentencia ejecutoriada;
- b) La transacción, conciliación y avenimiento que cumplan con las formalidades establecidas en la ley;
- c) 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;
- d) 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;
- e) 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
- f) Cualquier otro título a que las leyes laborales o de seguridad social otorguen fuerza ejecutiva.

En el caso de la letra c), al referirse a los finiquitos en cuanto a la exigencia de que sean autorizados, ya sea por el Inspector del Trabajo o por el ministro de fe actuante, difiere de aquella contemplada para igual instrumento en el artículo 177 CT y que agrega que debe ratificar dicho instrumento ante los ministros de fe. Esto debe entenderse, a nuestro juicio, en que esta última es exigible a efectos de la oponibilidad de parte del empleador, en cuanto a que se trata de una norma de tutela en beneficio del trabajador, en cuanto el finiquito debe no solo suscribirse sino, además, ratificarse ante el ministro de fe.

Del contenido del artículo 173 CT se desprende que la ejecución de los títulos ejecutivos laborales, con excepción de la sentencia ejecutoriada, se rige por las disposiciones que señala el párrafo y, a falta de norma expresa, por las

disposiciones de los Títulos I y II del Libro Tercero del CPC, siempre que dicha aplicación no vulnere los principios que informan el procedimiento laboral.

Es necesario advertir la situación que se puede presentar al excluir el título ejecutivo sentencia, ya que no puede impedirse que la ejecución de una sentencia pueda exigirse en otro territorio jurisdiccional, lo que puede ser consecuencia de diversas situaciones de tipo personal o familiar de los trabajadores, lo que no es del caso analizar en forma puntual.

La misma disposición legal agrega que despachada la ejecución, y dentro de tercero día, el juez debe remitir la causa, sin más trámite, a la unidad de liquidación o al funcionario encargado para que se proceda a la liquidación del crédito.

El requerimiento de pago al deudor y la notificación de la liquidación se practicarán personalmente, pero si no es habido, se procederá de conformidad con lo dispuesto en el artículo 437 CT, expresándose en la copia, además del mandamiento, la designación del día, hora y lugar en que se procederá a practicar el requerimiento por el ministro de fe. De no concurrir el deudor, se trabará embargo sin más trámite.

En todo lo demás se aplicarán las normas de los artículos 467, 468, 469, inciso primero del 470 e incisos segundo y tercero del artículo 471, disposiciones que se refieren específicamente a la medida cautelar especial, al convenio de pago del crédito, las objeciones que se pueden plantear a la liquidación, las excepciones que se pueden oponer a la ejecución y los antecedentes que deben respaldarlas, al pago del crédito con los montos retenidos o los producidos por el embargo y la posibilidad de que el ejecutante participe en la subasta y se haga pago con los bienes adjudicados y la obligación del tribunal de fijar los trámites y diligencias de este procedimiento en forma acorde con los principios propios de la judicatura laboral y teniendo como referencia las reglas de la ejecución civil en todo lo que sean conciliables con dichos principios.

Finalmente, es conveniente reproducir el texto del artículo 2º transitorio de la ley, que es, como todas las de este tipo, la que separa las tramitaciones ejecutivas en un antes y un después de la entrada en vigencia de los nuevos sistemas.

Las causas que se hubieren iniciado antes de la entrada en vigencia de esta ley, seguirán sustanciándose conforme al procedimiento con el que se iniciaron, hasta la dictación de la sentencia de término.

ANEXOS

SUMARIO

SECCIÓN PRIMERA

CUADROS ESQUEMÁTICOS DE PROCEDIMIENTOS

Procedimiento General u Ordinario; Audiencia Preparatoria en Procedimiento General u Ordinario; Audiencia de Juicio en Procedimiento General u Ordinario; Procedimiento Monitorio.

SECCIÓN SEGUNDA

ACTAS DE AUDIENCIA

Acta de audiencia preparatoria procedimiento ordinario; Acta de audiencia de juicio Procedimiento ordinario

SECCIÓN TERCERA

SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

Accidentes del trabajo - Transmisibilidad del daño moral; Carta de Despido - Fundamentos de la causal; Carta de despido - omisión de la carta; Concepto de última remuneración - colación y movilización; Compatibilidad de las acciones del artículo 169 letras a) y b) del Código del Trabajo; Desafuero - Facultad del juez; Despido indirecto - Suspensión plazo para interposición acción judicial; Finiquito - poder liberatorio; Gratificaciones; Jornada entre 30 y 45 horas semanales y remuneración; Lucro cesante; Fuero maternal; Fuero sindical - contrato a plazo; Huelga; Huelga - remplazo de trabajadores en huelga; Imputación en caso de causal necesidad de la empresa de dinero del seguro de cesantía; Laboralidad de falsos honorarios en sector público; Laboralidad - Funcionarios de municipalidades contratados a honorarios; Necesidades de la empresa; Nulidad del despido; Nulidad del despido - Vencimiento de contrato a plazo; Nulidad - Liquidación concursal; Nulidad del despido - autodespido - No pago cotización configura incumplimiento grave 160 N° 7; Nulidad del despido - Subcontratación; Práctica antisindical - Caso fortuito o fuerza mayor; Prescripción; Semana corrida; Subcontratación aplicable a entidades públicas; Subcontratación - Expresión acuerdo contractual; Tutela y autodespido; Tutela y nulidad del despido; Tutela y función pública; Tutela y no renovación de la contrata.

SECCIÓN CUARTA

ARTÍCULOS DE DOCTRINA

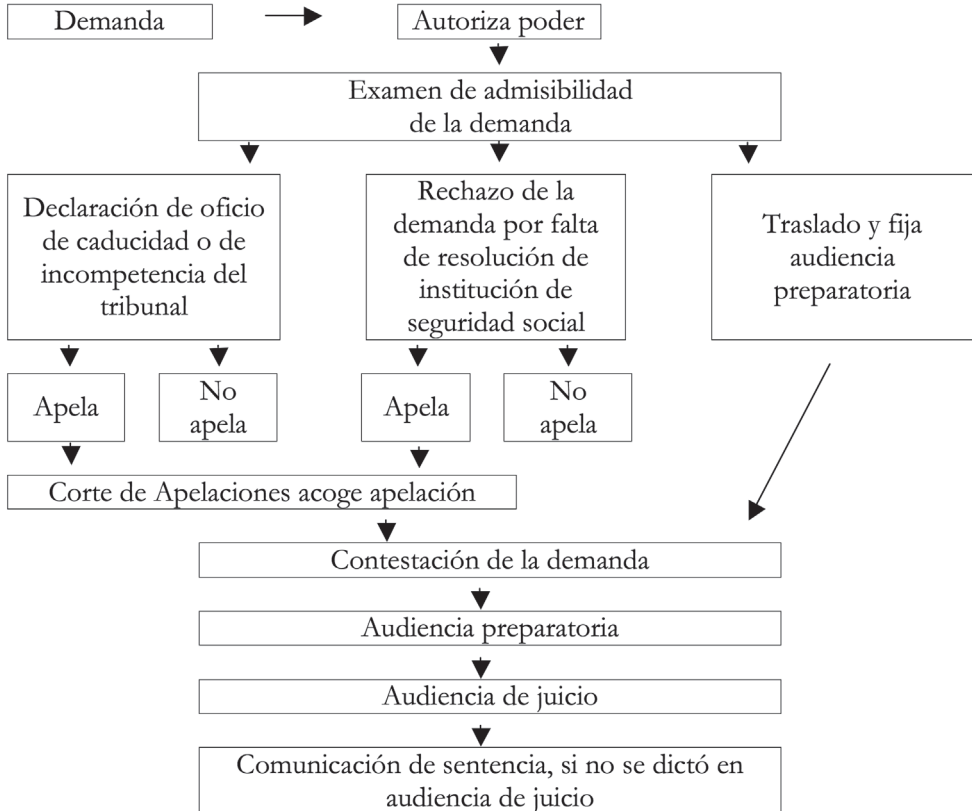
Revista Laboral Chilena; Estudios Laborales de Sociedad Chilena del Derecho del Trabajo / Anuario; Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social.

SECCIÓN QUINTA

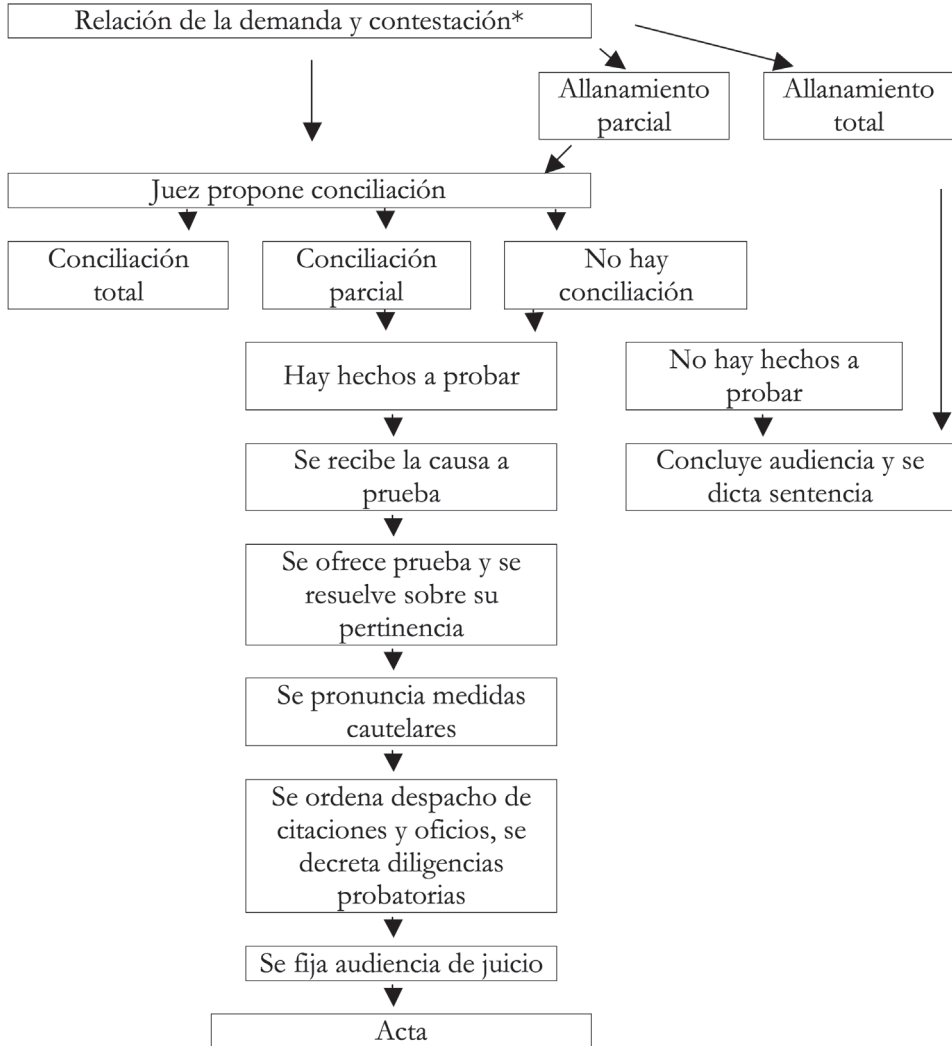
LEY N° 20.940 MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES

SECCIÓN PRIMERA
CUADROS ESQUEMÁTICOS DE PROCEDIMIENTOS

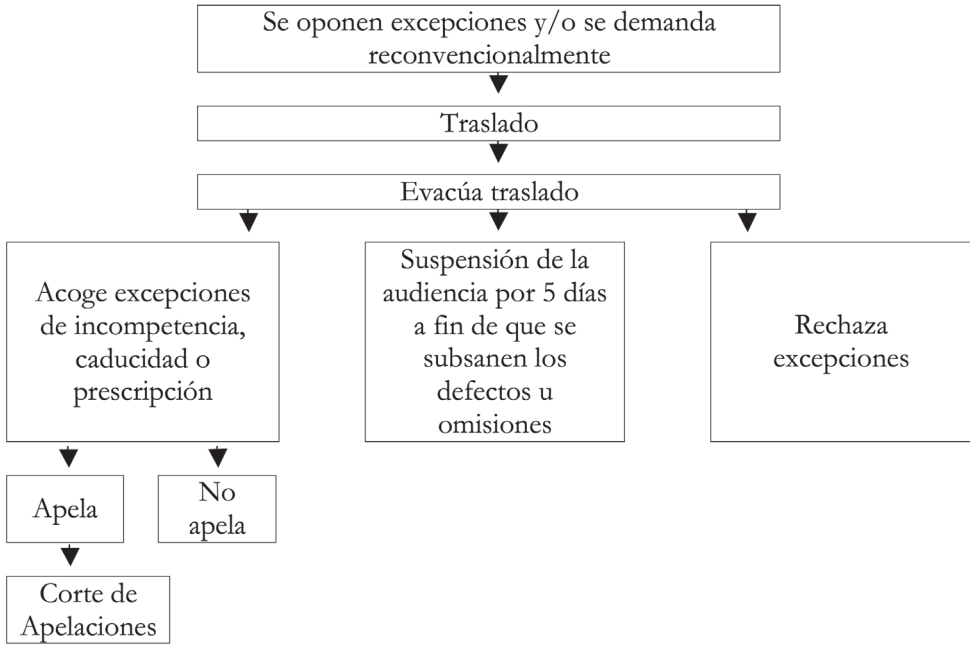
PROCEDIMIENTO GENERAL U ORDINARIO



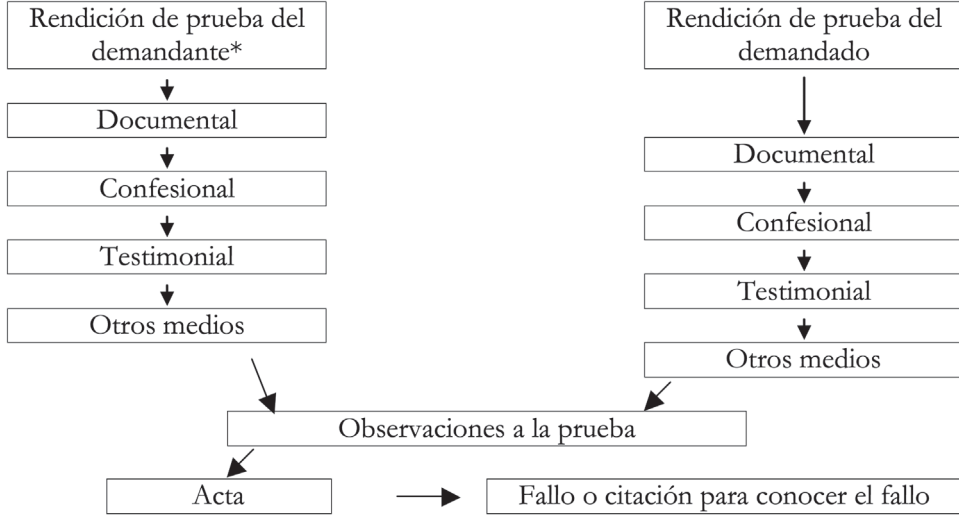
AUDIENCIA PREPARATORIA EN PROCEDIMIENTO GENERAL U ORDINARIO



* Ver cuadro complementario en página siguiente para el caso de oponerse excepciones o demanda reconvenzional.

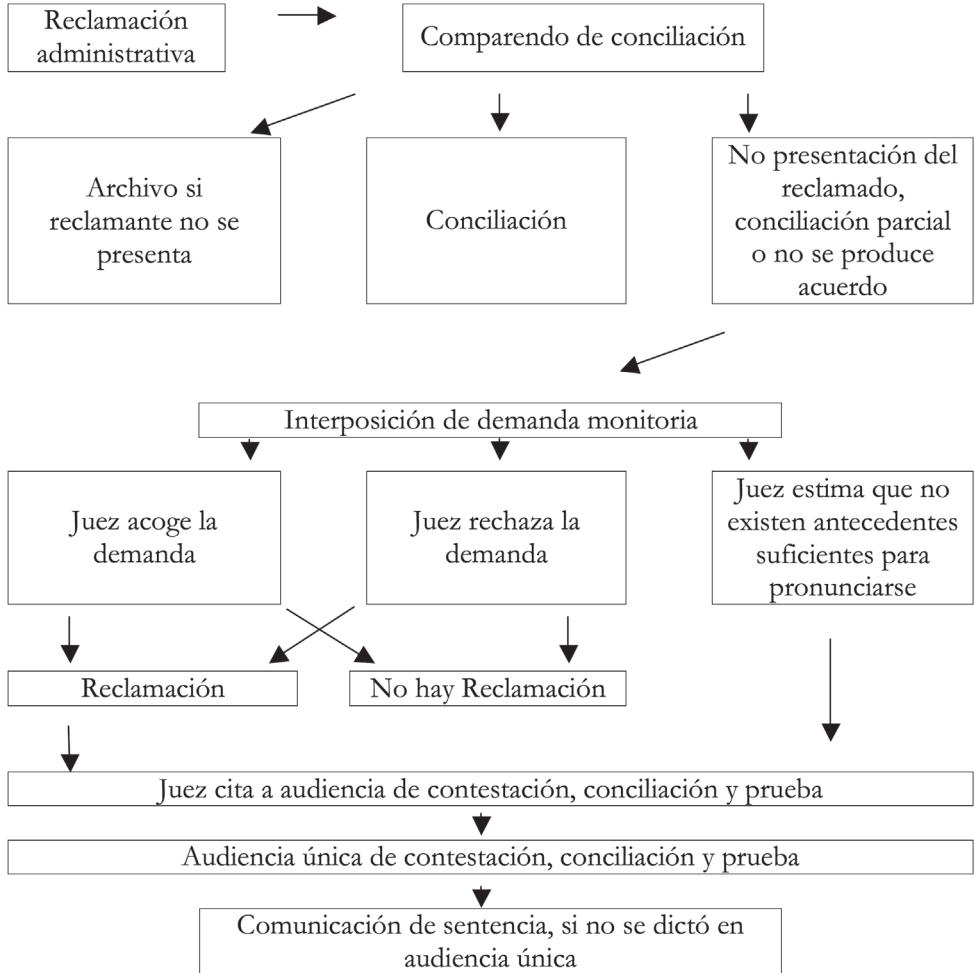


AUDIENCIA DE JUICIO EN PROCEDIMIENTO GENERAL U ORDINARIO



* Tratándose de juicios de despido, comienza probando el demandado.

PROCEDIMIENTO MONITORIO



SECCIÓN SEGUNDA
ACTAS DE AUDIENCIA

ACTA DE AUDIENCIA PREPARATORIA PROCEDIMIENTO
ORDINARIO

FECHA	
RUC	
RIT	
MAGISTRADO	
ADMINISTRATIVO DE ACTAS	
HORA DE INICIO	
HORA DE TÉRMINO	
N° REGISTRO DE AUDIO	
PARTE DEMANDANTE COMPARECIENTE	
ABOGADO	
FORMA DE NOTIFICACIÓN	
PARTE DEMANDADA COMPARECIENTE	
ABOGADO COMPARECIENTE	
FORMA DE NOTIFICACIÓN	

ACTUACIONES EFECTUADAS:	SÍ	NO	ORD.
(HECHO DE HABERSE EFECTUADO O NO, Y SU ORDEN)			
CONTINUACIÓN DE AUDIENCIA			
CERTIFICADOS TITULARIDAD DERECHOS			
AUTORIZA PODER			
RELACIÓN DEMANDA			
RELACIÓN CONTESTACIÓN DE DEMANDA			
RELACIÓN DEMANDA RECONVENCIONAL			
DEMANDADO SE ALLANA DEMANDA			
DEMANDADO SE ALLANA PARCIALMENTE			
CONTESTA EXCEPCIONES			
CONTESTACIÓN DEMANDA RECONVENCIONAL			
DEMANDADO RECONVENCIONAL SE ALLANA			
DEMANDADO RECONVENCIONAL SE ALLANA PARCIALMENTE			
RESUELVE INCOMPETENCIA			
RESUELVE INEPTITUD DEL LIBELO			
RESUELVE FALTA DE CAPACIDAD O PERSONERÍA			

ANEXOS

RESUELVE CADUCIDAD			
RESUELVE PRESCRIPCIÓN			
RESUELVE EXCEPCIÓN QUE RECLAMA DEL PROCEDIMIENTO			
SUSPENSIÓN ART. 453 N° 1 INC. 2° CÓDIGO DEL TRABAJO			
SUSPENSIÓN ART. 453 N° 1 INC. 4° CÓDIGO DEL TRABAJO			
LLAMADO A CONCILIACIÓN			
MEDIDAS CAUTELARES			
REVISIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES			
INCIDENTE			
IMPUGNACIÓN DE DOCUMENTOS			
CONCILIACIÓN TOTAL			
CONCILIACIÓN PARCIAL			
FIJA HECHOS A PROBAR			
NO HAY HECHOS CONTROVERTIDOS			
SENTENCIA ART. 453 N° 4 INC. 2°			
RECEPCIÓN DE PRUEBAS			
EXAMEN DE ADMISIBILIDAD DE PRUEBAS			
OFRECE PRUEBA DEMANDANTE			
DOCUMENTAL DEMANDANTE			
OFRECE PRUEBA DEMANDADO			
DOCUMENTAL DEMANDADO			
DILIGENCIAS DECRETADAS			
CITACIÓN A AUDIENCIA DE JUICIO			
OMITE CITACIÓN A AUDIENCIA DE JUICIO			
ACUMULACIÓN			
DESISTIMIENTO			
APERCEBIMIENTO			
SENTENCIA			
OTROS			
SUSPENSIÓN ART. 426 INC. 3°			

ACTA DE AUDIENCIA DE JUICIO PROCEDIMIENTO ORDINARIO

FECHA	
RUC	
RIT	
MAGISTRADO	
ADMINISTRATIVO DE ACTAS	
HORA DE INICIO	
HORA DE TÉRMINO	
N° REGISTRO DE AUDIO	
PARTE DEMANDANTE COMPARECIENTE	
ABOGADO	
FORMA DE NOTIFICACIÓN	
PARTE DEMANDADA COMPARECIENTE	
ABOGADO COMPARECIENTE	
FORMA DE NOTIFICACIÓN	

ACTUACIONES EFECTUADAS:	SÍ	NO	ORD.
(HECHO DE HABERSE EFECTUADO O NO, Y SU ORDEN)			
CONTINUACIÓN DE AUDIENCIA			
CERTIFICADOS TITULARIDAD DERECHOS			
ACUMULACIÓN			
SUSPENSIÓN ART. 426 INC. 3° CÓDIGO DEL TRABAJO			
MEDIDAS CAUTELARES			
INCIDENTE			
CONCILIACIÓN			
RECEPCIÓN DE PRUEBAS OFRECIDA PARTES			
TESTIMONIAL DEMANDANTE			
PERICIAL DEMANDANTE			
DECLARACIÓN DE PARTE A SOLICITUD DEMANDANTE			
OFICIOS REQUERIDOS POR DEMANDANTE			
OTRA PRUEBA DEMANDANTE			
TESTIMONIAL DEMANDADO			
DECLARACIÓN DE PARTE A SOLICITUD DEMANDADO			
OFICIOS REQUERIDOS POR DEMANDADO			
PERICIAL DEMANDADO			
OTRA PRUEBA DEMANDADO			
TESTIMONIAL DEMANDANTE RECONVENCIONAL			

ANEXOS

PERICIAL DEMANDANTE RECONVENCIONAL			
OTRAS PRUEBAS DEMANDANTE RECONVENCIONAL			
TESTIMONIAL DEMANDADA RECONVENCIONAL			
PERICIAL DEMANDADA RECONVENCIONAL			
OTRA PRUEBA DEMANDADA RECONVENCIONAL			
RECEPCIÓN DE PRUEBA DECRETADA POR EL TRIBUNAL			
OBSERVACIONES A LA PRUEBA PARTE DEMANDANTE			
OBSERVACIONES A LA PRUEBA PARTE DEMANDADA			
OBSERVACIONES A LA PRUEBA RECONVENCIONAL			
FIJA DÍA Y HORA PARA NOTIFICACIÓN DE SENTENCIA			
SENTENCIA			

SECCIÓN TERCERA
SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

Se ha seleccionado una serie de temas que se consideran relevantes y se han escogido sentencias principalmente de recursos de unificación fallados por la Corte Suprema. Se han agregado sentencias de Corte de Apelaciones o de Juzgado del Trabajo que a nuestro entender han servido también como referencias en las materias señaladas.

ACCIDENTES DEL TRABAJO - TRANSMISIBILIDAD
DEL DAÑO MORAL

Al respecto se ha determinado que existe posibilidad de los herederos de reclamar la indemnización del daño moral padecido por el causante, debiendo entenderse la acción transmisible conforme a los artículos 951 y 1097 del Código Civil, sin que sea óbice lo dispuesto en el artículo 88 de la Ley N° 16.744. La noción del daño moral ha avanzado a una comprensión más amplia que el mero padecimiento psicológico o *pretium doloris*, debiendo entenderse a partir de la fractura al proyecto de vida de la persona en razón del accidente, lo que impacta en la esfera de la personalidad de la víctima. Así entonces, el daño es personal, cualquiera sea. Solo la víctima lo padece, con independencia si es patrimonial o extrapatrimonial. Por lo mismo, el daño, para ser indemnizado, debe cumplir con el requisito de ser individual, que afecte a la víctima que demanda su reparación. Pero de eso no se deriva que la acción para reclamarlo sea intransmisible, aunque el daño en sí mismo sí lo sea. Nadie puede padecer por otro o recibir el dolor, la angustia o las dolencias síquicas por no realizar actividades que antes del accidente podía llevar a cabo. En consecuencia, no es relevante que el daño sea individual o personalísimo si se quiere, pues el objeto de la transmisión no es el daño, sino que la acción para reclamarlo. Aunque el daño sea personal, de eso no se deriva el carácter intransmisible de la acción indemnizatoria, pues el contenido de ésta es de índole patrimonial. Entonces, lo que interesa es saber si la acción ha entrado o no al patrimonio de la víctima, si ello se ha verificado entonces la acción se transmite.

Corte Suprema, 27/12/2016, Rol: 33990-2016

CARTA DE DESPIDO - FUNDAMENTOS DE LA CAUSAL

El artículo 162 inciso 1° del Código del Trabajo señala que si el empleador pone término al contrato de trabajo por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

Por su parte, el artículo 454 N° 1 inciso 2° del referido Código indica que la audiencia de juicio se iniciará con la rendición de las pruebas decretadas por el tribunal, comenzando con la ofrecida por la demandante y luego con la del demandado, y que en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.

Por lo tanto, cobra relevancia los términos de la misiva por la que se da noticia del despido, en el sentido que debe reflejar fielmente los hechos que lo motivaron, porque la prueba que los litigantes deseen rendir para acreditar sus respectivos asertos necesariamente ha de recaer sobre ellos.

El legislador impuso la referida exigencia para que quedara establecido, de manera previa, el hecho sobre el cual debe recaer la prueba del empleador, esto es, el sustento fáctico de la comunicación de desvinculación, léase conducta, comportamiento o circunstancias que configuraron la o las causales de término del contrato de trabajo, y así evitar su corrección o complementación a posterioridad, en el transcurso del juicio; situación, esta última, que dejaba al trabajador en estado de indefensión, porque, en definitiva, al no tener certeza acerca de la causa de su separación de la fuente laboral no estaba en condiciones de defenderse, ofreciendo prueba para rebatirla.

Así entonces, el empleador que pretende desvincular a un trabajador tiene que indicar en la carta de despido tanto la causal legal como los hechos en que se funda, los que han de ser específicos y no genéricos, pues la norma que regula cómo debe rendirse la prueba en los juicios sobre despido, señala que tiene que ofrecerla, en primer lugar, el demandado, quien debe acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren el artículo 162 incisos 1° y 4°, sin que pueda alegar otros distintos como justificativos del despido.

Esto además se relaciona con que es lo que en esas comunicaciones se expresa lo que determina qué hechos deben probarse en la audiencia de juicio, por lo que tiene que ser suficientemente explícita para dar lugar a la etapa probatoria. Así, el trabajador estará en condiciones de reclamar ante el juzgado competente la decisión del empleador, solicitando que se la declare indebida, injustificada o improcedente y se lo condene al pago de las indemnizaciones legales que sean procedentes, lo que se vería entorpecido si desconoce las circunstancias fácticas reales y precisas que se tuvieron en consideración para poner término a su fuente laboral, dificultad que experimentaría si se concluye que es suficiente que mencione solo la causal legal de término de contrato de trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, se debe tener presente que una manifestación del derecho a un real y justo procedimiento se traduce en que se proporcione de manera eficaz todos los antecedentes que motivaron el despido para poder preparar la defensa y convencer al juzgador que la causal esgrimida es injustificada, indebida o improcedente; oportunidad que es aquella en que se le comunica el despido por la carta o aviso a que se ha hecho referencia. La información que el demandado puede aportar en el escrito por el cual contesta la demanda no

es posible calificarla como eficaz, dado que es un trámite que debe evacuarse con una antelación de cinco días a la celebración de la audiencia preparatoria que está destinada para que las partes ofrezcan los medios probatorios que estimen pertinentes, lo que se traduciría en una reducción injustificada del término que el trabajador tiene para recabarlos.

Corte Suprema, 15/09/2016, Rol: 20043-2016

CARTA DE DESPIDO - OMISIÓN DE LA CARTA

La misiva por la que se da noticia del despido debe expresar exactamente los hechos que lo motivaron resulta de vital importancia, porque la prueba que los litigantes deseen rendir para acreditar sus respectivos asertos debe necesariamente recaer sobre ellos; lo que autoriza concluir que es un instrumento que cumple una finalidad precisa y determinada: fijar los hechos que el empleador debe acreditar en sede judicial. Sin perjuicio que el trabajador también tiene la carga probatoria para rebatirlos, por la misma razón, su envío al domicilio del trabajador señalado en el contrato resulta ser una obligación. Dicha exigencia se impuso para que quedara establecido, previamente, el presupuesto fáctico sobre el cual debe recaer la prueba que ha de rendir el empleador, esto es, las circunstancias que indicó en la comunicación de desvinculación, léase conducta, comportamiento o situaciones que configuraron la o las causales de término de contrato de trabajo invocadas, y así evitar su corrección o complementación a posterioridad, en el transcurso del juicio; situación, esta última, que dejaba al trabajador en estado de indefensión, porque, en definitiva, al no tener convicción respecto de la causa que motivó su separación de la fuente laboral no estaba en condiciones de defenderse, ofreciendo prueba para rebatirla. Entonces, es precisamente por la relevancia que tiene la misiva a que se alude, que la norma que la consagra ordena que debe ser notificada al trabajador, personalmente o mediante su envío por carta certificada al domicilio registrado en el contrato, lo que ha de perfeccionarse dentro de tercero día hábil siguiente a la cesación, con copia a la Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo.

Corte Suprema, 17/01/2017, Rol: 47874-2016

CONCEPTO DE ÚLTIMA REMUNERACIÓN - COLACIÓN Y MOVILIZACIÓN

El sentido del artículo 172 del Código del Trabajo es claro en orden a establecer que se excluyen del concepto de última remuneración mensual, para los efectos que trata, aquellos beneficios o asignaciones que tengan el carácter de esporádicos, esto es, ocasionales o que se pagan por una sola vez en el año. De este modo, cabe concluir que para que el beneficio o asignación de que se trate deba ser incluido en el concepto de última remuneración mensual, es

necesario que tenga el carácter de permanente, razón por la que las asignaciones de colación y movilización, que aparecen canceladas mensualmente, revisten la naturaleza de permanencia que exige la disposición especial que rige la materia y son aplicables a la base de cálculo de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicio que se otorgan al trabajador, sin que obste a ello que tales rubros puedan no constituir remuneración en términos generales, desde que, como se dijo, para resolver la litis ha de estarse a la norma específica aplicable al caso.

Corte Suprema, 07/01/2014, Rol: 7104-2013

COMPATIBILIDAD DE LAS ACCIONES DEL ARTÍCULO 169 LETRAS A) Y B) DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Se ha discutido en relación a la compatibilidad de las acciones del artículo 169 del Código del Trabajo. Se ha entendido que la acción contemplada en la letra b) del artículo 169 es diferente y autónoma respecto de la contenida en la letra a) de la misma disposición, sin que pueda entenderse que su ejercicio significa aceptación de la causal. De lo anterior se desprende, pues, que ambas acciones son compatibles, lo que significa que no constituye un impedimento legal para deducir la acción por despido injustificado, el hecho de haber previamente accionado ante el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional en conformidad al artículo 169 letra a) del Código del Trabajo.

Corte Suprema, 09/08/2016, Rol: 27170-2015

DESAFUERO - FACULTAD DEL JUEZ

Se ha estimado procedente la facultad del juzgador para otorgar o denegar la autorización para el desafuero, tanto ante causales subjetivas como objetivas de término del contrato de trabajo.

Así, le corresponde al juez examinar los antecedentes incorporados al proceso, de acuerdo a las reglas que le hayan sido dadas por el legislador al efecto, para decidir en sentido positivo o negativo. Si así no fuera, no se entiende la entrega que se le hace de competencia para decidir un conflicto como el de que se trata; si la norma en estudio consultara solo la constatación del pacto de un determinado plazo y su vencimiento, no se divisa la razón por la que expresamente se estableció la obtención previa de la autorización judicial para proceder a la desvinculación de una dependiente en estado de gravidez conocido por la empleadora.

El recto sentido y alcance de la prerrogativa concedida al juez en el artículo 174 del Código del Trabajo, supone la adecuada y fundada ponderación de los elementos de convicción incorporados al proceso por los litigantes para los efectos de conceder o no la autorización para despedir a un trabajador amparado por fuero laboral, sea que se trate de las causales subjetivas contro-

vertibles o de las objetivas a las que dicha disposición se refiere, únicas para las que se otorga al empleador la acción de desafuero previa a la desvinculación.

Corte Suprema, 06/05/2014, Rol: 14140-2013

DESPIDO INDIRECTO - SUSPENSIÓN PLAZO PARA INTERPOSICIÓN ACCIÓN JUDICIAL

La cuestión se suscita a propósito de la posibilidad de suspender el plazo para la interposición de la acción judicial según el artículo 168 del Código del Trabajo. En el caso del autodespido o despido indirecto, el artículo 171 del mismo Código indica que el plazo es de 60 días hábiles y no considera la posibilidad de suspensión. La Corte Suprema ha entendido que de la interpretación armónica de los artículos 168 y 171 del Código del Trabajo se colige que en el caso del autodespido o despido indirecto, el plazo para reclamar en sede judicial se suspende en el evento que se ejerza aquélla ante la Inspección del Trabajo, dado que no existe razón que permita sostener un diferente tratamiento jurídico para el despido efectuado por el empleador y el autodespido, en lo concerniente a la forma como se deben computar los plazos para impetrar las acciones pertinentes con miras a obtener el pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 162 y 163 del Código precitado. Corrobora esta conclusión el principio protector, que informa el derecho laboral y que en materia de interpretación se manifiesta en el *indubio pro operario*, conforme al cual, en caso de duda, el juzgador debe optar por la exégesis más favorable al trabajador.

Corte Suprema, 21/01/2016, Rol: 5780-2015

FINIQUITO - PODER LIBERATORIO

El poder liberatorio se restringe a todo aquello en que las partes han concordado expresamente y no se extiende a los aspectos en que el consentimiento no se formó, sea porque una de las partes formula la reserva correspondiente, sea porque se trate de derechos u obligaciones no especificados por los comparecientes, sea por cualesquiera otras razones que el entendimiento humano pudiera abarcar. Esto se da en aquellos casos en que el momento de firmar el finiquito el trabajador desconoce que está desarrollando una enfermedad profesional que se manifiesta posteriormente. No se puede entender que renuncia a los derechos laborales por ser estos de orden público y, además, irrenunciables por parte de los trabajadores.

Corte Suprema, 22/04/2014, Rol: 8325-2013

En el mismo sentido:

Corte Suprema, 16/03/2016, Rol: 6764-2015

Corte Suprema, 22/09/2016, Rol: 22761-2015

GRATIFICACIONES

Se ha establecido una doctrina que sujeta al tope legal las gratificaciones cuando así se ha pactado por las partes. Si las partes pactaron el pago de gratificaciones ajustándose al mínimo legal, consistente en 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales al año o por ejercicio comercial, es a dicho límite al que debe estarse. Ahora bien, cabe precisar que dicho límite legal es anual o por ejercicio comercial, toda vez que dicho período es aquel en el cual se devenga y calcula el beneficio en análisis, como se desprende de lo dispuesto en el artículo 47 inciso primero, parte segunda, en cuanto afirma que “la gratificación de cada trabajador con derecho a ella será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho”.

Corte Suprema, 17/01/2013, Rol: 4399-2012

JORNADA ENTRE 30 Y 45 HORAS SEMANALES Y REMUNERACIÓN

Los trabajadores con una jornada inferior a 30 horas son trabajadores con un contrato con jornada parcial y su remuneración tiene un mecanismo de cálculo proporcional según las horas contratadas. Resulta importante determinar si procede el pago de un sueldo proporcional cuando el trabajador y el empleador pactan una jornada de trabajo superior a 30 horas e inferior a 45 horas semanales. Se ha considerado que la jornada de más de 30 horas y menos de 45 horas no constituye jornada parcial, sino que ordinaria, debiendo pagarse una remuneración acorde a la jornada completa.

Corte Suprema, 14/08/2014, Rol: 1808-2014

LUCRO CESANTE

En relación a este tipo de indemnización se han presentado diversos criterios jurisprudenciales.

Existe una doctrina que sostiene la necesidad de demostrar la falta de producción del ingreso y el *quantum* de la ganancia para hacer procedente la indemnización por lucro cesante, sin bastar un juicio de probabilidades. Se requiere necesariamente de la demostración de la falta de producción del ingreso o la mantención del pasivo y la determinación del *quantum* de la ganancia, sin que baste para ello la sola perpetración o acaecimiento del hecho dañoso, no pudiendo determinarse o cuantificarse este rubro exclusivamente en base a un juicio de probabilidades.

Corte Suprema, 16/10/2012, Rol: 11675-2011

Existe otra doctrina en relación a la procedencia de la indemnización por lucro cesante por término anticipado de un contrato de trabajo a plazo fijo. En este caso se estima procedente la indemnización del lucro cesante consistente en las remuneraciones que hubieran procedido por el resto del plazo de un contrato a plazo fijo terminado injusta y anticipadamente. Tratándose, como en la especie, del término anticipado e injustificado de un contrato a plazo fijo, el trabajador tiene derecho a reclamar la indemnización por lucro cesante, esto es, las remuneraciones que le hubiere correspondido percibir hasta el término del contrato.

Corte Suprema, 29/05/2013, Rol: 8465-2012

FUERO MATERNAL

La doctrina define el fuero como una medida de protección para los trabajadores que se encuentran en situaciones especiales, que les impide cumplir sus deberes contractuales en forma normal y, estando en situación de vulnerabilidad, se le protege con la conservación del cargo o puesto, la suspensión del derecho del empleador de terminar el contrato, la exigencia de obtener una autorización judicial previa para despedir, la anulación de los despidos de hecho y la reincorporación imperativa y retribuida del trabajador despedido. Tratándose de una trabajadora embarazada, el empleador no puede poner término al vínculo laboral a menos que el juez laboral otorgue la autorización formulada en ese sentido, la que puede ser concedida en los casos que señala el artículo 174 del Código del Trabajo, esto es, por vencimiento del plazo convenido en el contrato de trabajo, la conclusión de la labor o servicio que dio origen al vínculo contractual, o tratándose de las causales de despido del artículo 160 del mismo Código. Como se observa, al juez del trabajo se le confiere la facultad de autorizar o desestimar la petición formulada por el empleador para desvincular a una trabajadora embarazada, la que debe ejercer ya sea que se invoque una causal de exoneración subjetiva u objetiva, y para resolver en uno u otro sentido, debe analizar los antecedentes incorporados en la etapa procesal pertinente, conforme a las reglas de la sana crítica y a la luz de la normativa nacional e internacional que protege la maternidad; esta última precisamente por lo que dispone el artículo 5° de la Carta Fundamental. Una conclusión en sentido contrario, esto es, que el juez laboral debe necesariamente hacer lugar a la solicitud de desafuero una vez que constata que se acreditó la causal objetiva de término de contrato de trabajo invocada, no permite divisar la razón por la que el legislador estableció que previo a poner término al contrato de trabajo de una dependiente en estado de gravidez, debe obtenerse un pronunciamiento previo en sede judicial, que, evidentemente, puede ser positivo o negativo para el que lo formula.

Corte Suprema, 10/07/2015, Rol: 24386-2014

FUERO SINDICAL - CONTRATO A PLAZO

La prerrogativa concedida al juez en el artículo 174 del Código del Trabajo, supone la adecuada y fundada ponderación de los elementos de convicción incorporados al proceso por los litigantes para los efectos de conceder o no la autorización para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, sea que se trate de las causales subjetivas o de las objetivas a las que dicha disposición se refiere, únicas para las que se otorga al empleador la acción de desafuero previa a la desvinculación.

Corte Suprema, 06/06/2016, Rol: 7.647-2015

HUELGA

No obstante la limitación de la huelga a ser ejercida durante el proceso de negociación colectiva, la Corte de Apelaciones de San Miguel y la de Santiago se han manifestado en el sentido que la huelga si bien está regulada para dicho proceso, no se encuentra prohibida fuera de la negociación colectiva, pudiendo entonces realizarse en otros momentos, criterio que consideramos un avance en materia de reconocimiento de este derecho fundamental.

Corte de Apelaciones de Santiago, 23/10/2015, Rol: 1144-2015;
Corte de Apelaciones de San Miguel, 09/07/2014, Rol: 183-2014.

HUELGA - REMPLAZO DE TRABAJADORES EN HUELGA

Se ha señalado a este respecto que la huelga se conceptualiza como el rechazo de los trabajadores de una unidad productiva a prestar los servicios a que se encuentran obligados en circunstancias normales. Está regulada como variante de un proceso de negociación a cargo de un colectivo de dependientes legalmente organizados en sindicatos, ante el fracaso de las tratativas tendientes a la obtención de mejorías en sus derechos. Es universalmente concebida como la vía inevitable para impulsar el entendimiento inter partes, pues presupone como elemento de su esencia, sin el cual degenera en cosa distinta, el riesgo del propietario, apremiado por la urgencia de reactivar el ente transitoriamente paralizado, contra su voluntad.

La interpretación de la disposición contenida en el artículo 381 del Código del ramo, no puede orientarse hacia una huelga inoperante en la práctica, pues los trabajadores que la acordaron han debido cumplir con todos los requisitos pertinentes. Por lo demás, la expresión rectora en dicha norma es la voz “reemplazo”, palabra que, en su sentido natural y obvio, significa “sustituir una cosa o persona por otra, poner en lugar de una cosa o persona, otra que haga sus veces” y, ciertamente, ha sido lo que ocurrió en la situación que se plantea en estos autos, ya que el empleador asignó a otros de sus trabajadores

a cumplir con las funciones que desarrollaban los dependientes que optaron por la huelga, es decir, produjo una sustitución.

Al producirse la referida sustitución se atenta contra la huelga acordada, en la medida que si existe la posibilidad de designar a otros trabajadores para que realicen las labores cuyo cometido corresponde a los huelguistas, la paralización por parte de estos deja de constituir la instancia necesaria para forzar un acuerdo con el empleador y, en mayor o menor grado, contraría el derecho a la asociación, garantizado constitucionalmente, desde que el objetivo perseguido a través de la organización o constitución de un sindicato, se ve mermado ante la imposibilidad de ejercer en plenitud las finalidades del ente sindical.

Corte Suprema, 29/01/2015, Rol: 10.444-2014

Sobre esta misma materia además:

Corte Suprema, 01/06/2016, Rol: 14.306-2016.

Corte Suprema, 14/01/2016, Rol: 8.055-2015.

Corte Suprema, 12/05/2015, Rol: 15.293-2014

IMPUTACIÓN EN CASO DE CAUSAL NECESIDAD DE LA EMPRESA DE DINERO DEL SEGURO DE CESANTÍA

En relación a la posibilidad que se contempla en el artículo 15 de la Ley N° 19.728 sobre seguro de cesantía en cuanto a la facultad del empleador de imputar a la indemnización por años de servicios lo aportado por éste a la cuenta individual de cesantía se ha dado en la jurisprudencia una situación que debemos destacar. Los tribunales han señalado que cuando no se configura la causal no procede dicha imputación, ya que el supuesto de la imputación es que la causal sea procedente. Por tanto si no procede la causal tampoco procede la imputación.

Para llegar a esta conclusión se ha argumentado que la inspiración del legislador al tiempo de establecer el resorte del artículo 13 inciso 2° de la Ley N° 19.728 ha sido la de favorecer al empleador que se ve atribulado ante desafíos que conciernen, probadamente, a la subsistencia de la empresa, con una suerte de regalía al momento de tener que soportar las indemnizaciones aparejadas a la exoneración del artículo 161, consistente en la imputación relativa al aporte al fondo de cesantía del trabajador. Naturalmente, tratándose de un privilegio de excepción, la fidelidad al principio hermenéutico restrictivo propio de lo excepcional, impele a entender que únicamente ha de activarse el descuento para el caso que real, efectivamente, medie el presupuesto fáctico del señalado artículo 161 del Código del Trabajo. Por otra parte, una consideración ética no puede dejarse de lado en el ejercicio interpretativo. Una máxima de experiencia autoriza inferir la no imprevisible utilización fraudulenta del artículo 161 con el mero propósito de obtener la ventaja compensatoria, lo que se vería validado en caso de aceptarse que para la obtención del beneficio del artículo 13 inciso 2° bastaría la mención de la causal del artículo 161,

desligada de la realidad empresarial. Asunción semejante pugna con la ética inmersa en el ejercicio jurídico, como quiera que el fraude jamás es de derecho.

Corte Suprema, 09/11/2016, Rol: 6879-2016

En este sentido ver además:

Corte de Apelaciones de Valparaíso, 14/12/2015, Rol: 437-2015

Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, 30/04/2014, RIT N° O-129-2014

LABORALIDAD DE FALSOS HONORARIOS EN SECTOR PÚBLICO

Sobre esta materia la Corte suprema se ha pronunciando en múltiples ocasiones. Estamos en presencia de un trabajador que es contratado por la Administración del Estado bajo la modalidad de contrato de honorarios, pero en realidad se trata de una situación encubierta en que el trabajador ejerce en realidad funciones permanentes y propias de un funcionario público, sin serlo. Es por ello que se le denomina falso honorario. A continuación nos referiremos a alguno de estos casos.

La Corte Suprema acogió recurso de unificación de jurisprudencia y condenó a la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (Junaeb) por el despido injustificado de trabajador contratado a honorarios por 3 años en Temuco. La sentencia del máximo tribunal establece que existió entre el recurrente y la Junaeb una relación laboral regulada por el Código del Trabajo, debido a que suscribieron sucesivos contratos por funciones permanentes y no para labores específicas, como establece la normativa sobre contratos a honorarios.

Se señala que corresponde calificar como vinculaciones laborales, sujetas al Código del Trabajo, a las relaciones habidas entre una persona natural y un órgano de la Administración del Estado, en este caso, en la medida que dichos lazos se desarrollen fuera del marco legal que establece el artículo 11 de la Ley N° 18.884, que autoriza la contratación, sobre la base de honorarios, ajustada a las condiciones que dicha norma describe, en la medida que las relaciones se conformen a las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente.

Corte Suprema, 13/09/2017, Rol: 18.186-2017

En este mismo sentido en otro caso se ha señalado que a los funcionarios de la Administración no se les aplica el estatuto laboral común, contenido en el Código del Trabajo, en la medida que están sometidos por ley a un estatuto especial, hipótesis que no se verifica en el caso de quienes son contratados a honorarios por la Administración, pues éstos no se rigen por el Estatuto Administrativo sino por el contrato que celebren. Una primera conclusión, entonces, es que quienes son contratados por un órgano del Estado, a honorarios, podrán quedar sujetos a las normas del Código del Trabajo, en la medida que la vinculación reúna, en los hechos, las características propias de una relación laboral, en conformidad a lo establecido en los artículos 7° y 8° de este Código. El Código del Trabajo define el contrato individual de trabajo, en su

artículo 7º, 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”. Para precisar, pues, si estamos en presencia de un contrato de trabajo, será esencial desentrañar si concurre o no subordinación de parte del trabajador, puesto que éste es en definitiva el elemento caracterizador y ello puede –y suele– hacerse a través de un sistema de indicios, que orientan en el sentido de entender que existe esa dependencia o sujeción en la relación de trabajo, tales como obligación de asistencia, cumplimiento de horario, sometimiento a instrucciones y directivas del empleador, prestación de servicios en forma continua y permanente, estar sometido a supervigilancia y control.

En consecuencia, la interpretación que se estima acertada es la que le da vigencia a las normas del Código del Trabajo respecto de las personas contratadas por la Administración que, aun habiendo suscrito sucesivos contratos de prestación de servicios a honorarios, por permitírsele el estatuto especial que regula la entidad contratante –en este caso, un SERVIU– prestan servicios en las condiciones previstas por el Código del Trabajo y no en los términos del Derecho Civil. En el presente caso se trata de un profesional que, si bien aparece contratado a honorarios para un proyecto concreto, se desempeñó en condiciones que no son compatibles con una prestación de servicios conforme a las modalidades previstas para el tipo de contrato en referencia, lo que se refleja en circunstancias de hecho que la legislación regula en el Código del Trabajo. El desempeño profesional a honorarios no es acorde a una prestación de servicios como la de autos, esto es, bajo subordinación y dependencia, con obligación de asistencia diaria, cumpliendo horario, como toda otra para el correcto funcionamiento del Servicio en que se desempeña.

Corte Suprema, 19/04/2016, Rol: 8002-2015

LABORALIDAD - FUNCIONARIOS DE MUNICIPALIDADES CONTRATADOS A HONORARIOS

Se trata en el fondo de la misma situación anterior, un trabajador contratado bajo la modalidad de honorarios pero que en los hechos dicho estatuto no le debe ser aplicable, encubriéndose una situación de relación de trabajo. Lo interesante es que ha existido una jurisprudencia sistemática para condenar a las municipalidades que caen en esta práctica.

Se ha señalado que si una persona se incorpora a la dotación de una municipalidad bajo la modalidad contemplada en el artículo 4 de la Ley N° 18.883 pero, no obstante ello, en la práctica presta un determinado servicio que no tiene la característica específica y particular que señala dicha norma, o que tampoco se desarrolla en las condiciones de temporalidad que indica, corresponde aplicar el Código del Trabajo si los servicios se han prestado bajo los supuestos fácticos ya señalados en el motivo anterior, y que conducen necesariamente a la conclusión que es de orden laboral. Lo anterior, porque dicho

Código constituye la regla general en el ámbito de las relaciones laborales y, además, porque una conclusión en sentido contrario significaría admitir que, no obstante concurrir todos los elementos de un contrato de trabajo, el trabajador queda al margen del Estatuto Laboral, en una situación de precariedad laboral que no tiene justificación alguna.

Corte Suprema, 09/07/2015, Rol: 24.388-2014

En el mismo sentido ver:

Corte Suprema, 01/04/2015, Rol: 11.584-2014

Corte Suprema, 19/04/2016, Rol: 5699-2015

Corte Suprema, 07/09/2016, Rol: 16346-2016

Corte Suprema, 09/05/2017, Rol: 78992-2016

NECESIDADES DE LA EMPRESA

Al establecer el ámbito de aplicación de esta causal de terminación se ha establecido que tratándose de una causal de despido objetiva, ajena entonces a la conducta contractual o personal del dependiente y que excede, por cierto, la mera voluntad del empleador, requiere, en todo caso, la concurrencia de hechos o circunstancias que la hagan procedente. De esta manera, sea que se trate de situaciones que fuercen procesos de modernización o racionalización –derivados ambos del funcionamiento de la empresa– o de acontecimientos de tipo económico, como son las bajas en la productividad o cambios en las condiciones del mercado, deben todos ellos ser probados en virtud de la carga procesal que la invocación del motivo de exoneración conlleva.

Así entonces, al tratarse de una hipótesis de término de los servicios que escapa de la voluntad del empleador, quien debe verse compelido a adoptarla por las razones que –a vía ejemplar– menciona la ley, debe ser interpretado como la autorización otorgada para despedir cuando la mantención de los puestos de trabajo no sea viable por motivos ajenos a su voluntad.

Corte Suprema, 08/01/2015, Rol: 5.000-2014.

En el mismo sentido ver:

Corte Suprema, 19/11/2015, Rol: 3.797-2015

NULIDAD DEL DESPIDO

Se ha establecido la procedencia de aplicar las sanciones contempladas en los incisos 5º, 6º y 7º del artículo 162 del Código del Trabajo cuando ha sido la propia sentencia la que ha determinado la existencia de una relación laboral o cuando el trabajador ha hecho efectivo el despido indirecto, o bien, en el caso en que la sentencia ha determinado que la remuneración de éste era superior a la que percibía.

Así, se ha discutido acerca de la naturaleza jurídica de la sentencia laboral, si ella es declarativa o constitutiva de derecho. Cuando es constitutiva se sostuvo que la sanción prevista en los incisos quinto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, no puede recibir aplicación cuando ha sido la sentencia la que ha determinado el vínculo contractual laboral entre las partes, evento en que el empleador no ha tenido el rol de agente de intermedio ya que no ha retenido suma alguna de las remuneraciones que haya debido enterar en los organismos de seguridad social.

Corte Suprema, 29/08/2012, Rol: 8989-2011

En el mismo sentido ver:

Corte Suprema, 03/03/2015, Rol: 8318-2014

NULIDAD DEL DESPIDO - VENCIMIENTO DE CONTRATO A PLAZO

En cuanto a la aplicación de la sanción de la nulidad del despido en el caso de terminación del contrato de trabajo por el vencimiento del plazo, es decir el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, se ha señalado que dicha hipótesis queda comprendida dentro de aquéllas en que resulta procedente la aplicación de la llamada nulidad del despido contenida en el inciso quinto del artículo 162 citado, porque así resulta de la relación de dicho inciso con el primero de la norma citada, y ambos en concordancia con el 159 N° 4 del mismo cuerpo legal. El hecho que el inciso quinto señale que “para proceder al despido de un trabajador” el empleador debe informarle el estado de sus cotizaciones, no significa que reserva la nulidad a las puras hipótesis de despido, ya que de su propio tenor resulta claro que la expresión “despido” no está utilizada en su sentido técnico –como acto unilateral del empleador a través del cual pone término al contrato de trabajo que lo une con el trabajador– sino que es comprensiva de todas aquellas formas de terminación de la relación laboral que señalan los incisos precedentes, entre los cuales están los contratos a plazo, ya que de otro modo no tendría sentido la remisión que la norma efectúa. Lo anterior no es sino una manifestación de la regla de interpretación contenida en el artículo 21 del Código Civil, que luego de señalar que las palabras técnicas deben entenderse en el sentido que les den lo que profesan la misma ciencia, agrega que ello ocurre, “a menos que aparezca claramente que se han tomado en sentido diverso”. También es concordante con la regla del artículo 22 del cuerpo legal citado, que establece que el contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido y alcance de cada una de sus normas, de manera que entre todas ellas haya la debida correspondencia y armonía.

Por otra parte, si se atiende al sentido final o al objetivo buscado por la norma, no podría ser otra la interpretación que se haga de la norma. En efecto, la historia fidedigna de la ley demuestra que el objetivo perseguido fue el de fomentar el pago de las cotizaciones previsionales, en forma íntegra y oportuna,

estableciendo, a ese efecto, un mecanismo que grava al empleador que a la hora de terminación de la relación laboral no ha enterado las cotizaciones del trabajador. Lo grava, porque lo obliga a continuar pagando las remuneraciones y demás obligaciones del contrato hasta que no se ponga al día con el pago de las cotizaciones adeudadas. Como se ve, el mecanismo opera como un disuasivo de futuros incumplimientos y, en su caso, como una sanción. Y si eso es así, no se ve cuál sería la razón para excluir de dicha cuestión a determinadas formas de terminación del contrato de trabajo, como es el vencimiento del plazo convenido, de manera que una interpretación consistente con el propósito de la institución debe necesariamente incluirlas.

Corte Suprema, 07/04/2015, Rol: 11671-2014

NULIDAD - LIQUIDACIÓN CONCURSAL

El artículo 163 bis inciso 1° del Código del Trabajo señala que “El contrato de trabajo terminará en caso que el empleador fuere sometido a un procedimiento concursal de liquidación. Para todos los efectos legales, la fecha de término del contrato de trabajo será la fecha de dictación de la resolución de liquidación”. Por su parte, el artículo 163 bis N° 1 inciso final dispone que “Estas normas se aplicarán de forma preferente a lo establecido en el artículo 162, y en ningún caso se producirá el efecto establecido en el inciso 5° de dicho artículo”. El aludido artículo 163 bis fue incorporado por la Ley N° 20.720, de 2014, que sustituyó el régimen concursal vigente a la fecha de su entrada en vigor por uno de reorganización y liquidación de empresas y personas, e incorporó la quiebra del empleador como una causal de término del contrato de trabajo, excluyendo en forma expresa la aplicación de lo que establece el artículo 162 inciso 5° del Código del Trabajo, en el evento que la relación laboral termina porque el empleador fue sometido a un procedimiento concursal de liquidación. Lo anterior, con el objetivo de no gravar la masa de bienes con mayores obligaciones que aquéllas que quedaron fijadas a la fecha en que se dictó la resolución de liquidación por el tribunal que conoce el procedimiento concursal respectivo, que es precisamente la que pone término al contrato de trabajo, siendo, por tanto, esa data el límite al que debe ceñirse la obligación de pagar las remuneraciones y cotizaciones insolutas de los trabajadores.

En materia de interpretación de la normativa laboral, uno de los principios fundamentales del derecho del trabajo es el de protección y una de sus manifestaciones concretas es el principio pro operario, que en el ámbito judicial está referido a la facultad de los jueces de interpretar la norma según el criterio pro operario, esto es, al existir varias interpretaciones posibles se debe seguir la más favorable al trabajador, conocido también como el *indubio pro operario*. Así las cosas, conforme a los antecedentes del proceso y a los términos del artículo 163 bis inciso 1° y N° 1 inciso final del Código del Trabajo, se debe concluir que solo regla la nueva causal de término de contrato de trabajo que se introduce a la normativa laboral, esto es, aquella que se configura por el

hecho de someterse el empleador al procedimiento de liquidación; razón por la cual se uniforma la jurisprudencia en el sentido que si el vínculo laboral cesó antes de la fecha en que se dictó la resolución que dispuso la liquidación del empleador, el efecto que establece el artículo 162 inciso 5° del referido Código se aplica hasta dicha data y, por consiguiente, la masa de bienes debe responder por el pago de las remuneraciones y cotizaciones previsionales devengadas por dicho período.

Corte Suprema, 27/09/2016, Rol: 16584-2016

NULIDAD DEL DESPIDO - AUTODESPIDO - NO PAGO COTIZACIÓN CONFIGURA INCUMPLIMIENTO GRAVE 160 N° 7

La razón por la cual la Ley Bustos –N° 19.631– modificó el artículo 162 del Código del Trabajo fue proteger los derechos previsionales de los trabajadores por la insuficiencia de la normativa legal en materia de fiscalización, y por ser ineficiente la persecución de las responsabilidades pecuniarias de los empleadores a través del procedimiento ejecutivo; cuyas consecuencias negativas en forma indefectible las experimentan los trabajadores al quedar expuestos, en estas circunstancias, a percibir pensiones menores por la falta de pago de sus cotizaciones, consecuencias que también se presentan cuando es el trabajador el que pone término a la relación laboral por haber incurrido el empleador en alguna de las causales contempladas en el artículo 160 N°s 1, 5 o 7 del Código del Trabajo, esto es, cuando el trabajador ejerce la acción destinada a sancionar al empleador que con su conducta afecta gravemente sus derechos laborales. Por lo tanto, podría estimarse que equivale al despido disciplinario regulado en el artículo 160, unido al hecho que el denominado despido indirecto es una modalidad de exoneración y no una renuncia, por lo que los efectos de su ejercicio deben ser los mismos que emanan cuando la relación laboral se finiquita por voluntad del empleador. En consecuencia, si éste infringió la normativa previsional, corresponde imponerle el castigo que contempla el artículo 162, sin atender a la parte que haya planteado su término, pues el supuesto fáctico que autoriza obrar de esa manera es el mismo, a saber, que el primero no enteró las cotizaciones previsionales y de salud en tiempo y forma. En suma, si es el trabajador el que decide finiquitar el vínculo laboral por despido indirecto, tiene derecho a reclamar el íntegro pago de las cotizaciones previsionales, remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo, durante el período comprendido entre la fecha del despido indirecto y la de su convalidación.

Corte Suprema, 07/12/2016, Rol: 24279-2016

En el mismo sentido ver:

Corte Suprema, 22/03/2017, Rol: 47661-2016

Corte Suprema, 18/05/2015, Rol: N° 23.638-2014

Corte Suprema, 18 /12/2014, Rol: 4.299-2014

NULIDAD DEL DESPIDO - SUBCONTRATACIÓN

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, el despido de un trabajador no surte efecto si el empleador no está al día en el pago de las cotizaciones previsionales, sancionándolo con el pago de las remuneraciones y demás prestaciones a contar de la data del despido y hasta su convalidación, lo que queda comprendido en los términos de “obligaciones laborales y previsionales” que utiliza el artículo 183-B del mismo cuerpo legal, y de lo que debe responder la empresa principal; razón por la que corresponde imputarle las consecuencias de la ineficacia del despido por la existencia de una deuda previsional y, en su caso, al contratista, siempre que los presupuestos fácticos de dicha institución se configuren durante la vigencia del contrato o subcontrato. No obsta a la conclusión anterior la circunstancia que la responsabilidad solidaria de la empresa principal esté limitada al tiempo o periodo durante el cual los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación, porque como el hecho que genera la sanción que establece el artículo 162 del Código del Trabajo se presenta durante la vigencia de dicho régimen, se debe concluir que la causa que provoca su aplicación –no pago de las cotizaciones previsionales– se originó en el ámbito que debe controlar y en el que la ley le asignó responsabilidad, debido a la utilidad que obtiene del trabajo prestado por los dependientes de un tercero y por la necesidad de cautelar el fiel cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales.

La nueva normativa que regula el trabajo en régimen de subcontratación no excluye a la empresa principal de la aplicación de la ineficacia del despido de que trata el artículo 162 del Código del Trabajo. En consecuencia, la empresa principal o contratista no puede esgrimir el límite previsto en el artículo 183-B en el evento que su contratista haya sido objeto de la sanción dispuesta en el artículo 162 del Código del Trabajo, máxime si es un hecho establecido que el no pago de las respectivas cotizaciones acaeció en la época en que la empresa final debía ejercer las facultades de información y retención, y al no haberlo hecho queda obligada al total de la deuda en términos solidarios. En estas condiciones, la correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina que la sanción prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo es aplicable a la empresa principal, sin que pueda asilarse en el límite previsto en el artículo 183-B del mismo Código.

Corte Suprema, 09/05/2017, Rol: 92902-2016

En el mismo sentido ver:

Corte Suprema, 01/09/2015, Rol: 28.586-2014.

PRÁCTICA ANTISINDICAL - CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR

La libertad sindical se encuentra consagrada en el artículo 19 N° 19 de la Constitución y puede definirse como el derecho que asiste a todos los trabaja-

dores para constituir organizaciones, afiliarse o desafiliarse de ellas, a darse su propia normativa, sin intervención de terceros; y, específicamente, el derecho al ejercicio de la actividad sindical por medio de aquellas acciones tendientes a la defensa y promoción de los intereses que le son propios, en particular, la negociación colectiva y el derecho a huelga. Por otra parte, el fuero sindical es una forma de tutelar la libertad sindical y persigue posibilitar la absoluta independencia de los trabajadores en el ejercicio de sus derechos sindicales. La doctrina laboral distingue desde un punto de vista amplio entre una tutela esencial y otra accesoria y complementaria, consistente la primera en una que pretende evitar que se concreten represalias del empleador y que se puedan traducir en el despido, suspensiones, transferencias o cambios de funciones; y la segunda que abarca los permisos sindicales, la sede sindical o el derecho de informar a los afiliados. Pues bien, el artículo 243 del Código del Trabajo dispone que los directores sindicales gozarán del fuero laboral desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que éste no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por tribunal competente en virtud del cual deben hacer abandono del mismo, o por término de la empresa. En su inciso 2° prescribe que, durante el fuero, el empleador no puede ejercer la facultad que contempla el artículo 12 del Código del Trabajo, esto es, alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que debe prestarlos, salvo la concurrencia de caso fortuito o fuerza mayor; norma que, en definitiva, consagra una tutela a la libertad sindical de carácter esencial

Conforme al artículo 292 inciso 3° del Código del Trabajo, el conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se debe sustanciar conforme las normas establecidas en el párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro Quinto del citado Código, esto es, conforme al denominado “Procedimiento de tutela laboral”, que en materia probatoria contempla una regla especial, la contenida en su artículo 493, que dispone que cuando de los antecedentes aportados por el denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, lo que importa generar una suerte de reducción probatoria en su beneficio; pues si las referencias y datos que aporta la denuncia son de tal entidad que permiten al juez desprender indicios y, con ellos, concluir que se produjo una efectiva vulneración de derechos fundamentales, el denunciado tiene la obligación de explicar su proceder y de justificar suficientemente, en forma objetiva y razonable, las medidas que adoptó y su proporcionalidad, lo que se traduce, en concreto, en que al denunciante se le facilita o aliviana la prueba

Se uniformó la jurisprudencia en el sentido que la interpretación armónica de los artículos 243 inciso 2° y 493 del Código del Trabajo autoriza colegir que existiendo indicios de ocurrencia de los hechos que sirvieron de fundamento a la denuncia de práctica antisindical, con mayor razón si no existe discusión al respecto, corresponde al demandado acreditar que hizo uso de la facultad que consagra el artículo 12 del Código precitado, por haberse verificado un

hecho que califica de caso fortuito o fuerza mayor, esto es, explicar los fundamentos de su actuar

Corte Suprema, 21/03/2017, Rol: 65417-2015

PRESCRIPCIÓN

Conforme al artículo 510 incisos 1º y 2º del Código del Trabajo, se somete el ejercicio de las acciones judiciales a un plazo de prescripción diferente según si tienen por finalidad obtener el reconocimiento de derechos que están reglados en el estatuto laboral –dos años desde la fecha en que se hicieron exigibles– o que surgen de los actos y contratos de que también trata –seis meses desde la terminación de los servicios–; diferencia que está dada porque los primeros tienen el carácter de irrenunciables y están consagrados en el Libro Primero del Código del Trabajo, específicamente, en los Capítulos VI y VII en el caso de las remuneraciones y del feriado anual, respectivamente. Dicha característica está consagrada en forma expresa en el artículo 5º inciso 2º del citado Código, y refrendada en su inciso 3º, en la medida que permite la modificación de las cláusulas de los contratos individuales y colectivos del trabajo, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes pueden convenir libremente conforme al principio de la autonomía de la voluntad. En consecuencia, el artículo 510 distingue claramente entre los mínimos predeterminados y las condiciones que las partes pueden convenir por sobre aquéllos, instituyendo que tratándose de los primeros un plazo mayor para que opere la prescripción como modo de extinguir las acciones judiciales, y para los segundos uno inferior, a saber, dos años y seis meses, respectivamente.

Corte Suprema, 21/12/2016, Rol: 28400-2016

En el mismo sentido ver:

Corte Suprema, 20/03/2017, Rol: 99932-2016

SEMANA CORRIDA

El sentido y alcance del inciso primero del artículo 45 del Código del Trabajo con la modificación de la ley N° 20.281, y en especial, el carácter y modalidades de las remuneraciones variables que integran el sistema mixto de remuneración junto al sueldo mensual han provocado un importante debate jurisprudencial.

Existía un criterio de unificación de jurisprudencia en el sentido que los trabajadores incorporados en la parte final del inciso primero del artículo 45 del Código del Trabajo afectos a un sistema de remuneraciones mixto, integrado por sueldo mensual y remuneraciones variables, solo tienen derecho al pago de la semana corrida, en la medida que sus remuneraciones variables sean devengadas día a día, y en cambio no lo tienen, si tales remuneraciones se devengan en una unidad de tiempo distinta.

Corte Suprema, 27/01/2011, Rol: 6.019-10

La propia Corte Suprema ha luego señalado en un nuevo recurso de unificación que es posible sostener que el derecho al descanso remunerado, previsto en el artículo 45 del Código del Trabajo, de los trabajadores que perciben un sueldo mensual y remuneraciones variables, no está condicionado a que estas últimas deban devengarse en forma diaria. Pero la Corte no se queda tan solo en dicha declaración, sino que también nos indica la manera como debe realizarse el cuestionado cálculo. Así, el cálculo de lo que le corresponde por semana corrida al trabajador que percibe un sueldo mensual y una remuneración variable, debe hacerse sobre la base del promedio de lo obtenido solo por concepto de remuneraciones variables en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo dicho monto, por el número de días en que se debió laborar en el mes correspondiente, para luego multiplicar el resultado, por el número de días domingos y festivos que tuvo ese mes.

Corte Suprema, 29/01/2016, Rol: 5.344-2015

SUBCONTRATACIÓN APLICABLE A ENTIDADES PÚBLICAS

De acuerdo al artículo 183 A del Código del Trabajo, debe entenderse por empresa mandante o principal a la persona natural o jurídica que siendo dueña de una obra, faena o servicio no discontinuo, externaliza su ejecución o prestación a un tercero llamado contratista que se compromete a llevarlo a cabo, con sus trabajadores y bajo su dirección. Por lo tanto, el concepto empresa está referido a toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada. En ese contexto, la expresión “empresa” que está ligada a la noción de dueño de la obra, faena o servicio no excluye a ciertas personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, porque la ley no establece otra limitación que la referida a la persona natural que encarga la construcción de una edificación por un precio único prefijado –artículo 183 B–; por lo mismo, no es relevante o no tiene incidencia en el análisis el hecho que la persona jurídica forme parte de la Administración, pues, a la luz del artículo 183 A, no constituye una circunstancia que libera de responsabilidad respecto de las obligaciones laborales y previsionales de trabajadores que se desempeñan bajo régimen de subcontratación. La inexistencia de lucro no tiene incidencia para determinar si se está en presencia de un trabajo en régimen de subcontratación, porque tratándose de un órgano de la Administración nunca se experimentará, dado que, en definitiva, es la comunidad la que se beneficia con la ejecución de la obra o la prestación del servicio. En consecuencia, corresponde aplicar las normas del Código del Trabajo sobre trabajo en régimen de subcontratación contenidas en sus artículos 183 A y 183 B, a entidades de la Administración del Estado que se comporten como empresa.

Corte Suprema, 13/04/2016, Rol: 6897-2015

En el mismo sentido ver:

Corte Suprema, 03/01/2017, Rol: 62013-2016

SUBCONTRATACIÓN - EXPRESIÓN ACUERDO CONTRACTUAL

El ámbito de aplicación de la subcontratación está delimitado por aquel en que el trabajador se desempeña para un empleador que ejecuta obras o servicios, por su cuenta y riesgo para un tercero dueño de la obra, “en razón de un acuerdo contractual”. Tal fórmula gramatical amplia, empleadas las reglas de interpretación de los contratos aplicables del derecho común, no permite introducir algún tipo de distinción respecto de la naturaleza de tal acuerdo, desde que la fórmula “contractual”, es la expresión utilizada en nuestro derecho tanto en el ámbito privado como administrativo, para dar cuenta de las más variadas convenciones generadoras de obligaciones, como sucede en el acuerdo existente entre los demandados. De esta manera, una distinción formulada jurisprudencialmente a vía ejemplar, no puede servir de argumento que impulse a limitar y restringir la aplicación de una institución que tiene por objeto la protección de los derechos de los trabajadores, de manera que aplicando también las normas interpretativas propias de un sistema jurídico protector, como es el caso del ordenamiento jurídico laboral, aparece improcedente limitar la extensión de la responsabilidad en materia de subcontratación en razón de un argumento como el expuesto, pues, de otra manera, pierde sentido y se soslayan los objetivos de un régimen establecido precisamente en el contexto tutelar del derecho del trabajo, máxime, si se trata de la aplicación de tales normas respecto de la responsabilidad del Estado, quien es el ente que justamente debe velar por el cumplimiento de tal amparo.

Corte Suprema, 03/01/2017, Rol: 62013-2016

TUTELA Y AUTODESPIDO

Los principios que informan el Derecho Laboral, en especial los de igualdad y no discriminación, como del denominado de “protección”, una de cuyas manifestaciones concretas es la “regla *indubio pro operario*”, importan que, en el quehacer judicial, enfrentado el juez a varias interpretaciones posibles debe optarse por la que sea más favorable al trabajador. Lo anterior, autoriza a inferir que como el artículo 489 del Código del Trabajo se refiere a la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores producidos con ocasión del despido, sin efectuar ninguna distinción, unido al hecho que el denominado autodespido o despido indirecto “es técnicamente desde el punto de vista laboral una modalidad de despido, y en ningún caso una renuncia”, así el ejercicio de la acción de tutela que contempla la referida norma legal no se encuentra limitada solo al caso en que el vínculo laboral se finiquita

por decisión del empleador, sino también en el evento que sea el trabajador el que opta por poner término al contrato de trabajo conforme previene el artículo 171 del Código precitado, ergo, puede reclamar que con ocasión del despido indirecto se vulneraron derechos fundamentales que se encuentran protegidos por la normativa pertinente. En efecto, el despido directo o el indirecto sustancialmente son idénticos en sus antecedentes, motivos y causas: el incumplimiento de las obligaciones contractuales o legales por parte del empleador, originando la vulneración de los derechos del trabajador.

En consecuencia, se debe concluir que no existe razón para excluir el autodespido o despido indirecto de la situación que regula el artículo 489 del Código del Trabajo, disposición legal que precisamente se erige para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores vulnerados con ocasión del término de la relación laboral, finalidad que no se cumpliría si solo se estima aplicable al caso del dependiente que es despedido por decisión unilateral del empleador, de manera que los efectos de su ejercicio deben ser los mismos que emanan cuando la relación laboral se finiquita por voluntad del empleador. En este contexto, si el empleador con ocasión del despido vulneró las garantías fundamentales del trabajador –y no solo las obligaciones que emanan del contrato–, con mayor razón si éste desea poner término a la conculcación de sus derechos fundamentales y los propios del contrato de trabajo, debe ser protegido por el ordenamiento jurídico, a través de las mismas acciones y derechos que tendría si es despedido por un acto voluntario de su empleador. Lo contrario significaría desconocer los citados principios que informan el Derecho del Trabajo y dejar al trabajador en una situación de desprotección, porque se lo obliga a permanecer en una relación laboral que afecta sus derechos fundamentales.

Corte Suprema, 06/06/2016, Rol: 11200-2015

TUTELA Y NULIDAD DEL DESPIDO

En esta materia se ha discutido si era posible aplicar la sanción de nulidad del despido en caso de una sentencia que condena por vulneración de derechos fundamentales. Para determinar que la nulidad del despido es aplicable se recurrió a la fundamentación de la sanción. Así, respecto de esta materia, la razón que tuvo el legislador para modificar el artículo 162 del Código del Trabajo, por medio de la Ley Bustos –N° 19.631–, fue proteger los derechos previsionales de los trabajadores por la insuficiencia de la normativa legal en materia de fiscalización, y por ser ineficiente la persecución de las responsabilidades pecuniarias de los empleadores a través del procedimiento ejecutivo; cuyas consecuencias negativas en forma indefectible las experimentan los trabajadores, en especial los más modestos, quienes, en muchas ocasiones, ven burlados sus derechos previsionales, y, por ello, en su vejez no les queda otra posibilidad que recurrir a las pensiones asistenciales, siempre insuficientes, o a otras ayudas estatales; sin perjuicio de que, además, por el hecho del despido

quedan privados de su fuente laboral y, por lo mismo, sin la posibilidad de solventar sus necesidades y las de su grupo familiar.

La cotización previsional es un gravamen que pesa sobre las remuneraciones de los trabajadores, el cual es descontado por el empleador con la finalidad de ser enterado ante el órgano previsional al que se encuentren afiliados sus dependientes, junto al aporte para el seguro de cesantía que le corresponde a él mismo sufragar, dentro del plazo que la ley fija.

Si se determina que el empleador enteró las cotizaciones considerando un monto inferior a las remuneraciones efectivamente acordadas y percibidas por el trabajador, éste puede reclamar que el empleador no ha efectuado el íntegro de las cotizaciones previsionales a la época del despido, y, por consiguiente, el pago de las remuneraciones y demás prestaciones que correspondan durante el período comprendido entre la fecha del despido y la de envío al trabajador de la misiva informando el pago de las imposiciones morosas, puesto que la sentencia es declarativa. En estas condiciones, si el empleador, durante la relación laboral, infringió la normativa previsional y no dio cumplimiento a la obligación establecida en el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo, corresponde imponerle la condena que el mismo contempla en su inciso 7°.

Corte Suprema, 20/07/2016, Rol: 22905-2015

TUTELA Y FUNCIÓN PÚBLICA

El caso Bussenius ha sido muy relevante en esta materia abriendo la puerta a la aplicación del procedimiento de tutela de derechos fundamentales a diversas categorías de funcionarios públicos. En dicha sentencia se indica que una vez entendido que la relación entre el funcionario público y el Estado es una relación laboral, aunque sujeta a un estatuto especial, no resulta procedente privar a los primeros de un procedimiento que está llamado a determinar el cumplimiento o la vigencia de derechos fundamentales en la relación de trabajo, por el solo hecho de que las referidas normas asocien el término empleador a un contrato de trabajo –y no a un decreto de nombramiento– o se refieran al empleador como a un gerente o administrador, olvidando que el Estado, en su relación con los funcionarios que se desempeñan en los órganos de la Administración, ejerce funciones habituales de dirección –términos que utiliza el artículo 4° citado– como lo hace todo empleador, lo que no es incompatible con el hecho de que se trate de órganos destinados a desempeñar una función pública.

Desde esta perspectiva, entonces, tampoco existe impedimento para aplicar las normas de Tutela a los funcionarios de la Administración del Estado, en la medida que su ámbito de aplicación abarca o comprende a todos los trabajadores sin distinción, calidad que –como se dijo– también poseen los referidos funcionarios.

Que, así las cosas, debe concluirse que el Juzgado de Letras del Trabajo es competente para conocer de la demanda de autos, toda vez que el artículo 420, letra a) del Código del Trabajo, lo habilita para conocer las “cuestiones sus-

citadas entre empleadores y trabajadores, por aplicación de las normas laborales” y la acción de tutela laboral, ejercitada por un funcionario público que denuncia una conducta de su empleador que, a su juicio, afecta sus derechos fundamentales es, precisamente y a la luz de lo preceptuado en el artículo 485 del Código del Trabajo, una de aquellas “cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales”, que la referida judicatura está llamada a resolver, conforme a la interpretación de la normativa laboral que aquí se ha venido desarrollando.

Finalmente, se indica que, atendida la entidad y naturaleza de los derechos que por esta vía se pretende proteger, los que según también se dijo, deben considerarse “inviolables en cualquier circunstancia”, no existe una razón jurídica valedera para excluir de su aplicación a toda una categoría de trabajadores, como son los funcionarios públicos, particularmente si se toma en consideración que los elementos de subordinación y dependencia propios de la relación laboral, se dan fuertemente en el contexto de las relaciones del Estado con sus trabajadores, siendo éste un espacio en el cual la vigencia real de los derechos fundamentales puede verse afectada a consecuencia del ejercicio de las potestades del Estado empleador.

El caso zanja en forma clara la aplicación del artículo 1° del Código del Trabajo a los funcionarios públicos a través de la supletoriedad de sus disposiciones.

Corte Suprema, 30/04/2014, Rol: 10.972-2013

En el mismo sentido:

La Corte Suprema ha precisado que “Una vez entendido que la relación entre el funcionario público y el Estado es una relación laboral, aunque sujeta a un estatuto especial, no resulta procedente privar a los primeros de un procedimiento que está llamado a determinar el cumplimiento o la vigencia de derechos fundamentales en la relación de trabajo, por el solo hecho de que las referidas normas asocien el término empleador a un contrato de trabajo –y no a un decreto de nombramiento– o se refieran al empleador como a un gerente o administrador, olvidando que el Estado, en su relación con los funcionarios que se desempeñan en los órganos de la Administración, ejerce funciones habituales de dirección –términos que utiliza el artículo 4° citado– como lo hace todo empleador, lo que no es incompatible con el hecho de que se trate de órganos destinados a desempeñar una función pública. Desde esta perspectiva, entonces, tampoco existe impedimento para aplicar las normas de Tutela a los funcionarios de la Administración del Estado, en la medida que su ámbito de aplicación abarca o comprende a todos los trabajadores sin distinción, calidad que –como se dijo– también poseen los referidos funcionarios”.

Corte Suprema, 01/12/2015, Rol: 4.150-2015

Corte Suprema, 01/12/2015, Rol: 5.716-2015.

Sobre esta materia ver además los siguientes fallos que siguen esta doctrina:

Corte Suprema, 05/03/2014, Rol: 5.967-2013

Corte Suprema, 21/10/2014, Rol: N° 3515-2014
Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique, 24/04/2015, RIT T-1-2015
Corte de Apelaciones de Iquique, 05/08/2015, Rol: 40-2015
Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán, 21/10/2015, RIT T-07-2015
Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, 22/01/2015, RIT T-102-2014

TUTELA Y NO RENOVACIÓN DE LA CONTRATA

Una cuestión reciente ha sido la aplicación del procedimiento de tutela de derechos fundamentales para los casos en que la contrata del funcionario público no sea renovada, siempre que ello implique una vulneración de derechos fundamentales. Según el artículo 10 inciso 1° del Estatuto Administrativo: “Los empleos a contrata durarán, como máximo, solo hasta el 31 de diciembre de cada año y los empleados que los sirvan expirarán en sus funciones en esa fecha, por el solo ministerio de la ley, salvo que hubiere sido propuesta la prórroga con treinta días de anticipación a lo menos”. Esta disposición es clara en el sentido que los empleos a contrata son esencialmente provisorios y terminan, por regla general y sin que medie acto administrativo alguno, el 31 de diciembre del año respectivo. Pero la norma también es clara en permitir la prórroga de la contrata. Cuando esta prórroga se ejerce por varios períodos consecutivos, genera en el funcionario la expectativa de su renovación. Esta expectativa, legítima, es consecuencia de la conducta de la propia Administración del Estado. Y si bien ella no anula la potestad legal de la Administración para no renovar la contrata, ciertamente le impone la carga de motivar el cambio de criterio. Lo anterior, es consistente con la más reciente jurisprudencia administrativa de la Contraloría General de la República, que ha venido de este modo a revertir expresamente el criterio sostenido previamente. En efecto, en el Dictamen N° 22.766, de 2016, el Contralor ha interpretado el artículo 2° del Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales, cuyo inciso 3° es prácticamente idéntico a la citada disposición del Estatuto Administrativo. La carga de motivar la decisión contraria a la expectativa legítima de renovación de la contrata solo puede ser absuelta con motivos que no sean contrarios a derecho. Los tribunales de justicia, conociendo de la tutela laboral, pueden examinar si los motivos de la no renovación de la contrata, importan afectación de derechos fundamentales. En consecuencia, el artículo 10 inciso 1° del Estatuto Administrativo no impide examinar dichos motivos.

Corte Suprema, 02/11/2016, Rol: 36491-2015

En el mismo sentido ver:

Corte Suprema, 07/03/2017, Rol: 28429-2016

SECCIÓN CUARTA
ARTÍCULOS DE DOCTRINA

REVISTA LABORAL CHILENA

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Fernández Durán, Alejandra	Análisis crítico de la práctica de retórica judicial y forense del precedente a propósito del recurso de unificación de jurisprudencia, en sede laboral, establecido en el artículo 483 del Código del Trabajo	Análisis	Junio	2017
Marzi Muñoz, Daniela	La tangente de género en la Reforma Laboral: comentarios al dictamen sobre cuotas en las directivas sindicales	Estudios	Junio	2017
Taquet, Francois y Vergara Guerrero, María Susana	La salud en el trabajo: ensayo comparativo entre Francia y Chile	Apuntes	Junio	2017
Villavicencio Pinto, Diego	Facultades del Sindicato negociador sobre la extensión de los contenidos del contrato colectivo	Comentarios legales	Junio	2017
Aravena Escobar, Boris	El finiquito de trabajo. La reserva de derechos en el finiquito de trabajo. Criterios jurisprudenciales para la eficacia de la reserva de derechos	Apuntes	Abril	2017
Muñoz Bolados, Alfonso	La negociación colectiva no reglada como forma de superar los pilares del Plan Laboral	Comentarios legales	Abril	2017
Olivares Jatib, Óscar	¿Apagar incendios o trabajar? La estabilidad laboral de los trabajadores y funcionarios voluntarios de Bomberos en la Jurisprudencia Administrativa	Estudios	Abril	2017
Alarcón Araya, Andrea	Estudio sobre la normativa laboral previsional y tributaria que regula a los trabajadores extranjeros en Chile	Análisis	Febrero-Marzo	2017
Castro Castro, José Francisco	Reforma Laboral, solución de conflictos laborales y Dirección del Trabajo	Comentarios legales	Febrero-Marzo	2017
Olivares Jatib, Óscar	Los cambios introducidos por la Ley N° 20.823 en materia de descanso semanal de los trabajadores de comercio en la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo. Capítulo II final	Estudios	Febrero-Marzo	2017

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Palomo Vélez, Rodrigo y Guzmán Sepúlveda, Silvana	El conflicto colectivo y su solución tras la Reforma Laboral. IV Parte Final	Apuntes	Febrero-Marzo	2017
Marín Vallejo, Urbano	Competencia judicial para extender el procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales del Código del Trabajo a funcionarios públicos	Análisis	Enero	2017
Olivares Jatib, Óscar	Los cambios introducidos por la Ley N° 20.823 en materia de descanso semanal de los trabajadores de comercio en la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo. Capítulo I	Estudios	Enero	2017
Palomo Vélez, Rodrigo, y Guzmán Sepúlveda, Silvana	La Negociación Colectiva tras la Reforma Laboral. III Parte	Apuntes	Enero	2017
Ruay Sáez, Francisco Alberto	Discriminación laboral y su alcance en el procedimiento de tutela laboral	Comentarios legales	Enero	2017
Escárate Fica, Karin	Reflexión en torno a la negociación Colectiva como forma de Diálogo social	Apuntes	Diciembre	2016
Gamonal Contreras, Sergio	La reforma laboral: interpretación, antinomias y vacíos	Análisis	Diciembre	2016
Thayer Arteaga, William	Efectos económicos del trabajador en la familia. La familia en el trabajo personal	Estudios	Diciembre	2016
Ugarte Cataldo, José Luis	La titularidad del derecho de huelga	Comentarios legales	Diciembre	2016
Ahumada Salvo, Andrés	Los servicios mínimos como límite al derecho fundamental de huelga	Estudios	Noviembre	2016
Fernández Toledo, Raúl	Nueva práctica antisindical: ejercicio de los derechos sindicales de mala fe o con abuso del derecho. Parte II Final	Comentarios legales	Noviembre	2016
Herrera Álvarez, René Miguel Angel	Análisis conceptual de la huelga en Chile	Análisis	Noviembre	2016
Palomo Vélez, Rodrigo y Guzmán Sepúlveda, Silvana	La organización sindical y la representación de los trabajadores en Chile. II parte	Apuntes	Noviembre	2016
Díaz Méndez, Marcela Mabel	Análisis de la actual reforma <i>nihil novum sub solem</i>	Análisis	Septiembre-Octubre	2016

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Fernández Toledo, Raúl	Nueva práctica antisindical: ejercicio de los derechos sindicales de mala fe o con abuso del derecho. Parte I	Comentarios legales	Septiembre-Octubre	2016
Palavecino Cáceres, Claudio	El modelo de juez en el proceso laboral chileno	Estudios	Septiembre-Octubre	2016
Palomo Vélez, Rodrigo y Guzmán Sepúlveda, Silvana	Libertad sindical y adecuaciones a la actualidad chilena. Derecho colectivo y Libertad sindical. I parte	Apuntes	Septiembre-Octubre	2016
Taquet, Francois	Algunas reflexiones sobre las reformas implementadas en Europa en materia de legislación laboral	Temas de interés	Septiembre-Octubre	2016
Contreras Stange, Constanza	Procedencia del descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía respecto de la indemnización por años de servicio en caso de despido injustificado	Comentarios legales	Agosto	2016
Díaz Méndez, Marcela Mabel	Responsabilidad penal del empleador en el derecho laboral	Análisis	Agosto	2016
Palavecino Cáceres, Claudio	El nuevo concepto de empresa y la declaración de empleador único	Estudios	Agosto	2016
Thayer Arteaga, William	Propiedad privada productiva, familia y ahorro privado	Apuntes	Agosto	2016
Díaz Méndez, Marcela Mabel	El juez-creador de derecho	Análisis	Julio	2016
Lanata Fuenzalida, Gabriela	La trata de inmigrantes con fines de explotación laboral. La otra cara del desarrollo laboral en Chile	Estudios	Julio	2016
Prado Aldunate, Ricardo	El ideal protector se ha hecho débil con el tiempo	Apuntes	Julio	2016
Thayer Arteaga, William	Notas sobre la Reforma Laboral ante la libertad sindical y el Tribunal Constitucional	Comentarios legales	Julio	2016
Caamaño Rojo, Eduardo	La Corte Suprema y los alcances de la tutela del derecho a la no discriminación en el empleo	Apuntes	Junio	2016
Humeres Noguera, Héctor	Análisis de la huelga en Chile	Estudios	Junio	2016
Palavecino Cáceres, Claudio	¿Es solidaria la responsabilidad en la subcontratación laboral?	Análisis	Junio	2016
Thayer Arteaga, William	Reforma Laboral, obligación de hacer y derecho de huelga	Temas de interés	Junio	2016

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Varas Marchant, Karla	El vuelco copernicano de la Contraloría General de la República	Comentarios legales	Junio	2016
Herrera Álvarez, René Miguel Ángel	Análisis sistemático de sentencias sobre a huelga como derecho fundamental	Temas de interés	Mayo	2016
Palavecino Cáceres, Claudio	El derecho a sindicación en la (nueva) Constitución	Comentarios legales	Mayo	2016
Pinto Sarmiento, Yenny	La huelga y los servicios mínimos. Balance del estado actual de la legislación y de la Reforma	Estudios	Mayo	2016
Thayer Arteaga, William	Reflexiones sobre la situación laboral de Chile a mayo de 2016	Análisis	Mayo	2016
Lucio Ahuad, Yuly Andrea	Resumen Ejecutivo: Proyecto de Ley sobre Reforma Laboral. Materias que estarán sujetas a modificación por la Reforma Laboral: Paralelo entre norma actual del Código del Trabajo y Proyecto de Ley aprobado	Temas de interés	Abril	2016
Sanhueza Torres, Rodrigo	Análisis de sentencia: ¿cuándo la conducta inmoral de un trabajador pasa a afectar la empresa en la que se desempeña?	Estudios	Abril	2016
Taquet, Francois	¿Se debería encuadrar mejor el procedimiento de despido por causales atribuidas al trabajador? Ensayo comparativo entre el derecho Laboral francés y chileno	Comentarios legales	Abril	2016
Thayer Arteaga, William	Reforma Laboral	Análisis	Abril	2016
Vecino P., José Manuel	De lo tácito a lo estratégico, un plan de crecimiento profesional	Apuntes	Abril	2016
Hidalgo Araya, Fernando Patricio	El recurso de unificación de jurisprudencia	Comentarios legales	Febrero-Marzo	2016
Marín Vallejo, Urbano	Características y circunstancias de la pretendida deuda histórica al magisterio	Estudios	Febrero-Marzo	2016
Rodríguez Rebolledo, Luis Felipe	¿Era necesaria la dictación de la Ley N° 20.607? Un análisis del acoso laboral en Chile	Análisis	Febrero-Marzo	2016
Undurraga Jara, Macarena y Honorato Marín, Paula	Medidas de incentivo y protección ambiental al interior de la empresa	Temas de interés	Febrero-Marzo	2016

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Aravena, Javiera	La vía judicial. Devolviendo derechos a los falsos honorarios del Estado	Comentarios legales	Enero	2016
Ode Pérez, Rodrigo	La causal del artículo 160 N° 1 letra e) del Código del Trabajo, relativa a la conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña	Análisis	Enero	2016
Taquet, Francois	La protección de la mujer en el marco de la maternidad. Ensayo comparativo entre el derecho laboral francés y el chileno	Estudios	Enero	2016
Thayer Arteaga, William	Violencia en Chile y libertad sindical	Apuntes	Enero	2016
Humeres Noguea, Héctor	La negociación colectiva y los empleados públicos	Análisis	Diciembre	2015
Lucero, María Soledad y Pozo Sanhueza, Natalia	Vulneración de Derechos Fundamentales en el trabajo penitenciario bajo la regulación del Decreto N° 943	Apuntes	Diciembre	2015
Taquet, Francois	Reflexiones sobre la seguridad jurídica en el derecho laboral francés y chileno	Estudios	Diciembre	2015
Hidalgo Araya, Fernando Patricio	Consideraciones teóricas y prácticas del recurso de nulidad laboral	Análisis	Noviembre	2015
Marzi Muñoz, Daniela	Prohibición del reemplazo en la huelga: un legislador que actúa en contra de su palabra	Apuntes	Noviembre	2015
Palavecino Cáceres, Claudio	El sistema de obligaciones y responsabilidad empresariales ante el fenómeno de la tercerización	Estudio	Noviembre	2015
Thayer Arteaga, William	Responsabilidades sindicales, afiliación y discriminación	Comentarios legales	Noviembre	2015
Contreras Stange, Constanza	Irrenunciabilidad de los derechos mínimos	Apuntes	Septiembre-Octubre	2015
Díaz Méndez, Marcela Mabel	La encrucijada procedimental de los trabajadores subcontratados. Tutela de los derechos fundamentales	Análisis	Septiembre-Octubre	2015
Thayer Arteaga, William	Tres temas para análisis del Proyecto de Reforma Laboral	Comentarios legales	Septiembre-Octubre	2015
Varas Marchant, Karla	La huelga en la función pública	Estudios	Septiembre-Octubre	2015

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Arellano Ortiz, Pablo	Reto actual de las pensiones de vejez	Novedades en la Literatura Jurídica Chilena	Agosto	2015
Díaz Méndez, Marcela Mabel	El contenido de la carta de despido y el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo	Análisis	Agosto	2015
Lucio Ahuad, Yuly Andrea	Nueva visa: “Visa por motivos laborales”	Temas de interés	Agosto	2015
Palavecino Cáceres, Claudio	Notas sobre procedimiento de tutela de derechos fundamentales	Estudios	Agosto	2015
Thayer Arteaga, William	Crítica a tres libros	Comentarios legales	Agosto	2015
Lucio Ahuad, Yuly Andrea	Resumen práctico de las modificaciones de la Ley N° 20.829 al Seguro de Desempleo	Comentarios legales	Julio	2015
Thayer Arteaga, William	Libertad sindical en Chile. Reforma laboral al artículo 323 del Código del Trabajo	Análisis	Julio	2015
Vecino P., José Manuel	Reuniones efectivas en tiempos de internet	Apuntes	Julio	2015
Contreras Stange, Constanza	Reconocimiento de las nuevas modalidades de huelgas o huelgas atípicas en nuestro ordenamiento	Estudios	Junio	2015
Gamonal Contreras, Sergio	La Reforma Laboral: un paso adelante y dos atrás	Análisis	Junio	2015
Palavecino Cáceres, Claudio y Ramírez Soto, Cristián Pablo	Examen crítico de la sentencia anticipada en el procedimiento monitorio laboral	Comentarios Legales	Junio	2015
Vecino P., José Manuel	Cuando los protagonistas del cambio se fatigan	Apuntes	Junio	2015
Díaz Méndez, Marcela Mabel	¿Qué procedimiento aplicar ante la solicitud de desafuero maternal? Un Chile dividido	Análisis	Mayo	2015
Palavecino Cáceres, Claudio y Ruay Sáez, Francisco Alberto	Legalidad y congruencia procesal a la adopción oficiosa de medidas reparatorias en la Sentencia de Tutela Laboral	Estudios	Mayo	2015
Undurraga Jara, Macarena	Adopción de medidas en casos de acoso laboral al interior de la empresa	Comentarios legales	Mayo	2015

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Vecino P., José Manuel	El reto del desarrollo humano como responsabilidad individual	Apuntes	Mayo	2015
Sanhueza Torres, Rafael	¿Existe negociación colectiva en Chile? Una mirada crítica a las materias de objeto de la Negociación Colectiva	Análisis	Abril	2015
Schirmer, Ronald	Normas aplicables al personal embarcado: problema planteado a propósito de un dictamen de la Dirección del Trabajo	Estudios	Abril	2015
Varas Marchant, Karla	La construcción de lo colectivo. Autonomía y poder sindical	Comentarios legales	Abril	2015
Contreras Stange, Constanza	La acción colectiva y sindical como mecanismo de protección de los trabajadores	Análisis	Febrero-Marzo	2015
Undurraga Jara, Macarena	Responsabilidad por accidentes del trabajo en la Ley de subcontratación	Estudios	Febrero-Marzo	2015
Villavicencio Pinto, Diego	El reemplazo de los trabajadores como principal limitante al Derecho a Huelga en Chile	Comentarios legales	Febrero-Marzo	2015
Guzmán Sepúlveda, Silvana	El grupo negociador; el “sujeto colectivo” que acecha al Sindicato. Caso Chileno	Comentarios legales	Enero	2015
Picart Monsalves, Sylvia Daniela	Tutela de derechos fundamentales de los trabajadores del Estado de Chile. ¿Es necesario un reconocimiento normativo expreso?	Estudios	Enero	2015
Thayer Arteaga, William, Nagel Morel, Magdalena y Haddad Aqueveque, Eduardo	Lecciones de la jurisprudencia laboral (1998-2013)	Análisis	Enero	2015
Velásquez, Mario Daniel	Relevamiento estadístico del incumplimiento potencial del salario mínimo en los trabajadores asalariados de Chile. Visión de la OIT	Temas de interés	Enero	2015
Díaz Méndez, Marcela Mabel	Extensión del principio de no discriminación en el procedimiento de tutela de Derechos Fundamentales	Estudios	Diciembre	2014
Salas González, Claudio	Derecho a la huelga por seguridad y salud en el trabajo	Comentarios legales	Diciembre	2014
Vecino P., José Manuel	Reconocimientos del talento en el equipo de trabajo mediante el empoderamiento	Apuntes	Diciembre	2014

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Arab Verdugo, Fernando	Aspectos laborales de la Ley de reorganización y liquidación de activos de empresas y personas	Comentarios legales	Noviembre	2014
De la Vega Herrera, Alejandro y Arancet Larretguy, Bernardo	Algunas reflexiones sobre el procedimiento monitorio	Estudios	Noviembre	2014
Lucio Ahuad, Yuly Andrea	El salario mínimo en Chile, grado de cumplimiento y eficacia según factores económicos e institucionales. Comentarios a la visión sostenida por estudios de la OIT	Temas de interés	Noviembre	2014
Zárate Carrazana, Miguel	El empleador. Una mirada desde el derecho educacional	Análisis	Noviembre	2014
Contreras Stange, Constanza	Constitucionalidad de las acciones positivas, especialmente en su modalidad de discriminación positiva o inversa, en materia laboral	Comentarios legales	Septiembre-Octubre	2014
Sanhueza Torres, Rodrigo	¿Conjuntas o Subsidiarias? Reflexiones sobre el recurso de nulidad y el anti-reformismo Procesal Laboral	Análisis	Septiembre-Octubre	2014
Varas Marchant, Karla	Naturaleza Jurídica de la relación de trabajo entre funcionario y administración del Estado	Estudios	Agosto	2014
Lucio Ahuad, Yuly Andrea	Responsabilidad contractual y extracontractual derivada de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales	Comentarios legales	Julio	2014
Palomo Vélez, Rodrigo	La centralidad de los principios del Derecho del Trabajo en la definición de las fronteras de esta disciplina jurídica	Estudios	Julio	2014
Vecino P., José Manuel	El cambio de condición y no como situación en la organización	Apuntes	Julio	2014
Lucio Ahuad, Yuly Andrea	Comité paritario de orden. Higiene y seguridad... acercándose a los cambios	Estudios	Junio	2014
Schirmer, Ronald	Los derechos de terceros como regla última de limitación de los Derechos Fundamentales del trabajador	Comentarios legales	Junio	2014
Vargas Zúñiga, Fernando	Competencias laborales: aspectos básicos	Temas de interés	Junio	2014
Vecino P., José Manuel	Formación de líderes y talentos, un semillero para el futuro de las organizaciones	Apuntes	Junio	2014

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Zárate Carrazana, Miguel	Responsabilidad civil de los establecimientos educacionales	Análisis	Junio	2014
Cerón Reyes, Roberto	EST: Empresas de Servicios Transitorio. Jurisprudencia Administrativa	Estudios	Mayo	2014
Díaz Méndez, Marcela Mabel	Legitimación activa de la Inspección del Trabajo en juicios de tutela de Derechos Fundamentales	Comentarios legales	Mayo	2014
Thayer Arteaga, William	Empleador, empleador y jefe de empresa	Análisis	Mayo	2014
Vecino P., José Manuel	El modelo de los Tres Tablones, hacia la construcción de un Tablero de Mando Alineado	Apuntes	Mayo	2014
Barrientos Ossa, Mario	Constitucionalización del Orden Público Laboral (Apuntes para una nueva Constitución)	Comentarios legales	Abril	2014
Martínez Rivera, Jorge	Evolución y teoría de la desigualdad en la contratación laboral	Estudios	Abril	2014
Vecino P., José Manuel	El cambio como condición y no como situación en la organización	Apuntes	Abril	2014
Castro Castro, José Francisco	La intimidad del trabajador y las medidas de vigilancia y control a través de sistemas audiovisuales: el caso chileno	Estudios	Febrero-Marzo	2014
Díaz Méndez, Marcela Mabel	Un vistazo al “Recurso de Unificación de Jurisprudencia”, en estos años de reforma	Apuntes	Febrero-Marzo	2014
Flores Araya, Naya Mabel, Lucio Ahuad, Yuly Andrea y Sepúlveda Videla, Cristián Matías	Indemnización por daño moral en caso de término de la relación laboral por despido injustificado: Fundamentos doctrinarios y jurídicos acerca de su procedencia	Análisis	Febrero-Marzo	2014
Bravo Villagra, Camila y Rojas Viguera, Daniela	Trabajo de venta directa: mecanismo de terminación en la subcontratación	Análisis	Enero	2014
López Fernández, Diego	La agenda laboral del gobierno de Michelle Bachelet: subsidios y promesas	Temas de interés	Enero	2014
Marzi Muñoz, Daniela	El club privado y su leve paso por la Corte Suprema	Estudios	Enero	2014
Vecino P., José Manuel	Capacitación: entre lo presencial y lo virtual	Apuntes	Enero	2014
Caballero Toro, Mario	Una nueva causal de terminación del contrato individual de trabajo	Comentarios legales	Diciembre	2013

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Cifuentes Lillo, Hugo, y Naranjo Carvallo, Carmen	Reforma y fortalecimiento de la superintendencia de seguridad social. La SUSESO hoy	Temas de interés	Diciembre	2013
Layana Veneciano, Erick	Derecho del Trabajo y derechos fundamentales: ciudadanía en la empresa	Análisis	Diciembre	2013
Martínez Rivera, Jorge	Salario mínimo: un enfoque liberal	Estudios	Diciembre	2013
Vecino P., José Manuel	El diseño del servicio como estrategia del éxito empresarial	Apuntes	Diciembre	2013
Flores Araya, Naya Mabel, Lucio Ahuad, Yuly Andrea y Sepúlveda Gutiérrez, Luis G.	Indemnización por años de servicio según variantes en caso de despido declarado injustificado, indebido o improcedente	Estudios	Noviembre	2013
Lucio Ahuad, Yuly Andrea	Régimen de cesantía según mecanismos que otorga el sistema de seguridad social en Chile	Temas de interés	Noviembre	2013
Vecino P., José Manuel	Impacto de la realidad nacional en la cotidianidad de la organización	Apuntes	Noviembre	2013
Vergara, Adrián	La tutela de derechos fundamentales de los funcionario públicos en sus relaciones laborales con el Estado: el problema de la competencia del juez del trabajo	Análisis	Noviembre	2013
Arellano Ortiz, Pablo	Propuestas en torno a las reformas a las AFP'S	Temas de interés	Septiembre-Octubre	2013
Díaz Méndez, Marcela Mabel	Uso debido de licencia médica, ¿falta de probidad, incumplimiento grave o reproche moral?	Comentarios legales	Septiembre-Octubre	2013
Flores Araya, Naya Mabel, Lucio Ahuad, Yuly Andrea y Sepúlveda Videla, Cristián Matías	Indemnización por años de servicio en caso de despido declarado injustificado, indebido o improcedente	Estudios	Septiembre-Octubre	2013
Fuentes Puelma, Carlos	Nociones fundamentales sobre negociación colectiva y huelga. Huelga: reemplazo y reintegro de trabajadores. VII Parte final	Análisis	Septiembre-Octubre	2013
Vecino P., José Manuel	El equipo de trabajo como generador de talento en la organización	Apuntes	Septiembre-Octubre	2013

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Flores Araya, Naya Mabel, Lucio Ahuad, Yuly Andrea y Sepúlveda Videla, Cristián Matías	Responsabilidad por el despido declarado injustificado, indebido o improcedente: Naturaleza jurídica de las indemnizaciones del Código del Trabajo	Estudios	Agosto	2013
Fuentes Puelma, Carlos y Fuentes Manríquez, Carlos	Nociones fundamentales sobre negociación colectiva y huelga. Negociación colectiva reglada de Empresa. VI parte	Análisis	Agosto	2013
Palavecino Cáceres, Claudio	La libertad de trabajo y su protección constitucional. Nueva lectura	Comentarios legales	Agosto	2013
Thayer Arteaga, William	El Padre Hurtado, el sindicato único y el control comunista	Temas de interés	Agosto	2013
Vecino P., José Manuel	La capacitación y su importancia en la empresa	Apuntes	Agosto	2013
Barrientos Ossa, Mario	Causales y procedimientos para la terminación forzada de la relación laboral en las Municipalidades	Análisis	Julio	2013
Cerón Reyes, Roberto	Estado subsidiario y legislación laboral en Chile (1970-1973)	Comentarios legales	Julio	2013
Flores Araya, Naya Mabel, Lucio Ahuad, Yuly Andrea y Sepúlveda Videla, Cristián Matías	¿Se ajusta a derecho accionar o reclamar por daños en sede civil, por efecto de un despido declarado injustificado, indebido o improcedente?	Estudios	Julio	2013
Flores Araya, Naya Mabel, Lucio Ahuad, Yuly Andrea y Sepúlveda Videla, Cristián Matías	Responsabilidad por el despido declarado injustificado, indebido o improcedente	Estudios	Junio	2013
Fuentes Puelma, Carlos y Fuentes Manríquez, Carlos	Nociones fundamentales sobre negociación colectiva y huelga. Negociación colectiva reglada de Empresa. V parte	Análisis	Junio	2013
Novoa Pezo, Patricia	Cuestiones generales y previas a una negociación colectiva no reglada. III parte final	Temas de interés	Junio	2013
Araya Ibáñez, Álvaro	La Ley N° 19.628 sobre protección de datos de carácter personal y el contrato de trabajo ¿Una nueva cláusula obligatoria?	Comentarios legales	Mayo	2013

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Echeñique Larraín, Jorge	Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina - caso de Chile. Parte IV final	Estudios	Mayo	2013
Fuentes Puelma, Carlos, y Fuentes Manríquez, Carlos	Nociones fundamentales sobre negociación colectiva y huelga. Negociación colectiva reglada de Empresa. IV parte	Análisis	Mayo	2013
Novoa Pezo, Patricio	Cuestiones generales y previas a una negociación colectiva no reglada. Parte II	Tema de interés	Mayo	2013
Castro Castro, José Francisco	La garantía o derecho de indemnidad laboral en el sistema jurídico chileno	Apuntes	Abril	2013
Echeñique Larraín, Jorge	Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina - caso de Chile. Parte III	Estudios	Abril	2013
Fuentes Puelma, Carlos y Fuentes Manríquez, Carlos	Nociones fundamentales sobre negociación colectiva y huelga. Parte III	Análisis	Abril	2013
Novoa Pezo, Patricio	Cuestiones generales y previas a una negociación colectiva no reglada. I parte	Temas de interés	Abril	2013
Thayer Arteaga, William	Libertad sindical ante los derechos humanos, el derecho internacional, el derecho chileno y el pensamiento de San Alberto Hurtado. PUC-Diplomado. Clase inaugural 12 y 14 de marzo de 2013	Comentarios legales	Abril	2013
Caamaño Rojo, Eduardo	La sanción del acoso laboral: crónica de una mala ley con algunas buenas intenciones	Comentarios legales	Febrero-Marzo	2013
Echeñique Larraín, Jorge	Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina - caso de Chile. Parte II	Estudios	Febrero-Marzo	2013
Flores Araya, Naya Mabel, Lucio Ahuad, Yuly Andrea y Sepúlveda Videla, Cristián Matías	La responsabilidad del empresario por el hecho ajeno. Parte III. Presupuestos de aplicación de la responsabilidad empresarial por actos del dependiente en el derecho chileno	Apuntes	Febrero-Marzo	2013
Fuentes Puelma, Carlos y Fuentes Manríquez, Carlos	Nociones fundamentales sobre negociación colectiva y huelga. Parte II. La libertad sindical en el derecho constitucional chileno	Análisis	Febrero-Marzo	2013

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Marzi Muñoz, Daniela	La mutación del derecho del trabajo en España. Notas sobre el Real Decreto de urgencia	Temas de interés	Febrero-Marzo	2013
Echeñique Larraín, Jorge	Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina - caso de Chile. Parte I	Estudios	Enero	2013
Flores Araya, Naya Mabel, Lucio Ahuad, Yuly Andrea y Sepúlveda Videla, Cristián Matías	La responsabilidad del empresario por el hecho ajeno. Responsabilidad del empresario en el teletrabajo. II parte	Apuntes	Enero	2013
Fuentes Puelma, Carlos y Fuentes Manríquez, Carlos	Nociones fundamentales sobre negociación colectiva y huelga. Parte I	Análisis	Enero	2013
Auvergnon, Philippe	Protección social en Europa: Evolución y cuestiones actuales. II parte final	Análisis	Diciembre	2012
Díaz Méndez, Marcela Mabel	La competencia en materia laboral y el ejercicio de mejores derechos	Comentarios legales	Diciembre	2012
Flores Araya, Naya Mabel, Lucio Ahuad, Yuly Andrea y Sepúlveda Videla, Cristian Matías	La responsabilidad del empresario por el hecho ajeno. I parte	Apuntes	Diciembre	2012
Muñoz A., Manuel	Conciliación judicial y el rol protector de la justicia laboral	Temas de interés	Diciembre	2012
Palomo Vélez Rodrigo, Quezada Barrueto, María Fernanda	Apuntes Breves sobre el Derecho de la Seguridad Social en Chile. Planteamiento general y protección frente al desempleo, en particular. IV parte y final	Estudios	Diciembre	2012
Auvergnon, Philippe	Protección social en Europa: Evolución y cuestiones actuales. I parte	Análisis	Noviembre	2012
Lobos Zamorano, Nelson	Con prevención y disidencia: Tribunal Constitucional de Chile acogió inaplicabilidades que impugnaron normas sobre jornada laboral del transporte interurbano. (Fallo de 16 de octubre de 2012)	Comentarios legales	Noviembre	2012
Palomo Vélez, Rodrigo y Quezada Barrueto, María Fernanda	Apuntes Breves sobre el Derecho de la Seguridad Social en Chile. Planteamiento general y protección frente al desempleo, en particular. III parte	Estudios	Noviembre	2012

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Astudillo Contreras, Omar	Regla del <i>in dubio pro operatio</i> en la decisión probatoria	Comentarios legales	Septiembre-Octubre	2012
Barrientos Ossa, Mario	La gratificación y el derecho a una retribución justa	Análisis	Septiembre-Octubre	2012
Palomo Vélez Rodrigo, y Quezada Barrueto, María Fernanda	Apuntes Breves sobre el Derecho de la Seguridad Social en Chile. Planteamiento general y protección frente al desempleo, en particular. II parte	Estudios	Septiembre-Octubre	2012
Vecino P., José Manuel	Reflexiones gerenciales y empresariales sobre el mundo actual del trabajo	Apuntes	Septiembre-Octubre	2012
Castro Castro, José Francisco	La prueba ilícita en materia laboral y su proyección en algunos Derechos Fundamentales del trabajador	Análisis	Agosto	2012
Palomo Vélez, Rodrigo y Quezada Barrueto, María Fernanda	Apuntes Breves sobre el Derecho de la Seguridad Social en Chile. Planteamiento general y protección frente al desempleo, en particular. I parte	Estudios	Agosto	2012
Vecino P., José Manuel	Reflexiones gerenciales y empresariales sobre el mundo actual del trabajo. III parte	Estudios	Agosto	2012
Arellano Ortiz, Pablo, Ponce Heinsohn, Ivonne	La recepción del <i>mobbing</i> en un despido vulneratorio de derechos fundamentales: un avance en términos doctrinarios y un retroceso de la jurisprudencia. Comentarios del fallo de la I. Corte de Apelaciones de Valdivia, 10 de abril del 2012 Volker con Astilleros y Servicios Navales S.A	Temas de interés	Julio	2012
Díaz Méndez, Marcela Mabel	El artículo 453 N° 1 inciso 7° del Código del Trabajo. ¿Una facultad del juzgador?	Comentarios legales	Julio	2012
Muñoz A., Manuel	Prevención de riesgo. Tragedia de San José, un caso de laboratorio jurídico	Estudios	Julio	2012
Palavecino Cáceres, Claudio	La Reforma Procesal Laboral Chilena. Una visión crítica desde el garantismo procesal	Análisis	Julio	2012
Vecino P., José Manuel	Reflexiones gerenciales y empresariales sobre el mundo actual del trabajo. II parte	Apunte	Julio	2012

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Lucio Ahuad, Yuly Andrea	Breves consideraciones sobre el beneficio de entrega de vehículos a trabajadores. Efectos laborales-tributarios	Análisis	Junio	2012
Saavedra Veas, Luis	Tratamiento del contrato de aprendizaje en la ley N° 20.422. Publicada en el Diario Oficial el 10/02/2010	Comentarios legales	Junio	2012
Thayer Arteaga, William	Sobre la libertad sindical en el Chile de la posguerra	Estudios	Junio	2012
Vecino P., José Manuel	Reflexiones gerenciales y empresariales sobre el mundo actual del trabajo	Apuntes	Junio	2012
Lucio Ahuad, Yuly Andrea	Efectos en la normativa tributaria y laboral de trabajadores con opción de compra de paquetes de acciones de la empresa (<i>Stock options</i>)	Estudios	Mayo	2012
Marzi Muñoz, Daniela	En busca de un modelo para la reparación: una mirada desde el Sistema Interamericano (investigación de Doctorado en la Universidad Autónoma de Madrid) II parte	Análisis	Mayo	2012
Arellano Ortiz, Pablo	La noción de familia en Seguridad Social: aporte a la discusión del proyecto de ley sobre el acuerdo de vida en pareja	Estudios	Abril	2012
Cifuentes Lillo, Hugo y Romero Werth, Andrés	Trabajadores independientes: obligación de afiliación y cotización	Apuntes	Abril	2012
Gajardo Harboe, María Cristina	El contrato de trabajo por obra o faena: comentario a una sentencia	Comentarios legales	Abril	2012
Marzi Muñoz, Daniela	En busca de un modelo para la reparación: una mirada desde el Sistema Interamericano (investigación de Doctorado en la Universidad Autónoma de Madrid)	Análisis	Abril	2012
Cárcamo Zamora, Ximena y Núñez González, Cayetano	La prueba indiciaria en el procedimiento de tutela laboral chileno	Comentarios legales	Febrero-Marzo	2012
Fernández Brignoni, Hugo	La huelga: ¿Un derecho fundamental en crisis?	Análisis	Febrero-Marzo	2012
Ugarte Cataldo, José Luis	El concepto legal de empresa y Decreto Laboral Chileno: cómo salir del laberinto	Estudios	Febrero-Marzo	2012

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Castro Castro, José Francisco	La codificación del Derecho del Trabajo en Chile	Estudios	Enero	2012
Lacalle Velarde, María Cecilia y López Galilea, María Cecilia	“Cláusulas de indemnización convencional”	Comentarios legales	Enero	2012
Torres Mesías, César	Acción de Tutela de Derechos Fundamentales y de Despido Indirecto. II parte	Apuntes	Enero	2012
Cifuentes Lillo, Hugo y Arellano Ortiz, Pablo	La contribución de los pensionados al financiamiento del Sistema de Salud, exención y rebaja de cotización por la Ley N° 20.531	Estudios	Diciembre	2011
Feres Nazarala, María Ester	¿Un intento de desregulación que supera el Plan Laboral? Análisis del Proyecto de Ley del Ejecutivo que modifica las normas de los trabajadores agrícolas establecidas en el Código del Trabajo. (Un aporte a la discusión parlamentaria)	Análisis	Diciembre	2011
Torres Mesías, César	Acción de tutela de derechos fundamentales y de despido indirecto. I parte	Apuntes	Diciembre	2011
Castello Illione, Alejandro	El derecho a huelga (principales características del modelo uruguayo, uno de los más liberales que existen en Derecho comparado)	Análisis	Noviembre	2011
Cifuentes Lillo, Hugo, Arellano Ortiz, Pablo y Walker Errázuriz, Francisco	Protección por maternidad y permiso postnatal parental	Estudios	Noviembre	2011
Barrientos Ossa, Mario	“La educación: ¿Puede estimarse parte de la seguridad social? (apuntes para una tesis para desarrollar)”	Apuntes	Septiembre-Octubre	2011
Ermida Uriarte, Óscar	Meditación sobre el derecho del trabajo	Estudios	Septiembre-Octubre	2011
Marín Vallejo, Urbano	Restringida aplicación de la carrera funcionaria en la administración del Estado	Análisis	Septiembre-Octubre	2011

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Albornoz Serrano, Marcelo, Del Río Pacheco, Francisco, Repetto Lisboa, Andrea y Solari Saavedra, Ricardo	Hacia una nueva legislación laboral	Estudios	Agosto	2011
Díaz Urtubia, Paola Cecilia	La ejecución laboral: el elefante en la cristalería	Comentarios legales	Agosto	2011
Marzi Muñoz, Daniela	Una tensión aparente: libertad sindical y libertad de acceso a la información pública	Apuntes	Agosto	2011
Pereira Lagos, Rafael	Inspección del Trabajo: el caso de Chile	Análisis	Agosto	2011
Barrientos Ossa, Mario	Cimientos sobre la aplicación del procedimiento laboral reformado a las causas de seguridad social incoadas por pensionados	Comentarios legales	Julio	2011
Cerón Reyes, Roberto y Martínez Rivera Jorge	Cuestiones discutidas y discutibles: término de la empresa y término del fuero sindical	Estudios	Julio	2011
Soto Venegas, Mario	¿Asignación de movilización de colación deben incluirse en el cálculo de pago de la indemnización legal por años de servicio? Breve historia del cambio y reconsideraciones de una doctrina de la Dirección del Trabajo	Apuntes	Julio	2011
Fundación Sol	Por una reforma laboral verdadera	Estudios	Junio	2011
Muñoz Astudillo, Manuel	Accidentes del trabajo y capacitación	Comentarios legales	Junio	2011
Unidad de Defensa Laboral	La obligación de cotización en el sistema de seguridad social chileno	Análisis	Junio	2011
Feres Nazarala, María Ester	Consideraciones generales sobre el proyecto de ley del poder ejecutivo que crea el permiso del postnatal parental y modifica normas sobre protección a la maternidad	Estudios	Mayo	2011
Lanata Fuenzalida, Gabriela	Centralismo, Isapres, AUGE-GES y recurso de protección. Análisis de un caso	Comentarios legales	Mayo	2011
Arellano Ortiz, Pablo	Ratificar o no el convenio N° 187 sobre la seguridad y salud en el trabajo. Alcances sobre lo que se pretende y sobre lo que implica	Análisis	Abril	2011

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Cifuentes Lillo, Hugo	Los riesgos del trabajo y su prevención: camino a una reforma	Estudios	Abril	2011
Gajardo Harboe, María Cristina	Ley N° 16.744: vientos de cambio en la administración del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	Comentarios legales	Abril	2011
Soto Venegas, Mario y Cifuentes Lillo, Hugo	Algunas disposiciones legales que se refieren a la seguridad y la salud en el trabajo	Temas de interés	Abril	2011
Sucasa Massone, Javier y Gumucio Rivas, Juan Sebastián	Examen de los regímenes de responsabilidad de la empresa principal en los siniestros profesionales sufridos por trabajadores de empresas contratistas y subcontratistas	Análisis	Abril	2011
Gamonal Contreras, Sergio	La huelga en Chile: perspectivas y problemas	Estudios	Febrero-Marzo	2011
Marzi Muñoz, Daniela	Tutela de derechos fundamentales en el sector público y el avance de la realidad	Comentarios legales	Febrero-Marzo	2011
Unidad de Defensa Laboral	Desafuero maternal – Análisis jurisprudencial	Análisis	Febrero-Marzo	2011
Aránguiz Zúñiga, Tita	Hechos tácitamente aceptados en la Audiencia Preparatoria	Temas de interés	Enero	2011
Gamonal Contreras, Sergio	Prácticas antisindicales y buena fe	Estudios	Enero	2011
Ugarte Cataldo, José Luis	La argumentación jurídica laboral acorralada	Comentarios legales	Enero	2011
Walker Errázuriz, Francisco	Indemnización por años de servicio en el Chile de hoy: su mantención, modificación y supresión. Parte II	Análisis	Enero	2011
Corsi Toledo, César	Mecanismos para la fijación de las remuneraciones del sector privado en Chile	Estudios	Diciembre	2010
Walker Errázuriz, Francisco	Indemnización por años de servicio en el Chile de hoy: su mantención, modificación o supresión	Análisis	Diciembre	2010
Irigoyen Peduzzi, María Cristina	El Acoso Moral	Estudios	Noviembre	2010
Lanata Fuenzalida, Gabriela	¿Puede el juez lograr el conocimiento exigido por la ley si no ha recibido la prueba?	Apuntes	Noviembre	2010

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Halpern Montecino, Cecily y Humeres Noguer Héctor	Siniestralidad laboral: la ley no basta	Análisis	Septiembre-Octubre	2010
Koch Salazar, Carlos	El accidente de la mina “San José”. Lecciones que deja desde la perspectiva del “deber de protección del empleador”	Estudios	Septiembre-Octubre	2010
Vergara Montoya, Juan	Despidos en el sector público: aplicabilidad del procedimiento de tutela laboral	Apuntes	Septiembre-Octubre	2010
Lanata Fuenzalida, Gabriela	Concepto de cotizaciones previsionales. Comentario de Jurisprudencia	Comentarios legales	Agosto	2010
Schapira Felderhoff, Kirsten María	Los efectos jurídico-laborales del terremoto del 27 de febrero de 2010 – Una mirada desde el Derecho Internacional	Estudios	Agosto	2010
Soto Venegas, Mario	¿Los reclusos pueden constituir sindicatos y negociar colectivamente? Introducción a un pronunciamiento de la Dirección del Trabajo	Análisis	Agosto	2010
Varas Marchant, Karla	Caso fortuito o fuerza mayor: requisitos para constituir una causal de exoneración de la responsabilidad del empleador	Apuntes	Agosto	2010
Gumucio Rivas, Juan Sebastián	Alcance de los finiquitos laborales en casos de responsabilidad subjetiva del empleador por siniestros laborales	Análisis	Julio	2010
Tapia Guerrero, Francisco	Admisibilidad del Recurso de Nulidad Laboral	Estudios	Julio	2010
Varas Marchant, Karla	La base de cálculo de las indemnizaciones por término de contrato: Asignaciones de colación y movilización. Una visión crítica a doctrina de la Corte Suprema	Apuntes	Julio	2010
Vergara Montoya, Juan	El incierto panorama judicial para la exigibilidad de los derechos laborales: Plazos de caducidad y plazos de prescripción	Comentarios legales	Julio	2010
Walker Errázuriz, Francisco	Protección de la vida del trabajador en el lugar de trabajo	Estudios	Junio	2010

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Cifuentes Lillo, Hugo	El Sistema de Seguridad Social Chileno vigente. Visión y análisis de: Pensiones – Salud y enfermedad – Accidentes del Trabajo – Enfermedades Profesionales – Cesantía – Prestaciones familiares – Subsidios. II Parte	Estudios	Mayo	2010
Varas Marchant, Karla	¿Qué pasa con los derechos de los trabajadores tras el terremoto?	Comentarios legales	Mayo	2010
Cifuentes Lillo, Hugo	El Sistema de Seguridad Social Chileno vigente. Visión y análisis de: Pensiones – Salud y enfermedad – Accidentes del Trabajo – Enfermedades Profesionales – Cesantía – Prestaciones familiares – Subsidios. I Parte	Estudios	Abril	2010
Soto Venegas, Mario	¿Un terremoto constituye un “caso fortuito o fuerza mayor”?	Comentarios legales	Abril	2010
Muñoz Flores, Manuel Antonio	El silencio de los pretores	Análisis	Enero	2010
Gumucio Rivas, Juan Sebastián y Corvera Vergara, Diego	Revisión de algunos aspectos relativos a la responsabilidad subjetiva del empleador en siniestros profesionales	Estudios	Diciembre	2009
López Fernández, Diego	La Agenda Laboral del Gobierno de Michelle Bachelet: logros, subsidios y promesas	Análisis	Diciembre	2009
Walker Errázuriz, Francisco	La Actual Institucionalidad Laboral Chilena y sus perspectivas de mejoramiento	Apuntes	Diciembre	2009
Díaz Méndez, Marcela Mabel	Procedimientos de Monitorio: Requisitos	Apuntes	Noviembre	2009
Gamonal Contreras, Sergio	Procedimiento de tutela y eficacia diagonal de los Derechos humanos	Estudios	Noviembre	2009
Lanata Fuenzalida, Gabriela	El procedimiento monitorio y su aplicación al desafuero maternal	Análisis	Septiembre-Octubre	2009
Varas Marchant, Karla	Protección a la maternidad, una cuestión de fondo	Estudios	Septiembre-Octubre	2009
Díaz Méndez, Marcela Mabel	Autorización para despedir a la madre embarazada y procedimiento monitorio	Estudios	Agosto	2009
Soto Venegas, Mario	Bono por hijo nacido vivo y por hijo adoptado	Comentarios legales	Agosto	2009

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Caamaño Rojo, Eduardo	La necesidad de incluir al padre en los derechos para la conciliación del trabajo y vida familiar	Estudios	Julio	2009
Guajardo Harboe, María Cristina	Nuevo Procedimiento de Tutela Laboral: Los Derechos Protegidos. El Derecho a la Vida y a la Integridad Física y Psíquica de la persona	Análisis	Julio	2009
Lambeth Vicent, Jennifer	“El acoso sexual y la consagración de sus modalidades en el texto legal”	Estudios	Junio	2009
Toledo Corsi, César	La subcontratación Laboral en Chile. Análisis de la ley N° 20.123	Análisis	Junio	2009
Vargas Viancos, María Carolina	Post-Natal: Apuntes sobre el anunciado proyecto de modificación	Apuntes	Junio	2009
Cifuentes Lillo, Hugo	Seguro de Cesantía-2009 (Regulado por la Ley N° 19.728 de 2001 y perfeccionado por la ley N° 20.328 de enero de 2009)	Estudios	Mayo	2009
Guajardo Harboe, María Cristina	Obligaciones en materia de higiene y seguridad en el trabajo: los cambios de la ley de Subcontratación	Análisis	Mayo	2009
Ugarte Cataldo, José Luis	Subordinación y la técnica del haz de indicios	Comentarios legales	Mayo	2009
López Fernández, Diego	¿Puede la ley aumentar las remuneraciones? (Ley 20.281)	Estudios	Abril	2009
Hurtado Gálvez, Kenia	El Derecho de sindicación y el rol de la Dirección del Trabajo	Comentarios legales	Enero	2009
Novoa Pezo, Patricio y Ávalos Céspedes, William	Esquema de los Procedimientos Monitoreos y Tutela Laboral	Apuntes	Enero	2009
Palavecino Cáceres, Claudio	El retorno del inquisidor. Las potestades judiciales en materia probatoria en el Procedimiento laboral chileno	Análisis	Enero	2009
Novoa Pezo, Patricio y Ávalos Céspedes, William	Cuestionario para entender el Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (APVC)	Análisis	Diciembre	2008
Pereira Lagos, Rafael	El Procedimiento Monitorio Laboral en Chile	Estudios	Diciembre	2008
Ugarte Cataldo, José Luis	Los Actos propios en materia laboral de como inventarse una doctrina	Comentarios legales	Diciembre	2008
Caamaño Rojo, Eduardo	El reconocimiento de la libertad sindical y los grupos de trabajadores en la Negociación Colectiva	Estudios	Noviembre	2008

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Gamonal Contre-ras, Sergio	Prueba indiciaria en el nuevo Procedi-miento de Tutela de Derechos Laborales	Análisis	Noviembre	2008
Novoa Pezo, Pa-tricio y Ávalos Céspedes, William	Recursos de Nulidad y Unificación de Jurisprudencia	Apuntes	Septiem-bre-Octu-bre	2008
Valenzuela Dono-so, Andrés	La Reforma Procesal Laboral: de la “Cultura expediente” a la sala de Audiencias	Comenta-rios legales	Septiem-bre-Octu-bre	2008
Varas Castillo, Mario	Naturaleza Jurídica y efectos del acta de medición en conflictos Colectivos del Trabajo	Análisis	Septiem-bre-Octu-bre	2008
Walker Errázuriz, Francisco y Lien-do Roa, Ricardo	Normas Generales y Normas específicas de Salud y Seguridad en el Trabajo en el régimen chileno de Subcontratación. (Externalización de actividades propias del giro de la empresa que encarga la obra, faena o servicio)	Estudios	Septiem-bre-Octu-bre	2008
Gamonal Contre-ras, Sergio y Pra-do López, Pamela	El suministro de trabajadores en la Nueva Ley N° 20.123: Acerca de la calidad de coempleador y la doble subordinación	Estudios	Agosto	2008
López Fernández, Diego	Remuneraciones de los trabajadores subcontratados: Falta un remedio legal efectivo	Análisis	Agosto	2008
Navarrete Peña, Felipe	Ley N° 20.281 iguala el sueldo base se ingreso mínimo mensual	Apuntes	Agosto	2008
Sapag Chain, Rei-naldo	El Ahorro Previsional Voluntario y su impacto en la tributación	Comenta-rios legales	Agosto	2008
Vega Fernández, Humberto	El Informe del Consejo de Trabajo y Equidad: Las tareas Pendientes	Tema de Interés	Agosto	2008
Caamaño Rojo, Eduardo	La situación laboral de los trabajadores suministrados en Chile	Comenta-rios legales	Julio	2008
Palavecino Cáce-res, Claudio	El concepto de Empresa y su proble-mática	Estudios	Julio	2008
Thayer Arteaga, William	Sobre remuneración a trabajadores de contratistas	Análisis	Julio	2008
Fuentes Puelma, Carlos y Fuen-tes Manríquez, Carlos	El contrato individual de Trabajo en la Legislación Chilena.	Apuntes	Junio	2008

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Ugarte Cataldo, José Luis	El derecho de huelga y los servicios esenciales en Chile: cuando el legislador hace el trabajo sucio	Análisis	Junio	2008
Walker Errázuriz, Francisco	El derecho al descanso y especialmente al descanso dominical, como derecho fundamental de todo trabajador	Estudios	Junio	2008
López Fernández, Diego	Subcontratación laboral e igualdad salarial	Análisis	Mayo	2008
Novoa Pezo, Patricio y Ávalos Céspedes, William	Reforma Procesal Laboral. Procedimiento de Aplicación General	Estudios	Mayo	2008
Thayer Arteaga, William	El nuevo procedimiento laboral. Proyecto antiguo y ley precipitada	Comentarios legales	Mayo	2008
Vargas Viancos, María Carolina	El “presentismo” un nuevo mal después del “absentismo”	Apuntes	Mayo	2008
Cifuentes Lillo, Hugo, Walker Errázuriz, Francisco, Liendo Roa, Ricardo y Valencia Corvalán, Mónica	Aspectos de la Ley N° 20.255 que establece Reforma Previsional	Estudios	Abril	2008
Poblete Jiménez, Carlos y Palavecino Cáceres, Claudio	Ley de sueldo base y semana corrida	Comentarios legales	Abril	2008
Arellano Ortiz, Pablo	El pilar solidario, la solución esperada para nuestro sistema de AFP	Comentarios legales	Febrero-Marzo	2008
Caamaño Rojo, Eduardo	Conciliación de Trabajo y Vida Familiar en la Legislación Laboral Chilena	Estudios	Febrero-Marzo	2008
Koch Salazar, Carlos	¿El tiempo empleado en el cambio de ropa de trabajo, constituye jornada laboral? Tres criterios distintos de la Corte Suprema	Análisis	Febrero-Marzo	2008
Fuentes Puelma, Carlos y Fuentes Manríquez, Carlos	El contrato individual de Trabajo en la Legislación Chilena. Capítulo 75	Apuntes	Enero	2008
Koch Salazar, Carlos	Algunos aspectos del feriado que, en esta época del año, conviene recordar	Comentarios legales	Enero	2008
Palomo Vélez, Rodrigo	Implicación de las normas sobre contratación laboral infantil en el acceso a la educación	Estudios	Enero	2008

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Thayer Arteaga, William	Opinión tentativa para el caso de trabajadores de contratistas en las grandes empresas del Cobre	Análisis	Enero	2008
Arellano Ortiz, Pablo	Las AFP'S no son un producto de exportación verdaderamente chileno	Estudios	Diciembre	2007
Cifuentes Lillo, Hugo	Imputación de responsabilidades de los siniestros del trabajo y su prevención	Comentarios legales	Diciembre	2007
Fuentes Puelma, Carlos, Fuentes Manríquez, Carlos	El contrato individual de Trabajo en la Legislación Chilena	Comentarios legales	Diciembre	2007
Palomo Vélez, Rodrigo	El rol de los principios en la aplicación del Derecho del Trabajo	Estudios	Noviembre	2007
Caamaño Rojo, Eduardo	Trabajo a tiempo parcial y flexibilidad laboral	Comentarios legales	Agosto	2007
Mella Cabrera, Patricio	Los derechos fundamentales y el contrato de trabajo	Comentarios legales	Febrero-Marzo	2007
Fuentes Puelma Carlos, Fuentes Manríquez, Carlos	El contrato individual de trabajo en la legislación chilena	Apuntes	Noviembre	2006
Gumucio, Juan Sebastián-Corvera Vergara, Diego	La doctrina de los actos propios y el Derecho Laboral	Comentarios legales	Noviembre	2006
Dirección del Trabajo	Reemplazo de trabajadores de empresa contratista en huelga, por trabajadores de empresa mandante	Comentarios legales	Septiembre-Octubre	2006
Lizama Portal, Luis	El procedimiento monitorio en la nueva ley procesal laboral chilena	Estudios	Agosto	2006
Martínez, Eduardo	El contrato individual de trabajo en la legislación chilena	Análisis	Agosto	2006
Flores, Álvaro	Informe: la Reforma a la Justicia del Trabajo	Estudios	Julio	2006
Lanata Fuenzalida, Gabriela	Responsabilidad del empleador frente a las deudas contraídas por el trabajador y en especial el caso del crédito social	Comentarios legales	Junio	2006
Palomo, Rodrigo	Los principios del Derecho del Trabajo. Cuestiones de la teoría tradicional y planteamiento de nuevos problemas	Estudios	Junio	2006
Ávalos, William	Reforma procesal laboral: Una nueva justicia laboral para Chile. II parte	Estudios	Mayo	2006

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Gazmuri, Consuelo	El fortalecimiento de la libertad sindical en la Ley N° 20.087	Análisis	Abril	2006
Ávalos, William	Reforma procesal laboral: Una nueva justicia laboral para Chile	Estudios	Enero	2006
Schirmer, Ronald	La factorización de facturas y el derecho de retención del artículo 64 bis del Código del Trabajo	Comentarios legales	Enero	2006
Cifuentes, Hugo	Necesaria reforma a la seguridad social chilena	Estudios	Diciembre	2005
Martínez, Eduardo	La universalidad en el sistema de AFP o promesas de amor en una noche de verano	Comentarios legales	Diciembre	2005
Aránguiz Zúñiga, Tita	Tratamiento de datos personales en el ámbito laboral	Comentarios legales	Noviembre	2005
Cifuentes, Hugo	Permiso para el padre trabajador por nacimiento de un hijo	Análisis	Noviembre	2005
Aránguiz, Tita	Los tribunales y el cobro de cotizaciones previsionales	Comentarios legales	Septiembre	2005
Guidi, Caterina	El análisis económico del Derecho y su aplicabilidad en el Derecho Laboral	Estudios	Septiembre	2005
Parada, Gloria	Ley N° 20.015 modifica Ley de ISAPRES	Análisis	Agosto	2005
Varas Castillo, Mario	Libertad sindical y negociación colectiva en el sector público	Estudios	Julio	2005
	Ley N° 20.022 crea Juzgados Laborales y Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional	Comentarios legales	Julio	2005
Cifuentes, Hugo	Características generales del sistema de seguridad social chileno. II parte	Análisis	Junio	2005
Muñoz, Manuel	Derechos fundamentales del trabajador y el artículo 2° del Código del Trabajo	Comentarios legales	Junio	2005
Cifuentes, Hugo	Características generales del sistema de seguridad social chileno. I parte	Análisis	Mayo	2005
Pumarino Romo, Cristián	Globalización, nuevas tecnologías, descentralización productiva y Derecho del Trabajo. I parte	Estudios	Abril	2005
Lanata Fuenzalida, Gabriela	El apremio de arresto por no consignar las imposiciones descontadas de las remuneraciones de los trabajadores	Análisis	Marzo	2005

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Caamaño Rojo, Eduardo	El empleo en las fronteras del Derecho del Trabajo (el trabajo autónomo económicamente dependiente). I parte	Análisis	Enero	2005
Walker, Francisco, Liendo, Ricardo y Cifuentes, Hugo	Factibilidad de hacer obligatoria la afiliación de los trabajadores independientes al sistema de pensiones	Estudios	Enero	2005
Caamaño Rojo, Eduardo	El empleo en las fronteras del Derecho del Trabajo (el trabajo autónomo económicamente dependiente). I parte	Análisis	Diciembre	2004
Varas Castillo, Mario	El VIH-sida y el Principio de No-Discriminación en materia laboral	Estudios	Diciembre	2004
Koch Salazar, Carlos	La confesión sobre hechos personales y propios en el juicio del trabajo, cuando se trata de personas jurídicas	Estudios	Agosto	2004
Aránguiz Zúñiga, Tita	Aplicación de la Ley Bustos en el seguro de desempleo	Comentarios legales	Julio	2004
Dirección del Trabajo	Instrumentos de flexibilización laboral en la legislación vigente	Estudios	Junio	2004
Gamonal Contre-ras, Sergio	La cibervigilancia dentro de la empresa: Comentario a una sentencia de la Corte Suprema	Comentarios legales	Junio	2004
Caamaño Rojo, Eduardo	La defensa del principio de no discriminación por razones de sexo en el período anterior al nacimiento de la relación laboral. I parte	Análisis	Mayo	2004
Lizama Portal, Luis	Tributación de las indemnizaciones por término del contrato de trabajo	Estudios	Mayo	2004
Novoa Fuenzalida Patricio	El régimen de prescripción de las enfermedades profesionales. Evaluación, reevaluación y revisión de los respectivos estados de necesidad	Estudios	Abril	2004
Gamonal Contre-ras, Sergio	La libertad de trabajo y el principio de no discriminación en la Constitución	Estudios	Enero	2004
Ugarte, José Luis	La subordinación jurídica: El concepto que nunca estuvo	Comentarios legales	Enero	2004
Martínez Jiménez, Andrés	Responsabilidad social empresarial: el compromiso con los derechos fundamentales laborales	Análisis	Septiembre	2003
Vergara del Río, Mónica	El concepto laboral de empresa y los créditos laborales	Estudios	Diciembre	2003
Gamonal Contre-ras, Sergio	En defensa del derecho colectivo del trabajo	Comentarios legales	Noviembre	2003

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Gajardo Harboe, María Cristina	Comités paritarios de higiene y seguridad. Marco regulatorio	Comentarios legales	Septiembre	2003
Cifuentes Lillo, Hugo y Lizama Portal, Luis	Protección social de los desempleados	Análisis	Agosto	2003
Caamaño Rojo, Eduardo	La defensa del principio de no discriminación por razones de sexo en el período anterior al nacimiento de la relación laboral. II parte	Análisis	Junio	2003
Gumucio, Juan Sebastián	Régimen de seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades	Estudios	Mayo	2003
	Instrumentos de disponibilidad empresarial en materia de contratación individual de trabajo, modificación de condiciones laborales y despido, vigentes en la legislación laboral chilena	Análisis	Marzo	2003
Gamonal Contreras, Sergio	La flexibilidad laboral: apuntes críticos	Estudios	Enero	2003
Rojas Miño, Irene	El derecho de huelga y la improcedencia del reemplazo de los trabajadores huelguistas	Análisis	Enero	2003
Agüero, Guillermo y Pereira, Rafael	Los agentes de la negociación colectiva en Chile	Análisis	Diciembre	2002
Walker Errázuriz, Francisco y Liendo Roa, Ricardo	Contrato individual de trabajo y contrato de prestación de servicios a honorarios	Análisis	Septiembre- -Octubre	2002
Gajardo Harboe, María Cristina	Grupos de empresas y empresas transnacionales en Chile: un nuevo desafío al Derecho del Trabajo	Estudios	Agosto	2002
Koch Salazar, Carlos	Proyecto de Ley que regula la Subcontratación y la Provisión de Servicios Temporales	Comentarios legales	Agosto	2002
Foro para la Reforma Laboral Previsional	Propuesta de bases para la reforma procesal laboral y previsional	Análisis	Julio	2002
Gamonal Contreras, Sergio	La reforma al derecho individual del trabajo en la Ley N° 19.759: entre la equidad y el mercado aparente	Estudios	Julio	2002

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Ermida Uriarte, Óscar y Hernández Álvarez, Óscar	Crítica de la subordinación. Parte II	Estudios	Mayo	2002
Gamonal Contreras, Sergio	La reforma laboral y la libertad sindical	Análisis	Mayo	2002
Ermida Uriarte, Óscar y Hernández Álvarez, Óscar	Crítica de la subordinación. Parte I	Estudios	Abril	2002
Cifuentes Lillo, Hugo	Seguro de desempleo	Análisis	Febrero-Marzo	2002
Melis Valencia, Christian	El procedimiento jurisdiccional de tutela de la libertad sindical: despidos antisindicales	Estudios	Febrero-Marzo	2002
Koch Salazar, Carlos	La consolidación del principio de autonomía sindical por la Ley N° 19.759	Apuntes	Enero	2002
Novoa Fuenzalida, Patricio	El juicio oral del trabajo en Chile, precedentes históricos y posibilidades de reimplantación	Estudios	Enero	2002
Tapia Guerrero, Francisco	Modificaciones al Derecho Sindical en la Ley N° 19.759	Análisis	Enero	2002
Ugarte, José Luis	La reforma laboral: luces y sombras	Estudios	Noviembre	2001
Walker Errázuriz, Francisco	Conceptos de negociación colectiva (Características y efectos del instrumento colectivo en Chile)	Comentarios legales	Agosto	2001
Ugarte, José Luis	El concepto legal de empresa en el Derecho Laboral chileno: mucho ruido, pocas nueces	Estudios	Julio	2001
Pereira Lagos, Rafael	La flexibilidad negociada	Estudios	Mayo	2001
Lizama Portal, Luis	Tratamiento tributario y previsional de las remuneraciones, indemnizaciones y otros beneficios otorgados por el empleador a sus trabajadores. II parte	Comentarios legales	Febrero-Marzo	2001
Varas Castillo, Mario	Principios de la OIT referidos al derecho de huelga	Estudios	Febrero-Marzo	2001
Lizama Portal, Luis	Tratamiento tributario y previsional de las remuneraciones, indemnizaciones y otros beneficios otorgados por el empleador a sus trabajadores. I parte	Comentarios legales	Enero	2001

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Lizama Portal, Luis	Tributación de las indemnizaciones por término del contrato de trabajo	Temas de interés	Diciembre	2000
Gamonal Contreras, Sergio	La libertad sindical y los grupos de empresa	Estudios	Noviembre	2000
Corvera Vergara, Diego y Gumucio Rivas, Juan	Las normas de los Convenios 87 y 98 de la OIT y su relación con la normativa interna chilena	Estudios	Julio	2000
Ugarte, José Luis	Libertad Sindical y Constitución: Cómo superar una vieja lectura	Estudios	Mayo	2000
Gumucio, Juan Sebastián	Modificaciones al régimen de responsabilidad subsidiaria por obligaciones de contratistas y subcontratistas (Ley N° 19.666)	Análisis	Abril	2000
Koch Salazar, Carlos	Los derechos civiles en la relación jurídico laboral y vigencia de estos derechos en la precontratación de trabajadores	Estudios	Enero	2000
Ugarte, José Luis	La intimidad y el trabajo: en búsqueda de un delicado equilibrio	Estudios	Diciembre	1999
Gamonal Contreras, Sergio	Efectos de la ratificación de los Convenios N° 87 y N° 98 de la OIT en el Derecho Colectivo chileno	Comentarios legales	Noviembre	1999
Gumucio, Juan Sebastián	Responsabilidad subsidiaria. Notas sobre el artículo 64 del Código del Trabajo	Estudios	Agosto	1999
López Oneto, Marcos	El Convenio N° 87 de la OIT. Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación. Algunas hipótesis sobre los efectos de su aplicación en el orden constitucional y jurídico laboral chileno. II parte	Análisis	Agosto	1999
López Oneto, Marcos	El Convenio N° 87 de la OIT. Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación. Algunas hipótesis sobre los efectos de su aplicación en el orden constitucional y jurídico laboral chileno. I parte	Análisis	Julio	1999
Marín Vallejo, Urbano	Notas sobre el rol de la Corte Suprema en la aplicación de las leyes	Análisis	Julio	1999

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Gumucio, Juan Sebastián	Responsabilidad civil del empleador por daños derivados de accidentes o enfermedades profesionales de sus dependientes. Problemas que genera la teoría dualista en la legislación chilena en materia de competencia	Estudios	Mayo	1999
Tapia Guerrero, Francisco	El control judicial del despido	Análisis	Mayo	1999
Gamonal Contreras, Sergio	El Derecho chileno de Negociación Colectiva y los Convenios N° 87 y N° 98 de la OIT	Estudios	Abril	1999
Novoa Fuenzalida, Patricio	La necesidad de una judicatura y un procedimiento especiales en materia laboral	Estudios	Febrero -Marzo	1999
Gamonal Contreras, Sergio	La negociación y contratación colectiva atípica	Análisis	Enero	1999
Gumucio, Juan Sebastián	Ruptura del concepto clásico de responsabilidad civil en materia de accidentes del trabajo. Evolución de la legislación chilena	Estudios	Diciembre	1998
Gamonal Contreras, Sergio	Efectos del contrato colectivo	Estudios	Noviembre	1998
Ugarte Cataldo, José Luis	Fraude a la Ley Laboral: Algunas notas a propósito de los contratos de duración determinada	Análisis	Noviembre	1998
Plá Rodríguez, Américo	Presencia actual de los principios del Derecho del Trabajo en América	Estudios	Septiembre -Octubre	1998
Tapia Guerrero, Francisco	Notas sobre la aplicación territorial de la Ley del Trabajo	Análisis	Septiembre -Octubre	1998
Walker Errázuriz, Francisco	Las empresas contratistas y subcontratistas en el ámbito de las relaciones laborales en Chile. Enfoque institucional. II parte	Estudios	Agosto	1998
Gamonal Contreras, Sergio	Derecho colectivo del trabajo en el sector político	Análisis	Julio	1998
Walker Errázuriz, Francisco	Las empresas contratistas y subcontratistas en el ámbito de las relaciones laborales en Chile. Enfoque institucional	Estudios	Julio	1998
Humeres Noguera, Héctor	La seguridad social en la Constitución Política chilena. II Parte	Análisis	Abril	1998
Humeres Noguera, Héctor	La seguridad social en la Constitución Política chilena. I Parte	Análisis	Febrero -Marzo	1998

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Koch Salazar, Carlos	La prueba en el juicio laboral (Recientes sentencias de casación que innovan en esta materia)	Apuntes	Febrero -Marzo	1998
Gumucio, Juan Sebastián	Nulidad del despido: infracción a las normas sobre fuero laboral	Análisis	Enero	1998
Pereira Lagos, Rafael	Libertad sindical y fuero laboral	Análisis	Diciembre	1997
Aránguiz Zúñiga, Tita	Gestiones preparatorias en los procedimientos laborales	Análisis	Septiembre -Octubre	1997
Novoa Fuenzalida, Patricio	Interpretación de las leyes laborales (Algunas consideraciones)	Estudios	Junio	1997
Melis Valencia, Christian	El derecho a sala cuna en la jurisprudencia administrativa	Estudios	Febrero -Marzo	1997
Verdugo Ernst, Lucía	Competencia de los Tribunales del Trabajo: Responsabilidad del empleador en los accidentes del trabajo o enfermedades profesionales	Análisis	Enero	1997
Gumucio, Juan Sebastián y Corvera Vergara, Diego	Responsabilidad civil del empleador por accidentes del trabajo en Chile	Estudios	Diciembre	1996
Koch Salazar, Carlos	La sana crítica y el recurso de casación	Análisis	Septiembre -Octubre	1996
Cifuentes Lillo, Hugo	Características generales del sistema de seguridad social chileno	Estudios	Agosto	1996
Novoa Fuenzalida, Patricio	Reflexiones sobre la naturaleza jurídica del contrato colectivo	Estudios	Julio	1996
Novoa Fuenzalida, Patricio	Deberes de fidelidad y lealtad laboral. No subsistencia de las obligaciones personales del trabajador una vez expirado el vínculo contractual y la competencia desleal	Estudios	Enero	1996
Verdugo Ernst, Lucía	Deberes de la empresa en materia de higiene y seguridad en el trabajo	Estudios	Diciembre	1995
Walker Errázuriz, Francisco	Evolución histórica de las normas laborales en las constituciones chilenas	Estudios	Mayo	1995
Tapia Guerrero, Francisco y Torres Díaz, Roberto	La responsabilidad subsidiaria en el contrato de trabajo (Ley N° 19.250)	Estudios	Enero	1994

ANEXOS

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Walker Errázuriz, Francisco	El vínculo laboral entre la empresa contratista y sus trabajadores y la responsabilidad subsidiaria en la empresa principal	Estudios	Diciembre	1993
Walker Errázuriz, Francisco	El sistema chileno de relaciones colectivas	Análisis	Agosto	1993
Walker Errázuriz, Francisco	Contenido de las relaciones colectivas del trabajo	Estudios	Julio	1993
Gumucio Rivas, Juan Sebastián	Régimen indemnizatorio de los accidentes del trabajo	Estudios	Enero	1992

ESTUDIOS LABORALES DE SOCIEDAD CHILENA DEL DERECHO DEL TRABAJO / ANUARIO

Autor	Título	Anuario	Año
Barría Montaña, Jocelyn	Protección de riesgos laborales del trabajador chileno en el extranjero	Estudios Laborales 12	2016
Cabrera Serrano, Paulina	Los funcionarios públicos y la contratación a honorarios: una mirada desde la perspectiva de la jurisprudencia administrativa	Estudios Laborales 12	2016
Fernández Durán, Alejandra	Grupos de emergencia en los servicios mínimos: ¿reemplazo encubierto de trabajadores en huelga?	Estudios Laborales 12	2016
Hernández Jara, Patricio Ernesto	Aspectos Procesales de la Ley N° 20.760 y efectos en la Negociación Colectiva	Estudios Laborales 12	2016
Hidalgo Terán, Carolina	Protección de la familia en seguridad social: el ocaso del modelo clásico en el derecho chileno	Estudios Laborales 12	2016
Ortiz San Juan, María Teresa	Fundamento y alcance del régimen jurídico de la jornada pasiva en Chile. La debilidad de los criterios utilizados para su aplicación	Estudios Laborales 12	2016
Arellano Ortiz, Pablo	Justiciabilidad del Derecho a la Seguridad Social para los Trabajadores Migrantes: El Caso de la Región Iberoamericana	Estudios Laborales 11	2015
Marzi Muñoz, Daniela Beatriz	Algunas reflexiones sobre la degradación de la perspectiva de género y el proyecto de reforma que moderniza las relaciones laborales en Chile	Estudios Laborales 11	2015
Molina Olguín, Valeska	Trabajadores de notarías, conservadores y archiveros: Análisis crítico de la interpretación judicial sobre el artículo 1° inciso 4° del Código del Trabajo	Estudios Laborales 11	2015
Palacios Pérez, Orompello	La huelga y su tratamiento por los tres Poderes del Estado	Estudios Laborales 11	2015
Silva Cajas, María Violeta	El derecho a huelga en Chile: el delgado hilo que sostiene su existencia	Estudios Laborales 11	2015
Vargas Basáez, Pedro Fernando	Análisis Crítico de la Facultad del Empleador de Extender los Beneficios Derivados de un Contrato Colectivo	Estudios Laborales 11	2015
Caamaño Rojo, Eduardo	Trabajo a tiempo parcial y permiso postnatal parental: un derecho para la conciliación de trabajo y familia	Estudios Laborales 10	2014

Autor	Título	Anuario	Año
Castro Castro, José Francisco	El concepto de empresa en la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo	Estudios Laborales 10	2014
Fariña Quezada, Lautaro	Despido tácito y despido constructivo: Implicancias en la legitimación pasiva de la tutela de Derechos Fundamentales	Estudios Laborales 10	2014
Fernández Toledo, Raúl	La motivación fáctica de la sentencia definitiva dictada en el proceso laboral y su control a través del recurso de nulidad	Estudios Laborales 10	2014
Hormazábal Valdés, Mauricio	Abriendo espacios para una aplicación mínima del derecho del trabajo coherente con la naturaleza contractual de la relación laboral	Estudios Laborales 10	2014
Menares Armijo, Soledad	Las dificultades para conciliar trabajo y vida familiar de las familias monoparentales	Estudios Laborales 10	2014
Munilla Espinoza, Verónica	Crimen y castigo. La huelga general como delito. Los trabajadores como delinquentes	Estudios Laborales 10	2014
Fernández Cervo, José Antonio	Efectos de la omisión de los hechos en la carta de despido	Estudios Laborales 09	2014
Fernández Toledo, Raúl	Procedencia de las cláusulas tácitas en los instrumentos colectivos de trabajo	Estudios Laborales 09	2014
Marzi Muñoz, Daniela Beatriz	Planes de igualdad: ley, negociación y vida	Estudios Laborales 09	2014
Palacios Pérez, Orompello	Contrato de trabajo versus arrendamiento de servicios: crítica a la aplicación de la teoría de los actos propios	Estudios Laborales 09	2014
Varas Marchant, Karla	Laboralización de la función pública: admisión de personal laboral	Estudios Laborales 09	2014
Wegner Astudillo, Veronika	Sobre la comprensión de la Corte Suprema de la voz “reemplazo” contenida en el artículo 381 del Código del Trabajo	Estudios Laborales 09	2014
Zárate Carrazana, Miguel	La huelga en la Administración del Estado. El caso de los profesionales de la educación del sector municipal	Estudios Laborales 09	2014
Caamaño Rojo, Eduardo	Trabajadores desechables: comentario al proyecto que busca reconocer a la quiebra como causa de término de contrato	Estudios Laborales 08	2013
Castro Castro, José Francisco	El derecho fundamental a la intimidad del trabajador y el uso del correo electrónico en la empresa	Estudios Laborales 08	2013

Autor	Título	Anuario	Año
Díaz Urtubia, Paola Cecilia	La ejecución de las sentencias laborales: bases para una discusión	Estudios Laborales 08	2013
Ponce de León Solís, Viviana	Alcances de la eficacia de los derechos fundamentales del trabajador en el procedimiento de tutela laboral	Estudios Laborales 08	2013
Prado Fernández, Juan Manuel	Jurisprudencia de tutela de derechos: el daño moral	Estudios Laborales 08	2013
Sáez Lemari, Lilian y Montiel Torres, Moisés	Tutela de derechos fundamentales de los funcionarios públicos: análisis doctrinario y jurisprudencial	Estudios Laborales 08	2013
Segovia Inostroza, Sergio	La intransmisibilidad de la acción por daño moral. Los fundamentos de la jurisprudencia	Estudios Laborales 08	2013
Sepúlveda Biermann, Marco Antonio	Jurisprudencia de tutela de derechos: derecho a la vida, integridad física y psíquica (años 2008 a 2009)	Estudios Laborales 08	2013
Caamaño Rojo, Eduardo	La tipificación y sanción del acoso laboral en Chile: un ejemplo de cómo retroceder en el resguardo de los derechos fundamentales	Estudios Laborales 07	2012
Casas Becerra, Lidia	Un estudio sobre las quejas por acoso sexual ante Inspección del Trabajo: desafíos y oportunidades de la Ley N° 20.00	Estudios Laborales 07	2012
Cox, Rachel	Ley de acoso moral del Québec: los primeros cinco años	Estudios Laborales 07	2012
Fernández Revoredo, Marisol	Acoso y ocaso de un magistrado	Estudios Laborales 07	2012
Githy da Paixão, Julia	El acoso laboral en el ordenamiento jurídico del Brasil: marco legal y fallos recientes	Estudios Laborales 07	2012
Lippel, Katherine y Casas Becerra, Lidia	Derecho y acoso desde la perspectiva comparada	Estudios Laborales 07	2012
López Perán, Andrés	El autodespido como mecanismo de tutela frente a las conductas de acoso laboral	Estudios Laborales 07	2012
Mangarelli, Cristina	La ley de acoso sexual en Uruguay y su aplicación práctica	Estudios Laborales 07	2012
Porras Santanilla, Laura	La ley de acoso laboral en Colombia ¿facilitó o por el contrario dificultó la protección efectiva de las personas afectadas?	Estudios Laborales 07	2012
Arellano Ortiz, Pablo y Ponce Heinsohn, Ivonne	La regulación del beneficio de la semana corrida: alcances hacia una correcta interpretación	Estudios Laborales 06	2012

Autor	Título	Anuario	Año
Caamaño Rojo, Eduardo	Propuestas para la delimitación de la noción jurídicolaboral de acoso moral laboral o <i>mobbing</i>	Estudios Laborales 06	2012
Contreras Stange, Constanza	Reserva de la información relativa a las organizaciones sindicales que se encuentra en poder de la Dirección del Trabajo de acuerdo las decisiones del Consejo para la Transparencia	Estudios Laborales 06	2012
Marzi Muñoz, Daniela Beatriz	Defender el trabajo y banalizar el despido	Estudios Laborales 06	2012
Morgado Valenzuela, Emilio	El Derecho Colectivo del Trabajo en el proyecto de Código del Trabajo y de la Previsión Social de 1921: el aporte de Moisés Poblete Troncoso	Estudios Laborales 06	2012
Quiroz Domingo, Felipe A.	La precariedad del contrato laboral de los profesionales de la educación en el sector municipal	Estudios Laborales 06	2012
Valenzuela Farías, José Andrés	La responsabilidad de la empresa principal por la indemnización por años de servicio de los trabajadores de la empresa contratista, en el régimen de subcontratación	Estudios Laborales 06	2012
Caamaño Rojo, Eduardo	Entre el sueño y la realidad: la negociación colectiva como una vía para la promoción de la conciliación de trabajo y vida familiar	Estudios Laborales 05	2011
Faúndez Ugalde, Antonio	La planificación tributaria frente al contrato de trabajo de servicios transitorios: ¿un mecanismo de vulneración de la libertad sindical?	Estudios Laborales 05	2011
Rojas Miño, Irene	Evaluación de la nueva normativa legal sobre subcontratación laboral	Estudios Laborales 05	2011
Toledo Corsi, César	Elementos de las conductas antisindicales en la ley chilena	Estudios Laborales 05	2011
Vargas Pavez, Macarena	Reflexión en torno a la incorporación de la mediación en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales	Estudios Laborales 05	2011
Caamaño Rojo, Eduardo	Otra vuelta de tuerca a la jurisprudencia de la Corte Suprema de los actos propios en materia laboral	Estudios Laborales 04	2009
Gamonal Contreras, Sergio	La jurisprudencia laboral de la Corte Suprema: un análisis crítico	Estudios Laborales 04	2009

Autor	Título	Anuario	Año
Marzi Muñoz, Daniela Beatriz	Alteración por la doctrina jurisprudencial del concepto de remuneración para efectos indemnizatorios, en un escenario de dieciocho años sin reformas legales	Estudios Laborales 04	2009
Opazo Mulack, Raimundo	La doctrina de los actos propios y su procedencia en la solución de conflictos laborales	Estudios Laborales 04	2009
Toledo Corsi, César	Análisis crítico de la aplicación del principio del <i>non bis in idem</i> por la E. Corte Suprema en las sanciones por las prácticas antisindicales	Estudios Laborales 04	2009
Ugarte Cataldo, José Luis	La Corte Suprema y derecho de huelga: aquí no, por favor	Estudios Laborales 04	2009
Varela Feleckenstein, Andrés	No más <i>solve et repete</i> en procedimiento de reclamación contra resolución que imponen multas por infracción a la legislación judicial	Estudios Laborales 04	2009
Gamonal Contreras, Sergio	La eficacia del derecho laboral: breve análisis de la ley N° 20.238	Estudios Laborales 03	2008
Guidi Moggia, Caterina	Exámenes Preocupacionales y VIH/SIDA	Estudios Laborales 03	2008
Rojas Miño, Irene	Los acuerdos colectivos en Chile: limitaciones a su eficacia jurídica	Estudios Laborales 03	2008
Ugarte Cataldo, José Luis	Huelga y servicios esenciales: el estrangulamiento institucional de un derecho fundamental	Estudios Laborales 03	2008
Ferrada Bórquez, Juan Carlos	El derecho fundamental a un juez predefinido por la ley y potestades administrativas: notas a propósito del caso de la Inspección del Trabajo	Estudios Laborales 02	2008
Guidi Moggia, Caterine	Consagración legal de la garantía de indemnidad en nuestro ordenamiento jurídico laboral	Estudios Laborales 02	2008
Irureta Uriarte, Pedro	Estudios previos al contrato de trabajo: tratos preliminares y precontrato	Estudios Laborales 02	2008
Pereira Lagos, Rafael Agustín	El procedimiento monitorio ¿monitorio? Laboral	Estudios Laborales 02	2008
Aylwin Chorrini, Andrés	Declaración de inconstitucionalidad del concepto de empresa incluido en artículo 138 ter del proyecto de ley sobre subcontratación laboral y suministro de trabajadores	Estudios Laborales 01	2007

Autor	Título	Anuario	Año
Caballero Muñoz, Rodolfo	La sentencia constitutiva	Estudios Laborales 01	2007
Irureta Uriarte, Pedro	La prohibición de competencia y la buena fe contractual	Estudios Laborales 01	2007
Ugarte Cataldo, José Luis	La subordinación jurídica y jurisprudencia judicial	Estudios Laborales 01	2007
Gamonal Contreras, Sergio	Los derechos del trabajador en la Constitución chilena	Anuario 3	2004
Martínez Estrada, Eduardo	La seguridad e higiene en el trabajo en la Constitución Política de 1980	Anuario 3	2004
Melis Valencia, Christian	Derechos fundamentales y empresa	Anuario 3	2004
Ugarte Cataldo, José Luis	Los derechos fundamentales y las relaciones laborales	Anuario 3	2004
Ugarte Cataldo, José Luis	Los derechos fundamentales y la relación laboral	Anuario 2	2001
Gamonal Contreras, Sergio	La Constitución de 1980 y la libertad sindical	Anuario 1	2000
López Oneto, Marcos	El Convenio 87 de la OIT relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación	Anuario 1	2000

REVISTA DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

Autor	Artículo	N° Revista
Fernández Durán, Alejandra	Análisis de la concepción del Derecho de Huelga en el ordenamiento jurídico chileno: ¿Derecho o Instrumento?	03/2017
Guerra Hernández, Cristián Gastón	Servidores contratados a honorarios por la administración pública. Una revisión a su régimen legal y tratamiento jurisprudencial	03/2017
Sepulveda Chacama, Susan Fabiola	Acoso sexual en el Poder Judicial chileno	03/2017
Araya Torres, Darío y Ibarra Mendoza, Viviana	Estudio empírico de la jurisprudencia sobre las acciones de tutela con relación laboral vigente y de las medidas correctivas adoptadas en Chile	02/2017
Mendizábal Bermúdez, Gabriela y Vargas Sandoval, Yaneth	Historia de la seguridad social en Colombia y México	02/2017
Hernández Casas-Cordero, Ximena	Efectos de la huelga en las remuneraciones de los funcionarios públicos en Chile	02/2017
Simpertigue Limare, Diego G.	Valoración de la prueba en el Procedimiento Monitorio Laboral	01/2017
Cialti, Pierre-Henri	Derecho de huelga y Corte Constitucional colombiana: Un camino a medio recorrer	01/2017
Castro Delmiglio, Daniela	Servicios esenciales y servicios mínimos como límite al ejercicio del derecho de huelga en Chile	01/2017
Castro Castro, José Francisco	La protección del derecho a la honra del trabajador	01/2017
Ugarte Cataldo, José Luis	Negociación colectiva, huelga y reforma: una nueva cartografía	04/2016
Gamonal Contreiras, Sergio	La libertad sindical en su laberinto: ¿cómo interpretar la ley N° 20.940?	04/2016
Ermida Fernández, Martín	Reflexiones sobre los consejos de salarios en el sistema laboral uruguayo	04/2016
González Stoffel, Daniel	La aversión a la huelga en Chile: el triste legado del Plan Laboral	03/2016
Marzi Muñoz, Daniela	Observaciones sobre la judicialización de las relaciones colectivas: en las antípodas de la autonomía	03/2016
Freire Oliva, Viviana	Alcances de la calidad de empleados de exclusiva confianza de los altos directivos públicos en materia de remoción de sus cargos	03/2016
Arellano Ortiz, Pablo	Los mecanismos de protección para los trabajadores informales en América Latina: concepto y experiencias	03/2016

Autor	Artículo	N° Revista
Ermida Fernández, Martín	Los decretos de esencialidad y la huelga	02/2016
Sanguinetti Raymond, Wilfredo	Derechos de la persona del trabajador y poderes empresariales: el juicio de ponderación	02/2016
Arrigo, Gianni	Las fuentes del derecho antidiscriminatorio de la Unión Europea	02/2016
Aguilar Muñoz, Alejandra	Aproximación a una noción conceptual del estándar de prueba en el procedimiento laboral chileno	01/2016
Gres Chávez, Pablo y Videla Artés, Alexi	F. A. Hayek y Jaime Guzmán, convergencias sobre la libertad: perspectiva crítica desde la libertad de trabajo	01/2016
Iturriaga Delgado, Camilo	Los actos de discriminación en las entrevistas de trabajo y la acción de tutela laboral	01/2016
Rojas Miño, Irene	El derecho del trabajo en Europa y los efectos de la crisis económica	01/2016
Pietroboni Fuster, Carla	Sobre los límites de la aplicación del Derecho del Trabajo al empleo público	01/2016
Marzi Muñoz, Daniela	Servicios mínimos y reemplazo en la huelga en el proyecto de Reforma al Derecho Colectivo: el sendero de un legislador sin convicción	04/2015
Romagnoli, Umberto	Trabajo sin ciudadanía	04/2015
Garmendia Arigón, Mario	Derecho del Trabajo y coercibilidad penal	04/2015
Lassandari, Andrea	El sindicato, la globalización y el interés colectivo transnacional	04/2015
Mugnolo, Juan Pablo	Relaciones entre convenios colectivos de trabajo	03/2015
Caamaño Rojo, Eduardo	Revisitando la prisión: crítica a las bases fundantes del actual modelo de negociación colectiva en Chile y a su propuesta de reforma	03/2015
Varas Marchant, Karla	Los falsos honorarios del Estado	03/2015
Cifuentes Lillo, Hugo y Naranjo Carvacho, Carmen	El acuerdo de unión civil y la expansión de la seguridad social	03/2015
Jeamnaud, Antoine	La codificación en Derecho del Trabajo: pragmatismo e ilusiones	02/2015
Pinto Sarmiento, Yenny	Responsabilidad del empleador respecto a sus trabajadores y los subcontratados por los accidentes de trayecto	02/2015

Autor	Artículo	N° Revista
Sarrazin Valdovinos, Francisca	Una reflexión sobre el trabajo doméstico, ¿regulación proteccionista o resabio legislativo de la esclavitud?	02/2015
Vergara del Río, Mónica	El <i>holding</i> , la dirección laboral común y la calidad de empleador en una sentencia de la Corte Suprema	02/2015
Pinto Osorio, Marcela	El deber de protección del empleador respecto del trabajador con discapacidad	01/2015
Arellano Ortiz, Pablo	Extensión de la cobertura de seguridad social para los trabajadores migrantes de Centroamérica y República Dominicana	01/2015
Contador Abraham, Pedro y Holgado Vargas, Leonardo	Los comités paritarios de higiene y seguridad. Una mirada desde la libertad sindical	01/2015
Gamonal Contreiras, Sergio	El derecho procesal del trabajo, sus caracteres y el principio de igualdad por compensación	01/2015
Chamorro Sánchez, Gustavo	La responsabilidad de la empresa principal con ocasión del despido lesivo de derechos fundamentales de los trabajadores subcontratados	04/2014
Varas Marchant, Karla	El derecho de libertad sindical del personal civil vinculado a las Fuerzas Armadas. El caso de los funcionarios del Hospital Militar de Santiago	04/2014
Ugarte Cataldo, José Luis	La huelga en el Derecho Laboral chileno: Superando el espejismo	04/2014
Tascón López, Rodrigo	Las barreras jurídicas estructurales para el empleo de los jóvenes en España: Inventario de problemas	04/2014
Castro Castro, José Francisco	Aspectos laborales contenidos en la Nueva Legislación Concursal	04/2014
Romagnoli, Umberto	Elogio de Sísifo	03/2014
Fuenzalida Martínez, Patricia	Reconocimiento y protección constitucional de la huelga en España y Chile: Un análisis comparado	03/2014
Mugnolo, Juan Pablo	Marco Conceptual para el Estudio de la Estructura de la Negociación Colectiva y la Intervención Estatal	03/2014
Ugarte Cataldo, José Luis	El grupo de empresas en el derecho chileno: la empresa unitaria en materia laboral	03/2014
Bronstein, Arturo Sergio	Derecho Internacional de los Derechos Humanos y Derecho del Trabajo	02/2014
Palomeque López, Manuel Carlos	Sobre la función social y la permanencia del Derecho del Trabajo	02/2014
Garmendia Arigón, Mario	El proceso expansivo del Derecho del Trabajo	02/2014

Autor	Artículo	N° Revista
Rosado Marzán, César	El bajo vientre del jaguar: la fiscalización y la ausencia de autotutela en el Derecho Laboral chileno	01/2014
Goldin, Adrián	Corporativismo, neocorporativismo y libertad sindical	01/2014
Astudillo, Omar	El estatus jurídico de los inmigrantes indocumentados: Un nuevo reto para el Derecho del Trabajo	01/2014
Arellano Ortiz, Pablo y Gamonal Contreras, Sergio	Fundamentos de la protección del trabajador migrante: Problemas nuevos versus cuestiones viejas	01/2014
Baylos, Antonio	Desde el sur de Europa: Notas sobre la ciudadanía en tiempos de crisis	04/2013
Castro Castro, José Francisco	La protección del derecho a la intimidad del trabajador en el sistema jurídico chileno	04/2013
Gamonal Contreras, Sergio	La felicidad y el contrato de trabajo	04/2013
	Bases programáticas en políticas laborales	04/2013
Rodríguez Burr, Matías	Nociones sobre la Discriminación Laboral Indirecta. Reconocimiento legal en Chile	03/2013
Varas Marchant, Karla	El Código del Trabajo y la función pública: Análisis de la aplicación supletoria de la acción de tutela de derechos fundamentales	03/2013
Goldstein, Eduardo	Aspectos laborales del Estatuto de Igualdad Racial en la República Federativa del Brasil. Ley N° 12.228 de 10 de julio de 2010	03/2013
	Manifiesto Laboral	03/2013
Durán Sanhueza, Gonzalo	Panorama sindical y de la negociación colectiva en el Chile de US\$ 22.655 como ingreso per cápita	03/2013
Gamonal Contreras, Sergio	Un proyecto de ley para el Manifiesto Laboral	03/2013
Caamaño Rojo, Eduardo	La huelga y los servicios esenciales: La propuesta del “Manifiesto Laboral”	03/2013
López Fernández, Diego	Por una reforma laboral de verdad	03/2013
Puccio Wulkau, Manuel	La ampliación del contenido de la negociación colectiva. Una cuestión necesaria y sus desafíos ante la superación de la institucionalidad actual	03/2013
García Suárez, Ignacio Jorge	La prueba ilícita en el nuevo procedimiento laboral	02/2013
Arellano Ortiz, Pablo	Prestaciones de vejez por las AFP: entre obligaciones de medio y obligaciones de resultado	02/2013

Autor	Artículo	N° Revista
Sanguinetti Raymond, Wilfredo	Subcontratación de actividades productivas y derechos laborales	02/2013
Gamonal Contre-ras, Sergio	Las dos almas del Derecho del Trabajo	01/2013
Ugarte Cataldo, José Luis	La rehabilitación de los principios del Derecho del Trabajo y el concepto del Derecho	01/2013
Ermida Uriarte, Óscar	Caracteres, tendencias y perspectivas del Derecho del Trabajo en América Latina y en Europa	01/2013

SECCIÓN QUINTA

LEY N° 20.940 MODERNIZA EL SISTEMA
DE RELACIONES LABORALES

DIEGO LÓPEZ FERNÁNDEZ

INTRODUCCIÓN

Luego de una larga tramitación legislativa, finalmente el 1° de abril de 2017 entró en vigencia la Ley N° 20.940. Tal y como fue anunciado en el Mensaje Presidencial del Proyecto de Ley, esta iniciativa legal tuvo por objeto fortalecer el ejercicio de los derechos colectivos del trabajo –Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Huelga– para otorgarles una eficacia de la que generalmente carecían. En efecto, tal y como puede apreciarse a la luz de la experiencia comparada, y como ya lo había advertido el Comité de Libertad Sindical de la OIT al emitir informes sobre la legislación laboral chilena, estos derechos carecían de una protección legal suficiente en nuestro país, por lo que eran necesarias correcciones que permitieran su legítimo ejercicio sin restricciones legales que lo impidieran.

A esa tarea se abocó pues la nueva Ley, incorporando cambios importantes al Código del Trabajo, los que, principal pero no exclusivamente, se refieren a otorgar una nueva protección legal a la Libertad Sindical y establecen un nuevo marco legal para el ejercicio del derecho a negociar colectivamente y del derecho a la huelga.

Estos cambios legales incluyen nuevos casos de intervención jurisdiccional en el ámbito de la negociación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga. Sin embargo, una visión completa de la envergadura y alcance de las innovaciones, revela que, en realidad, las novedades de procedimiento no son tantas ni se instituyen nuevos temas judicializables en número relevante. La gran mayoría de los casos que la nueva Ley N° 20.940 establece como susceptibles de revisión judicial en el marco de la negociación colectiva, ya lo eran con el texto que nos regía antes de su entrada en vigencia; ahora se precisa el procedimiento que deberá aplicarse para conocer de estos casos.

Los cambios más innovadores de la nueva Ley dicen más bien relación con cambios sustantivos a la legislación laboral, ya que se incorporan nuevas reglas que modifican la protección legal que hasta ahora se aplicaba a la Libertad Sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga. Estos cambios suponen que los criterios que hasta ahora orientaron la aplicación judicial de las normas legales sobre el ejercicio estos derechos, deben actualizarse en armonía con estas nuevas disposiciones, que fueron propuestas, aprobadas y promulgadas, con la declarada finalidad de otorgar mejor protección legal a su ejercicio.

Así, con la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940 los derechos colectivos del trabajo gozan de un nuevo estatuto legal, que los declara, promueve y tutela, de una forma distinta a como lo venía haciendo nuestra legislación los

últimos 39 años. Hay, como ya está dicho, cambios procedimentales que deben tenerse en cuenta, pero la nueva ley, en realidad, instituye una nueva y reforzada tutela legal sobre los derechos sindicales, lo que exige de parte de los jueces con competencia en materia laboral, una nueva valoración de estos derechos.

I. LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO

La Ley N° 20.940 dispuso una modificación al artículo 2° del Código del Trabajo, incorporando nuevos casos de discriminación laboral al catálogo ya existente en dicho artículo.

En efecto, se han agregado como actos de discriminación las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad.

De esta forma, la nueva Ley ha ampliado considerablemente los casos de discriminación expresa y específicamente recogidos en el Código del Trabajo. Sin embargo, ya hubo ocasión de discutir en sede judicial si el catálogo de actos discriminatorios previsto en el artículo 2° del Código del Trabajo era cerrado, caso en el cual estaba impedido a los jueces laborales conocer mediante el procedimiento de tutela laboral otros casos de discriminación laborales no expresamente incluidos en dicho artículo. Ello podía suponer que eventos frecuentes de discriminación en el trabajo, como tratar diferente a algunos trabajadores por motivos de salud, por su orientación sexual o por su apariencia física, quedarán desprovistos de tutela laboral.

Esta cuestión fue finalmente zanjada por la Excelentísima Corte Suprema en sentencia de unificación laboral (Rol: 23.808-2014) en la que declaró que el principio de no discriminación en el trabajo debe aplicarse en un sentido amplio, sin que sea correcto limitar la protección única y exclusivamente a los casos expresamente descritos en la ley, en los siguientes términos:

“De entenderse que la tutela otorgada por el legislador al trabajador víctima de actos discriminatorios durante la vigencia de la relación laboral– de conformidad a lo previsto en el artículo 485 inciso segundo del Código del Trabajo–, se encuentra limitada únicamente a aquellos criterios expresamente previstos por el artículo 2° del Código del Trabajo, como lo ha hecho el tribunal recurrido, importaría concluir que nuestro procedimiento de tutela laboral protege solo parcialmente el derecho a la no discriminación, excluyendo actuaciones basadas en otros criterios, los no previstos expresamente en la norma laboral, que el legislador nacional sí ha prohibido por otras vías de mayor rango legal, como son la propia Constitución Política de la República y el ya citado Convenio OIT N° 111 de 1958, al cual le resulta plenamente aplicable lo dispuesto en el artículo 5° inciso segundo de la Carta Fundamental”, sostiene el fallo del máximo tribunal.

“La correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina que la protección a la garantía de no discriminación o principio de igualdad,

otorgada por el procedimiento de tutela laboral –de conformidad a lo dispuesto en el artículo 485 inciso segundo del Código del Trabajo–, no queda limitada únicamente a aquellos actos discriminatorios basados en los motivos o criterios que expresamente prevé el artículo 2° inciso cuarto del Código del Trabajo, sino que se extiende a todas aquellas discriminaciones o diferencias arbitrarias, prohibidas por el artículo 19 N° 16 inciso tercero de la Constitución Política de la República y por el Convenio OIT N° 111 de 1958”.

Bien puede decirse entonces que al modificar la Ley N° 20.940 el artículo 2° del Código del Trabajo, en la forma que hemos señalado, no solo ha ampliado los posibles casos de discriminación laboral de los que puede conocer un juez del trabajo mediante el procedimiento de tutela laboral sino que corrobora que el principio de no discriminación en el trabajo debe aplicarse en un sentido amplio, buscando una protección efectiva al derecho a la igualdad en el mundo del trabajo, a la luz de las disposiciones constitucionales pertinentes, especialmente lo establecido en los artículos 19 N° 2° y 19 N° 16°, inciso tercero, de la Constitución Política de la República.

II. LA PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL

La nueva Ley dispone cambios para que el derecho a negociar colectivamente y el derecho a huelga se expresen de manera efectiva. Pero para que tales derechos puedan ser ejercidos en propiedad, era indispensable adecuar las normas que protegen la Libertad Sindical.

Como se sabe, las normas legales sobre protección de la Libertad Sindical vigentes hasta la entrada en vigor de la nueva Ley N° 20.940, no eran del todo eficaces a la hora de prevenir y sancionar los atentados en contra de la acción de los sindicatos. Su contenido estaba marcado por una visión restrictiva de la Libertad Sindical, que la entendía, en esencia, como una manifestación de la libertad individual de asociación de cada trabajador, de manera que la protección que otorgaba la ley se centraba especialmente en preservar la intención individual de afiliarse y de desafiliarse, pero no otorgaba el mismo vigor de protección a las expresiones propiamente colectivas de la Libertad Sindical, esto es, las legítimas acciones sindicales que pueden llevarse a cabo en defensa de los intereses de los asociados.

En efecto, la enumeración de prácticas señaladamente antisindicales instituida en la anterior legislación laboral, se referían a que no debía ser impedida la decisión individual de afiliarse o desafiliarse de un sindicato, y que un sindicato legalmente constituido tiene derecho a funcionar sin la intervención de terceros. Tales resguardos son comunes para cualquier asociación de personas, no solo para los sindicatos. Pero la ley no establecía ningún tipo de protección expresa al ámbito legítimo de acción de los sindicatos en el ámbito de la empresa ni en el lugar de trabajo. De esta forma, la protección que otorgaba la ley a la Libertad Sindical se orientaba especialmente al resguardo de la manifestación individual de dicha libertad en desmedro de su expresión propiamente colectiva.

Por añadidura, las anteriores normas sobre Libertad Sindical declaraban su finalidad de protegerla, prohibiendo expresamente la ejecución de atentados contra la Libertad Sindical (tal como lo declaraba el inciso primero del artículo art. 289), pero a continuación la ley incluía un listado de casos, calificados como acciones especialmente antisindicales, que se distinguían porque en ellas se expresaba una finalidad contraria al ejercicio de tal Libertad.

Como se sabe, este listado legal de casos distintivos de atentados antisindicales dio pie a que alguna jurisprudencia considerara que la intencionalidad antisindical, debía ser un elemento propio de las prácticas antisindicales que se denunciaban, por lo que se tendió a exigir que para calificar una conducta como antisindical, era necesario que se evidenciara la finalidad o intencionalidad contrarias al ejercicio de la Libertad Sindical que se expresaba en ella.

Esta forma de concebir las prácticas antisindicales, entendía que las normas legales aplicables eran esencialmente sancionatorias, porque reprochaban la comisión de un ilícito, de manera que para aplicarlas correctamente era necesario detectar una específica intencionalidad del actor denunciado, que permitiera la aplicación de la sanción prevista en la ley. Esta noción de que las prácticas antisindicales debían entenderse como ilícitos, sujetos a sanción en la medida que fueran reprochables al actor, ponía especial atención en que el artículo 289, al instituir un catálogo de prácticas antisindicales especiales, señalaba que se podía incurrir en tales infracciones, es decir, la propia ley utilizada una terminología que era propia del derecho sancionatorio.

Por otra parte, al entenderse que las prácticas antisindicales eran, en esencia, ilícitos sancionables, se consideraba que la tipificación de los mismos era una exigencia para la legalidad de la sanción, por lo que se tendía a concebir el catálogo de casos antisindicales establecido en la ley como los señaladamente sancionables y en consecuencia, los típicamente establecidos, de manera que otras conductas antisindicales que no pudieran ser subsumidas dentro de alguno de los casos expresamente tipificados en la ley, difícilmente podían ser calificados como tales.

De esta forma, la aplicación judicial de las normas legales protectoras de la Libertad Sindical, tendió a orientarse a la sanción de conductas que reflejaran una intencionalidad antisindical y que coincidieran con aquellas expresamente tipificadas en la ley, imponiendo así un estándar probatorio muy exigente para detectar, corregir y sancionar las prácticas antisindicales.

Pues bien, la Ley N° 20.940 establece modificaciones al conjunto de normas legales sobre prácticas antisindicales, que reorientan su aplicación al otorgamiento de una tutela efectiva al ejercicio legítimo de la Libertad Sindical, de manera que ahora queda claramente establecido en la ley que las prácticas que se busca prevenir no están definidas por la intencionalidad que pudiera expresarse en ellas sino por su resultado que vulnere el ejercicio de la Libertad Sindical, es decir, la ley previene los impedimentos o limitaciones ilegítimas o injustificadas que puedan afectar la Libertad Sindical. No cabe pues examinar la intencionalidad que tuvieron en vista quienes sean denunciados ni procede exigir que los hechos que se denuncien deban coincidir con alguna de las conductas expresamente tipificadas en la ley como prácticas antisindicales. Lo

que se busca es proteger eficazmente la Libertad Sindical y no solo sancionar casos emblemáticos de acciones antisindicales.

En todo caso, la aplicación de las normas legales sobre Libertad Sindical basada en la protección efectiva de tal Libertad, ya había sido ratificada en reciente jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia, relevando que el estatuto legal de protección de dicha Libertad debía otorgar eficacia al derecho tutelado, previniendo los obstáculos que impedirían su legítimo ejercicio, en vez de examinar la existencia de intencionalidad perversa o dolo civil¹. La nueva Ley ratifica esta interpretación llevando al texto expreso de la ley la idea de que el estatuto de las prácticas antisindicales tiene por finalidad tutelar el ejercicio efectivo de la Libertad Sindical.

La Ley N° 20.940 distingue ahora expresamente entre “prácticas antisindicales” (Capítulo IX del Libro III) y “prácticas desleales en negociación colectiva” (Título IX del Libro IV) por lo que es necesario abordarlas en forma separada.

1. LAS NUEVAS NORMAS SOBRE PRÁCTICAS ANTISINDICALES

1.1. Una definición amplia de las prácticas antisindicales

La precisión que efectúa la Ley N° 20.940 sobre la denominación del Capítulo IX del Libro III del Código del Trabajo, que ahora se refiere única y exclusivamente a las prácticas antisindicales, y no como estaba en el anterior texto legal, que señalaba su aplicación tanto a las prácticas desleales como a las antisindicales, permite darle una aplicación sistemática y coherente a todas las normas incluidas en este capítulo, que ahora debe orientarse precisamente a la protección efectiva de la Libertad Sindical.

Así queda de manifiesto con la nueva redacción del inciso primero del artículo 289, que establece que las prácticas antisindicales son aquellas que atentan contra la Libertad Sindical. Lo que previene la ley entonces es la afectación ilegítima o injustificada que pueda sufrir la Libertad Sindical.

Lo anterior se refuerza con que la Ley N° 20.940 ha eliminado del inciso primero de este artículo la oración anterior, que advertía que el catálogo de prácticas antisindicales señalado a continuación en el mismo artículo, eran casos especiales de esta infracción. Ahora ya no existen casos especiales de prácticas antisindicales.

Ahora, el nuevo inciso primero del artículo 289 declara que los casos enumerados en ese mismo artículo son solo ejemplos de acciones en contra la Libertad Sindical; no se trata, por tanto, de casos especiales ni primordiales, por lo que nada impide que puedan verificarse en la práctica casos en que se atente contra la Libertad Sindical que no estén dentro del listado de ejemplos que establece el artículo 289.

¹ Sentencia de unificación de jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema, Rol 3.514-2014.

Esta visión amplia de los atentados en contra de la Libertad Sindical no era desconocida para la ley laboral. La jurisprudencia que concebía las prácticas antisindicales como la comisión reprochable de ilícitos expresamente tipificados en el anterior artículo 289, olvidaba que el artículo 215 definía de forma amplia las conductas que podían ser catalogadas como antisindicales, entendiendo como tales aquellos actos que impidieran o dificultaran la afiliación sindical, despidieran o perjudicaran de cualquier forma a un trabajador por causa de su afiliación sindical o participación en actividades sindicales; actos que podían tener lugar durante toda la relación laboral –tanto a su inicio, como durante su transcurso y a su término– sin que fuera necesario subsumir cada caso específico que se denunciara dentro del catálogo previsto en el artículo 289.

De manera que la nueva redacción que la Ley N° 20.940 instituye para el inciso primero del artículo 289, es ahora coherente con las normas que inauguran el Libro III del Código del Trabajo, todas las cuales establecen una protección amplia de la Libertad Sindical prohibiendo las actos que ilegítima o injustificadamente la impidan o restrinjan.

1.2. Los casos ejemplares de los nuevos artículos 289 y 290

La Ley N° 20.940 mantuvo el catálogo de prácticas antisindicales del artículo 289, modificando los casos que había y agregando además algunos otros.

Respecto a los que ya existían en el antiguo texto del artículo, la nueva Ley modificó la descripción de conductas ejemplares que son constitutivas de prácticas antisindicales, precisando ahora que ya no se trata de conductas identificables por la finalidad contraria a la Libertad Sindical que pudieran expresar sino por la objetividad de los resultados que se provoquen, que vulnere el legítimo ejercicio de dicha Libertad.

En efecto, donde antes la ley enumeraba acciones que expresaran una intencionalidad determinada (se indicaba que lo realizado fuera “*con la finalidad de...*”), ahora la ley solo exige que tal acción produzca un resultado impeditivo o restrictivo para la Libertad Sindical, (se señala que tal conducta “*signifique que...*”). Lo que se busca, por tanto, no es detectar intenciones o finalidades infractoras que pudieran descubrirse en los denunciados sino prevenir, corregir y sancionar las afectaciones al ejercicio legítimo de la Libertad Sindical.

De forma similar, la enumeración anterior del antiguo texto de los artículos 289 y 290, indicaba sujetos activos de las prácticas que se indicaban (“*el que se niegue*”; “*el que ofrezca u otorgue*”; “*el que realice*”; “*el que ejecute*”; “*el que ejerza*”; “*el que acuerde*”; “*el que presione*”; “*los que apliquen*”) lo que aludía a la naturaleza infraccional de las conductas descritas, en las que un sujeto decidía infringir la ley de una forma que le fuera reprochable. La nueva ley, en cambio, cambió tales expresiones, sustituyéndolas por verbos que describen conductas (“*negarse*”; “*ofrecer u otorgar*”; “*realizar*”; “*ejecutar*”; “*ejercer*”; “*acordar*”; “*presionar*”; “*aplicar*”), lo que alude a que deben prevenirse actos que objetivamente impidan o restrinjan ilegítima o injustificadamente el ejercicio de la Libertad Sindical. Se previenen resultados que

afecten al ejercicio de la Libertad Sindical, no intenciones de infringir la ley.

Por otra parte, la Ley N° 20.940 agregó tres nuevos casos ejemplares de prácticas antisindicales al catálogo legal:

La nueva letra f) del artículo 289, establece que *“negarse a reincorporar en sus funciones a un dirigente sindical aforado, frente al requerimiento de un fiscalizador de la Inspección del Trabajo, salvo que el tribunal haya decretado la separación provisional del trabajador de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 174”*.

La nueva letra h) del artículo 289, establece que *“Otorgar o convenir con trabajadores no afiliados a la organización u organizaciones que los hubieren negociado, los mismos beneficios pactados en un instrumento colectivo, salvo lo dispuesto en el inciso final del artículo 332. No constituye práctica antisindical el o los acuerdos individuales entre el trabajador y el empleador sobre remuneraciones o sus incrementos que se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador”*.

La nueva letra i) del artículo 289, establece que *“no descontar o no integrar a la organización respectiva las cuotas o aportes sindicales, ordinarios o extraordinarios, que corresponda pagar por los afiliados, o la cuota o aporte convenido en un acuerdo de extensión de conformidad al artículo 322, cuando este proceda”*.

Estos nuevos ejemplos de prácticas antisindicales reflejan con claridad que de lo que se trata es prevenir resultados que afecten el ejercicio de la Libertad Sindical de una manera ilegítima o injustificada. En efecto, no restablecer a un dirigente aforado en su cargo y funciones, y no descontar o entregar las cuotas sindicales, son conductas vulneratorias que impiden el normal funcionamiento sindical, afectando ilegítima o injustificadamente las posibilidades de acción efectiva que pueda llevar a cabo la organización afectada.

Mención especial merece el tercer ejemplo antisindical que agrega la Ley N° 20.940 al artículo 289: otorgar o convenir otorgar los beneficios obtenidos por un sindicato a trabajadores no sindicalizados sin previo acuerdo con ese sindicato. Sin embargo, si se trata de remuneraciones basadas en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador que las recibe, se descarta que ello sea una práctica antisindical.

En este caso, la ley discurre de una forma que puede servir de ejemplo para detectar prácticas antisindicales con la aplicación de las nuevas normas: se prohíbe que el empleador disponga de los beneficios pactados con un sindicato otorgándoselos a trabajadores no afiliados a él, a menos que tal cosa haya sido previamente pactada con dicho sindicato.

La antisindicalidad de esta conducta no reside en la eventual finalidad de perjudicar al sindicato que hubiera podido tener en cuenta el empleador (esa finalidad no habría existido si, por ejemplo, los beneficios fueron otorgados a un trabajador a quien el sindicato había rechazado su afiliación o a un trabajador que no pudiera afiliarse a él, como ocurriría si ese trabajador ejercía una actividad distinta a los afiliados, por ejemplo si el sindicato asociara a trabajadores del área de producción y el afectado fuera del área administrativa). Las consideraciones sobre la eventual intencionalidad que animó la realización de

la conducta denunciada no son ahora aplicables al caso en cuestión, ya que lo que busca la ley es prevenir un resultado objetivo: que el empleador disponga de los beneficios logrados por un sindicato sin acordarlo previamente con éste. El solo otorgamiento de tales beneficios a trabajadores no sindicalizados sin la aceptación del sindicato, es constitutiva de práctica antisindical.

Sin embargo, la ley considera que si las remuneraciones otorgadas a un trabajador no sindicalizado, aún sin la aceptación del sindicato, se basan en características o desempeños suyos, se excluye la posibilidad de que sea una práctica antisindical, porque tal medida tendría una justificación suficiente, de manera que aun pudiendo coincidir con aumentos salariales obtenidos por el sindicato, se trataría, en realidad, de aumentos de carácter individual justificables por el empleador. La justificación de tales aumentos excluiría que fueran calificados como antisindicales.

Como puede apreciarse, la forma de examinar los hechos denunciados como anti sindicales debiera ser la misma que se aplica respecto de la tutela de derechos fundamentales: lo denunciado no es la supuesta intencionalidad o finalidad que pudiera haberse representado el denunciado al actuar en la forma en que lo hizo sino los efectos que produce la medida denunciada sobre la Libertad Sindical y si el denunciado puede justificarla satisfactoriamente. De esta forma, ante la denuncia de una práctica antisindical, el juez deberá apreciar si se verifica un resultado de afectación a la Libertad Sindical para examinar luego si ello tiene una justificación suficiente.

Ahora bien, excepcionalmente, la nueva Ley N° 20.940 consideró incluir un nuevo caso de práctica antisindical, especialísimo, porque es el único que exige una específica intencionalidad de parte de quien es denunciado.

Nos referimos a la nueva letra f) del artículo 290, que declara como práctica antisindical ejercer los derechos sindicales o fueros establecidos en la ley, de mala fe o con abuso del derecho.

A lo que se refiere este nuevo caso de práctica antisindical es a un ejercicio ilegítimo de los derechos sindicales que desvirtúe la naturaleza de tales derechos, esto es, que se utilicen para una finalidad distinta de la que los resguarda y les da sentido. Evidentemente, para ello debe probarse el ejercicio adulterado que se denuncia, de manera que el objetivo perseguido por los denunciados, deberá ser examinado para determinar si esta práctica realmente ocurrió.

1.3. Las consecuencias de las prácticas antisindicales

La Ley N° 20.940 mantuvo lo dispuesto en el artículo 292, referido a que las denuncias por prácticas antisindicales deben tramitarse conforme a las normas del Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.

Mantuvo también que en el caso que se detecten las prácticas que se denuncien, corresponderá la aplicación de multa. Sin embargo, modificó los montos de las multas, estableciendo tramos diferenciados de montos posibles de multa, diferenciado el tamaño de la empresa denunciada según el número de trabajadores de la misma.

Estableció además que para determinar el monto de la multa que finalmente se aplique, deberá tomarse en cuenta la gravedad de la conducta antisindical denunciada y el número de trabajadores involucrados en ella o afiliados a la organización afectada.

La aplicación de la multa que corresponda según estos criterios, no impide que conforme a las normas propias del Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales, y específicamente lo dispuesto en el artículo 495, el juez que conozca del asunto condene además a la denunciada que haya incurrido en prácticas antisindicales, a las medidas reparatorias que considere correspondan.

1.4. Las nuevas normas sobre despido antisindical

Las nuevas normas de protección de la Libertad Sindical también modificaron el artículo 294, aplicable a los casos de despido antisindical que afecten a trabajadores que no están resguardados por el derecho de fuero.

El texto antiguo de este artículo establecía que si una práctica antisindical implicaba el despido de trabajadores no amparados por fuero laboral, tal despido no produciría efecto alguno y los afectados podían demandar el reintegro o las indemnizaciones por término de contrato de trabajo más la indemnización adicional por tutela prevista en el artículo 489.

Esta redacción transmitía las dificultades de denunciar eficazmente una práctica antisindical a los casos de despidos antisindicales. Ello porque era menester acreditar la existencia de dichas prácticas para luego demostrar que tales acciones se habían llevado a cabo mediante el despido de trabajadores no aforados. En efecto, la exigencia jurisprudencial de que hubiera una especial intencionalidad de perjudicar a un sindicato para calificar como antisindical una medida, se aplicaba también para examinar los casos de despido antisindical, lo que imponía a quien lo denunciara un estándar probatorio prácticamente inalcanzable. Por añadidura, subsumir casos de despido antisindical en algunos de los supuestos previstos en el artículo 289 también era difícil.

La Ley N° 20.940 se hizo cargo de esta situación y modificó sustancialmente la redacción del artículo 294, estableciendo ahora que si el despido o el término de la relación laboral de trabajadores sin fuero se realiza en represalia por su afiliación sindical, su participación en actividades sindicales o por la negociación colectiva, el despido o el término de la relación laboral no producirá efecto alguno.

Inequívocamente esta nueva redacción del artículo 294 se asimila a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 485, que instituye la garantía de indemnidad, que protege a los trabajadores de represalias decididas en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.

En efecto, ahora el despido o término antisindical del contrato de trabajo responde a la misma razón: la protección sobre el trabajador en orden a que no sufra represalias como consecuencia del ejercicio legítimo de sus derechos, se extiende ahora a su decisión de participar de un sindicato. Bien puede decirse

entonces que bajo el nuevo artículo 294, el despido antisindical es un hipótesis de indemnidad, referida a proteger el ejercicio de actividades sindicales de parte del trabajador afectado.

De esta forma, la posibilidad de calificar como antisindical un despido o término de contrato de trabajo ya no queda sujeta a una previa denuncia por prácticas antisindicales ni a la necesidad de que se verifique un resultado de afectación en contra de la organización sindical involucrada sino a que tal medida, la del despido, pueda calificarse como una represalia en razón o como consecuencia de la participación del o los afectados en actividades sindicales.

Deberán pues aplicarse en casos como estos el mismo examen al que se someten las denuncias de vulneración de la garantía de indemnidad: debe apreciarse la existencia de indicios suficientes, es decir, señales o evidencias que hagan verosímil la conexión causal entre la participación de los trabajadores despedidos o cuyos contratos terminaron, en actividades sindicales y su posterior despido o término de relación laboral, debiendo la denunciada a su turno explicar los fundamentos y motivos del despido o terminación para que el sentenciador decida si tal medida está suficientemente fundada.

Ahora bien, si el despido o el término de la relación laboral fuera una represalia por la afiliación o participación en actividades sindicales, el nuevo artículo 294 señala que la consecuencia de ello es que dicho despido o término de la relación laboral no tendría efecto alguno. Se mantuvo así lo dispuesto en el antiguo artículo 294, que calificaba de nulo el despido antisindical; tal nulidad, ahora, tendrá lugar ante el despido o el término del contrato por represalia de afiliación o participación en acciones sindicales.

El nuevo artículo 294, por otra parte, derogó el derecho de opción que tenía el afectado en el anterior texto del artículo 294: el nuevo artículo hace aplicable lo dispuesto en el artículo 489, con excepción de sus incisos tercero, cuarto y quinto, es decir, la Ley N° 20.940 eliminó el derecho de opción que tenía el trabajador denunciante de escoger entre el reintegro o el pago de las indemnizaciones adicionales; ahora, en cambio, solo procede el reintegro una vez que se declare la antisindicalidad del despido o del término de la relación laboral.

Sin embargo, ello no impide, conforme a las reglas generales, que con el reintegro se demande, en forma subsidiaria, el despido injustificado. Tampoco impide que el trabajador afectado por un despido o un término de relación laboral antisindical, que no desee ser reintegrado, pudiera accionar denunciando que a su respecto se ha incurrido en una discriminación precisamente por su sindicación.

2. LAS NUEVAS NORMAS SOBRE PRÁCTICAS DESLEALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Con los cambios implementados por la Ley N° 20.940 ahora se distinguen claramente las “prácticas antisindicales” (Capítulo IX del Libro III) de las “prácticas desleales en negociación colectiva” (Título IX del Libro IV).

En efecto, las primeras aluden a atentados en contra de la Libertad Sindical. Las segundas se refieren a las acciones de las partes de una negociación colectiva que la entorpezcan a ella o sus procedimientos.

En la amplia experiencia comparada, no es compartida esta distinción entre prácticas antisindicales y prácticas desleales, ya que el derecho a negociar colectivamente no es sino manifestación de la Libertad Sindical, por lo que las restricciones a la negociación colectiva no pueden sino afectar la efectividad de la Libertad Sindical². Sin embargo, desde un punto de vista sistemático, esta distinción permite aplicar de forma sistemática u coherente las normas sobre Libertad Sindical, tal y como ya lo explicamos, sin perjuicio de que pueda revelarse como una distinción sobre todo esquemática, ya que es posible denunciar como antisindicales prácticas que ocurran respecto de la negociación colectiva, tales como impedir la huelga de un sindicato u otorgar a un sindicato ventajas injustificadas en su negociación colectiva por sobre las obtenidas por otro.

2.1. Las prácticas desleales como un incumplimiento al deber de observar la buena fe de las partes de la negociación colectiva

Estas prácticas están descritas en la ley como las acciones de las partes de una negociación colectiva que la entorpezcan a ella o sus procedimientos, es decir, de lo que se trata es proteger la buena fe en el comportamiento observado en la negociación colectiva.

La Ley N° 20.940 incorporó al texto legal el mandato expreso a quienes negocien colectivamente, de hacerlo de buena fe. El nuevo artículo 303 establece el deber de cumplir con las obligaciones y plazos previstos en la ley, sin poner obstáculos que limiten las opciones de entendimiento entre las partes. El artículo 403 letra a) reitera el deber de comportarse de buena fe en la negociación colectiva, absteniéndose de afectar el normal desarrollo de la misma.

Si bien la exigencia de comportarse de buena fe es un deber general instituido en el ordenamiento jurídico, las normas sobre negociación colectiva vigentes antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940 no incluían norma alguna que expresamente instruyera a las partes de una negociación colectiva a comportarse de esa manera. De hecho, la técnica legislativa de instituir prácticas desleales seguía muy de cerca la forma en que se instituían las prácticas antisindicales, esto es, se privilegiaba la tipificación de casos señaladamente desleales, en los que quedaba en evidencia una especial intencionalidad maliciosa, lo que también había dado pie a examinar precisamente la supuesta

² La íntima relación que existe entre el derecho a negociar colectivamente y el de Libertad Sindical, también ha sido puesta en evidencia recientemente por la Excelentísima Corte Suprema, en sede de unificación de jurisprudencia, al declarar que ambos derechos no son indiferentes entre sí, lo que se traduce en que sus respectivas autonomías se configuran en un todo, de manera que el derecho a negociar colectivamente es una suerte de coronación esencial del de libertad sindical (Sentencia de unificación de jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema **Rol 3514-2014**).

finalidad de quienes eran denunciados en vez de verificar si con tales actos se había afectado a la negociación.

Ahora, en cambio, con la nueva ley, queda claramente establecido que las prácticas que se busca prevenir son todas aquellas que se aparten de un comportamiento leal en la negociación colectiva, y que tienen por resultado impedir u obstaculizar las opciones de entendimiento entre las partes. Bien puede decirse ahora que, bajo el principio de la buena fe, las partes deben hacer proposiciones en el transcurso de la negociación colectiva que permita que se desarrolle el diálogo entre ellas.

2.2. Prácticas desleales que infringen una obligación legal en el procedimiento de negociación colectiva reglada

La forma más fácil de detectar una práctica desleal en la negociación colectiva, es constatar el incumplimiento de alguna acción que las partes deben observar durante el procedimiento de negociación colectiva reglada. En efecto, dicho procedimiento establece varias actuaciones obligatorias para las partes, con el fin de garantizar que la negociación sea efectiva y que durante su desarrollo existan propuestas y contrapropuestas entre los intervinientes que permitan que el diálogo y la búsqueda de acuerdo entre ellas se lleve a cabo. Cuando alguna de estas obligaciones se incumpla de manera injustificada, se incurrirá en una infracción legal, típicamente desleal.

Precisamente, la mayoría de los casos previstos en el catálogo de prácticas antisindicales que ofrecen los nuevos artículos 403, 404 y 405, son situaciones en que una de las partes desatiende el cumplimiento de una acción que la ley exige debe cumplirse durante el desarrollo del proceso reglado de negociación colectiva.

Respecto al empleador, el artículo 403 señala como desleal el negarse a recibir a la comisión negociadora o negarse a negociar en los plazos o condiciones que establece la ley; incumplir la obligación de suministrar información para negociar y reemplazar a trabajadores huelguistas³. Cada una de estas conductas infringe una norma legal específica que exige de parte de un empleador que negocia colectivamente una acción efectiva de cumplimiento, ya sea haciendo (recibir a la comisión negociadora, negociar con ella, suministrar información) o absteniéndose de hacer (reemplazar trabajadores huelguistas).

Respecto de los trabajadores y de las organizaciones sindicales, el artículo 404 también califica como desleales conductas que contravienen deberes expresamente previstos en la ley en el procedimiento de negociación colectiva reglada para ellos: abstenerse de divulgar a terceros información recibida de parte del empleador que fuera confidencial o reservada y proveer los equipos de emergencia acordados por las partes o dispuestos por la autoridad.

³ Lo dispuesto en la letra d) del artículo 403, relativo al reemplazo de trabajadores huelguistas, es analizado en profundidad en el capítulo en que se expone la denuncia judicial ante tal situación.

Finalmente, el artículo 405 establece que una empresa principal incurre también en práctica desleal si contrata directa o indirectamente trabajadores huelguistas de una empresa contratista o subcontratista. Se trata de un evidente caso de infracción al deber de no impedir una huelga, en el que la empresa mandante dispone de trabajadores subcontratados eliminando así los efectos de la huelga.

2.3. Prácticas desleales que entorpecen la negociación colectiva y sus procedimientos

Distinta es la situación de otras actuaciones, cuya deslealtad no está radicada en la infracción de conductas expresamente previstas en la ley para el procedimiento de negociación colectiva reglada sino en que producen el efecto de entorpecer dicha negociación, ya sea en su modalidad reglada de negociación o también en la no reglada, afectando el normal desarrollo de la misma.

En estos casos deberán examinarse los actos que se denuncien considerando el efecto que ellos tuvieron en la negociación de referencia, para comprobar cuánto perturbaron su normal desarrollo. En efecto, al señalar la ley que las prácticas desleales tienen por objeto cautelar que la negociación se lleve a cabo permitiendo que se manifiesten lealmente las opciones de entendimiento entre las partes, los casos que se denuncien como desleales deben consistir en obstáculos o impedimentos que efectivamente supongan alterar el desarrollo de la negociación, impidiendo el diálogo entre las partes.

Por su propia naturaleza, estas conductas desleales no pueden sino estar señaladas en la ley de forma genérica, tal y como lo hacen los artículos 403 letra a) y 404 letra a), que las describen como vulneraciones al principio de la buena fe que afecten el normal desarrollo de la negociación colectiva. Sin perjuicio de ello, ambos artículos ofrecen un listado de casos ejemplares de deslealtad en la negociación colectiva, en que pueden incurrir algunas de las partes. La nueva redacción de los artículos 403 y 404 nos advierte expresamente que las conductas que se enumeran en ambos artículos son solo ejemplares, pudiendo denunciarse otras que también hayan impedido el normal desarrollo de la negociación colectiva.

La letra f) del artículo 403 señala que el empleador incurre en práctica desleal si ofrece, otorga o conviene individualmente aumentos de remuneraciones o beneficios a trabajadores sindicalizados, durante el desarrollo de la negociación colectiva de su sindicato. Evidentemente, se trata del intento de desincentivar el esfuerzo asociativo mediante la oferta de beneficios o remuneraciones a socios durante la negociación de un sindicato. Como ya tuvimos ocasión de analizar respecto de la forma en que se establecen en la ley las prácticas antisindicales, no se trata aquí de indagar la intencionalidad del denunciado sino de prevenir un resultado objetivo: durante la negociación de un sindicato el empleador no puede hacer ofrecimientos individuales a los socios porque ello reduce la capacidad negociadora de la organización sindical afectando con ello el normal desarrollo de la negociación.

La letra g) del artículo 403, establece que el empleador que ejerza fuerza física en las cosas o física o moral en las personas durante la negociación colectiva, incurre en práctica antisindical. La perturbación al normal desarrollo de la negociación colectiva de esta conducta es evidente. Sin embargo, no debe olvidarse que lo denunciado como práctica desleal debe haber afectado su normal transcurso, esto es, impidiendo el entendimiento entre las partes.

Por su parte, el artículo 404 letra b) señala que los trabajadores y las organizaciones sindicales pueden incurrir en práctica desleal si acuerdan la ejecución de prácticas atentatorias contra la negociación colectiva y sus procedimientos, y los que presionen física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos. Como ya hemos dicho, la deslealtad de estos actos deberá apreciarse examinando la perturbación efectiva que tuvieron sobre el normal desarrollo de la respectiva negociación, impidiéndola u obstaculizándola.

Por su parte, la letra e) del artículo 404 también dispone que el ejercicio de la fuerza física en las cosas o física o moral en las personas durante la negociación colectiva, de parte de trabajadores o sindicatos, es constitutivo de práctica antisindical. Tal y como lo advertimos respecto de la misma norma aplicable al empleador –la letra g) del artículo 403–, es evidente que conductas como éstas perturban el desarrollo normal de una negociación colectiva. Pero, no debe olvidarse que lo denunciado debe haber afectado su normal transcurso, esto es, efectivamente impedir el entendimiento entre las partes.

La letra f) del artículo 404 señala además que los trabajadores o el sindicato incurren en práctica desleal sin por medio de la fuerza impiden el ingreso a la empresa del personal directivo o de trabajadores no involucrados en ella.

Esta práctica desleal merece un comentario aparte, porque se diferencia de los anteriores casos, que están sancionados por producir un entorpecimiento a la negociación colectiva y sus procedimientos. En el caso de la letra f) del artículo 404, imposibilitar que directivos y trabajadores no implicados en la huelga ingresen a las dependencias de la empresa tendrá efectos sobre el normal transcurso de la negociación, que deberán apreciarse para constatar cuán perturbadores son. Pero, además, se trata de garantizar que la huelga respete la libertad de trabajo de quienes no están involucrados en ella, tal y como lo declara el inciso tercero del artículo 345. En efecto, garantizar el ingreso de directivos y trabajadores no implicados en la huelga a las dependencias de la empresa, durante la ejecución de la huelga, tiene por objeto salvaguardar su libertad de trabajo, la que se verá injustamente afectada si ellos no pueden cumplir con sus labores.

2.4. La práctica desleal de incumplir las estipulaciones de un instrumento colectivo

El incumplimiento de lo dispuesto en un instrumento colectivo no es una conducta que esté expresamente establecida como desleal en los artículos 403 y siguientes. Por su parte, el artículo 326 señala que el incumplimiento de las estipulaciones de un instrumento colectivo será sancionado por la Inspección

del Trabajo, de conformidad al artículo 506, esto es, según la gravedad de la sanción y el número de trabajadores de la empresa. Como puede verse, el artículo 326 asimila el incumplimiento de un instrumento colectivo a una infracción, que una vez constatada por la Inspección del Trabajo, debe ser sancionado por ella.

Sin embargo, como ya hemos dicho, las prácticas desleales se refieren a una conducta que haya dificultado el entendimiento entre las partes. En este caso, evidentemente, el incumplimiento de lo acordado supone desconocer los compromisos que adoptaron las partes, alejándose así de la buena fe que ellas deben observar recíprocamente. Por tanto, el incumplimiento de lo pactado en un instrumento colectivo es susceptible de ser denunciado como una práctica desleal, dando lugar a las sanciones que correspondan y a las medidas reparatorias que en derecho se determinen.

Así lo reconoce el nuevo artículo 406, que expresamente instituye el régimen sancionatorio aplicable a las prácticas desleales, y que en su inciso cuarto señala que el incumplimiento de las estipulaciones contenidas en un instrumento colectivo, el reemplazo de los trabajadores en huelga y el incumplimiento del deber de proveer el o los equipos de emergencia, serán sancionados con multa judicial, determinada por cada trabajador implicado y según el tamaño de la empresa.

2.5. Las consecuencias de las prácticas desleales

La Ley N° 20.940 mantuvo que las denuncias por prácticas desleales deben tramitarse conforme a las normas del Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.

El nuevo artículo 407 dispone a su vez, que pueden denunciar tales prácticas las organizaciones sindicales o el empleador. La Inspección del Trabajo deberá denunciar los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales de los que tome conocimiento.

La nueva Ley mantuvo también la aplicación de multas en estos casos. Sin embargo, modificó los montos de las multas, estableciendo tramos diferenciados de montos posibles de multa, diferenciado el tamaño de la empresa denunciada, según el número de trabajadores de la misma.

Estableció además que para determinar el monto de la multa que finalmente se aplique, deberá tomarse en cuenta la gravedad de la conducta desleal denunciada y el número de trabajadores involucrados en ella o afiliados a la organización afectada.

La aplicación de la multa que corresponda según estos criterios, no impide que conforme a las normas propias del Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales, y específicamente lo dispuesto en el artículo , el juez que conozca del asunto condene además a la denunciada que haya incurrido en prácticas antisindicales a las medidas reparatorias que considere correspondan.

III. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La Ley N° 20.940 regula una serie de situaciones en que las partes de un procedimiento de negociación colectiva reglada pueden requerir la intervención judicial para que resuelva una controversia.

En realidad, varias de estas situaciones ya eran susceptibles de judicialización. Lo novedoso es que la nueva Ley señala con claridad los procedimientos que deben seguirse en estos casos, indicando además algunas normas especiales que se deben tomar en cuenta, como la posibilidad de que el juez que conozca del asunto disponga la suspensión de una negociación colectiva (nuevo artículo 401) o el reconocimiento expreso de que la sentencia que declare que hubo reemplazo de trabajadores en huelga podrá indicar las medidas de reparación que procedan por el daño causado a los afectados (nuevo artículo 400). Pero, tales decisiones judiciales eran del todo pertinentes antes de la entrada en vigor de la nueva Ley N° 20.940, según las reglas generales; lo que la nueva Ley ha hecho es precisar y aclarar la forma en que los tribunales con competencia en lo laboral pueden conocer de estos asuntos y ha reconocido además expresamente que es posible la suspensión judicial de la negociación colectiva así como el otorgamiento de medidas de reparación a trabajadores o a sindicatos ante el reemplazo de trabajadores huelguistas.

En efecto, las facultades cautelares del juez del trabajo declaradas en el artículo 444, hacen aplicable la suspensión de una negociación colectiva cuando la adecuada resolución de un asunto atinente a una negociación en curso hiciera exigible su suspensión hasta conocer el veredicto del juez, como puede acontecer, por ejemplo, cuando se discute sobre el derecho a participar en dicha negociación de un número de trabajadores involucrados en ella; evidentemente, en un caso como éste, de la decisión del juez dependía la forma en cómo se podrá desarrollar la negociación, lo que hace aconsejable suspenderla preventivamente hasta que se resuelva quiénes pueden realmente participar en ella.

Lo propio ocurre con la aplicación de medidas reparatorias. Al tramitarse los asuntos atinentes a prácticas antisindicales y a negociación colectiva bajo las reglas del procedimiento de Tutela Laboral de derechos fundamentales, se aplica a su respecto lo dispuesto en el artículo 495, que expresamente otorga al juez la facultad para decretar medidas reparatorias si declara la existencia de la vulneración denunciada.

Analizaremos cada uno de los casos de posible intervención judicial previsto en la nueva Ley cuando se negocia colectivamente.

1. RECLAMACIÓN JUDICIAL CONTRA LA RESOLUCIÓN DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO QUE SE PRONUNCIA SOBRE EL DERECHO A NEGOCIAR COLECTIVAMENTE DE UN TRABAJADOR

La nueva Ley N° 20.940 mantuvo un listado de trabajadores que, en atención a la naturaleza del cargo que desempeñan en la empresa, están impedidos de negociar colectivamente.

El nuevo artículo 305 señala que no podrán negociar colectivamente los trabajadores que tengan facultades de representación del empleador y que estén dotados de facultades generales de administración, tales como gerentes y subgerentes. En las micro y pequeñas empresas esta prohibición se aplicará también al personal de confianza que ejerza cargos superiores de mando.

Se trata, como puede verse, de una limitación sobre el derecho de negociación colectiva más específica que la anteriormente vigente en el antiguo artículo 305, que impedía ejercer tal derecho a quienes estuvieran dotados de facultades generales de administración, a quienes estuvieran autorizados para contratar y despedir trabajadores y a quienes que de acuerdo con la organización interna de la empresa ejercieran en ella un cargo superior de mando e inspección, siempre y cuando estuvieran dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización. El nuevo texto del artículo 305 no establece, como lo hacía el anterior, casos diferenciados de prohibición de negociar sino instituye uno solo, referido exclusivamente a los trabajadores que copulativamente detenten facultades para representar al empleador y que a la vez estén dotados de facultades generales de administración.

Para que esta prohibición se haga efectiva es necesario que se deje constancia por escrito en el contrato de trabajo de la circunstancia que impide a estos trabajadores negociar. De lo contrario, se entiende que el trabajador sí está habilitado para hacerlo.

Ahora bien, el trabajador o el sindicato al que se encuentre afiliado pueden reclamar ante la Inspección del Trabajo de la circunstancia hecha constar en el contrato de trabajo, de no poder negociar colectivamente. El anterior artículo 305 establecía un plazo de 6 meses contados desde la suscripción del contrato de trabajo o de su modificación, para que un trabajador pudiera presentar el reclamo por la prohibición de negociar colectivamente puesta en su contrato. El actual no establece ninguno.

La resolución que emita la Inspección del Trabajo es reclamable judicialmente mediante el procedimiento monitorio, dentro de los quince días contados desde su notificación.

En dicha reclamación judicial, el juez deberá apreciar si las circunstancias invocadas en el contrato de trabajo, que impiden al trabajador afectado ejercer su derecho a negociar colectivamente, son las que la ley señala y si se verifican respecto del referido trabajador.

El antiguo artículo 305 también establecía derecho a reclamación judicial ante la resolución de la Inspección del Trabajo que se pronunciara sobre el derecho de un trabajador a negociar colectivamente. Disponía que tal reclamo debía presentarse en el plazo de 5 días y que el tribunal resolvería en única instancia, sin forma de juicio y previa audiencia de las partes. Sin embargo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 504, el procedimiento judicial aplicable a las reclamaciones contra la Dirección del Trabajo distintas a la aplicación de multa administrativa o de la que se pronuncie acerca de una reconsideración administrativa de multa, era el procedimiento Monitorio. De manera que la Ley N° 20.940 precisa que en este caso el procedimiento aplicable es, precisamente, el Monitorio.

2. RECLAMACIÓN JUDICIAL RESPECTO DEL DERECHO SINDICAL A REQUERIR INFORMACIÓN A LA EMPRESA

La Ley N° 20.940 fortaleció decididamente el derecho sindical a obtener información de parte de la empresa. Y lo hizo estableciendo un acceso periódico a la información y uno específico para preparar la negociación colectiva.

2.1. El derecho sindical a recibir información periódica

El nuevo artículo 315 obliga a las grandes empresas a entregar anualmente a los sindicatos de empresa constituidos en ellas, el balance general, el estado de resultados y los estados financieros auditados, si los tuvieran, dentro de 30 días contados desde que estos documentos se encuentren disponibles.

Deberán también entregar toda otra información de carácter público que, según la legislación vigente, estén obligadas a poner a disposición de la Superintendencia de Valores y Seguros. Esta información también debe ser entregada dentro de 30 días, contados desde que se haya puesto a disposición de la referida Superintendencia.

Respecto de los nuevos sindicatos que se constituyan, esta información les deberá ser entregada dentro de 30 días contados desde la fecha en que comuniquen a la empresa de la constitución del sindicato.

Por su parte, el artículo 318 obliga a las micro, pequeñas y medianas empresas a entregar anualmente a los sindicatos de empresa constituidos en ellas, la información relativa a sus ingresos y egresos que declaran ante el Servicio de Impuestos Internos para efectos del impuesto a la renta, dentro de los 30 días siguientes a la declaración anual de impuesto a la renta que efectúe la empresa.

2.2. El derecho sindical a recibir información específica para preparar la negociación colectiva

Sin perjuicio del deber de las empresas a proveer la información que señalan los artículos 315 y 318, en la oportunidad que en dichas normas se indica, la nueva Ley también obliga a las empresas, cualquiera sea su tamaño, a proveer la información específica y necesaria para preparar sus negociaciones colectivas a las organizaciones sindicales que tengan derecho a negociar en ellas.

En efecto, el artículo 316 instituye el derecho de las organizaciones sindicales que tengan derecho a negociar colectivamente, a solicitar a las grandes y medianas empresas en las que laboran sus afiliados, la siguiente información, dentro de los 90 días previos al vencimiento del instrumento colectivo siguiente o en cualquier época si el respectivo sindicato no tuviera instrumento colectivo vigente: planillas de remuneraciones pagadas a sus afiliados, desagregada por haberes y con la fecha de ingreso a la empresa y el cargo o función que desempeña; el valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente; los costos globales de mano de obra de la

empresa de los dos últimos años, a menos que el contrato colectivo vigente tuviera una duración superior a ese lapso, caso en el cual se deberán entregar los costos globales del período de duración del contrato; toda la información periódica señalada en los artículos 315 y 318, que no haya sido entregada oportunamente a los sindicatos de la empresa cuando correspondía y la información que incida en la política futura de inversiones de la empresa que no sea confidencial a juicio del empleador.

Asimismo, el artículo 316 señala que las organizaciones sindicales que tengan derecho a negociar colectivamente en las micro y pequeñas empresas, tienen derecho a solicitar a las empresas en las que laboran sus afiliados la siguiente información, también dentro de los 90 días previos al vencimiento del instrumento colectivo vigente o en cualquier época, si el respectivo sindicato no tuviera instrumento colectivo vigente: la planilla de remuneraciones pagadas a sus afiliados, desagregada por haberes; el valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente; los costos globales de mano de obra de la empresa de los dos últimos años, a menos que el contrato colectivo vigente tuviera una duración superior a ese lapso, caso en el cual se deberán entregar los costos globales del período de duración del contrato.

Ahora bien, para que el sindicato pueda solicitar la planilla de remuneraciones pagadas a sus afiliados a la empresa, es necesario que en sus estatutos hayan sido autorizadas expresamente para pedir tal información o que los propios trabajadores así lo hayan autorizado.

Una vez que sea solicitada toda esta información, la empresa deberá entregarla dentro del plazo de 30 días contados desde su requerimiento.

El inciso final del artículo 316 señala que la comisión negociadora que represente a un grupo negociador tendrá también derecho a solicitar al empleador información específica para preparar la negociación colectiva. Sin embargo, luego de la sentencia del Tribunal Constitucional que se pronunció sobre el requerimiento de inconstitucionalidad presentado por Senadores y Diputados en contra del Proyecto de Ley aprobado por el Congreso Nacional, eliminando de dicho proyecto las normas que establecían el derecho preferencial de las organizaciones sindicales a negociar colectivamente permitiendo que los grupos lo hicieran solo en las empresas en que no existieran sindicatos, todas las normas del Proyecto aprobado por el Congreso Nacional que indican cómo negociaban tales grupos no entraron en vigencia con la Ley N° 20.940, al ser eliminadas por la sentencia del Tribunal Constitucional, de forma tal que hoy, en el texto vigente, no está reconocido el derecho de tales grupos a negociar colectivamente ni se indica la forma en que podrían hacerlo, siendo solo las organizaciones sindicales las que pueden ejercer ese derecho.

De esta forma, los grupos negociadores no pueden negociar colectivamente ni de forma reglada ni de forma no reglada. Quedaron, sin embargo, en el texto legal, disposiciones a las que el requerimiento en contra del Proyecto de Ley no hacía referencia, por lo que no fueron considerados en la sentencia del Tribunal Constitucional, como ocurre precisamente, con el inciso final del artículo 316, que entraron en vigor con la publicación de la Ley N° 20.940.

La forma adecuada de interpretar ésta y otras disposiciones que aluden a los grupos negociadores en el texto legal vigente, es que con ellas se otorga validez a las tratativas y acuerdos que puedan llevar a cabo grupos negociadores, pudiendo incluso ellos pedir información a la empresa para preparar tales negociaciones, en la forma como lo permite el inciso final del artículo 316. Pero esas conversaciones no constituyen propiamente el ejercicio del derecho a negociar colectivamente, por lo que a su respecto no se aplican las normas propias de tal derecho y los acuerdos que de ello resulten no tienen la naturaleza de instrumentos colectivos, sino que serán modificaciones a los contratos individuales de trabajo de los trabajadores que se involucren en esas tratativas. Por tanto, esos trabajadores pueden negociar colectivamente según las reglas generales, esto es, pueden afiliarse a una organización sindical y negociar con ella⁴.

2.3. El derecho sindical a recibir información por cargos o funciones de los trabajadores

El artículo 317 establece un derecho adicional de información para los sindicatos de empresas grandes y medianas, consistentes en que ellos pueden solicitar una vez en cada año calendario a las grandes empresas, o solo para preparar la negociación colectiva a las medianas empresas, información sobre las remuneraciones asignadas a los trabajadores de los diversos cargos o funciones de la empresa que se encuentren contenidas en el Reglamento Interno de la empresa (verificar 154 N° 6). Esta información deberá ser entregada de forma innominada, es decir, sin individualizar a los trabajadores de la empresa, dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que haya sido requerida.

En todo caso, el artículo 317 advierte que la información solicitada deberá ser entregada por la empresa a la que se le requirió, siempre y cuando cuente con al menos 5 trabajadores en cada cargo o función y siempre que se mantenga en reserva la información y datos privados de cada trabajador.

2.4. El derecho sindical a requerir información por vía administrativa y judicial

El nuevo artículo 319 establece que si el empleador no cumple con la entrega de la información en la forma y plazos que la ley señala, el o los sindicatos afectados podrán solicitar a la Inspección del Trabajo que requiera al empleador para su entrega.

Si pese a la intervención de la Inspección del Trabajo el empleador no cumple con esta obligación, la ley señala que el o los sindicatos afectados

⁴ La Dirección del Trabajo emitió un dictamen en el que concluye de la misma forma que los grupos negociadores están impedidos de negociar colectivamente en el actual texto vigente, de manera que los acuerdos que logren no tienen la calidad de instrumentos colectivos. (Ordinario N° 1163/0029 de la Dirección del Trabajo, de 13 de marzo de 2017).

podrán recurrir al tribunal laboral conforme las reglas del procedimiento Monitorio. El tribunal, previa revisión de los antecedentes, ordenará en la primera resolución que el empleador haga entrega de la información, bajo apercibimiento legal.

Antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940, el derecho sindical a acceder a información de parte de la empresa estaba reconocido de manera mucho más restringida. El artículo 315 solo reconocía el derecho a acceder a antecedentes indispensables para preparar la negociación colectiva, solo tres meses antes del vencimiento del contrato colectivo vigente o en cualquier momento si no había contrato colectivo vigente. Para el empleador era obligatorio entregar los balances de los dos años anteriores, salvo que la empresa tuviera una existencia menor, información financiera de los meses del año en ejercicio, los costos globales de mano de obra del mismo período y la información pertinente que incidiera en la política futura de inversiones de la empresa, siempre que no fuera considerada confidencial.

Si el empleador no entregaba la información solicitada para preparar la negociación colectiva, no existía un procedimiento administrativo ni judicial tendiente a exigirle que lo hiciera de manera rápida y eficaz. El artículo 387 letra b) establecía que era práctica desleal si el empleador se negaba a suministrar la información necesaria para la justificación de sus argumentaciones, pero aquello era difícilmente aplicable a la preparación de la negociación colectiva, etapa en la que aún no se han expresado las argumentaciones de las partes.

Con la Ley N° 20.940, en cambio, la Inspección del Trabajo y un tribunal laboral pueden exigirle al empleador que entregue la información requerida por los sindicatos, para preparar la negociación colectiva o la que tienen derecho a conocer de manera periódica.

Sin perjuicio de estos procedimientos administrativos y judiciales para lograr la entrega efectiva de la información que la ley señala, conforme a lo que dispone el nuevo artículo 403 letra b) el incumplimiento de la obligación de suministrar la información que señala el artículo 315 y siguientes, en la oportunidad como en la autenticidad de la información entregada.

3. RECLAMACIÓN CONTRA RESOLUCIÓN DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO QUE SE PRONUNCIA SOBRE RESPUESTA DEL EMPLEADOR Y SUS IMPUGNACIONES

El procedimiento de negociación colectiva reglada se inicia con la presentación, de parte del sindicato que negocia, de un proyecto colectivo a la empresa, la que debe darle respuesta formal dentro del plazo previsto en la ley. Las situaciones que se generen a partir de la respuesta del empleador son susceptibles de ser reclamadas ante la Inspección del Trabajo, la que deberá resolver las objeciones e impugnaciones que hagan las partes, tanto al proyecto como a su respuesta. Las resoluciones que emita la Inspección del Trabajo son judicialmente revisables mediante las reglas del procedimiento Monitorio.

3.1. Oportunidad de la respuesta al proyecto de contrato colectivo

La respuesta de la empresa al proyecto de contrato colectivo que se le presentó debe ser oportuna: el artículo 337 señala que si no la entrega dentro de los 10 días siguientes a la presentación del proyecto, la Inspección del Trabajo deberá aplicarle multa conforme a lo dispuesto en el artículo 406, esto es, deberá aplicársele el régimen sancionatorio propio de las prácticas desleales. Esta remisión que el artículo 337 hace a lo dispuesto en el 406, no puede sino entenderse que será de competencia judicial aplicar esta sanción al empleador que no responde oportunamente el proyecto del sindicato, es decir, debe denunciarse como una práctica desleal.

Antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940, el artículo 332 señalaba que el retardo del empleador en dar respuesta al proyecto de negociación colectiva era susceptible de multa por parte de la Inspección del Trabajo. Por otra parte, el artículo 387 letra b) expresamente calificaba como desleal la negativa del empleador a suministrar la información necesaria para la justificación de sus argumentaciones. De manera que, en realidad, la no entrega de información en la respuesta de la empresa al proyecto de contrato colectivo ya era susceptible de judicialización como práctica desleal antes de la entrada en vigencia de la nueva Ley.

3.2. La respuesta al proyecto de contrato colectivo debe reconocer el piso de la negociación colectiva

Conforme lo dispone el nuevo artículo 336, la respuesta del empleador debe contener, a lo menos, el piso de la negociación, el que determina la ley considerando si existe o no entre las partes instrumento colectivo vigente.

Si hay instrumento colectivo vigente, el piso estará constituido por idénticas estipulaciones a las establecidas en el instrumento colectivo vigente, con los valores que corresponda pagar a la fecha de término del contrato. Se entenderán excluidos del piso la reajustabilidad pactada, los incrementos reales pactados, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo y los beneficios que se otorgan solo por motivo de la firma del instrumento colectivo.

Si no hay instrumento colectivo vigente, la respuesta del empleador no podrá contener beneficios inferiores a los que de manera regular y periódica haya otorgado a los trabajadores que represente el sindicato.

El no reconocimiento del piso de negociación en la respuesta al proyecto de contrato colectivo, puede ser objeto de reclamación ante la Inspección del Trabajo, conforme lo dispone el artículo 340 letra b), que le otorga un plazo de 5 días a la Comisión Negociadora Sindical para presentarlo.

La Inspección del Trabajo deberá pronunciarse sobre esta reclamación, resolviendo si la respuesta al proyecto de contrato colectivo contiene o no el piso de negociación, tal y como lo ordena el artículo 340 letra e). Si considera que la respuesta no contiene el piso de negociación, las estipulaciones de dicho piso deberán entenderse como incorporadas a la respuesta para todos los efectos legales, conforme lo dispone el inciso final del artículo 340.

El artículo 340 letra f) señala que la Comisión Negociadora Sindical puede solicitar la reposición de esta resolución dentro de tercero día. La resolución que resuelva esta reposición es reclamable judicialmente dentro del plazo de 5 días, mediante las reglas del procedimiento Monitorio.

La revisión judicial de la resolución de la Inspección del Trabajo que se pronuncia sobre el contenido de la respuesta al proyecto de contrato colectivo, respecto si ella reconoce o no el piso de negociación, solo existe desde la entrada en vigencia de la nueva Ley N° 20.940, ya que antes de ella no existía para el empleador la obligación de reconocer un piso de negociación en la respuesta que diera al proyecto de contrato colectivo.

3.3. La respuesta al contrato colectivo debe ser completa

La respuesta del empleador es la ocasión que le brinda la ley para responder todas las propuestas del proyecto. Si la respuesta es incompleta, es decir, no se pronuncia sobre algunas cláusulas propuestas en el proyecto, se entenderá que el empleador no ha dado respuesta oportuna, conforme lo señala el artículo 337.

El mismo artículo 337 señala que, llegado el vigésimo día de presentado el proyecto sin que el empleador le haya dado respuesta, se entenderá que lo acepta, a menos que las partes hayan acordado posponer el plazo de que disponía el empleador para responder, tal y como lo permite el artículo 335. La consecuencia a la no respuesta al proyecto o a cláusulas del mismo, cumplidos los 20 días desde la presentación del mismo al empleador, es que se entenderá que las propuestas no respondidas han sido aceptadas.

Conforme las reglas del artículo 340, la Comisión Negociadora Sindical podrá presentar reclamaciones contra la respuesta recibida, alegando que ella es incompleta, pidiendo por tanto que se aplique lo dispuesto en el artículo 337, en orden a tener por aceptadas las proposiciones que no han sido respondidas por el empleador en el plazo que dispone la ley. La Inspección del Trabajo deberá resolver esta reclamación, la que será susceptible de reposición. Contra la resolución que se pronuncie sobre la reposición podrá reclamarse judicialmente dentro de 5 días, conforme las reglas del procedimiento Monitorio.

Antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940, el empleador también tenía la obligación de dar respuesta en forma completa a las propuestas del proyecto de contrato colectivo que se le presentaba, y de no hacerlo en el plazo de 20 días desde que le fuera presentado el proyecto, también arriesgaba a que se tuvieran por aceptadas todas las propuestas a las que no diera respuesta, tal y como lo ordenaba el antiguo artículo 332. De manera que ésta no es una nueva situación de posible judicialización con la entrada en vigor de la nueva Ley.

3.4. Impugnaciones y reclamaciones de las partes al proyecto de contrato colectivo y a la respuesta del empleador

En su respuesta al proyecto que se le presentó, el empleador puede impugnarlo

por varias razones. En efecto, el artículo 339 dispone que el empleador puede impugnar el proyecto por no ajustarse a las normas que regulan la negociación colectiva, citando, por ejemplo, que puede hacerlo objetando la nómina de trabajadores afectos a la negociación o alegando el quórum. Sin embargo, el propio artículo 339 señala que no será reclamable la circunstancia de que el proyecto se refiere a materias que no pueden ser objeto de negociación colectiva, por restringir o limitar la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma, según lo instituido en el artículo 306.

Conforme lo ordena el artículo 340, las impugnaciones del empleador al proyecto deben hacerse en su respuesta, acompañando los antecedentes en que se funden.

Por su parte, la Comisión Negociadora Sindical puede también formular reclamaciones a la respuesta del empleador. Como ya hemos visto, puede reclamar que la respuesta no reconoce el piso de negociación o que es incompleta, dejando sin respuesta cláusulas del proyecto. También puede hacerse cargo de las impugnaciones al proyecto que se incluyen en la respuesta, solicitando su rechazo, por ejemplo, insistiendo en el derecho a participar en la negociación colectiva de los trabajadores que fueron impugnados por el empleador en su respuesta.

Las reclamaciones de la Comisión Negociadora Sindical a la respuesta del empleador al proyecto deberán presentarse dentro de 5 días siguientes a recibida la respuesta.

Recibidas la respuesta del empleador y las reclamaciones a ella de parte del sindicato, la Inspección del Trabajo deberá resolverlas, acogiéndolas o rechazándolas.

La resolución de la Inspección del Trabajo que se pronuncie sobre las impugnaciones hechas en la respuesta o sobre las reclamaciones a la misma, es susceptible de recurso de reposición dentro de tercero día, conforme a la letra f) del artículo 340. A su vez, la resolución que recaiga sobre la reposición es judicialmente reclamable dentro de los 5 días siguientes mediante el procedimiento Monitorio.

La posibilidad de reclamar judicialmente ante resoluciones de la Inspección del Trabajo que recaían sobre impugnaciones a un proyecto de contrato colectivo o a reclamaciones contra una respuesta a un proyecto, en el marco de procedimientos de negociación colectiva reglada, era del todo pertinente antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940, conforme al artículo 504, que permite la revisión judicial de resoluciones de la Dirección del Trabajo distintas a la aplicación de multa administrativa o de la que se pronuncie acerca de una reconsideración administrativa de multa, mediante el procedimiento Monitorio. No se trata entonces de una nueva posibilidad de judicialización.

4. DENUNCIA JUDICIAL POR REEMPLAZO DE TRABAJADORES HUELGUISTAS

4.1. El reconocimiento legal del derecho de huelga

Uno de los cambios más trascendentales introducidos por la Ley N° 20.940, es

haber otorgado un reconocimiento legal expreso al derecho de huelga, al punto de instituir un nuevo Capítulo VI en el Libro IV sobre Negociación Colectiva del Código Laboral, denominado precisamente “El derecho de huelga”.

Esta referencia expresa a la huelga como un derecho es muy importante, ya que como se sabe, anteriormente no existía en nuestro ordenamiento jurídico tal reconocimiento. Se podía, en todo caso, concluir fácilmente la existencia del derecho de los trabajadores a la huelga, a la luz de las Convenciones Internacionales de derechos humanos ratificadas por Chile, en las que expresamente se declara que la huelga es un derecho de los trabajadores, de una forma del todo aplicable en nuestro ordenamiento jurídico interno⁵.

Sin embargo, la ausencia de una norma interna que expresamente reconociera el derecho de huelga, daba pie a que se debatiera la naturaleza jurídica de la huelga o a que incluso se considerara pertinente emitir juicios de mérito acerca de los motivos o las circunstancias de la huelga, en vez de considerarla como un derecho, que debía ejercerse legítimamente y sujeto, como tal, a las limitaciones propias del ejercicio de cualquier prerrogativa.

De manera que, con la entrada en vigencia de Ley N° 20.940, bien puede decirse que, sin lugar a dudas, la huelga ha entrado al mundo de los derechos expresamente reconocidos por nuestro ordenamiento jurídico interno.

Por otra parte, si bien la anterior legislación no admitía expresamente que la huelga fuera un derecho, si se le otorgaba protección, prohibiendo expresamente la ley que los trabajadores que ejecutaran la huelga fueran reemplazados, tal y como lo disponía el antiguo artículo 381.

A ello se sumaba que una comprensión sistemática de las normas del Código del Trabajo hacían aplicables las reglas del procedimiento de Tutela Laboral de derechos fundamentales ante casos de reemplazo ilegal de trabajadores en huelga, al tratarse de un atentado en contra de la Libertad Sindical o una práctica desleal en la negociación colectiva.

De manera que la protección aplicable a los casos en que ilegítimamente se impediera o limitara el ejercicio de la huelga era la misma que otorga la ley al ejercicio de los derechos fundamentales en la relación laboral o en ocasión del despido. Esto generaba una especial paradoja en nuestro ordenamiento laboral: la huelga no estaba expresamente reconocida como un derecho pero se le otorgaba la misma tutela que protegía el ejercicio de derechos fundamentales en el trabajo, cuando se la limitaba ilegítimamente.

El problema era que la ley sometía a la huelga a una regulación en extremo severa que en la práctica restringía dramáticamente las posibilidades de llevarla a cabo en forma efectiva. Si bien el reemplazo de los huelguistas estaba prohibido, tal prohibición quedaba sin efecto si el empleador, en su última oferta, ofrecía el piso de la negociación, esto es, proponía otorgar los mismos beneficios que ya existían, sin reajustabilidad el último año de vigencia del nuevo contrato colectivo que ofrecía celebrar. Cumpliendo con esta mínima

⁵ El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ratificado y publicado por Chile en 1999, señala en su artículo octavo: “*Los estados parte se comprometen a garantizar: d) El derecho a la huelga, ejercido en conformidad con las leyes de cada país*”.

exigencia, el empleador podía disponer el reemplazo de los huelguistas desde el primer día de huelga, volviendo por tanto inocua la decisión de los trabajadores de dejar de trabajar.

Como puede apreciarse, la ley consideraba que la huelga era justificada solo como un medio de presión única y exclusivamente para mantener los beneficios y remuneraciones ya existentes. No consideraba a la huelga como un medio de presión para obtener mejoras salariales.

De esta forma, ateniéndose al cumplimiento reglamentario de la ley, el empleador no podía ser acusado de vulnerar la huelga, volviendo así impotente la protección que pudiera ofrecer el ordenamiento jurídico laboral al derecho de huelga, la que era aplicable solo cuando el empleador vulneraba la huelga, infringiendo las disposiciones legales que la regulaban.

Por añadidura, la opinión que no concebía a la huelga como un derecho sino más bien como una situación de facto que podía prevenirse o incluso evitarse, alimentó interpretaciones judiciales que hicieron aún más severa la regulación restrictiva sobre la huelga. En efecto, es ampliamente conocida la anterior doctrina de la Excelentísima Corte Suprema, según la cual la prohibición de reemplazar huelguistas se aplicaba única y exclusivamente a la contratación de trabajadores para tal efecto, de manera que cualquier otra forma de reemplazar a los huelguistas (por ejemplo, disponiendo que otros trabajadores de la empresa hicieran sus labores) no cumplía las exigencias de la prohibición legal de reemplazar, siendo por tanto lícitas.

De todo esto resultaba que la huelga estaba desprotegida por parte de la ley, el reemplazo de huelguistas desde el primer día de huelga era fácilmente accesible para los empleadores y, por añadidura, la ley se había interpretado por el supremo tribunal ampliando aún más las posibilidades de reemplazar a los huelguistas. No había, en la práctica, derecho efectivo a la huelga.

Como veremos, esta situación cambia significativamente con la Ley N° 20.940, que reconoce expresamente el derecho de huelga y prohíbe de manera inequívoca el reemplazo de los trabajadores que la hagan ineficaz, sin que sea posible ahora distinguir modalidades lícitas e ilícitas de reemplazo. Es la efectividad de la huelga lo que la ley protege y debe ser respetada.

4.2. El ejercicio del derecho de huelga y la prohibición del reemplazo

Del reconocimiento expreso del derecho de huelga se deriva que éste debe ser ejercido sin interferencias o limitaciones ilegítimas o injustificadas.

Precisamente por ello, ahora el nuevo artículo 345 prohíbe de manera clara e inequívoca el reemplazo de los trabajadores en huelga, porque permitir tal cosa evidentemente vulneraría la esencia misma del derecho de huelga, que consiste en que la huelga logre ejercer efectivamente una presión sobre el empleador.

Así las cosas, es posible determinar un ámbito legítimo de expresión del derecho de huelga: la realización de una huelga debe provocar en la empresa respectiva la imposibilidad efectiva de continuar con sus operaciones en proporción a la cantidad y competencias de los trabajadores implicados en ella.

Para que este ámbito de realización efectiva de la huelga sea posible es indispensable que el empleador no cuente con medios alternativos para cubrir los servicios que se suspenden durante la huelga. Esta es la razón obvia que justifica la prohibición del reemplazo de los huelguistas, sin que sea pertinente distinguir la modalidad que pudiera adoptar el reemplazo.

La Ley N° 20.940 se preocupó especialmente de establecer con claridad este aserto, al prohibir clara e inequívocamente el reemplazo sin dar lugar a distinciones de ningún tipo. La huelga debe ser efectiva y por ello reemplazar a los huelguistas, cualquiera que sea la forma en que se haga, atenta contra el derecho de huelga. Ello explica que se dispusiera en el nuevo artículo 405 la prohibición expresa de contratar directa o indirectamente a trabajadores huelguistas de una empresa contratista o subcontratista de parte de la empresa principal y que hacerlo constituye práctica desleal. Claramente la Ley se antepone con esto a cualquier intento de atenuar o relativizar la prohibición de reemplazar, que pudiera considerar que la empresa principal, al ser un tercero, podría contratar a los trabajadores externos que laboran en sus propias faenas para que sigan prestando servicios durante la huelga de esos mismos contratistas. La ley entiende que al afectarse con ello la efectividad del derecho de huelga de esos contratistas, sería una práctica desleal⁶.

4.3. El reemplazo de trabajadores huelguistas es una práctica desleal grave

Así lo declara expresamente el inciso cuarto del nuevo artículo 345 y lo reitera la letra d) del artículo 403. Sin perjuicio de ello, como ya hemos señalado, el reemplazo de trabajadores huelguistas también puede ser calificado como una práctica antisindical, toda vez que afecta dramáticamente la posibilidad efectiva del sindicato que negocia de llevar a cabo su función de promover los intereses de sus asociados y en consideración a que el derecho a negociar colectivamente no es sino expresión esencial de la Libertad Sindical⁷.

Las disposiciones de la Ley N° 20.940 relativas al reemplazo de huelguistas, son resultado de años de indefensión del derecho de huelga en nuestro orde-

⁶ Pudiera pensarse que lo dispuesto en el inciso final del nuevo artículo 306, según el cual la negociación colectiva de una empresa contratista o subcontratista no afectará las facultades de administración de la empresa principal, la que podrá ejecutar directamente o a través de un tercero la provisión de la obra o el servicio subcontratado que haya dejado de prestarse en caso de huelga, pudiera ser un desmentido a lo que hemos dicho, ya que la ley sí permite en este caso que los servicios de los trabajadores contratistas que hagan efectiva una huelga no sean interrumpidos durante la misma, si así lo dispone la empresa principal.

Sin embargo, el inciso final del artículo 306 responde a una razón diferente: prevenir que la huelga de la empresa contratista afecte las operaciones de la empresa principal. En cambio, lo que busca el artículo 405, es impedir que los trabajadores contratistas implicados en una huelga puedan seguir trabajando para la empresa principal, lo que permitiría a la empresa contratista soportar la huelga de forma indefinida sin suspender la prestación del servicio, es decir, sería un reemplazo.

⁷ Ver Nota N° 2.

namiento. Por lo mismo, la nueva Ley se preocupó de establecer un detallado procedimiento de cómo proceder ante tal situación.

En efecto, el artículo 345 señala que cuando la Inspección del Trabajo constata un reemplazo de huelguistas, actuará de inmediato para requerir el retiro de los trabajadores reemplazantes.

En el evento que pese al requerimiento de la Inspección del Trabajo el empleador se niegue a retirar a los reemplazantes, la Inspección deberá denunciar al empleador ante el tribunal laboral conforme a los reglas del procedimiento de Tutela Laboral de derechos fundamentales, sin que sea necesario llevar antes a cabo la mediación entre las partes que es exigible en los demás casos en que la Inspección del Trabajo detecte una vulneración de derechos fundamentales, según lo ordenado en el inciso sexto del artículo 486. Esto deja en evidencia la gravedad de la vulneración y la premura con que la Ley ordena que se actúe, ya que en el intertanto la eficacia de la huelga está siendo afectada cada día en que no se ponga fin al reemplazo.

El artículo 345 también señala que el sindicato afectado por el reemplazo podrá denunciar por sí mismo el reemplazo detectado por la Inspección del Trabajo o podrá hacerse parte de la denuncia que presente la Inspección.

El tribunal, revisados los antecedentes de la denuncia, ordenará al empleador el retiro inmediato de los reemplazantes en la primera resolución, bajo el apercibimiento señalado en el artículo 492, esto es, la aplicación de multa de 50 a 100 UTM mensuales, que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de la medida decretada.

Sin perjuicio de ello, es aplicable lo dispuesto en el artículo 400, que señala que ante el reemplazo de huelguistas, el juez podrá disponer como medida de reparación, una indemnización del daño causado a los afectados por el reemplazo, sin perjuicio de que sea aplicable la multa establecida en el artículo 406.

4.4. El ejercicio del derecho de huelga y otros derechos

Ahora bien, el derecho a huelga convive con otros derechos de igual jerarquía. Ante estas situaciones, habitualmente conocidas como conflictos o colisiones entre derechos, debe buscarse una solución que otorgue a los derechos en pugna una aplicación equilibrada.

Como se sabe, para lograr dicha aplicación debe llevarse a cabo un *juicio de ponderación o proporcionalidad*, en los que el juzgador debe decidir el ámbito legítimo de expresión de cada derecho en pugna y si resulta justificada y proporcional la afectación del derecho que debe ceder.

Este juicio de ponderación entre los derechos en conflicto, debe cumplir ciertos requisitos indispensables al imponer límites a uno de los derechos en pugna y que podemos englobar en la aplicación del denominado "*principio de proporcionalidad*", según el cual, frente a una pugna o conflicto entre derechos de la misma jerarquía, cuanto mayor es el grado de afectación de uno de los derechos implicados, tanto mayor debe ser la importancia de la satisfacción del otro. En efecto, cuanto más alto sea el grado de incumplimiento o

de menoscabo de uno de los derechos involucrados, tanto mayor debe ser la importancia del cumplimiento del otro en pugna.

Así, debe llevarse a cabo un examen de admisibilidad o ponderación de la restricción que se pretende adoptar sobre uno de los derechos implicados, basado en la valoración del medio empleado y el fin deseado. Para ello, es indispensable que la finalidad que tuvo el empleador o la necesidad que buscaba satisfacer con la medida cuestionada, sea legítima.

Este método debe servir para determinar la admisibilidad de las limitaciones o restricciones que pudieran existir sobre el ejercicio del derecho de huelga. Su justificación debe radicar en que salvaguardan otros derechos de igual jerarquía de una forma proporcional, que no impida que la ejecución de la huelga pueda llevarse a cabo.

Pues bien, la nueva Ley N° 20.940 reconoce al derecho de huelga un ámbito de ejecución que debe respetar la libertad de trabajo de los trabajadores de la empresa que no estén involucrados en la huelga, y además impone límites precisos a su ejercicio, al establecer la obligación del sindicato de proveer equipos de emergencia, cuando sean procedentes, durante la ejecución de la huelga. La forma de aplicar estas exigencias al derecho de huelga y estos límites es, precisamente, mediante un *juicio de ponderación o proporcionalidad*, esto es, el ejercicio del derecho de huelga debe adaptarse al respeto de estos otros derechos o a la protección de bienes jurídicos, sin que ello importe su anulación o ineficacia.

4.5. El respeto de la libertad de trabajo de los trabajadores no huelguistas

El artículo 345 declara que la huelga no afectará la libertad de trabajo de los trabajadores no involucrados en ella, ni la ejecución de las funciones convenidas en sus contratos de trabajo.

Conforme a las reglas del *juicio de proporcionalidad*, así como la huelga debe respetar la libertad de trabajo de quienes no participan en ella, dicha libertad debe asimismo respetar el ámbito efectivo de realización de la huelga, esto es, que las operaciones de la empresa se suspendan en proporción a la cantidad y competencias de los huelguistas.

Esto significa que la suspensión de operaciones que conlleva la huelga para la empresa no puede suponer que quienes no forman parte de ella queden impedidos de trabajar. Por otra parte, la libertad de trabajo de quienes siguen trabajando no puede servir para atenuar la paralización efectiva de operaciones que provoque la huelga.

Para permitir una convivencia adecuada entre el derecho de huelga y la libertad de trabajo de quienes no participan en ella, la Ley N° 20.940 dispuso que el empleador puede adoptar medidas tendientes a garantizar el ejercicio de la libertad de trabajo de los no huelguistas.

En efecto, el inciso segundo del artículo 403 establece que el empleador, en el ejercicio de sus facultades legales, podrá modificar los turnos u horarios de trabajo y efectuar las adecuaciones necesarias con el objeto de asegurar que

los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar las funciones convenidas en sus contratos de trabajo, sin que ello constituya práctica desleal ni importe una infracción a la prohibición de reemplazo.

Se trata de un verdadero juicio de ponderación llevada a cabo por la ley: el derecho de huelga debe respetar la libertad de trabajo de quienes no participan en ella, para lo cual el empleador podrá disponer de medidas adecuadas al efecto. Pero la justificación de las medidas que disponga el empleador en virtud de esta norma legal, debe apuntar única y exclusivamente a permitir la continuidad de labores de quienes no están implicados en la huelga. En efecto, las adecuaciones que puede implementar el empleador solo serán las necesarias para asegurar que los trabajadores no implicados en la huelga sigan prestando sus servicios durante la ejecución de la misma.

De esta forma, la ley busca prevenir que, bajo la excusa de permitir el desempeño de los trabajadores que no están en la huelga, el empleador intente reemplazar a los huelguistas disponiendo que los servicios de quienes permanecen fuera de la huelga le permitan atenuar el efecto de suspensión de las operaciones provocado precisamente por la huelga.

De esta forma, será procedente modificar los turnos de trabajo de quienes no están afectos a la huelga o cambiar sus horarios de trabajo, pero solo para que sigan desarrollando sus labores con normalidad y no para cubrir carga adicional de trabajo que aminore los efectos de la huelga. Así, por ejemplo, la realización de horas extras de trabajo por parte de quienes no participan en la huelga, debe ser la habitual, permitiendo así que se exprese la libertad de trabajo de esos trabajadores. Pero un incremento oportunista del tiempo extraordinario de trabajo, contemporáneo al inicio de la huelga, solo se explicaría por la necesidad de cubrir las operaciones suspendidas por la huelga.

Ahora bien, la letra e) del artículo 403 señala que el cambio de establecimiento en que deben prestar servicios los trabajadores no involucrados en la huelga para reemplazar a los trabajadores que participan en ella, es considerado práctica desleal. En este caso, la ley discurre considerando que forma parte de los efectos legítimos de la huelga que el lugar de trabajo quede virtualmente paralizado por ella, aun cuando allí se desempeñen trabajadores no implicados en la huelga. Sin embargo, para resguardar la libertad de trabajo de los trabajadores no huelguistas, el empleador podrá trasladarlos de lugar.

Bajo las reglas del *juicio de proporcionalidad*, cambiar durante la huelga el lugar en que los trabajadores no huelguistas desempeñan sus labores, solo tendrá como justificación resguardar su libertad de trabajo. Si con ello se consigue paliar los efectos de la huelga, impidiendo que se verifique su ámbito legítimo de realización (que las operaciones se suspendan en proporción a la cantidad y competencias de los huelguistas) el traslado de lugar de trabajo habrá sido para reemplazar a quienes están en huelga.

4.6. La huelga no debe incluir acciones de fuerza

Un análisis de las prácticas desleales establecidas en la ley en las que pueden

incurrir trabajadores y organizaciones sindicales con ocasión de la huelga, revela que el ejercicio del derecho de huelga no debe incluir acciones de fuerza contra las cosas ni contra las personas.

La huelga no implica única y exclusivamente la paralización de los servicios de quienes están implicados en ella sino también la posibilidad de manifestarse públicamente en forma colectiva. Tal y como lo señala el inciso primero del nuevo artículo 345, la huelga es un derecho que se ejerce colectivamente, lo que supone llevarla a cabo mediante acciones que involucren al conjunto de los trabajadores implicados en ella. Los trabajadores y el sindicato tienen el derecho de expresarse y manifestarse durante la huelga.

La ley, por su parte, exige que las manifestaciones que se lleven a cabo durante la huelga, no deben incluir el uso de la fuerza física sobre las cosas o física o moral en las personas (letra e) del artículo 404) ni impedir que durante la huelga, por medio de la fuerza, el ingreso a la empresa del personal directivo o de trabajadores no involucrados en ella (letra f) del artículo 404). Tales conductas son constitutivas de prácticas desleales.

Como ya tuvimos ocasión de señalar, impedir que directivos y trabajadores no implicados en la huelga ingresen a las dependencias de la empresa, tiene por objeto salvaguardar su libertad de trabajo, la que se verá injustamente afectada si ellos no pueden cumplir con sus labores.

Pero el deber de no actuar con fuerza durante la huelga se refiere a prevenir que con ello se perturbe el normal desarrollo de la negociación colectiva. En efecto, la ley señala que las prácticas desleales tienen por objeto cautelar que la negociación se lleve a cabo permitiendo que se manifiesten lealmente las opciones de entendimiento entre las partes, de manera que deben prevenirse los actos que supongan obstáculos o impedimentos que efectivamente supongan alterar el desarrollo de la negociación, impidiendo el diálogo entre las partes.

De ello se deduce que las manifestaciones que forman parte del ejercicio del derecho de huelga, no pueden incurrir en acciones de fuerza que enturbien la negociación que se lleva a efecto, al punto de obstaculizar las tratativas entre las partes. El inciso final del artículo 406 señala que cuando se verifiquen actos de fuerza que supongan la comisión de ilícitos más allá de lo que se espera sea un comportamiento leal de las partes de una negociación colectiva, el régimen sancionatorio aplicable a las prácticas desleales deja a salvo la persecución de la respectiva responsabilidad penal.

Para establecer la forma en cómo deben convivir equilibradamente el derecho a manifestarse durante la huelga con el deber de hacerlo sin alterar el desarrollo de la negociación, nuevamente son de utilidad las reglas del *juicio de proporcionalidad*. Bien puede decirse que el ámbito de ejecución efectiva de la huelga incluye la realización de manifestaciones colectivas durante su transcurso, que evidentemente alterarán el normal funcionamiento de la empresa, lo que forma parte de las consecuencias legítimas que puede tener el ejercicio del derecho de huelga. Pero esta alteración del normal funcionamiento de la empresa a causa de la huelga, no puede llegar al extremo de atentar contra los bienes de la empresa o contra las personas.

5. RECLAMACIÓN JUDICIAL CONTRA RESOLUCIÓN DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO QUE SE PRONUNCIA SOBRE EL SOLICITUD EMPRESARIAL DE SERVICIOS MÍNIMOS Y EQUIPO DE EMERGENCIA

El Capítulo VII del Libro IV del Código del Trabajo, instituido por la Ley N° 20.940, se denomina “Limitaciones al ejercicio del derecho de huelga” y sus normas se refieren a que los efectos de la huelga no deben alcanzar a ciertos bienes jurídicos que es necesario salvaguardar durante el transcurso de la misma.

5.1. La determinación de los servicios mínimos

La primera de las limitaciones al ejercicio del derecho de huelga que establece la ley es la determinación de servicios mínimos que dan lugar a la conformación de equipos de emergencia durante la huelga.

Los servicios mínimos y los equipos de emergencia no son instituciones novedosas en nuestro ordenamiento laboral. Ya existían antes de la vigencia de la Ley N° 20.940. Sin embargo, raramente se aplicaban porque la facilidad con que la ley permitía el reemplazo de los trabajadores en huelga reducía la necesidad de recurrir a ellos. Pero con la prohibición clara e inequívoca al reemplazo que establece la nueva Ley, los servicios mínimos y los equipos de emergencia cobrarán un nuevo protagonismo.

El nuevo artículo 359 indica que los servicios mínimos son aquellos que deben ser atendidos durante la huelga, sin afectar su esencia, por ser estrictamente necesarios para proteger los bienes jurídicos que el propio precepto señala expresamente.

Los servicios mínimos constituyen una limitación efectiva al derecho de huelga porque su función es restringir sus efectos, permitiendo que las funciones estrictamente necesarias para proteger ciertos bienes jurídicos que la ley señala, sigan operando durante la huelga. Sin embargo, la propia ley advierte que los servicios mínimos deben ser establecidos sin afectar la esencia de la huelga, consistente en su capacidad efectiva de suspender el funcionamiento de la empresa en proporción a la cantidad y competencias de los trabajadores que participan en ella.

Luego, de lo que se trata es que los servicios mínimos sean determinados con el único propósito de proteger los bienes jurídicos que la ley señala, de manera que no puedan invadir el ámbito efectivo de realización de la huelga más allá de lo que sea estrictamente necesario para el resguardo de esos bienes. De allí precisamente su calificación como “*mínimos*”: los trabajadores que deban conformar los equipos de emergencia para proveer los servicios mínimos no seguirán laborando con normalidad durante la huelga; ellos solo deberán atender las tareas que sean rigurosamente indispensables para cumplir con la función para la cual fueron determinados los servicios mínimos.

Para resguardar la naturaleza estricta de los servicios mínimos, la nueva Ley ha cuidado de definir de forma expresa los únicos supuestos que habilitan

su determinación. Se trata pues de una labor de calificación: para que proceda la determinación de servicios mínimos en un caso concreto, las circunstancias específicas que invoca la empresa para justificarlos deberán subsumirse en algunos de los motivos que expresamente señala la ley para justificar su determinación.

El análisis que debe hacerse para evaluar la procedencia de servicios mínimos y equipos de emergencia, debe ser concreto y aplicado al caso específico de que se trate, considerando las afectaciones que la huelga en ese caso en particular pudiera tener sobre alguno de los bienes jurídicos protegidos. En efecto, como los servicios mínimos se justifican solo en la medida en que sean estrictamente necesarios para salvaguardar los bienes que la ley señala, es menester apreciar cuán necesarios son en cada caso en particular, esto es, sopesar las consecuencias concretas que tendría la huelga en ese caso específico sobre alguno de los bienes protegidos, para determinar si tales consecuencias ameritan la determinación de servicios mínimos y en cuál calidad y envergadura. Las circunstancias concretas y específicas de cada caso deberán por tanto ser tomadas en cuenta.

El propio artículo 359 nos advierte que la calificación de servicios mínimos debe tomar en cuenta las condiciones de cada caso específico de que se trate, al señalar que en la determinación de los servicios mínimos se deben considerar los requerimientos vinculados con el tamaño y características de la empresa, establecimiento o faena. Asimismo, el artículo 360 inciso final declara que la calificación de servicios mínimos podrá ser revisada si cambian las condiciones que motivaron su determinación. Esto revela que la decisión sobre la procedencia de servicios mínimos debe considerar el caso concreto al que se refiere cada petición en específico.

Los supuestos legales que justifican la determinación de servicios mínimos son los siguientes:

a) *Proteger bienes corporales e instalaciones de la empresa:*

Las consecuencias económicas para la empresa que devengan de la ejecución de una huelga, son efectos legítimos de la misma, que precisamente le otorgan su capacidad de presionar al empleador, de manera que éste debe soportar tales consecuencias, como parte del ámbito efectivo de realización de la huelga.

Sin embargo, la huelga no tiene por objeto dañar los bienes e instalaciones de la empresa; su función es suspender las operaciones, no inhabilitar a la empresa para que opere ni afectar la integridad de sus instalaciones.

Puede ocurrir que la suspensión de operaciones producida por la huelga suponga para la empresa el riesgo real que se dañen sus bienes o instalaciones. Ante ese evento es que la ley establece que pueden determinarse servicios mínimos, no para garantizar un nivel de operación que le permita a la empresa atenuar los efectos económicos de la huelga, sino para definir aquellos que sean estrictamente necesarios para proteger los bienes e instalaciones de la empresa durante la paralización.

Por cierto, la necesidad de los servicios mínimos de que se trate en este caso dependerá directamente de la entidad de los daños que se pretenda prevenir. Debe existir un vínculo causal directo entre la suspensión de labores que provoca la huelga y la posibilidad real de que se verifique el perjuicio sobre bienes e instalaciones de la empresa que se pretende evitar, de manera de salvaguardar la esencia del derecho de huelga. Solo procederán entonces los servicios mínimos que sean rigurosamente indispensables para evitar que la paralización producto de la huelga dañe los bienes e instalaciones de la empresa.

b) *Prevenir accidentes:*

La prevención de los riesgos sobre las personas que produzca la paralización de operaciones que implica la huelga, es otro de los supuestos expresamente señalados en el artículo 359 para determinar servicios mínimos.

También en este caso se trata de prevenir riesgo real y efectivo que tenga su causa directa en la paralización que provoque la huelga, por lo que solo procederán los servicios mínimos que sean indispensables para prevenir tales riesgos.

c) *Garantizar la prestación de servicios de utilidad pública, la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas:*

Bajo esta hipótesis la ley busca prevenir las consecuencias que puede tener una huelga sobre el público en general, afectándolo de una forma en que sus necesidades esenciales quedarían sin atención.

El examen de los posibles efectos de una huelga en particular sobre estos bienes jurídicos debe ser necesariamente específico, considerando el tamaño y características de la respectiva empresa, establecimiento o faena, tal y como lo instruye el artículo 359, para determinar si efectivamente una huelga en ellos amenaza la provisión de servicios de utilidad pública y la atención de necesidades básicas de la población, de una forma que exija establecer servicios mínimos para impedir que la atención de tales necesidades no se suspenda.

No es, por tanto, un análisis teórico sobre la huelga que busque establecer límites abstractos y genéricos para ella, sino tiene por objeto apreciar las consecuencias concretas que tendría la huelga en la empresa, establecimiento o faena específicos, sobre servicios relacionados con la vida, la seguridad o la salud de las personas que, de no mediar servicios mínimos no podrían ser recibidos por las personas que los necesiten.

d) *Garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios:*

Como último presupuesto que justifica la determinación de servicios mínimos, la ley señala la prevención de daños ambientales o sanitarios que pudieran tener lugar precisamente por la paralización de las operaciones provocada por la huelga.

Nuevamente de lo que se trata es de prevenir riesgos reales provocados directamente por la huelga, en este caso, sobre el medio ambiente, para lo

cual deberá tomarse especialmente en cuenta el tamaño y características de la respectiva empresa, establecimiento o faena y los probables efectos que tendría la huelga sobre el medio ambiente.

5.2. No proveer equipos de emergencia previamente establecidos es práctica desleal

Una vez que queden establecidos los servicios mínimos y los consecuentes equipos de emergencia, ya sea por acuerdo de las partes o mediante calificación de la Dirección Regional del Trabajo, en su caso, deberán implementarse en el evento que el sindicato respecto al cual se calificaron hiciera efectiva la huelga.

Para proceder a aquello, la empresa, en su respuesta al proyecto de contrato colectivo que el sindicato le presente, deberá proponer a la Comisión Negociadora Sindical los trabajadores afiliados al sindicato que conformarán los equipos de emergencia que corresponda. La Comisión tendrá un plazo de 48 horas para responder a dicha propuesta. Si no responde en dicho plazo se entenderá que la acepta.

En el evento que el sindicato se niegue a destinar los trabajadores solicitados por la empresa para constituir los equipos de emergencia que corresponda, ésta deberá solicitar a la Inspección del Trabajo que se pronuncie dentro del plazo de 5 días contados desde la respuesta del sindicato.

Según lo que establece el artículo 359, si el sindicato no provee el equipo de emergencia que corresponda, la empresa podrá adoptar las medidas necesarias para atender los servicios mínimos, incluyendo la contratación de los mismos, debiendo informar del incumplimiento sindical a la Inspección del Trabajo, para que ésta constate dicho incumplimiento. En todo caso, las medidas que adopte el empleador no podrán involucrar a un número superior de trabajadores del equipo de emergencia que no hayan sido proveídos por el sindicato, salvo que la Inspección autorice fundadamente un número distinto.

Por su parte, el artículo 404 letra d) señala que el incumplimiento del deber de proveer el o los equipos de emergencia que fueron acordados por las partes o dispuestos por la autoridad competente, es constitutivo de práctica desleal.

5.3. El procedimiento para determinar los servicios mínimos

El artículo 360 señala que la calificación de los servicios mínimos y de los equipos de emergencia deberá llevarse a cabo antes del inicio de la negociación colectiva, identificando los servicios mínimos de la empresa así como el número y las competencias profesionales o técnicas de los trabajadores que deberán conformar los equipos de emergencia.

Para ello, el empleador debe proponer por escrito a todos los sindicatos existentes en la empresa, con una anticipación de a lo menos 180 días al vencimiento del instrumento colectivo vigente, su propuesta de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia. Si existen más de un instrumento

colectivo vigente en la empresa, el plazo para proponer servicios mínimos se cuenta respecto del instrumento colectivo más próximo a vencer.

Como puede apreciarse, la ley dispone un procedimiento de determinación de servicios mínimos que debe operar antes del inicio de la negociación colectiva y que debe concentrarse en una sola y única ocasión, de manera que involucre a todos los sindicatos que operan en la empresa en un mismo procedimiento. La finalidad que busca la ley con esta norma, es que el debate sobre los servicios mínimos y su posterior calificación de parte de la respectiva Dirección Regional del Trabajo, acontezca en una sola oportunidad y para todos, y no repetidamente y por separado para cada sindicato que exista en ella. Es pues la empresa respectiva la que debe convocar a todos los sindicatos que operen en ella a implicarse en tal procedimiento, mediante la comunicación de su propuesta.

En el evento que no exista sindicato en la empresa, el empleador deberá formular su propuesta dentro de los 15 días siguientes a la comunicación de la constitución del sindicato efectuada conforme al artículo 225 del Código del Trabajo. Durante dicho plazo no se podrá iniciar un procedimiento de negociación colectiva.

La ley señala que no se podrá iniciar la negociación colectiva en tanto no estén calificados los servicios mínimos y equipos de emergencia. Empero la empresa deberá proponer oportunamente la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia.

Recibida la propuesta del empleador sobre calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, los sindicatos tienen un plazo de 15 días para responderla, pudiendo hacerlo de forma conjunta o separada.

Una vez que los sindicatos responden la propuesta del empleador, las partes tienen un plazo de 30 días para alcanzar un acuerdo. Si así lo hacen, el acuerdo deberá constar en un acta en la que se señalen los servicios mínimos acordados y los equipos de emergencia concordados, suscrita por el empleador y por todos los sindicatos que concurrieran al acuerdo. Copia del acta deberá depositarse en la Inspección del Trabajo, dentro de los 5 días posteriores a su suscripción.

Si las partes no llegan a un acuerdo o el que se celebre no involucra a todos los sindicatos, cualquiera de ellos podrá requerir la intervención de la Dirección Regional del Trabajo dentro de los 5 días siguientes.

El requerimiento de cualquiera de las partes solicitando a la Dirección Regional del Trabajo que califique servicios mínimos en el caso específico de que se trata, inicia un procedimiento administrativo. La respectiva Dirección Regional del Trabajo deberá escuchar a las partes y solicitar un informe técnico al organismo regulador o fiscalizador que tenga competencia sobre las operaciones que realice la empresa respectiva. Las partes también pueden acompañar informes técnicos de organismos públicos o privados. La Dirección del Trabajo podrá además realizar visitas inspectivas.

5.4. El reclamo judicial de la resolución que califica servicios mínimos

La nueva Ley N° 20.940 establece la revisión judicial de todas las resoluciones

de la Inspección del Trabajo que se pronuncien respecto de procedimientos de negociación colectiva. Sin embargo, se omitió el recurso judicial respecto de la resolución que califica los servicios mínimos y los equipos de emergencia.

En efecto, conforme lo dispone el inciso undécimo del artículo 360, la resolución que emita la respectiva Dirección Regional del Trabajo solo será reclamable ante el Director del Trabajo. En armonía con lo dispuesto en la Ley Orgánica Constitucional de bases generales de la Administración del Estado, N° 18.575, se trata de un recurso jerárquico. La Dirección del Trabajo emitirá una resolución sobre tal recurso con la que se dará por concluido el procedimiento administrativo.

Pero una vez terminado el procedimiento administrativo nada impide que un tribunal con competencia en lo laboral pueda revisar la resolución de la Dirección Regional del Trabajo o de la Dirección del Trabajo que se pronuncie sobre un recurso jerárquico, que califique servicios mínimos y los equipos de emergencia.

En efecto, el silencio de la Ley N° 20.940 al respecto no significa que no exista derecho al recurso judicial. Ello contravendría lo dispuesto en el artículo 38 de la Constitución Política del Estado, que expresamente garantiza el derecho constitucional a reclamar judicialmente de las resoluciones administrativas.

Por su parte, la propia la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575, señala en su artículo noveno que: *“Los actos administrativos serán impugnables mediante los recursos que establezca la ley. Se podrá siempre interponer el de reposición ante el mismo órgano del que hubiere emanado el acto respectivo y, cuando proceda, el recurso jerárquico, ante el superior correspondiente, sin perjuicio de las acciones jurisdiccionales a que haya lugar”*.

Por añadidura, el artículo 420 del Código del Trabajo, en su letra e), expresamente otorga competencia a los Juzgados del Trabajo para conocer de todas las reclamaciones que procedan contra resoluciones dictadas por autoridades administrativas en materias laborales, previsionales o de seguridad social.

Tampoco existe un argumento de política legislativa que justifique la carencia de recurso judicial en contra de esta resolución. Todas las demás resoluciones de la Inspección del Trabajo que conforme lo dispuesto en la Ley N° 20.940 se pronuncien en los procedimientos de negociación colectiva, son susceptibles de revisión judicial; no se distingue entonces razón alguna que justifique la ausencia de recurso judicial cuando se califiquen administrativamente servicios mínimos y equipos de emergencia.

De hecho, el anterior artículo 380, vigente hasta la entrada en vigor de la Ley N° 20.940, disponía que la resolución de la Inspección del Trabajo que se pronunciaba sobre la obligación de los trabajadores de proporcionar equipos de emergencia para proveer servicios mínimos, era reclamable ante un tribunal del trabajo. No es, por tanto, novedad, que tal judicialización pueda activarse bajo la nueva Ley.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 504 del Código del Trabajo, el reclamo judicial en contra de la resolución de una Dirección Regional del Trabajo o de la Dirección del Trabajo, en su caso, que se pronuncie sobre la calificación de

servicios mínimos y equipos de emergencia, debiera tramitarse según las reglas del procedimiento Monitorio, al tratarse de una resolución distinta a la aplicación de multa administrativa o a la que se pronuncie sobre reconsideración de multa.

6. RECLAMACIÓN JUDICIAL CONTRA RESOLUCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO QUE CALIFICA CIRCUNSTANCIAS DE HECHO PARA CIERRE TEMPORAL DE LA EMPRESA O *LOCK-OUT*

La nueva Ley N° 20.940 mantuvo la facultad del empleador de reaccionar ante una huelga que le afecte, decidiendo el cierre temporal de la empresa o *lock-out*. Se trata de una medida defensiva del empleador para enfrentar la huelga.

En efecto, tal y como dispone el nuevo artículo 353, desde el momento en que la huelga se haga efectiva, el empleador podrá declarar el cierre temporal de la empresa, que podrá ser parcial o total. Será total si consiste en impedir el acceso a la empresa o establecimiento de todos los trabajadores de la empresa. Será parcial cuando la prohibición de ingreso afecte a todos los trabajadores de uno o más establecimientos de la empresa. Para declarar el cierre temporal será necesario que en el establecimiento respectivo haya trabajadores involucrados en el proceso de negociación que lo origine.

El cierre temporal, sea total o parcial, no podrá durar más allá de 30 días desde iniciada la huelga o desde su término. En todo caso, el cierre no afectará a los trabajadores que conforme a lo que establece el artículo 305, no pueden negociar colectivamente con el empleador.

Ahora bien, conforme lo establece el nuevo artículo 354, el cierre temporal de la empresa o *lock-out* solo podrá ser declarado por el empleador si la huelga afectare a más del 50% del total de trabajadores de la empresa o del establecimiento en su caso, o signifique la paralización de actividades imprescindibles para su funcionamiento, cualquiera que fuere en este caso el porcentaje de trabajadores en huelga.

La calificación de las circunstancias que se invoquen para declarar el cierre temporal de la empresa o *lock-out*, pueden ser reclamada ante la Inspección del Trabajo, la que deberá determinar la procedencia o improcedencia de dicha medida.

La resolución que emita la Inspección del Trabajo será reclamable judicialmente bajo las reglas del artículo 504, esto es, según el procedimiento Monitorio.

Esta posibilidad de judicialización durante un procedimiento de negociación colectiva reglada ya existía en la anterior legislación, por lo que no implica novedades.

7. RECLAMACIÓN JUDICIAL CONTRA RESOLUCIÓN GUBERNAMENTAL QUE DETERMINA EMPRESAS EN LAS QUE NO SE PUEDE EJERCER EL DERECHO A HUELGA

La Ley N° 20.940 también mantuvo la posibilidad que, mediante decreto

gubernamental, se determine que ciertas empresas no pueden enfrentar una huelga, en atención a la especial naturaleza de sus actividades.

En efecto, el antiguo artículo 384 instituía que no podrían declarar la huelga los trabajadores de aquellas empresas que atendieran servicios de utilidad pública o cuya paralización causare grave daño a la salud, al abastecimiento de la población la economía del país o a la seguridad nacional. Para que se produjera tal efecto era necesario que la empresa de referencia comprendiera parte significativa de la actividad respectiva del país, o que su paralización implicara la imposibilidad total de recibir un servicio para un sector de la población.

El nuevo artículo 362, por su parte, señala que el derecho de huelga está impedido para los trabajadores de aquellas empresas que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional.

La calificación de encontrarse una empresa en alguna de estas situaciones se llevará a cabo cada dos años, en el mes de julio, por resolución conjunta de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Turismo, previa solicitud fundada de parte, la que deberá presentarse hasta el 31 de mayo del año respectivo.

El antiguo artículo 384 en tanto, no exigía la solicitud de parte para que se levara a cabo la calificación gubernamental.

La resolución gubernamental que califica a una empresa como no apta para que sus trabajadores lleven a efecto una huelga, deberá publicarse en el Diario Oficial y podrá ser reclamada dentro de los 15 días siguientes a la publicación, ante la Corte de Apelaciones, correspondiente al lugar donde se encuentre domiciliado el reclamante o ante la Corte de Apelaciones de Santiago, a elección del reclamante.

Conforme a lo establecido en el artículo 402, la Corte de Apelaciones que conozca de este reclamo podrá decretar orden de no innovar cuando le ejecución del acto impugnado le produjera un daño irreparable al recurrente. Asimismo podrá declarar inadmisibles la reclamación si el escrito no señalare con precisión, la resolución objeto del reclamo, la o las normas legales que se suponen infringidas, la forma en cómo se ha producido la infracción y las razones por las cuales el acto perjudica al reclamante.

Recibido que sea el reclamo, la Corte de Apelaciones respectiva requerirá el informe conjunto de los ministros que suscribieron el acto reclamado, dentro de un plazo de 10 días. Evacuado dicho traslado o en su rebeldía, la Corte podrá abrir un término probatorio si lo estimare necesario, vencido el cual, se ordenará traer los autos en relación. La vista de la causa gozará de preferencia para su inclusión en tabla.

La Corte, en su sentencia, podrá dar lugar al reclamo, decidiendo u ordenando según corresponda la rectificación del acto impugnado y la dictación de la respectiva resolución, incluyendo a excluyendo a la empresa, según corresponda.

Este es un procedimiento judicial de reclamación que antes no existía en el texto de la ley y que ha sido creado por la Ley N° 20.940. El anterior ar-

título 384 no establecía un procedimiento determinado para revisar la decisión gubernamental que impedía la huelga en ciertas empresas.

8. LA REANUDACIÓN JUDICIAL DE FAENAS

La Ley N° 20.940 instituyó en el nuevo artículo 363 del Código Laboral, una oportunidad de judicialización novedosa en nuestro ordenamiento jurídico, que hasta ahora no existía, otorgándole a un juez con competencia en lo laboral la facultad de ordenar el término de una huelga o de un *lock-out* y la reanudación de faenas ante situaciones excepcionales que importen que la continuación de la huelga o el *lock out* de que se trate produce un grave daño, que solo puede enfrentarse mediante la reanudación de faenas.

El anterior artículo 385 también preveía la posibilidad de que ante una huelga o un *lock-out* que por sus características, oportunidad o duración causare grave daño a la salud, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, se decretara su término y la reanudación de faenas. Pero bajo dicha norma, le competía exclusivamente al Presidente de la República decidir tal medida, respecto a la cual, la ley no establecía un procedimiento judicial ante un juez con competencia en lo laboral.

Ahora, en cambio, es facultad privativa de un juez laboral calificar en un caso concreto que se le presente, los antecedentes que se invoquen para justificar una solicitud de declaración de reanudación de faenas.

El nuevo artículo 363 señala que la reanudación de faenas es una medida extraordinaria, que puede decretarse cuando una huelga o un *lock-out*, por sus características, oportunidad o duración, causare grave daño a la salud, al medio ambiente, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional. Según las reglas propias del *juicio de proporcionalidad*, se trata de situaciones realmente especiales y calificadas, en que el término sin paliativos de la huelga es la única medida que resulta útil para poner fin a un daño grave y efectivo sobre algunos de los bienes que se señalan en la norma, de manera que no existe otra forma de resguardar tales bienes que no sea ordenar la reanudación de faenas, sin que sea materialmente posible proteger a la vez la esencia del derecho de huelga.

Para que un juez conozca de un caso de reanudación de faenas es necesario que se le haya presentado tal solicitud, la que se tramitará según las normas del procedimiento Monitorio.

Pueden presentar tal solicitud el empleador, pidiendo la reanudación de faenas ante una huelga; el o los sindicatos, pidiendo la reanudación de faenas ante un *lock out* y la Dirección del Trabajo, ante uno u otro evento. En todo caso, si la solicitud la presenta el empleador o un sindicato, no será necesario que previo a la acción judicial se haya deducido reclamo ante la Inspección del Trabajo.

La consecuencia de la resolución judicial que decreta la reanudación de faenas es que los trabajadores ponen fin a la huelga y se reintegran a trabajar bajo las mismas condiciones de trabajo que estaban vigentes al momento de

presentar el respectivo proyecto de contrato colectivo. Si la reanudación de faenas se pronuncia respecto de un *lock out*, el cierre temporal de la empresa también deberá cesar para que los trabajadores implicados reanuden sus funciones.

Además, las partes del proceso de negociación colectiva en el que incida la resolución judicial que decreta la reanudación de faenas, deberán someterse a un arbitraje para que dirima la negociación. Para tal efecto, una vez que se le notifique la sentencia ejecutoriada a la Dirección del Trabajo, ésta deberá citar a las partes a una audiencia dentro de quinto día, para la designación del tribunal arbitral, conforme lo instruye el artículo 386.

9. RECLAMACIÓN JUDICIAL CONTRA RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO QUE DEJA SIN EFECTO PACTOS SOBRE CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

La Ley N° 20.940 se propuso además ampliar los temas susceptibles de ser negociados colectivamente entre las empresas y los sindicatos, como una forma de abrir nuevo espacios de debate y acuerdo.

Para tal efecto dispuso la creación de un nuevo Título VI en el Libro IV del Código del Trabajo, denominado “De los pactos sobre condiciones especiales de trabajo”.

La versión del Proyecto de Ley que fue aprobada en el Congreso Nacional establecía la posibilidad de que se incorporaran a la negociación colectiva varias nuevas temáticas, mediante las cuales se permitía que empresas y sindicatos, mediante acuerdos colectivos, flexibilizaran condiciones de trabajo establecidas en la ley respecto de la duración y la distribución de la jornada de trabajo.

Esto implicaba que se otorgaba a las partes un poder de disposición sobre normas legales que establecían contenidos mínimos irrenunciables para los trabajadores. Tal facultad exigía que se tratara de acuerdos colectivos y no individuales, esto es, que los acuerdos solo podían ser aceptados por organizaciones sindicales y no por grupos negociadores cuya existencia se limitaba a convenir con la empresa condiciones de trabajo, sin que hubiera detrás de ello una representación colectiva y permanente de los trabajadores que se implicaran en ellos. Por tal motivo, la versión del Proyecto de Ley que fue aprobada en el Congreso Nacional señalaba expresamente que solo las organizaciones sindicales podrían negociar estos pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

Sin embargo, luego de que el Tribunal Constitucional anunciara cuál sería su veredicto respecto del requerimiento de inconstitucionalidad presentado por Senadores y Diputados en contra del Proyecto de Ley aprobado por el Congreso Nacional, dando a conocer que había aceptado el reclamo de inconstitucionalidad presentado, por lo que se eliminaría del Proyecto de Ley las normas que establecían el derecho preferencial de las organizaciones sindicales a negociar colectivamente por sobre los grupos negociadores, se consideró que ante tal decisión, probablemente se podría argüir el derecho de los grupos negociadores a pactar también condiciones especiales de trabajo

que supusieran relativizar las reglas legales sobre duración y distribución de jornada laboral. Ello hubiera desnaturalizado los pactos sobre condiciones especiales de trabajo, pudiendo incluso convertirse en una vía a disposición de las empresas para eludir el cumplimiento de las obligaciones legales sobre duración y distribución de jornada laboral, mediante acuerdos con grupos negociadores que no se constituían, en realidad, en contraparte permanente y organizada de los empleadores.

Por tal motivo, el gobierno decidió enviar un veto sustitutivo que eliminó algunas de las normas incluidas en el Título VI del Proyecto de Ley, el que fue aprobado, resultando de todo ello que las actuales normas vigentes de este Título instituyen una versión atenuada de los pactos de condiciones especiales de trabajo, permitiendo que mediante ellos solo se dispongan acuerdos para distribuir la jornada semana en 4 días y para acordar sistemas de jornadas que combinen trabajo presencial con trabajo fuera de la empresa, aplicables a categorías de trabajadores expresamente indicados en el acuerdo que se trate.

9.1. Requisitos de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo

Para que sea lícita la negociación y adopción de estos acuerdos, es necesario que se cumplan varios requisitos, previstos por la Ley para garantizar que estos pactos son consecuencia del ejercicio efectivo de autonomía colectiva representada por organizaciones sindicales.

Primeramente, es menester que la empresa que se involucre en la negociación y adopción de estos acuerdos, tenga un grado de afiliación sindical relevante, de manera que exista una contrapartida sindical lo suficientemente representativa como para estar validada para celebrar acuerdos de esta naturaleza. El artículo 374 exige que exista al menos un 30% de sindicalización en el total de trabajadores de la empresa para que en ella se puedan celebrar estos acuerdos.

El cumplimiento de este porcentaje de afiliación sindical en la empresa se apreciará considerando todas las organizaciones sindicales que existan en ella, de manera que la ley admite la posibilidad que dicha proporción de afiliación se logre sumando organizaciones de distinto grado de representación, pudiendo todas ellas, de forma conjunta o separada, pactar estos acuerdos, si se verifica el porcentaje total de sindicalización que exige la ley en la empresa.

Por otra parte, el artículo 374 también señala que estos pactos solo podrán acordarse en forma directa y sin sujeción a las normas de negociación colectiva reglada, refiriéndose así a la negociación que directamente y sin tener cumplir norma procedimental alguna pueden llevar a cabo las organizaciones sindicales, según lo que señala el artículo 314.

Como las tratativas que puedan llevar a cabo las partes respecto a estos pactos, no deben cumplir norma procesal alguna, la Ley establece que, en todo caso, los socios del sindicato implicado deberán aprobar el acuerdo negociado para que éste entre en vigor. En efecto, el artículo 374 también señala que dicha aprobación deberá sujetarse a las reglas que disponga el respectivo estatuto sindical y si estos nada dijeran, se entenderá que el pacto se aprueba

si en asamblea convocada al efecto ante Ministro de Fe, lo acepta la mayoría absoluta de los socios.

9.2. Aplicación y duración de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo

Una vez que se acuerdan, estos pactos se aplican a los trabajadores representados por las organizaciones sindicales que los hayan celebrado, salvo que las partes hubieren excluido expresamente de su aplicación a trabajadores que lo hubieren solicitado.

La ley también prevé la posibilidad de que estos pactos también se apliquen a trabajadores no sindicalizados de la empresa que los celebró. Para ello, será necesario que cada trabajador manifieste por escrito su consentimiento expreso. De esta forma, la ley admite que el acuerdo aceptado por un sindicato, pueda luego extenderse a otros trabajadores no sindicalizados mediante su propia ratificación, volviendo así en individual un acuerdo colectivo.

Conforme lo establece el artículo 374, la duración de estos pactos no será superior a 3 años.

Por otra parte, conforme lo dispone el artículo 336, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo, no forman parte del piso de negociación, de manera que para renovarlas luego del término de su vigencia, deben volver a negociarse y acordarse.

9.3. Aplicación y duración de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo

La Ley establece expresamente cuáles pueden ser las materias objeto de estos acuerdos:

a) *Pactos sobre distribución de jornada semanal de trabajo*

El artículo 375 permite que se acuerde que la jornada semanal se distribuya en solo 4 días. En ese caso, no podrán trabajarse más de 12 horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo las horas ordinarias y extraordinarias y los descansos. Si la jornada superara las 10 horas, deberá acordarse una hora de descanso imputable a ella.

b) *Pactos para trabajadores con responsabilidades familiares*

El artículo 376 permite a su vez que se acuerden pactos para establecer sistemas de jornada para trabajadores con responsabilidades familiares, que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella. El empleador y el sindicato podrán definir también que estos pactos puedan aplicarse a trabajadores jóvenes que cursen estudios regulares, mujeres, personas con discapacidad u otras categorías de trabajadores.

Una vez adoptado un acuerdo como éste, cada trabajador que quiera

que se le aplique deberá solicitar por escrito al empleador, el que tendrá un plazo de 30 días para aceptar o rechazar la solicitud. Si es aceptada deberá suscribirse el respectivo anexo de contrato de trabajo, que deberá contener las menciones que el artículo 376 señala.

En todo caso, el trabajador podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en su contrato de trabajo, previo aviso por escrito al empleador con una anticipación de al menos 30 días.

9.4. Reclamación judicial de la resolución que deje sin efecto un pacto sobre condiciones especiales de trabajo

Estos pactos deben ser registrados de manera electrónica ante la Dirección del Trabajo por parte del empleador, dentro de los 5 días siguientes a su suscripción.

Conforme lo dispuesto en el artículo 377, en caso de incumplimiento de los requisitos legales para la adopción legítima de estos pactos o si sus estipulaciones infringen gravemente el cumplimiento de normas de higiene y seguridad en el trabajo, el Director del Trabajo podrá, mediante resolución fundada, dejar sin efecto estos pactos.

La respectiva resolución es reclamable judicialmente según las reglas del procedimiento laboral de aplicación general. Se trata de una acción judicial que no existía antes de la entrada en vigor de la Ley N° 20.940, ya que antes de ella no existía la posibilidad de celebrar estos acuerdos.

IV. CAMBIOS AL PROCEDIMIENTO MONITORIO

La Ley N° 20.974, publicada el 3 de diciembre de 2016, introdujo un cambio al artículo 500 del Código del Trabajo, agregándole al inciso quinto, una nueva oración, referida a la situación en que se cite a la audiencia única de este procedimiento por estimar el juez que no existen antecedentes suficientes para su pronunciamiento sobre la demanda interpuesta.

La nueva Ley introdujo a este inciso quinto una oración, que señala que en el evento en que el juez cite a la audiencia única de este procedimiento, por estimar que no existen antecedentes suficientes para su pronunciamiento, el tribunal fijará dentro de los 20 días siguientes a la fecha de la resolución, el día y la hora de celebración de la audiencia, debiendo mediar entre la notificación y la celebración de dicha audiencia, a lo menos, 5 días.

La Ley N° 20.974 también incorporó un nuevo inciso final al artículo 501 del Código del Trabajo, en el que señala que siempre que se trate de una causa de interés colectivo o causas que presenten mayor complejidad, el juez podrá, mediante resolución fundada, dictar la sentencia respectiva hasta en un plazo de 3 días de terminada la audiencia, la que deberá notificarse en la forma prevista en el inciso primero del artículo 457, es decir, de la misma forma en que son notificadas las partes de la sentencia definitiva en el procedimiento de aplicación general.

ÍNDICE

Presentación	7
Prólogo de la segunda edición	9
Prólogo de la primera edición	11
Abreviaturas	15

CAPÍTULO I

LA REFORMA PROCESAL LABORAL

Sumario	17
Sección primera	
LOS ANTECEDENTES DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL Y PREVISIONAL	19
Derechos laborales y su vigencia efectiva	19
El Foro de la Reforma Procesal Laboral y Previsional (FRPLP)	20
Las modificaciones a la Ley N° 20.087	20
Vigencia de la ley N° 20.087	21
Enmiendas legales posteriores a la entrada en vigencia de la Reforma	21
Sección segunda	
PRINCIPALES MODIFICACIONES AL PROCEDIMIENTO EN JUICIO DEL TRABAJO	23
Las principales modificaciones de la Ley N° 20.087	23
El juez, rector del proceso	23
El modelo de audiencias	24
Inmediación y juicio oral	24
Naturaleza del juicio del trabajo	25
Sección tercera	
JUSTICIA ESPECIALIZADA. ASPECTOS ORGÁNICOS	26
Los juzgados de letras del trabajo	26
Distribución de causas	29
Estructura y composición del juzgado de letras del trabajo	29

Comité de Jueces	30
Juez Presidente del Comité de Jueces	31
Unidades administrativas	31

CAPÍTULO II

COMPETENCIA, PRINCIPIOS FORMATIVOS
Y NORMAS COMUNES DEL PROCEDIMIENTO

Sumario	33
Sección primera	
COMPETENCIA DE LOS JUZGADOS DE LETRAS DEL TRABAJO	35
Competencia de los juzgados de letras del trabajo	35
Materias de competencia de los juzgados de letras del trabajo	35
Competencia de los juzgados de letras del trabajo y procedimientos	36
Improcedencia de la prórroga de la competencia en sede laboral	38
Reglas de determinación de la competencia relativa del juzgado de letras del trabajo ...	38
Sección segunda	
LOS PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL PROCESO	39
Los principios formativos del proceso	39
Los principios formativos y la oralidad	39
El principio de inmediación	40
Principio de impulso procesal de oficio	41
El principio de celeridad	42
Principio de bilateralidad de la audiencia	43
Principio de buena fe procesal	44
Principio de gratuidad	44
Principios formativos del proceso y norma sustantiva	45
Sección tercera	
NORMAS COMUNES DE PROCEDIMIENTO	46
Los procedimientos en juicio del trabajo	46
Normas comunes de procedimiento	46
Supletoriedad de las normas procesales	47
Asistencia letrada	48
Litigación electrónica	49
Costas	50
Plazos	50
Notificaciones	51
Incidentes	51
La función cautelar del juez relativa al proceso	55
La función cautelar del juez y el resultado de la acción	55
Las medidas cautelares	56
Las medidas cautelares especiales	57
Las medidas prejudiciales	58
Medidas precautorias	60
Caducidad y alzamiento de las medidas cautelares	60

CAPÍTULO III
EL PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN GENERAL

Sumario	63
Sección primera	
EL PROCEDIMIENTO GENERAL U ORDINARIO EN JUICIO DEL TRABAJO	65
El procedimiento en un modelo de audiencias	65
Las formas de iniciar el procedimiento	65
La demanda en juicio del trabajo	66
Documentos que se deben acompañar con la demanda	67
El examen de admisibilidad de la demanda	69
Incompetencia del tribunal	70
Caducidad de la acción	70
La resolución que da traslado a la demanda	71
Notificación de la demanda a terceros	72
De la acumulación de acciones y de autos	72
De la contestación de la demanda, excepciones y reconvención	74
Limitación sustantiva y procesal a la contestación de la demanda	75
De las excepciones que se oponen en juicio	75
La demanda reconvenzional	77
Sección segunda	
DE LA AUDIENCIA PREPARATORIA	78
Esbozo de la audiencia preparatoria	78
Incomparecencia de las partes	78
La determinación de la controversia	78
La etapa de la conciliación	80
La determinación de los hechos a probar	81
La prueba ilícita u obtenida con vulneración de derechos fundamentales	84
Designación de día y hora para la audiencia de juicio	86
Dictación de sentencia parcial o definitiva en la audiencia preparatoria	86
Acta de la audiencia	87
Sección tercera	
DE LA AUDIENCIA DE JUICIO	88
Esbozo de la audiencia de juicio	88
De los medios de prueba	88
De la producción de la prueba	89
Oportunidad procesal y producción de la prueba	90
La prueba documental	91
La prueba confesional	93
La prueba testimonial	94
La exhibición de documentos	96
La prueba pericial	96
Oficios	97
Otros elementos de convicción no regulados	97
Otras situaciones no reguladas por el procedimiento	97
Observaciones a la prueba	97
Dictación de la sentencia en la audiencia o con posterioridad a la misma	98
Acta de la audiencia	98

CAPÍTULO IV
LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES EN JUICIO
DEL TRABAJO

Sumario	99
Sección primera	
LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES	101
Procedimiento de aplicación general y los procedimientos especiales	101
Sección segunda	
EL PROCEDIMIENTO MONITORIO	102
El procedimiento monitorio	102
Ámbito de aplicación	102
Reclamación administrativa previa	103
Actuaciones de las partes en la instancia administrativa	104
La demanda en procedimiento monitorio	104
Resolución recaída en la demanda	105
Reclamación contra la resolución que recae en la demanda	106
La audiencia de contestación, conciliación y prueba	106
La sentencia monitoria	107
Los recursos	108
Sección tercera	
EL PROCEDIMIENTO DE TUTELA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES	109
El procedimiento de tutela de los derechos fundamentales	109
Ámbito de aplicación	109
Los derechos fundamentales tutelados por la acción	110
Lesión de derechos y garantías	112
Titulares de la acción	113
Acumulación de acciones	115
Vulneración de derechos fundamentales y discriminación con ocasión del despido	116
Reglas especiales del procedimiento de tutela. Denuncia	117
Suspensión provisional de los efectos del acto impugnado	118
Onus probandi	118
La sentencia	120

CAPÍTULO V
SENTENCIA, RECURSOS Y EJECUCIÓN

Sumario	121
Sección primera	
LA SENTENCIA EN JUICIO DEL TRABAJO	121
De las resoluciones judiciales	123
Requisitos de la sentencia definitiva	123
Requisitos de sentencia que declara dos o más empresas como empleador único	125
La motivación de la sentencia	126

Oportunidad en que se dicta la sentencia definitiva	126
Dictación de la sentencia e intermediación	127
Notificación de la sentencia	128
Sección segunda	
DE LOS RECURSOS PROCESALES	129
Los recursos procesales	129
Los recursos procesales en el CT	129
El recurso de reposición	130
El recurso de apelación	133
Otros casos de apelación	134
Requisitos del recurso	135
Conocimiento y resolución del recurso	135
El recurso de hecho	135
El recurso de nulidad	137
El recurso de unificación de jurisprudencia	140
Sección tercera	
CUMPLIMIENTO DE LA SENTENCIA Y EJECUCIÓN DE LOS TÍTULOS EJECUTIVOS LABORALES ..	143
Cumplimiento y ejecución	143
Del cumplimiento de la sentencia	143
Tribunal competente	144
De la defensa del ejecutado	144
Cautelar especial en materia de ejecución	145
Convenio de pago	145
Del embargo	146
Recursos procedentes en la etapa de ejecución	146
Ejecución de los títulos ejecutivos laborales	147

ANEXOS

Sumario	149
Sección primera	
CUADROS ESQUEMÁTICOS DE PROCEDIMIENTOS	151
Procedimiento General u Ordinario	151
Audiencia Preparatoria en Procedimiento General u Ordinario	152
Audiencia de Juicio en Procedimiento General u Ordinario	152
Procedimiento Monitorio	155
Sección segunda	
ACTAS DE AUDIENCIA	156
Acta de audiencia preparatoria procedimiento ordinario	156
Acta de audiencia de juicio Procedimiento ordinario	158
Sección tercera	
SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA	160
Accidentes del trabajo - Transmisibilidad del daño moral	160

Carta de Despido - Fundamentos de la causal	160
Carta de despido - Omisión de la carta	160
Concepto de última remuneración - Colación y movilización	162
Compatibilidad de las acciones del artículo 169 letras a) y b) del Código del Trabajo ..	163
Desafuero - Facultad del juez	163
Despido indirecto - Suspensión plazo para interposición acción judicial	164
Finiquito - poder liberatorio	165
Gratificaciones	165
Jornada entre 30 y 45 horas semanales y remuneración	165
Lucro cesante	165
Fuero maternal	166
Fuero sindical - contrato a plazo	167
Huelga	167
Huelga - remplazo de trabajadores en huelga	167
Imputación en caso de causal necesidad de la empresa de dinero del seguro de cesantía .	168
Laboralidad de falsos honorarios en sector público	169
Laboralidad - Funcionarios de municipalidades contratados a honorarios	170
Necesidades de la empresa	171
Nulidad del despido	171
Nulidad del despido - Vencimiento de contrato a plazo	172
Nulidad - Liquidación concursal	173
Nulidad del despido - autodespido - no pago cotización configura incumplimiento grave 160 N° 7	174
Nulidad del despido -Subcontratación	175
Práctica antisindical - Caso fortuito o fuerza mayor	175
Prescripción	177
Semana corrida	177
Subcontratación aplicable a entidades públicas	178
Subcontratación - Expresión acuerdo contractual	179
Tutela y autodespido	179
Tutela y nulidad del despido	180
Tutela y función pública	181
Tutela y no renovación de la contrata	183
 Sección cuarta	
ARTÍCULOS DE DOCTRINA	184
 Revista Laboral Chilena	184
Estudios Laborales de Sociedad Chilena del Derecho del Trabajo / Anuario	216
Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social	222
 Sección quinta	
LEY 20.940 MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES	227
Introducción	227
I. La discriminación en el trabajo	228
II. La protección de la libertad sindical	229
1. Las nuevas normas sobre prácticas antisindicales	231
1.1. Una definición amplia de las prácticas antisindicales	231
1.2. Los casos ejemplares de los nuevos artículos 289 y 290	232
1.3. Las consecuencias de las prácticas antisindicales	234
1.4. Las nuevas normas sobre despido antisindical	235

2.	Las nuevas normas sobre prácticas desleales en la negociación colectiva	236
2.1.	Las prácticas desleales como un incumplimiento al deber de observar la buena fe de las partes de la negociación colectiva	237
2.2.	Prácticas desleales que infringen una obligación legal en el procedimiento de negociación colectiva reglada	238
2.3.	Prácticas desleales que entorpecen la negociación colectiva y sus procedimientos	239
2.4.	La práctica desleal de incumplir las estipulaciones de un instrumento colectivo	240
2.5.	Las consecuencias de las prácticas desleales	241
III.	La negociación colectiva	242
1.	Reclamación judicial contra la resolución de la Inspección del Trabajo que se pronuncia sobre el derecho a negociar colectivamente de un trabajador	242
2.	Reclamación judicial respecto del derecho sindical a requerir información a la empresa	244
2.1.	El derecho sindical a recibir información periódica	244
2.2.	El derecho sindical a recibir información específica para preparar la negociación colectiva	244
2.3.	El derecho sindical a recibir información por cargos o funciones de los trabajadores	246
2.4.	El derecho sindical a requerir información por vía administrativa y judicial	246
3.	Reclamación contra resolución de la inspección del trabajo que se pronuncia sobre respuesta del empleador y sus impugnaciones	247
3.1.	Oportunidad de la respuesta al proyecto de contrato colectivo	248
3.2.	La respuesta al proyecto de contrato colectivo debe reconocer el piso de la negociación colectiva	248
3.3.	La respuesta al contrato colectivo debe ser completa	249
3.4.	Impugnaciones y reclamaciones de las partes al proyecto de contrato colectivo y a la respuesta del empleador	249
4.	Denuncia judicial por reemplazo de trabajadores huelguistas	250
4.1.	El reconocimiento legal del derecho de huelga	250
4.2.	El ejercicio del derecho de huelga y la prohibición del reemplazo	252
4.3.	El reemplazo de trabajadores huelguistas es una práctica desleal grave	253
4.4.	El ejercicio del derecho de huelga y otros derechos	254
4.5.	El respeto de la libertad de trabajo de los trabajadores no huelguistas	255
4.6.	La huelga no debe incluir acciones de fuerza	256
5.	Reclamación judicial contra resolución de la Inspección del Trabajo que se pronuncia sobre el solicitud empresarial de servicios mínimos y equipo de emergencia	258
5.1.	La determinación de los servicios mínimos	258
5.2.	No proveer equipos de emergencia previamente establecidos es práctica desleal	261
5.3.	El procedimiento para determinar los servicios mínimos	261
5.3.	El reclamo judicial de la resolución que califica servicios mínimos	261
6.	Reclamación judicial contra resolución de Inspección del Trabajo que califica circunstancias de hecho para cierre temporal de la empresa o <i>lock-out</i>	264
7.	Reclamación judicial contra resolución gubernamental que determina empresas en las que no se puede ejercer el derecho a huelga	264
8.	La reanudación judicial de faenas	266
9.	Reclamación judicial contra resolución de la Dirección del Trabajo que deja sin efecto pactos sobre condiciones especiales de trabajo	267
9.1.	Requisitos de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo	268

9.2. Aplicación y duración de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo	269
9.3. Aplicación y duración de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo	269
9.4. Reclamación judicial de la resolución que deje sin efecto un pacto sobre condiciones especiales de trabajo	270
IV. Cambios al procedimiento monitorio	270