

“DEL PROCEDIMIENTO DE APLICACION
GENERAL EN MATERIA LABORAL”.

TOMAS HUBNER MANDIOLA

A decorative graphic consisting of several horizontal lines of varying lengths, some solid and some dashed, positioned to the left of the main title text.

**MEMORIA
DE
TITULO**

UNIVERSIDAD GABRIELA MISTRAL

ME.DER
(13)
2012

26076

UNIVERSIDAD GABRIELA MISTRAL
FACULTAD DE DERECHO

M04386C0

MEMORIA DE PRUEBA.

Nombre del alumno:
Tomás Hübner Mandiola.

**"DEL PROCEDIMIENTO
DE APLICACIÓN GENERAL
EN MATERIA LABORAL"**

FACULTAD DE DERECHO
2012

80010053

UNIVERSIDAD GABRIELA MISTRAL
FACULTAD DE DERECHO

Santiago, 4 de noviembre, 2012

Señora
Solange Doyharçabal Casse
Directora
Facultad de Derecho
Presente

Señora Directora:

El Departamento de Investigación Jurídica ha revisado la Memoria de Prueba del alumno, don **TOMÁS HÜBNER MANDIOLA**, titulada "DEL PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN GENERAL EN MATERIA LABORAL" y sobre la base de este segundo estudio y del Informe de la Profesora Guía, señora María Paz Rodríguez Maluenda, viene en confirmar la nota Seis (6.0), con la que ha sido calificada.

Dios guarde a la señora Directora,


VICTOR MUKARKER OVALLE
DIRECTOR

DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN JURÍDICA
"PROFESOR ENRIQUE EVANS DE LA CUADRA"

UNIVERSIDAD GABRIELA MISTRAL
FACULTAD DE DERECHO
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN
JURÍDICA

P.S.: Se acompaña Informe de la Profesora Guía,
Señora María Paz Rodríguez Maluenda.

VMO/Pmp.

MARIA PAZ RODRIGUEZ MALUENDA

ABOGADO

Santiago, veintiocho de diciembre de dos mil once.

Señor
Víctor Mukarker Ovalle
Director
Dpto. de Investigación Jurídica
Facultad de Derecho
Universidad Gabriela Mistral
Presente

De mi consideración:

Por la presente, tengo el agrado de informar a Ud. la Memoria para optar al Grado de Licenciado en Derecho del Sr. Tomás Hubner Mandiola, titulada "Del Procedimiento de Aplicación General en Materia Laboral".

El trabajo consta de Introducción, 3 capítulos, Conclusión, Índice y Bibliografía.

En la introducción, el alumno explica el objetivo de su trabajo, mostrando al lector los beneficios de la reforma laboral que se gestó con la creación de la ley 20.087 y sus posteriores modificaciones, postulando la especialidad de la ley del trabajo, la necesidad de aumentar la dotación de jueces y de agilizar la tramitación de los juicios de acuerdo a la realidad social que impera en nuestros tiempos;

En el capítulo I, el autor aborda los principios formativos del proceso laboral, dando a conocer sus características principales, a saber, la oralidad, concentración y publicidad, y explicando cada uno de los principios que sustentan esta reforma, entre los cuales destacan la inmediación y el impulso procesal de oficio, que permiten al juez un rol activo y protagónico en el desarrollo de las audiencias, la celeridad, la buena fe, gratuidad y la bilateralidad de la audiencia;

En el capítulo II, analiza las reglas comunes en el proceso laboral, que tienen aplicación por remisión al artículo 432 del Código del Trabajo al disponer que *"En todo lo no regulado en este código o en leyes especiales, serán aplicables, supletoriamente, las normas contenidas en los Libros I y II del Código de Procedimiento Civil, a menos que ellas sean contrarias a los principios que informan este procedimiento"*. Se refiere a la asistencia letrada, litigación electrónica, a las actuaciones que garantizan el debido proceso, cómo deben ser las notificaciones, y las particularidades e innovaciones que presentan éstas en comparación a las

normas comunes a todo procedimiento y que tienen por objeto evitar dilaciones innecesarias en la tramitación; también aborda la función cautelar y el tratamiento de las medidas cautelares;

El capítulo III se refiere latamente al Procedimiento de Aplicación General y el desarrollo de éste en sus dos audiencias: preparatoria y de juicio; pero inicia su exposición con la demanda, sus requisitos y proveído, examen de admisibilidad de la misma, contestación de la demanda, excepciones y reconvención;

El desarrollo que da el autor a este capítulo imprime un carácter ágil y práctico a los objetivos de su trabajo, permitiendo al lector adquirir un cabal conocimiento del proceso de aplicación general, de sus etapas, de las facultades de sus intervinientes, y de las oportunidades procesales en que cada uno de ellos puede ejercer sus derechos y atribuciones. Ilustra perfectamente cómo las partes deben ofrecer y rendir sus pruebas, y las eventualidades que pueden acontecer en el desarrollo del juicio en relación a los incidentes que se produzcan, finalizando con los alegatos de clausura de los apoderados de las partes en el que observarán la prueba y manifestarán sus conclusiones en apoyo a las pretensiones sostenidas. Incorpora, además, actas de cada una de las audiencias, fiel registro de lo que en cada una de ellas ocurrió;

Finalmente, en su conclusión, hace un análisis de los aspectos que se consideraron para reformar la justicia laboral, teniendo como finalidad, no solo agilizar y especializar el procedimiento, sino que enfocar la reforma a establecer y garantizar el debido proceso enmarcado en concordancia con lo que se conoce como "derecho al plazo razonable", aportando una solución efectiva, eficiente y oportuno a los problemas de carácter laboral y previsional. El rol activo del juez y la intermediación permiten generar una dinámica positiva en el desarrollo de los juicios, concluyendo el autor, el aumento de los términos de causas en la etapa de conciliación, lo que es consecuencia de los principios que inspiran esta nueva justicia.

El trabajo realizado por el alumno resulta de gran utilidad ya que permite tener una clara noción de los aspectos generales de procedimiento de aplicación general, describiendo sus lineamientos a través de los principios formativos e inspiradores de la reforma, como así, de los aspectos puntuales y específicos del mismo , su regulación, y objetivos; introduce un aspecto interesante al analizar las normas comunes a todo procedimiento que también le son aplicables en forma supletoria, logrando evidenciar las diferencias introducidas especialmente para agilizar el procedimiento laboral;

El trabajo se presenta en orden, de fácil lectura y comprensión para el lector, esquemático y comprensivo de todos los aspectos necesarios para entender la dinámica y desarrollo, en nuestra legislación, del procedimiento ordinario en materia laboral;

Por lo antes expuesto, califico el trabajo del Sr. Hubner, con nota 6.0 (seis punto cero).-

Saluda atentamente a Ud.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Paz Rodríguez Maluenda', written in a cursive style.

María Paz Rodríguez Maluenda
Profesora Titular Derecho Procesal.

MEMORIA DE PRUEBA.

“Del Procedimiento de aplicación general en materia laboral”

Alumno: Tomás Hübner Mandiola

Profesor guía: María Paz Rodríguez Maluenda.

FACULTAD DE DERECHO:

Santiago, 28 de Diciembre del año 2011.

Índice:

Introducción.....	1
Capítulo I: De los principios formativos del proceso.....	7
I Características del proceso laboral.....	7
a) Oralidad.....	7
b) Concentración.....	9
c) Publicidad.....	11
II Principios formativos del proceso.....	12
a) Principio de la inmediación.....	13
b) Principio del impulso procesal de oficio.....	15
c) El principio de la celeridad.....	18
d) Principio de bilateralidad de la audiencia.....	20
e) Principio de la buena fe en materia laboral.....	22
f) Principio de la gratuidad.....	23
Capítulo II: Reglas comunes en el proceso laboral.....	25

I: Estructura de las normas comunes en el proceso laboral.....	25
II: Las normas propias del procedimiento del trabajo.....	26
2.1) Asistencia letrada.....	26
2.2) Litigación electrónica.....	27
2.3) Las costas.....	28
III Normas referidas a las garantías del debido proceso.....	29
3.1) Plazos.....	29
3.2) Notificaciones.....	31
3.3) Notificación personal.....	32
3.4) Notificación personal especial laboral.....	34
3.5) Notificación por avisos.....	36
3.6) Notificación por carta certificada.....	38
3.7) Notificación de la sentencia definitiva o de la sentencia parcial.....	39
3.8) Notificación de otro tipo de resoluciones.....	39

IV. Incidentes.....	40
V. La función cautelar del juez y el resultado de la acción.....	41
5.1) Las medidas cautelares.....	43
5.2) Las medidas cautelares especiales.....	44
5.3) Las medidas prejudiciales.....	45
5.4) Medidas precautorias.....	48
5.5) Caducidad y alzamiento de las medidas cautelares.....	51
Capítulo III Del procedimiento de aplicación general.....	54
I Esquema del proceso.....	54
a) Modos de dar inicio al proceso.....	55
b) La demanda en el juicio del trabajo.....	56
c) Documentos que se deben acompañar con la demanda.....	58
d) El examen de admisibilidad de la demanda.....	59

e) La resolución que da traslado a la demanda.....	61
f) La acumulación de acciones.....	63
g) La acumulación de autos.....	64
h) De la contestación de la demanda, excepciones y de la reconvención.....	66
i) De las excepciones que se oponen en juicio.....	69
II De la audiencia preparatoria.....	71
a) Breve síntesis sobre ella.....	71
b) Incomparecencia de las partes.....	72
c) La determinación de la controversia.....	73
d) La etapa de conciliación.....	76
e) La determinación de los hechos a probar.....	77
f) De la oportunidad para ofrecer la prueba documental y de la facultad del juez para decretar pruebas de oficio.....	80
g) De la facultad del juez de decretar medidas cautelares.....	81

h) Otras diligencias relativas a las pruebas.....	82
i) Designación de día y hora para la audiencia de juicio.....	84
j) Dictación de sentencia parcial o definitiva en la audiencia preparatoria.....	84
k) Acta de audiencia.....	85
III. De la audiencia de juicio.....	86
a) Breve análisis sobre ella.....	86
b) De los medios de prueba.....	87
c) De la producción de la prueba.....	87
d) Casos de pruebas que se rinden fuera de la audiencia de juicio.....	90
e) La prueba documental.....	91
f) La prueba confesional.....	93
g) La prueba de testigos.....	96
h) La exhibición de documentos.....	99
i) La prueba pericial.....	101

j) Oficios.....	102
k) Otros elementos de convicción no regulados.....	102
l) Alegatos finales.....	102
m) Acta de la audiencia.....	103
Conclusión.....	108
Anexos.....	114
Acta de audiencia preparatoria.....	114
Acta de audiencia de juicio.....	130
Acta de audiencia especial.....	142
Bibliografía.....	150-151

INTRODUCCIÓN.

El procedimiento de aplicación general en materia laboral, está marcado por una visión moderna del camino que debe seguir la justicia. Fruto de la reforma que se hizo al libro V del Código del Trabajo, reemplazando al antiguo proceso laboral, nos encontramos con un juicio del trabajo que está a las alturas que se exigen hoy en día.

Este nuevo proceso laboral permite, al trabajador, un mejor acceso a la justicia. Es un proceso moderno que otorga un sello único y específico a las materias que trata en comparación con otros procedimientos.

Se llegó a establecer la necesidad de la especialización de la jurisdicción laboral y previsional, y por ello nace este nuevo proceso, teniendo en cuenta la necesidad de contar con un tribunal eficiente y especializado en materias laborales. En consideración a ello y de las discusiones a este proyecto de ley, que crea un nuevo proceso laboral, es que se dio una nueva estructura orgánica a los tribunales, aumentando el número de jueces laborales.

Es importante hacer presente que, además del procedimiento de aplicación general, el monitorio y el de tutela, existe uno de reclamación de multas y demás resoluciones administrativas.

La realidad social, el marco en que se mueve la sociedad hoy en día, exige un procedimiento rápido y ajustado a las necesidades de los trabajadores y de todos los actores que puedan participar en este procedimiento. Debido a ello, que se dio origen a la ley 20.087 y a sus siguientes modificaciones, como la ley 20.260, para regular los juicios del trabajo y no dejar en la indefensión a los trabajadores en juicios de larga data y que generaban frustración y decepción a éstos sobre el actuar de la justicia.

Este nuevo proceso laboral, debido a su importancia, fue debatido intensamente en el Congreso, suscitando más de alguna aspereza entre sus miembros. Se producía el conflicto de generar una justicia rápida y certera, sin que ello significará una vulneración a las garantías procesales y constitucionales que debe tener todo proceso.

Durante la discusión en el Congreso Nacional el diputado señor Sergio Aguiló Melo, mencionó que lamentaba la intervención del diputado señor Monckeberg, el cual decía que ahora en los conflictos laborales se iba a suscitar una suerte de sin sentido, en

que se solucionarían en tan sólo días y no en meses, intervención que el diputado socialista consideró lamentable y una burla a la rapidez que se le quería dar a los juicios del Trabajo. De los descargos efectuados por el diputado Sr. Monckeberg, éste lamenta las palabras del diputado socialista ya que su intención, de fondo, era que el proceso del trabajo, efectivamente fuese más rápido, pero que ello no significara una vulneración al debido proceso y a las garantías fundamentales.

En el capítulo I del libro V, se habla de la estructura de los tribunales del trabajo. El capítulo II hace alusión a los principios formativos del proceso y del procedimiento del juicio del trabajo. El párrafo primero de este capítulo, hace alusión a los principios formativos del proceso, el segundo de las reglas comunes y el tercero se hace cargo del procedimiento de aplicación general, tema principal de esta memoria.

El párrafo cuarto habla del cumplimiento de la sentencia y de la ejecución de los títulos laborales, el quinto de los recursos. El párrafo sexto hace alusión al proceso de la tutela laboral y en el séptimo, del procedimiento monitorio.

El procedimiento de aplicación general en materia laboral descansa en principios por los cuales se debe guiar el proceso, ellos son:

oralidad, publicidad, concentración, inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad. Los tres primeros principios pueden ser considerados como características que fundan el proceso laboral.

Además, este procedimiento debe cumplir con las reglas comunes contempladas en el párrafo segundo del libro V del Código del Trabajo y los principios formativos del proceso. Éstos hablan de la supletoriedad del Código de Procedimiento Civil en algunas instituciones y actuaciones, como es el caso de las notificaciones y su forma de practicarlas, incidentes, costas y principios ya comentados en el párrafo anterior.

El párrafo tercero del libro V del Código del Trabajo, como se dijo, constituye el tema principal de la memoria. Éste habla del procedimiento de aplicación general en materia laboral, y que constituye el juicio ordinario del trabajo en sí.

A grandes rasgos el procedimiento de aplicación general en materia laboral se inicia por una demanda o por una medida prejudicial, luego viene la contestación de la demanda y eventual reconvenición. Éste nuevo proceso consta de dos audiencias, una preparatoria y otra de juicio, estas dos estructuran todo el procedimiento y, en definitiva, el actuar procesal de las partes, quedando pequeñas

excepciones o casos de actuaciones procesales que no se llevan a cabo en las instancias mencionadas.

Este proceso, de acuerdo al artículo 453 del Código del Trabajo, tiene una etapa de discusión, conciliación y prueba; terminando con un acta que contiene los datos enunciados en el artículo 453 N° 10 del Código del Trabajo. Un aspecto esencial de la audiencia preparatoria, a que hace referencia el artículo citado, es el ofrecimiento de las partes de aquellas pruebas que estimen necesarias aportar al procedimiento y del rol rector del juez en su forma de estimar pertinente la prueba o no y determinar otras que éste estime conveniente y de toda otra actuación procesal suscitada en la audiencia comentada o en la de juicio, observándose el impulso procesal de oficio, la inmediación y la celeridad en la persona del juez y en el proceso.

La audiencia de juicio es aquella en que se rinde la prueba ofrecida por las partes y la que pudo haber decretado el tribunal en la audiencia preparatoria y que el tribunal haya estimado que resulta pertinente. La prueba es apreciada por el tribunal de acuerdo a la sana crítica y la sentencia deberá ser dictada por el juez que presidió la audiencia en el plazo que la ley señala.

El nuevo procedimiento de aplicación general en materia laboral, ha tenido el mérito de otorgarle mayor rapidez y eficacia a los procedimientos del trabajo, dándole así al trabajador una pronta solución a sus necesidades de justicia, atendida la sensibilidad que presentan en nuestra sociedad los conflictos de esta índole;

Con este nuevo proceso laboral, los juicios duran, en promedio, dos meses y medio, antes tomaban hasta 18 meses, incluso más, eso sin contar el siguiente juicio ejecutivo, en caso de no pagarse lo decretado por el juez que conoció de la causa.

Sobre esto, el Foro de la Reforma Procesal Laboral y Previsional, argumenta que este nuevo proceso tendrá como objetivo central darle mayor rapidez al juicio laboral para que tanto trabajadores como empleadores puedan ejercer sus derechos de forma expedita y eficaz.

Es entonces, a plena vista en lo teórico y en lo práctico, que este proceso ha logrado cumplir y satisfacer una necesidad de justicia y de respeto a los derechos de las personas que participan en un proceso laboral a través de una justicia rápida, diligente, eficiente y accesible para todos a través de la defensoría laboral.

CAPÍTULO I: DE LOS PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL PROCESO.

I Características del proceso laboral.

Antes de entrar de lleno en los principios formativos del proceso, es menester hacer alusión a las características que le siguen a este proceso laboral. Dentro de ellas nos encontramos con la oralidad, publicidad y concentración.

a) La oralidad.

La oralidad se encuentra plasmada en el artículo 425 del Código del Trabajo. Este procedimiento se desarrolla en audiencias, tanto preparatoria como de juicio, y todas las actuaciones procesales se verifican de forma oral, siendo excepcional la escrituración. Sin perjuicio de ello, debe quedar un registro fiel de las actuaciones procesales. Lo anterior lo ratifica el artículo 425 del código del ramo en su inciso tercero, que dice lo siguiente: “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.”¹

¹ Código del Trabajo, actualizado a la edición de la página de Internet de www.bcn.cl.

La oralidad implica mayor agilidad y rapidez en el proceso laboral, pero existen algunos casos en que se realizan ciertos actos procesales de manera escrita y ello lo confirma el artículo 425 del Código del Trabajo en su inciso segundo que dispone lo siguiente: “Todas las actuaciones procesales serán orales, salvo las excepciones expresamente contenidas en esta ley”.² A modo de ejemplo de actuaciones que hacen excepción a la oralidad y que en definitiva vendrían a ser escritas, encontramos las siguientes: el escrito de la demanda y la contestación de ésta, también la demanda reconvenzional (existe la posibilidad en el caso de la contestación de la demanda de presentarla de manera oral en la audiencia preparatoria en la fase de discusión), los documentos que se acompañan a la demanda, el peritaje realizado; en cuanto forman parte de la carpeta o expediente que se forma en el proceso.

En lo esencial, la oralidad viene a ser la regla que predomina en este procedimiento de aplicación general, marcado por dos audiencias verbales: preparatoria y de juicio. Para determinar las pruebas y su realización se hará uso de esta característica del procedimiento en las respectivas audiencias. Sin embargo, para no

² Código del Trabajo, actualizado a la edición de la página de Internet de www.bcn.cl.

perder eficacia y seriedad en las pruebas realizadas y respecto a cualquier diligencia procesal, incluyendo las resoluciones y la sentencia, que se realice; quedará un registro de todo lo realizado teniendo éste que garantizar y ser apto de producir fe del acto procesal respecto a los siguientes aspectos: fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. La ley menciona que se considera válido para estos efectos las grabaciones en medios de reproducción fonográfica, audiovisual o electrónica.

b) La concentración.

La concentración “Busca que los actos del juicio se realicen con la máxima aproximación posible en el tiempo, contribuyendo de esta forma a la más rápida solución del conflicto que motiva el proceso”.

3

La concentración importa que los actos procesales no se dilaten y se acoten lo máximo posible, intentando concentrar en uno solo, siempre que sea posible, los distintos actos procesales.

Para lograr la mayor celeridad posible, y relacionado con la concentración, el juez debe estar presente en las dos audiencias, es decir en la preparatoria y de juicio, teniendo una intervención directa

³ Manual de proceso laboral, Gabriela Lanata Fuenzalida, edición 2010, página 18.

sobre los medios de prueba. Sobre este aspecto, el juez puede proponer medios de prueba que las partes no hayan ofrecido y que se realicen en una sola diligencia.

La concentración persigue que las audiencias no se interrumpan y que si una de las partes no asiste a ellas le afecten los resultados de ella sin necesidad de ulterior notificación. Lo anterior queda de manifiesto en el artículo 426 inciso primero del Código del Trabajo. La suspensión de una audiencia solo se produce en casos excepcionales, por caso fortuito o fuerza mayor, o por resolución fundada del juez.

Tanta importancia tiene esta característica del procedimiento, que el artículo 426 en su inciso último dice lo siguiente: “El tribunal deberá habilitar horarios especiales en caso de que el desarrollo de la audiencia exceda al horario normal de funcionamiento.”⁴

En el juicio laboral podemos ver reflejada la concentración en el hecho de que las excepciones se tramitan conjuntamente y se fallan en sentencia definitiva a excepción de aquellas en que el tribunal deba pronunciarse de inmediato como lo son la excepción de incompetencia, de falta de capacidad o de personería del

⁴ Código del Trabajo, actualizado a la edición de la página de Internet de www.bcn.cl.

demandante, de ineptitud del libelo, de caducidad, de prescripción o aquella en que se reclame del procedimiento siempre que su fallo pueda fundarse en antecedentes que consten en el proceso o que sean de pública notoriedad; como indica el artículo 453 N°1 del Código del Trabajo .

Otro ejemplo es que las reposiciones en contra de resoluciones dictadas en audiencia deberán presentarse, tramitarse y resolverse en ella.

c) La publicidad.

Por último, dentro de las características que identifican a este proceso laboral, está la publicidad, que aparece mencionada en el artículo 425 del Código del Trabajo en su inciso primero, en el artículo 428 del mismo código y en el artículo 9 del Código Orgánico de Tribunales. El artículo 428 referido prescribe: “Los actos procesales serán públicos y deberán realizarse con la celeridad necesaria, procurando concentrar en un solo acto aquellas diligencias en que esto sea posible”.⁵

A su turno, el artículo 9 del Código Orgánico de Tribunales, habla de cómo son los actos de los tribunales, es decir, públicos; salvo

⁵ Código del Trabajo, actualizado a la edición de la página de Internet de www.bcn.cl.

excepciones expresamente establecidas en la ley. La regla de publicidad del Código del Trabajo, precedentemente transcrita no ha previsto excepciones, por lo tanto, siendo una regla especial, el juez del trabajo no podrá disponer la reserva o secreto de la totalidad de parte de las actuaciones del juicio.

El alcance de la publicidad va más allá de las partes que litigan, alcanza también a los terceros los que vienen a ser un control de la actividad jurisdiccional. Ello permite que tengan una activa mirada sobre la decisión que tome el juez de las controversias permitiendo así que exista un mejor funcionamiento y administración de la justicia.

II. Principios formativos del Proceso.

Los principios formativos del proceso son los siguientes: la inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad, todos enunciados en el artículo 425 inciso 1 del Código del Trabajo.

Los principios formativos del procedimiento, aplicables al procedimiento de aplicación general, los podemos definir como: "Aquellos pilares básicos sobre los cuales descansa el proceso y que tienen por objeto manifestar, concretizar e interpretar el espíritu de que está revestida la norma jurídica, informando este a través de

una serie de actos jurídicos que en su conjunto componen el procedimiento”.⁶

a) Principio de la inmediación.

Este principio está nombrado en el artículo 425 del Código del Trabajo y se desarrolla más a fondo en los artículos 427y 460 del mismo Código y en el artículo 47 del Código Orgánico de Tribunales.

Plantea que las audiencias que componen este procedimiento reformado, se desarrollarán en su totalidad ante el juez de la causa sin poder éste delegar su ministerio, constituyendo su ausencia motivo para interponer el recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva que se llegase a dictar. En caso de que no se cumpla lo anterior, serán nulos los actos y la audiencia en que no haya estado presente, pudiendo éste declararla de oficio o ser pedida a solicitud de parte.

El juez asume un rol activo en el juicio laboral, que se observa en las audiencias en aspectos tales como que este las preside, en ella se fijan los hechos a probar; se recibe la prueba y escucha los planteamientos de las partes en cuanto a lo que se discute en juicio.

⁶ Reforma Procesal del Trabajo, parte 1, edición 2006, Claudio Candia Guzmán, página 36.

La presencia física del juez en el juicio, le permite generarse una mayor convicción al momento de tomar la decisión sobre el asunto controvertido e imponerse personalmente de los hechos que se susciten y su ausencia acarrea los efectos mencionados anteriormente.

Existe una excepción al principio de la inmediación respecto a la delegación de sus facultades por parte del juez, que está contenida en el artículo 427 inciso segundo del Código del Trabajo que es el caso de los Juzgados de Letras que cuenten con un juez y un secretario en que se puede autorizar a este último, siempre que sea abogado, para que ejerza como juez en calidad de suplente ante la ausencia de este último; asumiendo todo el curso del juicio.

Para que se cumpla esta excepción es necesario que la Corte de Apelaciones no haya ejercido la facultad que le confiere el artículo 47 del Código Orgánico de Tribunales consistente en que el juez se dedique a ciertas materias con exclusividad. Como dice el artículo 427 citado, para que asuma el secretario abogado como juez suplente, tiene que haber retardo en el despacho de los asuntos sometidos al conocimiento del tribunal o cuando el mejor servicio judicial así lo exija.

Por último, para ratificar la importancia de la presencia del juez en el juicio laboral, el artículo 460 del Código del Trabajo y sobre este principio de la inmediación dice lo siguiente: “Si el juez que presidió la audiencia de juicio no pudiere dictar sentencia, aquella deberá celebrarse nuevamente.”⁷

b) Principio del impulso procesal de oficio.

Este principio está enunciado en los artículos 425 y 429 del Código del Trabajo. Dice este último artículo que una vez reclamada la intervención del tribunal en forma legal este actuará de oficio.

El juez tiene un rol directo y activo en la prosecución del juicio, de tipo inquisitivo; se le entregan diversas facultades para que el procedimiento avance y no se transforme en meros trámites dilatorios que pudiesen originar las partes sin un rol participativo del juez, siendo definidas las actuaciones dilatorias por la misma ley como aquellas que tengan el único objeto de demorar la prosecución del juicio y que sean intentadas por una de las partes.

Debido a la naturaleza del objeto debatido es necesaria una rápida decisión del juez, teniendo éste que reunir todos los antecedentes que requiera para formarse una convicción del asunto.

⁷ Código del Trabajo, actualizado a la edición de la página de Internet de www.bcn.cl.

Dentro de las medidas que toma el juez, está arbitrar aquellas que eviten la paralización del juicio o su prolongación indebida, lo que genera la consecuencia de que en el proceso laboral no se pueda pedir el abandono del procedimiento. Entonces el juez puede corregir los errores que vaya observando en la tramitación del juicio y puede adoptar aquellas medidas que tiendan a evitar la nulidad del procedimiento; idea expresada en el artículo 429 del Código del Trabajo, radicándose el impulso procesal no solo en las partes sino que también en el tribunal.

Fruto de este principio del impulso procesal de oficio para tener claridad sobre ciertos hechos el juez podrá decretar que se lleven a cabo pruebas que las partes no hayan solicitado y rechazar por resolución fundada aquellas que estime inconducentes; sobre esta resolución que no da lugar a las pruebas, las partes pueden deducir recurso de reposición en la misma audiencia.

El juez en virtud de la inmediación, que se relaciona con el principio del impulso procesal de oficio, tiene una función cautelar, pudiendo decretar medidas necesarias para asegurar el resultado de la acción, la protección de un derecho o la identificación de los obligados y la singularización de su patrimonio, requiriendo información de organismos públicos, empresas u otras personas

jurídicas o naturales; aspecto tratado en el artículo 444 del Código del Trabajo.

Por último, este principio del impulso procesal de oficio se puede ver reflejado en otros artículos 430 y 449 inciso 1 del código referido;

En el artículo 430 del Código del Trabajo se faculta al tribunal para tomar aquellas medidas que sean necesarias para evitar el fraude procesal, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias.

A su turno, en el artículo 449 inciso primero del Código del Trabajo, se faculta al juez para que decrete la acumulación de las causas, siempre que se encuentren en un mismo estado de tramitación y no implique retardo para una o más de ellas.

El artículo 447, a su vez, menciona que el juez debe declarar de oficio su incompetencia para conocer de la demanda, debiendo, además, señalar el tribunal competente y remitirle los antecedentes.

c) El principio de la celeridad.

La celeridad como principio está tratada en el artículo 425 del Código del Trabajo y el detalle sobre ella está contenido en los artículos 426, 439 bis y 453 del mismo. También es importante destacar el artículo 428, artículo que exige que los actos se realicen con la celeridad necesaria, procurando concentrar en un solo acto aquellas diligencias en que esto sea posible.

En el artículo 426 inciso primero del Código del Trabajo se observa la celeridad del proceso en el hecho de que las resoluciones que se dicten en las respectivas audiencias les afectarán a las partes que asistan y a las que no también, sin necesidad de ulterior notificación. Claramente hay una intención del legislador de que el proceso avance lo más rápido posible y que la inasistencia de una de las partes no signifique una demora o paralización del mismo.

El juez, en virtud del principio de celeridad y asociado al de impulso procesal de oficio, podrá rechazar aquellas solicitudes de las partes o posibles actuaciones procesales que estime dilatorias, pudiendo la parte afectada interponer recurso de reposición en la misma audiencia. Igual rechazo tendrán de él, aquellas pruebas que este estime mediante resolución fundada como inconducentes.

En las causas laborales existe un funcionario encargado de la gestión administrativa del tribunal, éste tiene como misión velar por el cumplimiento oportuno de las diligencias, como consagra el artículo 431 del Código del Trabajo, clara manifestación del principio de celeridad.

Respecto de la admisibilidad de la demanda se puede observar que en el caso de que el juez no se estime competente debe declararlo así y remitir los antecedentes al juzgado que estime competente, lo anterior en armonía con el principio en análisis. Por último, el juez puede declarar que la acción ha caducado si de los datos aportados en la demanda se pudiese deducir aquello.

La celeridad queda de manifiesto como principio en el artículo 453 del Código del Trabajo en dos aspectos importantes a destacar: El primero está señalado en el número uno del artículo 453 del código del ramo que dice que el demandado puede oponer, por nombrar alguna de las excepciones, la ineptitud del libelo y la falta de capacidad o personería del demandante. Debido a lo anterior se suspende la audiencia, pero debido al principio de celeridad solo se suspenderá por cinco días para que se subsanen los defectos u omisiones, bajo el apercibimiento de no continuarse con el juicio. En el mismo artículo se expresa que si ninguna de las partes

concorre a la audiencia preparatoria, pueden por una sola vez conjunta o separadamente dentro de quinto día desde que esta debió celebrarse, solicitar nuevo día y hora para su realización.

Para finalizar, en concordancia con el principio tratado, se pueden practicar en materia laboral prácticamente en todo el territorio del país cualquier diligencia procesal directamente sin la necesidad de que el tribunal mande un exhorto al otro tribunal. Esto hace positivamente más rápido el proceso laboral, todo ello está tratado en el artículo 439 bis del Código del Trabajo.

Lo importante es que se realicen en el menor tiempo posible las actuaciones del procedimiento y que los plazos procesales sean cortos y no extensos.

d) Principio de bilateralidad de la audiencia.

Este principio está contenido en los artículos 425, 426, 453 y 454 todos del Código del Trabajo.

Se traduce en que el juez debe darle la oportunidad a las partes para que hagan valer sus alegaciones y deben tener igualdad de condiciones para expresarse y ser escuchados. En general el juez no podrá resolver de plano, salvo el caso del artículo 426 en que una de las partes no asista a la audiencia, "a esta le afectarán todas

las resoluciones que se dicten en ella sin necesidad de ulterior notificación”.⁸

En el artículo 453 N° 1 del Código del Trabajo se manifiesta el principio de este título, en que una vez que el juez realiza una relación somera del contenido de la demanda, la cual en virtud de este principio se debe poner en conocimiento de la parte contraria a través de la notificación, su inciso tercero menciona que el juez dará traslado para la contestación de la demanda reconvenzional y de las excepciones, en su caso, en la misma audiencia preparatoria.

En el artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo se les da a las partes la posibilidad de rendir prueba para que acrediten los hechos que afirman.

El artículo 454 del mismo código, referente a la audiencia de juicio y que se inicia con la rendición de pruebas decretadas por el tribunal, comenzando por la del demandante y luego la del demandado, nuevamente se manifiesta el principio de la bilateralidad de la audiencia. A las partes en el mismo artículo se les da la posibilidad de impugnar las pruebas que presente la contraria.

⁸ Código del Trabajo, actualizado a la edición de la página de Internet de www.bcn.cl.

Este principio claramente está inspirado en el debido proceso que vendría a ser una garantía constitucional. “El juez podrá decidir sin haber oído a alguna de las partes, pero no sin haberles dado la ocasión de ser oídas.”⁹

e) Principio de la buena fe en materia procesal.

Está contenido en los artículos 425, 429 y 430 del Código del Trabajo.

Según el artículo 430 del código del ramo, los actos procesales deben ejecutarse de buena fe, facultándose al tribunal para adoptar las medidas necesarias para impedir el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias. Respecto a los actos dilatorios el juez podrá rechazar de plano dichas actuaciones.

El principio de la buena fe en materia procesal tiene significancia para todas las partes que intervienen en el juicio, comprendiéndose como la correcta actuación del tribunal, de las partes y de los auxiliares de la administración de justicia. En general, de cualquier persona que pueda intervenir en el proceso.

⁹ Manual de proceso laboral, Gabriela Lanata Fuenzalida, edición 2010, página 25.

Faltaría a la buena fe, el juez que declarara como válidas pruebas que tengan por solo efecto entorpecer o hacer más lento el juicio y que sean absolutamente innecesarias en el desarrollo de éste, contrariando la actitud que debe tener el juez frente a las pruebas, hecho consagrado en el artículo 429 del Código del Trabajo.

f) Principio de la gratuidad.

Tratado en los artículos 425 y 431 del Código del Trabajo, también en el artículo 591 del Código Orgánico de Tribunales y en la ley 18.120 sobre comparecencia en juicio.

Este principio dice que la justicia tiene que ser para todos y no solo para quienes puedan pagarla. El factor económico no puede significar una ventaja para una de las partes y un desmedro para quien tenga menos recursos.

La gratuidad está desarrollada a nivel constitucional como el derecho al acceso a la justicia.

Las actuaciones realizadas por funcionarios del tribunal son gratuitas, los receptores ya no tienen calidad de funcionarios del tribunal, por ende, a éstos se les paga.

Este principio hay que relacionarlo con aquella disposición del Código Orgánico de Tribunales, que consagra el uso por una de las

partes del privilegio de pobreza, que significará para quien la pide una defensa gratuita para aquellas personas que no puedan afrontar los gastos del juicio siendo esta otorgada por la Corporación de Asistencia judicial, el abogado de turno o el sistema de defensa gratuita que establezca la ley.

Según el artículo 431 del Código del Trabajo, el encargado de la gestión administrativa del tribunal será el encargado de la estricta observancia del principio de la gratuidad.

CAPÍTULO II: REGLAS COMUNES EN EL PROCESO LABORAL.

l) Estructura de las normas comunes en el proceso laboral.

Dentro del procedimiento laboral, encontramos normas propias del procedimiento del trabajo, como lo son la asistencia letrada, la litigación electrónica y las normas relativas a las costas. También existen otro tipo de normas, que tienen aplicación en el juicio del trabajo y que tienen relación con garantías del debido proceso. Estas son tanto de este juicio, como de otros y se refieren a los plazos, el régimen de notificaciones y los incidentes.

También veremos las medidas cautelares en el juicio laboral y el comportamiento del juez frente a ellas.

Es importante destacar que tanto las normas propias del procedimiento del juicio del trabajo y las referidas a las garantías del proceso deben estar en armonía con los principios formativos explicados en el primer capítulo.

Hablamos de normas comunes, porque éstas se aplican a todos los nuevos procedimientos en materia laboral: el de aplicación general, monitorio y tutela, a estos dos últimos se les aplica primero supletoriamente las normas referidas al procedimiento de aplicación

general antes que las normas comunes del procedimiento, ejecución de la sentencia y demás títulos laborales.

II) Las normas propias del procedimiento del trabajo.

2.1) Asistencia letrada.

La asistencia letrada consiste en que las partes deben comparecer ante el Tribunal del Trabajo con patrocinio de abogado y siendo representadas por persona habilitada para actuar en juicio. La persona que no tenga recursos puede invocar el privilegio de pobreza y recurrir a la Corporación de Asistencia Judicial o al abogado de turno, sin embargo, las defensas orales deben necesariamente ser realizadas por abogado habilitado para el ejercicio de la profesión.

Se diferencia el mandato judicial del trabajo al del procedimiento civil, en que en materia laboral se extiende el mandato no sólo para el tribunal de letras del trabajo, sino que también para la siguiente etapa que vendría a ser la de ejecución en el Tribunal de Cobranza Laboral y Previsional; a menos que exista constancia en contrario. En cambio, en el procedimiento civil el mandato se concede solo para el juicio declarativo y no se extiende al de ejecución.

En materia laboral y con la finalidad de dar mayor celeridad al proceso, los mandatarios que asistan a las audiencias, tienen la facultad de transigir libremente y no rige la disposición del artículo 7 inciso 2 del Código de Procedimiento Civil que dispone que debe haber expresa mención del mandante para que el mandatario pueda transigir.

2.2) Litigación electrónica.

La litigación electrónica imprime un sello de modernidad y celeridad al procedimiento laboral. Eso sí, debido a la estructura del juicio laboral, de audiencias, produciéndose sus efectos generalmente en ellas mismas, el aspecto electrónico del proceso es excepcional. Estos usos electrónicos, como dispone el artículo 433 del Código del Trabajo, deben permitir su adecuada recepción, registro y control.

De esta manera, las partes si así lo desean podrán comunicarse electrónicamente con el tribunal, siempre que lo soliciten para sí y el tribunal acceda a ello, teniendo las solicitudes de las partes hechas por este medio la misma validez que una presentación en secretaría; misma facultad que tendrá el tribunal con las partes y los terceros para notificar ciertas resoluciones de manera electrónica,

como exhortos a otros tribunales o solicitudes de información que se puedan hacer, por ejemplo, a organismos públicos.

En los tribunales especiales del trabajo, habrá un administrador del tribunal que dejará constancia escrita de las actuaciones realizadas por esta vía.

2.3) **Las Costas.**

Cada vez que el juez pone término al juicio o resuelve un incidente, deberá en su resolución pronunciarse sobre las costas; tasando las personales y regulando las procesales. Lo anterior, que está consagrado en el artículo 445 inciso primero del Código del Trabajo, es obligatorio para el juez.

Según el inciso segundo del artículo 445 del Código del Trabajo, en el caso de que el trabajador haya litigado con privilegio de pobreza, las costas personales a cuyo pago fuere condenada la contraparte pertenecerán a la Corporación de Asistencia Judicial o al abogado de turno o a quién la ley señale.

En materia de costas, en virtud de la regla de supletoriedad que establece el artículo 432 del Código del Trabajo, en lo no tratado por esta ley, regirán las normas de los libros primero y segundo del Código de Procedimiento Civil, que no sean contrarias a los

principios que informan al procedimiento laboral, es decir, disposiciones comunes a todo procedimiento y juicio ordinario; también en los procedimientos especiales, consagrados en el título sexto y séptimo de la misma, a saber tutela laboral y monitorio, se aplicará primeramente el título tercero de la ley, es decir, el procedimiento de aplicación general en materia laboral.

III. Normas referidas a las garantías del debido proceso.

3.1) Plazos.

Los plazos son un elemento de suma importancia en el procedimiento laboral. El plazo se puede definir de la siguiente forma: “Como aquel término de tiempo, que opera en el proceso, fijado por la ley, las partes o el juez, dentro del cual se debe realizar un acto jurídico procesal o ejercer una facultad, so pena de no poder ejercer dicha facultad o realizar el acto, en una oportunidad procesal posterior.”¹⁰

Los plazos admiten las siguientes clasificaciones: legal, judicial y convencional; de horas, días, meses o años; fatales y no fatales; prorrogables e improrrogables; comunes e individuales; y continuos o de días corridos y discontinuos o de días hábiles.

¹⁰ Reforma Procesal del Trabajo, parte 1, edición 2006, Claudio Candia Guzmán, página 63.

El artículo 435 del Código del Trabajo señala que: “Los plazos que se establecen en este libro son fatales, salvo aquellos establecidos para la realización de actuaciones propias del tribunal, cualquiera que sea la forma en que se expresen.”¹¹ Lo anterior significa, según lo que comenta el artículo tratado, de que la posibilidad de ejercer un derecho o la oportunidad para ejecutar un acto se extingue para las partes que intervienen en el proceso por el solo ministerio de la ley, con el vencimiento del plazo (plazos fatales). Éste no necesita de resolución judicial que así lo declare; pese a ello el inciso segundo del artículo en cuestión, expresa que el tribunal de oficio o a solicitud de parte, proveerá lo que convenga para la prosecución del juicio, sin necesidad de certificado o certificación previa. Los plazos referidos a actuaciones del tribunal no serán fatales, solo los referidos a las actuaciones de las partes.

Las actuaciones procesales, en lo referido a los plazos de días; comprenden aquellas que se lleven a cabo en los días hábiles, teniéndose por suspendida las actuaciones en los que sean feriados. Si una actuación procesal cae en un día inhábil, tendrá que llevarse a cabo al siguiente día hábil.

¹¹ Código del Trabajo, actualizado a la edición de la página de Internet de www.bcn.cl.

En materia laboral respecto a los feriados, se da una situación especial que menciona de forma expresa el artículo 313 del Código Orgánico de Tribunales en su inciso segundo. En juicios del trabajo no se aplica el feriado judicial, que es la suspensión de las labores desde el 1 de febrero hasta el primer día hábil de marzo.

El artículo 436 del Código del Trabajo, en su inciso sexto sobre el plazo de días hábiles dispone lo siguiente: “Si la notificación se practicare en día inhábil, los plazos comenzarán a correr desde las cero horas del día hábil inmediatamente siguiente.”¹²

3.2) **Notificaciones.**

Antes de explicar en particular cada tipo de notificación, es necesario dar una breve definición de notificación para introducirse al estudio de ella en el proceso laboral. “La notificación es el acto por el cual se pone en conocimiento de la parte una resolución judicial”.¹³ En definitiva, “el objetivo de las notificaciones no es otro que el dar a conocer a los interesados, sean partes directas,

¹² Código del Trabajo, actualizado a la edición de la página de Internet de www.bcn.cl.

¹³ Derecho procesal laboral, nuevo procedimiento, edición 2008, Jorge Danilo Correa Salomé, página 101.

indirectas o terceros ajenos al juicio, una resolución judicial o bien que pueda servir de punto de partida para el inicio de un plazo".¹⁴

Para que cualquier resolución judicial origine efectos legales en el procedimiento laboral es necesario que esta sea notificada y que esa notificación sea practicada en forma legal; idea expresada en el artículo 38 del Código de Procedimiento Civil.

Efectuada esa precisión, pasaremos a ver en detalle las distintas notificaciones que se pueden hacer en el procedimiento laboral.

3.3) Notificación personal.

El artículo 436 del Código del Trabajo expresa que la primera notificación a la parte demandada deberá realizarse personalmente, entregándole copia íntegra de la resolución y de la solicitud en que haya recaído. Esta notificación debe practicarse por el funcionario que el juez determine o la parte interesada podrá encargar la gestión (notificación) a su costa a un receptor judicial. Al demandante se le notificará la presentación de su demanda por el estado diario; notificación que no está tratada expresamente en la ley laboral, pero que en virtud de la supletoriedad se aplicará el

¹⁴ Derecho procesal laboral, nuevo procedimiento, edición 2008, Jorge Danilo Correa Salomé, páginas 102 y 103.

artículo 50 del Código de Procedimiento Civil en armonía con lo previsto en el artículo 432 del Código del Trabajo.

Dice la ley, en su artículo 436 del Código del Trabajo, que el juez, por motivos fundados, podrá ordenar que la notificación se practique en horas diferentes a las que permite o autoriza la ley.

Si la notificación se practica en día inhábil, los plazos comenzarán a correr desde las cero horas del día hábil inmediatamente siguiente, como manifiesta el inciso final del artículo 436.

Puede suceder que la primera notificación, es decir la personal, se haga a un trabajador que haya sido demandado por su empleador. En este caso se aplica el artículo 438 del Código del Trabajo; ésta al hacersele donde ordinariamente preste sus servicios, deberá efectuarse siempre en persona, si dicho lugar corresponde a la empresa, establecimiento o faena que dependa del empleador con el cual litigue.

No se aplica la tabla de emplazamiento ya que la ley fija los plazos para las notificaciones, para la contestación de la demanda, como del modelo de audiencias; además existen facilidades de comunicación y se le otorgan diversas facultades al juez para una rápida y eficaz realización de las diligencias.

Para terminar, el artículo 43 del Código de Procedimiento Civil, dispone lo siguiente respecto a la notificación personal: “la notificación se hará constar en el proceso por diligencia que suscribirán el notificado y el ministro de fe, y si el primero no puede o no quiere firmar, se dejará testimonio de este hecho en la misma diligencia.

La certificación deberá, además, señalar la fecha, hora y lugar donde se realizó la notificación y, de haber sido hecha en forma personal, precisar la manera o el medio con que el ministro de fe comprobó la identidad del notificado”.¹⁵

3.4) Notificación personal especial laboral.

Este tipo de notificación es llamada así ya que pese a tener ciertas similitudes con el artículo 44 del Código de Procedimiento Civil, notificación personal subsidiaria, tiene ciertos requisitos distintos a los del proceso civil; pudiéndose dejar las copias al notificado con persona adulta o en un lugar visible presumiendo que éstas llegarán a manos del notificado entendiéndose notificado en el acto.

El artículo 437 del Código del Trabajo expresa que cuando no es posible practicar la primera notificación en forma personal por no

¹⁵ Código de Procedimiento Civil, Editorial Jurídica de Chile, edición 2007.

ser habida la persona a quien deba notificarse y siempre que el ministro de fe encargado de la gestión establezca cuál es su habitación o el lugar donde habitualmente ejerce su industria, profesión o empleo, y tratándose de persona natural, que se encuentra en el lugar del juicio, de lo que dejará constancia, se procederá a su notificación en el mismo acto y sin necesidad de nueva orden del tribunal.

Esto refleja una innovación en el proceso laboral respecto al procedimiento civil, consiste en que en el primero no existe el deber de búsqueda en dos días distintos y la correspondiente resolución del tribunal.

En este tipo de notificación, dispone el artículo 437 del Código del Trabajo, que el ministro de fe deberá entregar copia íntegra de la resolución y de la solicitud en que haya recaído a cualquier persona adulta que se encuentre en la morada o en el lugar donde la persona a quien debe notificarse habitualmente ejerce su industria, profesión o empleo. La ley expresa que si lo anterior no es posible, debe fijarse en lugar visible un aviso que de noticia de la demanda, con la identificación de las partes, la materia, el juez que conoce del asunto y de las resoluciones que se notifican.

Si se presenta la situación en que el ministro de fe llega a un lugar donde se impide el acceso al público, el aviso y las copias se le entregarán al portero o encargado del edificio, dejándose constancia expresa de esto.

Este tipo de notificación, notificación personal especial laboral, según el inciso final del artículo 437 del Código del Trabajo, el ministro de fe dará aviso de ella a las partes, el mismo día en que se efectúe o a más tardar el día hábil siguiente dirigiéndoles carta certificada. Si no se envía esta carta no se invalida la notificación, pero será responsable el infractor de los daños y perjuicios producidos al tribunal de acuerdo al artículo 532 del Código Orgánico de Tribunales en sus números 2,3 y 4, que dispone la censura por escrito, multa y suspensión de sus funciones hasta por un mes; todo lo anterior en audiencia para que el infractor pueda dar las explicaciones del caso, si las hubiese.

3.5) Notificación por avisos.

La ley prevé la situación que al momento de notificar a la persona de la demanda pueda ser que su individualización o domicilio sean difíciles de determinar o que por el número de personas a notificar se dificulte seriamente la diligencia de la notificación; ideas expresadas en el artículo 439 del Código del Trabajo. En estos

casos, el juez podrá disponer que la notificación se realice mediante la publicación de un aviso o por cualquier medio idóneo, pero que garantice el derecho a defensa y los principios de igualdad y bilateralidad de la audiencia.

La notificación por avisos, se hará publicándose por una sola vez en el Diario Oficial u otro diario de circulación nacional o regional, de acuerdo o conforme a un extracto emanado del tribunal, el que contendrá un resumen de la demanda y copia íntegra de la resolución recaída en ella. En el caso que el aviso se publique en el Diario Oficial, será gratuito para los trabajadores, como deja de manifiesto el artículo 439 en su inciso final. No rige, sobre la publicación del aviso en los diarios lo dispuesto en el artículo 54 del Código de Procedimiento Civil, en cuanto a que se publique el aviso el día primero o quince de cada mes.

La ley, al referirse a otro medio idóneo de notificación, que no sea por avisos, no determinó como debiese ser ese tipo de notificación, pero le entregó al juez la facultad de determinarla. Debe haber, eso sí, al menos certidumbre y publicidad en el medio que utilice como notificación el juez, por ejemplo, un registro que deje de su actuación, como un mensaje para darle garantía al sujeto pasivo objeto de la notificación y no pueden ser vulnerados el derecho a

defensa, el principio de igualdad y el de bilateralidad de la audiencia.

3.6) Notificación por carta certificada.

Las resoluciones que no se dicten en audiencia y que ordenan la comparecencia personal de las partes se deben notificar por carta certificada, como expresa el artículo 440 inciso primero del Código del Trabajo.

Este tipo de notificaciones se entienden practicadas al quinto día siguiente a la fecha de entrega de la carta en la oficina de correos, de lo que se dejará constancia en el proceso. La ley ordena que para llevarse a cabo esta notificación, todo litigante deberá designar en su primera actuación un domicilio dentro de los límites urbanos de la ciudad en que funcione o tenga su asiento el tribunal respectivo y se considera subsistente esa designación mientras no haga otra. Ahora, si las partes no realizan designación de domicilio para ser notificados por este medio las resoluciones que debieron notificarse por carta certificada lo serán por el estado diario, sin necesidad de petición de parte y sin previa orden del tribunal.

3.7) Notificación de la sentencia definitiva o de la sentencia parcial.

Puede suceder que el juez en la audiencia preparatoria dicte sentencia respecto a una parte de la demanda en que el demandado haya aceptado los hechos, notificándole lo anterior verbalmente, y continúe con lo controvertido que pudiese quedar del asunto sometido a su decisión. También podrá dictar sentencia al término de la audiencia de juicio, en la audiencia misma, o hasta el plazo de décimo quinto día desde el término de la audiencia; en este último caso citará a las partes para notificarlas del fallo, fijando día y hora al efecto, dentro del mismo plazo como expresa el artículo 457 del Código del Trabajo, quedando notificadas de la sentencia aún cuando no concurran.

3.8) Notificación de otro tipo de resoluciones.

Las resoluciones que resten y no hayan sido notificadas por alguno de los mecanismos ya explicados en los puntos anteriores, se notificarán por el estado diario, conforme lo dispone el artículo 441 del Código del Trabajo. Las partes, si lo solicitan, pueden pedir al tribunal que se les notifique de las actuaciones procesales por medios electrónicos; se exceptúa de lo anterior la notificación de la demanda y de la sentencia. De esta solicitud, se debe dejar

constancia y además la notificación de la resolución que accede a ello se practicará por el estado diario. La gran mayoría de las actuaciones suceden en las audiencias, por ende, se resolverán en ellas; siendo excepcional este tipo de notificación electrónica. Podrá hacerse uso de ella para notificar respecto a la recepción de oficios o del informe pericial con anterioridad a la audiencia de juicio, o cuando se cite a una nueva audiencia.

IV) Incidentes.

Los Incidentes, son cuestiones accesorias al juicio que requieren pronunciamiento especial del tribunal con audiencia de parte. (Artículo 82 Código de Procedimiento Civil). Deberán promoverse preferentemente en la audiencia respectiva y resolverse de inmediato, como consagra el artículo 443 del Código del Trabajo en su inciso primero. Según el inciso segundo del mismo artículo, de forma excepcional, el tribunal podrá dejar su resolución para sentencia definitiva. Esto es excepcional ya que el juicio supone la solución de incidentes y en general de cualquier acto procesal en la respectiva audiencia.

Al resolverse el incidente, el juez deberá pronunciarse sobre las costas del procedimiento, tasando las procesales y regulando las

personales, como indica el artículo 445 del Código del Trabajo, en su inciso primero.

V) La función cautelar del juez y el resultado de la acción.

El artículo 444 inciso primero del Código del Trabajo dispone 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.”¹⁶

Luego, el inciso segundo del artículo 444 del código citado expresa que las medidas cautelares que el juez decreta, deberán ser proporcionales a la cuantía del juicio.

De los dos párrafos anteriores se puede deducir que existe una tutela jurisdiccional, en cuanto a que al juez le interesa la vigencia efectiva del derecho que se reclama; no siendo suficiente una buena administración de la justicia y la resolución de la controversia. La ley se encarga de darle al juez poder suficiente en

¹⁶ Código del Trabajo, actualizado a la edición de la página de Internet de www.bcn.cl.

la normativa laboral, para que dirija el proceso, teniendo las facultades necesarias para ejercer su oficio y con ello hacer cumplir lo que este disponga.

El rol activo del juez, no impide que las partes puedan ejercer su derecho a pedir y obtener medidas que aseguren el resultado de su acción en el juicio, como lo son las medidas cautelares. El tema es que existe una política en la normativa laboral en cuanto a que el juez no solamente resuelve la controversia, sino que tiene un rol más protagónico procurando que se cumpla su decisión y protegiendo los derechos de las partes.

El juez, en el procedimiento general de aplicación laboral y en los especiales que contempla el Código, tendrá mayor libertad para decretar una medida cautelar que solicite una de las partes siendo necesario por parte de estas últimas menor rigurosidad en la presentación de pruebas para obtener la medida que solicitan, a diferencia del procedimiento civil que es más riguroso en la solicitud de medidas precautorias. También el juez al decretar la medida precautoria tendrá en mente un objeto más amplio que el que existe en el proceso civil. Tendrá por objeto esta medida la protección de un derecho o la identificación de los obligados y la singularización de su patrimonio en términos suficientes para garantizar lo

demandado, lo que establece la parte final del artículo 444 del código del ramo.

5.1) **Las medidas cautelares.**

Las medidas cautelares se pueden definir como “El remedio arbitrado por el Derecho para obviar de alguna manera los riesgos de la duración temporal del proceso, en orden a su eficacia, que comprende no sólo la mera declaración de un derecho en la sentencia, sino que pueda cumplirse.”¹⁷

En este punto hay que entrar a hacer una distinción. Por un lado tenemos las medidas cautelares especiales y por otro, las generales.

Las medidas cautelares especiales, que están estrechamente relacionadas al objeto específico de la controversia laboral y las cautelares generales, que se caracterizan por ser comunes tanto al proceso laboral como a otros procedimientos; teniendo como fin asegurar el resultado del juicio, pudiendo adoptarse antes de trabada que sea la controversia o durante el desarrollo del juicio.

Puede darse el caso que las medidas cautelares puedan decretarse aún antes de notificarse a la persona contra quien se dictan, para

¹⁷Manual de proceso laboral, Gabriela Lanata Fuenzalida, edición 2010; se cita a Gómez de LLiaño, Fernando. Obra citada, página 319.

ello deben existir razones graves y que el tribunal así lo ordene; sin perjuicio de que deberá practicarse la notificación dentro de quinto día, bajo apercibimiento de quedar sin valor aquella practicada, de acuerdo a lo previsto en el inciso tercero del artículo 444 del Código del Trabajo.

5.2) Las medidas cautelares especiales.

En el rol activo que se le ha dado al juez por la ley, se le ha otorgado la facultad de investigar a fondo al deudor, por ejemplo de una obligación previsional. Por ello las medidas cautelares en el proceso laboral, se conceptúan bajo un objeto amplio y así lo expresa el inciso primero del artículo 444 del Código del Trabajo al hablar de la protección de un derecho, la identificación del obligado y de su patrimonio. Con ello, el juez asegura el resultado de la acción, que persigue la parte que solicita la medida precautoria, para identificar al obligado de una obligación laboral o previsional a que esté sujeto; considerando que podríamos estar frente a una persona jurídica que intenta ocultar su responsabilidad.

Lo que se pretende es que no existan personas jurídicas que oculten las personas que las integran en un verdadero velo y que debido a ello, no se pueda obtener responsabilidades de los daños

que se le hayan ocasionado a un trabajador, tendiendo a evitar eventuales abusos de derecho por parte de los empleadores.

Cuando exista la iniciativa de promover una medida cautelar, puede pedirla el demandante o el tribunal de oficio puede decretarla, en cualquier oportunidad, incluso antes de producirse la notificación de la demanda de contra quien se dicte la medida. Deben existir razones graves para ello y que el tribunal así lo ordene.

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

La medida cautelar especial que se decreta antes de notificarse la demanda, tiene el carácter de preparatoria de juicio.

5.3) Las medidas prejudiciales.

Al solicitarse y decretarse una medida cautelar antes de notificarse la demanda, a ella se le llamará medida prejudicial precautoria y si es dictada durante el proceso, se le denominará medida precautoria propiamente tal.

Las medidas prejudiciales se caracterizan por ser excepcionales, lo normal es que se conceda una medida precautoria en el proceso

mismo; dado ese carácter, para que sean declaradas como admisibles por el juez, deben tener un fundamento en si mismas que las justifique y una necesidad de que se otorgue el derecho pedido para que el juez las conceda.

A diferencia de las cautelares especiales, estas medidas prejudiciales precautorias son decretadas por el juez sólo a iniciativa de parte, entonces quien demanda debe solicitarlas, según el objeto del juicio y lo que se persiga con ellas y se deben fundamentar.

Las medidas prejudiciales vendrían a ser aquellas que pueden solicitarse y decretarse antes de que se produzca la notificación de la demanda y el fundamento de ellas está en la efectiva continuación del juicio con el fin de evitar que exista una privación en el derecho a la prueba , o bien limitar la disposición que pueda tener el demandado de sus bienes para el caso de declararse el derecho reclamado por el demandante a su favor; pudiendo realizarse aquellos bienes en conformidad a la sentencia dictada por el juez.

El que solicite las medidas prejudiciales, según el artículo 287 del Código de Procedimiento Civil, el cual se aplica en virtud de la supletoriedad de este Código en armonía a lo dispuesto en el

artículo 432 del Código del Trabajo, deberá expresar la acción que se propone deducir y someramente sus fundamentos. Deben ser motivos graves que justifiquen la acción, para que el juez con motivos fundados las conceda, como podría ser aquella en que se podría ver afectada la oportunidad procesal de la prueba. Ejemplo: que una persona ha de ausentarse del país y la otra parte pide que se tome antes la prueba de absolución de posiciones o confesional.

Menciona el artículo 281, 284 y 286 del Código de Procedimiento Civil las medidas prejudiciales que se pueden solicitar, a saber, la inspección personal del tribunal, el informe de perito nombrado por el mismo tribunal, certificado del ministro de fe, en aquellos casos en que exista peligro inminente de un daño o perjuicio, o se trate de hechos que puedan fácilmente desaparecer, la absolución de posiciones por temer a que esa parte en poco tiempo haya de ausentarse del país y el examen de testigos de cuyas declaraciones por impedimentos graves haya fundado temor de que no puedan recibirse oportunamente.

El artículo 288 del Código de Procedimiento Civil expresa que toda persona que fundadamente tema ser demandada, podrá solicitar la medida de reconocimiento jurado de firma puesto en instrumento privado, ella está tratada en el artículo 273 N°5 del Código de

Procedimiento Civil y podrá hacer uso la persona de los artículos 281, 284 y 286, ya citados, para preparar su defensa.

Las normas que se aplican a las medidas prejudiciales precautorias, a grandes rasgos, son las mismas normas que a las medidas precautorias, salvo a lo referido en la oportunidad para pedir las y a la caducidad de las mismas.

Si al entrar en juicio, ya presentada la demanda, persisten los motivos que motivaron la adopción de la medida prejudicial, estas medidas prejudiciales se mantendrán como medidas precautorias, debiendo la parte que las solicitó, pedir que se mantengan.

5.4) Medidas precautorias.

Estas medidas tienen por objeto asegurar el resultado de la acción, son provisionales mientras exista el motivo que les dio origen. Logran su finalidad fijando limitaciones a la facultad de disposición de aquellos bienes que pueden ser objeto de realización en caso de declararse el derecho a la parte que solicitó la medida precautoria. Estas medidas precautorias también se pueden pedir como prejudiciales.

Si se quisiese hacer una diferencia entre las medidas cautelares del proceso laboral a las del proceso civil, es necesario hacer una

distinción entre las finalidades y requisitos que se persiguen con la obtención de ellas en el proceso laboral. En el caso civil, con las medidas precautorias se persigue asegurar el resultado de la acción; lo que tendría relación con el pago de lo debido y con el bien objeto de la medida, en el procedimiento laboral el objeto perseguido es más amplio que en el proceso civil, ya que además de perseguir el objeto civil, esto es, asegurar el resultado de la acción, también busca y procede para establecer la identificación del obligado y la singularización de su patrimonio; cuando estos elementos se hacen poco claros para identificar a los responsables o personas que se verán afectadas por la medida precautoria decretada por el juez, quien se dirige a través del principio inquisitivo a diferencia del civil en que rige el principio dispositivo.

En definitiva, el objeto de una medida cautelar laboral es mayor al del procedimiento civil; quedando a decisión del juez cuál concede; sin tener que limitarse a decretar solamente aquellas establecidas en el artículo 290 del Código de Procedimiento Civil.

Los requisitos para obtener una medida precautoria, en el juicio laboral, como ya se dijo, son bastante menos exigentes que los que se piden en el proceso civil y ello se debe a la naturaleza del juicio y a los sujetos que intervienen en él. En el proceso laboral, estamos

frente a un trabajador que tiene pocos recursos para sustentar la medida precautoria y seguramente también le faltarían los instrumentos que se exigen en sede civil. En el proceso laboral solamente hay que fundamentar razonablemente la necesidad del derecho que se reclama para obtener a su favor una medida precautoria. En el proceso civil, además de lo anterior, se requiere que estas medidas se limiten al monto de los bienes necesarios para responder a los resultados del juicio debiendo, el demandante, para que le decreten la medida, acompañar comprobantes que constituyan presunción grave del derecho que se reclama y en caso que sean medidas que no estén expresamente autorizadas por la ley, el tribunal podrá exigir una caución; todo lo anterior está previsto y regulado en el artículo 298 del Código de Procedimiento Civil y es aplicable al proceso civil y no al laboral, a excepción de lo referido a que la medida se limite al monto de los bienes necesarios para responder a los resultados del juicio, debiendo existir proporcionalidad entre la cuantía de lo demandado y la medida.

Lo expresado en el párrafo anterior correspondería a las medidas precautorias obtenidas en el juicio. Sin embargo, en caso de que hablemos de medidas prejudiciales precautorias, solicitadas en el

proceso laboral, éstas deberán cumplir con los requisitos del Código de Procedimiento Civil señalados en su artículo 298.

5.5) Caducidad y alzamiento de las medidas cautelares.

La caducidad se constituye como una sanción de tipo legal y que se traduce en que la parte que obtuvo a su favor y el juez decretó una medida precautoria a este, no da cumplimiento a los presupuestos necesarios para su otorgamiento.

La caducidad, como sanción, opera de pleno derecho, pese a ello el artículo 444 del Código del Trabajo nos plantea situaciones que nos hacen pensar o tener en cuenta. Hay que entrar a hacer distinciones como si la medida precautoria es especial o simplemente precautoria, que se decrete en el mismo juicio o antes de que sea notificado el demandado.

El caso de las medidas cautelares especiales, considerando que pueden llevarse a cabo antes de notificarse al sujeto respecto de contra quien se dicten y que son propias del proceso laboral, es la ley la que exige que se produzca dicha actuación dentro de cinco días, bajo apercibimiento de quedar sin valor las diligencias que se hayan practicado. Para que opere aquí la caducidad tendríamos que estar frente a una medida cautelar conservativa.

En el caso de la medida prejudicial precautoria, el artículo 444 del Código del Trabajo dispone una caducidad de pleno derecho, sin necesidad de resolución judicial, sino se presentare la demanda en el término de diez días contados desde la fecha en que la medida se hizo efectiva; quedando el solicitante responsable de los perjuicios causados. La norma en cuestión, dice que, 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, pese a que no presentó la demanda a tiempo.

Lo que trata de explicar el código del ramo está en concordancia con la función cautelar del juez en cuanto a la dirección del proceso, pudiendo éste desnaturalizar los efectos de la sanción de caducidad en el proceso laboral. De esta forma, le quita eficacia a la sanción de caducidad si lo estima necesario para proteger los derechos del demandante, ya que siendo estrictos no se podría prorrogar aquello que ha caducado (en la medida prejudicial precautoria solicitada por el demandante). Pese a ello, la ley hace una expresa autorización al juez para prorrogar y mantener los efectos de la medida prejudicial solicitada.

El artículo 453 N°7 del Código del Trabajo, 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.

Este artículo hace un claro reconocimiento a la función cautelar del juez y de tutela del derecho, la ley le reconoce la atribución de decretar, mantener o de alzar la medida precautoria que ha sido decretada.

CAPÍTULO III: DEL PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN GENERAL.

I: Esquema del proceso.

El proceso se compone de audiencias, una “preparatoria” y otra denominada “de juicio”.

El procedimiento de aplicación general en materia laboral debe estar en concordancia con los principios formativos del proceso y los actos procesales se llevarán a cabo en las respectivas audiencias.

Se inicia el proceso desde que se presenta la demanda y la otra parte la contesta, pudiendo ésta oponer excepciones en su contestación o demanda reconvenzional.

Ya establecida la controversia, pasamos a la etapa de conciliación, en la cual si hay un absoluto acuerdo entre las partes, el juicio terminará en ese instante, sin embargo, si el acuerdo es parcial se pasa a la siguiente etapa respecto a aquello en que no se haya logrado conciliación.

La prueba es la siguiente etapa procesal. Ella es ofrecida por las partes en la audiencia preparatoria y el juez calificará la pertinencia de esas pruebas. En la audiencia de juicio se llevará a cabo la

producción de la prueba y esta termina con las observaciones y conclusiones que hagan de las pruebas las partes.

Ya rendida la prueba, el juez puede dictar la sentencia dentro de la misma audiencia o anunciar una fecha para ello dentro del plazo legal. En este último caso, las partes serán notificadas del momento en que se dictará la sentencia y que no puede exceder de 15 días.

El juez buscará su convicción para tomar su decisión, manifestada en la sentencia, a través de lo que suceda en las audiencias, las pruebas serán reflejo de lo discutido en juicio. El objetivo de este juicio es que el juez pueda estar en condiciones de dictar sentencia con los actos que se llevan a cabo en las audiencias.

Existirán casos excepcionales en que algunos actos procesales tendrán lugar fuera de las audiencias, por ejemplo, algunas resoluciones judiciales que sean notificadas electrónicamente. Sin embargo, la mayor cantidad de actos procesales tendrán lugar en ellas, primando la inmediación y la bilateralidad de la audiencia.

a) Modos de dar inicio al proceso.

Lo normal es que se inicie con una demanda. Pese a lo indicado anteriormente, puede suceder que el juicio se inicie por una medida prejudicial probatoria, ello significaría que se está asegurando 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, como indica el inciso primero del artículo 444 del Código del Trabajo. La medida prejudicial puede ser utilizada también por el demandante para conseguir aquella prueba que requiere para hacer valer en juicio.

b) La demanda en el Juicio del Trabajo.

Debe presentarse por escrito y cumplir con todos los requisitos de toda presentación, conforme a lo que señala el artículo 30 del Código de Procedimiento Civil, es decir, se presenta el escrito al tribunal de la causa por conducto del secretario respectivo y se encabezará con una suma que

indique su contenido o el trámite de que se trata. Debe también constituirse el patrocinio y poder, como lo exige el artículo 1 y 2 de la ley 18.120 sobre comparecencia en juicio, e indicarse domicilio en los términos que señala el artículo 440 en su inciso tercero:

“Para los efectos de practicar las notificaciones por carta certificada a que hubiere lugar, todo litigante deberá designar, en su primera actuación, un lugar conocido dentro de los límites urbanos de la ciudad en que funcione el tribunal respectivo y esta designación se

considerará subsistente mientras no haga otra la parte interesada.”¹⁸

La demanda propiamente tal, se encuentra en el artículo 446 del Código del Trabajo y debe contener las siguientes menciones:

- 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.

De acuerdo a un Auto Acordado de la Corte de Apelaciones, la demanda deberá contener, además, una presuma para su distribución.

¹⁸ Código del Trabajo, actualizado a la edición de la página de Internet de www.bcn.cl.

c) Documentos que se deben acompañar con la demanda.

Se ha agregado a los requisitos que debe contener una demanda, ciertos documentos que se deben acompañar a ella, según la materia de que se trate.

En el caso de que se presenten demandas en materia de previsión o seguridad social, el juez las admitirá a tramitación solo si el actor al demandar a estas instituciones, acompaña la resolución final de la respectiva entidad o entidad fiscalizadora según corresponda, que se pronuncia sobre la materia que se demanda, como consigna el artículo 446 del Código del Trabajo en su inciso cuarto. En caso de que no se cumpla con esta exigencia, el juez deberá rechazar de plano la demanda.

El artículo 446 dispone lo siguiente: “La prueba documental sólo 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”.¹⁹

Si la documentación que da cuenta de las actuaciones administrativas realizadas por la parte es presentada, el juez estará en condiciones de resolver sobre la admisibilidad de la demanda o

¹⁹ Código del Trabajo, actualizado a la edición de la página de Internet de www.bcn.cl.

resolver sobre la excepción de caducidad, entendida ésta como el no ejercicio de la acción en los términos o plazos legales, que la parte demandada haya opuesto.

En el caso indicado en el párrafo anterior, a diferencia de la documentación relativa a las instituciones de previsión o seguridad social, la sanción legal, no sería el rechazo de la demanda por parte del juez, ya que estos documentos solo servirían para analizar la caducidad de la acción, hecho que si no se trata en este momento procesal, se verá en la audiencia preparatoria, ofreciéndose y presentándose los respectivos documentos.

d) El examen de admisibilidad de la demanda.

Desde el momento que se presenta la demanda, el juez antes de pronunciarse sobre su admisibilidad, dictará una resolución en caso de que observe errores formales, como por ejemplo, que no se encuentre firmada o no se haya constituido el mandato correctamente.

En un plano más profundo que lo meramente formal, el juez al recibir una nueva demanda deberá analizar si es o no competente para conocer de ella. En caso de que no lo sea, deberá de oficio declararlo así, señalando el tribunal competente y enviándole los antecedentes a éste, como deja en claro el artículo 447 del Código

del Trabajo en su inciso primero. Se entiende que la incompetencia del tribunal será la territorial, ya que en la práctica cuando se discute por las partes si se está ante una causa laboral o de otra naturaleza, el juez entrará a conocer del asunto y a pronunciarse al respecto.

Según el artículo 423 del Código del Trabajo, será 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.

Dentro del examen de admisibilidad de la demanda, el juez con los datos que le aporten de ella, se desprenderá de ello claramente la caducidad de la acción, el tribunal deberá declararlo de oficio y no admitirá a tramitación la demanda respecto de esa acción, como indica el artículo 447 inciso segundo del Código del Trabajo. Un ejemplo de lo anterior es el caso de que el trabajador no ejerza a tiempo las acciones que le competan en virtud de un despido de su empleador. La caducidad implica, en definitiva, el no ejercicio de la acción en el plazo legal que indica la ley.

Por último, para que el juez admita a tramitación una demanda, es necesario que en caso de que sea una materia de seguridad social, por lo tanto, se demande a una institución de previsión o seguridad social, y se cumpla con lo indicado en la letra c) respecto a los documentos que se deben acompañar con la demanda.

e) La resolución que da traslado a la demanda.

El artículo 451 inciso primero del Código del Trabajo señala lo siguiente: “Admitida la demanda a tramitación, el tribunal deberá, de inmediato y sin más trámite, citar a las partes a una audiencia preparatoria, fijando para tal efecto, dentro de los treinta y cinco días siguientes a la fecha de la resolución, el día y la hora para su celebración, debiendo mediar entre la notificación de la demanda y citación, y la celebración de la audiencia, a lo menos, quince días”.

20

La primera resolución judicial, en concordancia con lo señalado en el párrafo anterior, declara admisible la demanda y da traslado de ella a la contraparte. Cita a las partes a una audiencia preparatoria para un día y hora determinado.

²⁰ Código del Trabajo, actualizado a la edición de la página de Internet de www.bcn.cl.

Si no se puede cumplir con la anticipación que exige la ley en el artículo 451 del código del ramo, se debe citar a nuevo día y hora para la celebración de la audiencia preparatoria. En este caso se llevará a cabo la notificación de acuerdo al artículo 440 del Código del Trabajo, es decir, por carta certificada, ya que se ha producido la primera notificación, aunque esta haya sido extemporánea.

En esta citación que practica el tribunal, se dejará en claro que la audiencia preparatoria se celebrará con las partes que asistan, afectándole a aquella que no concurra todas las resoluciones que se dicten en ella, sin necesidad de ulterior notificación. También deberá indicarse en la citación, que las partes, en dicha audiencia, deberán señalar al tribunal todos los medios de prueba que pretendan hacer valer en la audiencia oral de juicio, como así requerir las diligencias de prueba atinentes a sus alegaciones, para que el tribunal examine su admisibilidad, todo lo anterior de acuerdo a lo previsto en el inciso segundo del artículo 451 del Código del Trabajo. En esta etapa procesal, de la audiencia preparatoria, la parte ofrecerá su prueba y el juez calificará su pertinencia y cumpliendo esos dos requisitos podrá llegar a la audiencia de juicio.

f) La acumulación de acciones.

Según el artículo 92 del Código de Procedimiento Civil, la acumulación de autos va a tener lugar siempre que se tramiten separadamente dos o más procesos que deban constituir un solo juicio y terminar por una sola sentencia, para mantener la continencia, o unidad de la causa.

En el proceso laboral hablaremos primero de la acumulación de las acciones. El artículo 448 del Código del Trabajo en su inciso primero menciona que el actor podrá acumular en su demanda todas las acciones que le competan en contra de un mismo demandado. Este caso no es una acumulación de autos, sino la posibilidad para el demandante, de que pueda acumular sus acciones en un mismo juicio. El artículo 448 del

código del ramo tiene relación con la norma del artículo 17 del Código de Procedimiento Civil, de que en un mismo juicio se pueden ejercer dos o más acciones mientras no sean incompatibles y en caso de que lo sean, se pueden ejercer en forma subsidiaria.

La ley, en el artículo 448 inciso segundo dispone lo siguiente: “En el caso de aquellas acciones que corresponda tramitar de acuerdo a procedimientos distintos, se deberán deducir de conformidad a las normas respectivas, y si una dependiere de la otra, no correrá el

plazo para ejercer aquella hasta ejecutoriado que sea el fallo de ésta.”²¹ En el proceso civil es un requisito que ambos juicios estén sometidos a un mismo procedimiento, de acuerdo a lo que señala el artículo 95 del Código del Procedimiento Civil.

g) La acumulación de Autos.

Se encuentra regulada en el artículo 92 del Código de Procedimiento Civil. La acumulación, según el artículo 449 del Código del Trabajo, debe cumplir con ciertos requisitos, que son los siguientes:

- 1- Deben haber dos o más demandas que se estén tramitando en el mismo tribunal.
- 2- Las demandas deben dirigirse, todas ellas, en contra de un mismo demandado.
- 3- Los actores pueden ser distintos, pero las acciones deben ser idénticas.
- 4- Las causas deben estar en un mismo estado de tramitación y que la acumulación no implique un retardo para una o más de ellas.

Respecto al requisito de la identidad de la acción, pudiendo ser distintos los actores, hay que ser cuidadoso en su análisis. Estaremos frente a una acción idéntica, en el caso que tengamos el

²¹ Código del Trabajo, actualizado a la página de Internet de www.bcn.cl.

mismo objeto, causa de pedir y cosa pedida, aunque las personas sean distintas. Ante una misma causal invocada por dos trabajadores en su acción, por ejemplo despido injustificado, los hechos que la justifican pueden llegar a ser bastante distintos, por ende no procedería la acumulación de las causas.

El juez, al momento de decretar la acumulación, tendrá que tener en cuenta el principio de concentración y celeridad, teniendo presente si es o no posible aplicarla.

La oportunidad para solicitar la acumulación de autos debe ser antes de la audiencia preparatoria. Si no se hiciese así, existirían retardos e inconvenientes respecto de la prueba ya ofrecida y aceptada por el tribunal.

Respecto a la prueba de testigos, dice la ley en el artículo 454 N° 5 del Código del Trabajo, de que en caso de que se haya ordenado la acumulación de autos, el número de testigos admitidos a declarar será determinado por el tribunal, no pudiendo en ningún caso ser superior a cuatro testigos por cada causa acumulada. Más adelante la ley, en el mismo número, dice que el juez tendrá la facultad de ampliar el número de testigos por resolución fundada y que según la naturaleza de los hechos a probar sea indispensable para una adecuada resolución del juicio.

Por último, hay que distinguir si la acumulación de autos es a petición de parte o de oficio. En el primer caso, la acumulación se tramitará como incidente, se dará traslado por tres días a la contraparte, vencido ese plazo el juez resuelve.

Si el juez decreta de oficio la acumulación de autos, las partes podrán reclamar esa resolución por medio del recurso de reposición.

El inciso final del artículo 449 del Código del Trabajo, menciona que, con todo, el juez tendrá siempre la facultad de desacumular las causas.

h) De la contestación de la demanda, excepciones y de la reconvencción.

La contestación de la demanda que realiza el demandado debe ser por escrito y con a lo menos 5 días de antelación a la fecha de celebración de la audiencia preparatoria, como indica el artículo 452 del Código del Trabajo en su inciso primero. Debe cumplir con los requisitos de todo escrito y siendo la primera presentación debe cumplir también con la designación de domicilio para efectos de ser notificado por carta certificada.

La contestación por escrito de la demanda tiene por objeto que el juez pueda conocer con mayor facilidad aquello que resulta

controvertido y con ello poder hacer más adelante una invitación a las partes a una conciliación, y en caso de que no se llegue a ella, fijar los hechos que deberán ser probados en la audiencia de juicio. Esta presentación que hace por escrito el demandante, sirve para un oportuno y correcto conocimiento por parte del demandante de lo que menciona el demandado, especialmente en el caso de que se haya opuesto por parte del demandado excepciones o demanda reconvenzional, de esta forma el demandante podrá pronunciarse sobre lo dicho por el demandado en la audiencia preparatoria .

La contestación por escrito de la demanda, servirá al juez para ver sobre qué hechos se ha pronunciado el demandado y sobre cuales no lo ha hecho de forma expresa y concreta, pudiendo hacer uso el juez, en la sentencia definitiva, de la facultad que le permite tener como tácitamente aceptados los hechos no controvertidos o sobre los cuales no se ha pronunciado.

En la contestación de la demanda, en caso de que haya reconvección de parte del demandado, son aplicables las normas del artículo 446 del Código del Trabajo y 254 del Código de Procedimiento Civil, y se tramitará conjuntamente con la demanda.

En el caso de que el demandado oponga excepciones, deberá señalarlas en la contestación de la demanda, sean estas dilatorias o perentorias y con antelación a ésta.

En conclusión, en la etapa de contestación de la demanda, la parte demandada tendrá su oportunidad procesal para llevar a cabo su defensa, consistente en entablar las respectivas excepciones u oponer la demanda reconvenzional, teniendo el tribunal que establecerse como competente para conocer de ella siempre que ésta esté íntimamente ligada a la demanda, como indica el inciso cuarto del artículo 452 del Código del Trabajo.

La competencia del tribunal para conocer tanto de la demanda como de la contestación de la demanda, estará determinada por la parte petitoria que señalen las partes en sus escritos; involucrando esto último el que se dé lugar a la controversia y a los respectivos recursos, en caso de que el juez se estime como competente para conocer del asunto.

Sobre los documentos, no se señala en la contestación de la demanda el momento exacto para acompañarlos, pero se subentiende que es en la audiencia preparatoria donde se ofrecen y presentan, de acuerdo a lo previsto en el artículo 446 del Código del Trabajo.

Respecto a la contestación de la demanda, relacionado con un despido, se da una situación especial en el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo. El demandado, en este caso el empleador, será quien deba rendir primeramente la prueba, debiendo acreditar

las comunicaciones que dieron origen al despido, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido de aquellos contenidos en ellas. Se altera la norma del inciso primero del mismo artículo, en cuanto se comienza primero con la rendición de prueba del demandante y el demandado, en este caso el empleador, no podrá pronunciarse respecto a la demanda del actor sobre hechos distintos a los que haya efectuado en la comunicación que dio origen al despido. La controversia, por ende, queda determinada por los hechos señalados y los únicos hechos a probar serán los mencionados en la comunicación o carta de despido y el juez no se podrá pronunciar sobre otros.

i) De las excepciones que se oponen en juicio.

Como había dicho, las excepciones dilatorias y perentorias las opone el demandado en la oportunidad procesal de la contestación de la demanda, debiendo explicar los hechos que las justifican.

Una vez evacuado el traslado de las excepciones, el artículo 453 N°1 del Código del Trabajo exige que el juez se pronuncie de inmediato respecto de las siguientes excepciones:

- 1-De incompetencia del tribunal.
- 2- De falta de capacidad o de personería del demandante.

- 3-De ineptitud del libelo.
- 4- De caducidad.
- 5- De prescripción, y
- 6- Aquellas en que se reclame del procedimiento.

Según el artículo 453 N°1 del código del ramo, el juez se pronunciará de las excepciones mencionadas anteriormente, siempre que su fallo pueda fundarse en antecedentes que consten en el proceso o que sean de pública notoriedad. Sobre dichas excepciones podrá fallarlas en la misma audiencia preparatoria y habrá cosa juzgada respecto a ellas.

Sobre las restantes excepciones, el código dice que se tramitarán conjuntamente y se fallarán en la sentencia definitiva.

La ley le otorga la posibilidad al juez, de que, cuando proceda según el análisis de los antecedentes que realice, podrá éste suspender la audiencia preparatoria por el plazo más breve posible, a fin de que se subsanen los defectos u omisiones, en el plazo de 5 días bajo el apercibimiento de no continuarse con el juicio, según lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 453 del Código del Trabajo. Lo anterior persigue que no existan dilaciones por parte de las partes que incurrieron en errores en el juicio, entregándole la ley al

juez una herramienta drástica para combatir la inactividad de las partes, como el hecho de no seguir adelante con el juicio.

Sobre las excepciones de incompetencia del tribunal, caducidad y prescripción, la ley en su artículo 453 N° 1 dispone lo siguiente: “La resolución que se pronuncie sobre las excepciones de incompetencia del tribunal, caducidad y prescripción, deberá ser fundada y sólo será susceptible de apelación aquella que las acoja. Dicho recurso deberá interponerse en la audiencia. De concederse el recurso, se hará en ambos efectos y será conocido en cuenta por la Corte”.²²

II De la audiencia preparatoria.

a) Breve síntesis sobre ella.

Existen tres grandes momentos que resumen la audiencia preparatoria. El primero de ellos es la fijación de la controversia, en él se fijan los hechos que forman parte de aquello que es controvertido y que el juez deberá decidir en la sentencia. A esta etapa se le llama etapa de discusión, y comprende una relación somera que hace el juez de los hechos contenidos en la demanda y en la contestación, si la hay.

²² Código del Trabajo, artículo 453, actualizado a la edición de la página de Internet de www.bcn.cl.

Terminada la etapa de discusión, el juez hará un llamado a la conciliación. En ella, el juez buscará la solución de la controversia ofreciéndoles bases de arreglos, para que lleguen a un acuerdo.

Finalmente viene la etapa de la determinación de la prueba, en ella las partes ofrecerán sus pruebas y se establecerán las pruebas que rendirán éstas en la audiencia de juicio.

b) Incomparecencia de las partes.

La ley establece en el N° 1 del artículo 453 del Código del Trabajo, de que si ninguna de las partes asistiere a la audiencia preparatoria, éstas tendrán derecho a solicitar, por una sola vez, conjunta o separadamente, dentro de quinto día contados desde la fecha en que debió efectuarse, nuevo día y hora para su realización. De esta forma la ley prevé el caso de que las partes no asistan a la audiencia preparatoria, otorgándoles el derecho de solicitar una nueva audiencia, pero solo por una vez. Si dentro de los cinco días las partes no solicitan la realización de una nueva audiencia, el juez debería archivar los autos, sin que se pueda continuar con el juicio, ya que las partes al no solicitar nueva audiencia en el plazo legal que les da la ley, operarían una preclusión de sus derechos.

Se entiende, en el caso señalado en el párrafo anterior, de que ha habido un abandono de la acción, ya que no se puede prescindir de la audiencia preparatoria, con ella el juez puede pronunciarse con el

mérito de los antecedentes y servirá también para la determinación de los hechos a probar y la prueba.

c) La determinación de la controversia.

En esta etapa se establecen los hechos que son controvertidos o en los que no existe acuerdo y que por consiguiente deberán ser probados. La decisión del juez estará fundada en los antecedentes que les aporten las partes, por consiguiente, la determinación de la controversia constituye un eje central del juicio, lo que ocurra en ella deberá resolverse. Los elementos que ayudarán a decidir se encontrarán en lo que expresen las partes en sus escritos de demanda y contestación.

Primero el juez, en la audiencia preparatoria, como indica el artículo 453 N° 1 del Código del Trabajo en su inciso primero, comenzará dicha audiencia con la relación somera que hará éste de los hechos contenidos en la demanda, así como de la contestación y, en su caso, de la demanda reconvenzional y de las excepciones, si éstas hubieren sido deducidas por el demandado en los plazos establecidos en el artículo 452 del Código del ramo, es decir, con cinco días de antelación a la audiencia preparatoria.

El juez, en relación con el párrafo anterior, comenta verbalmente los hechos que mencionaron las partes en sus escritos tanto de

demanda como de contestación; dichos enunciados tienen el objetivo de fijar la cuestión que es objeto de controversia.

El juez, al momento de dictar sentencia definitiva, en las menciones que la componen, podrá hacer uso de la relación somera de los hechos que efectuó en la audiencia preparatoria para facilitar así su tarea en lo que respecta a la sentencia; aplicándose al respecto el artículo 459 del Código del Trabajo en sus números 2 y 3. En concordancia con el párrafo anterior y enfocándose en la audiencia preparatoria, el artículo 459 del código del ramo dice que se hará una individualización completa de las partes litigantes y una síntesis de los hechos y alegaciones de las partes, ello tendrá por fin determinar aquello que es controvertido.

Después de la relación somera que realiza el juez, este procede a conferir traslado para la contestación de la demanda reconvenzional y de las excepciones, en su caso, como exige el inciso tercero del artículo 453 N° 1 del Código del ramo.

Los hechos a ser probados están en armonía con el artículo 453 N° 1 del Código del Trabajo, en cuanto que a partir de la relación somera que hace el juez de los escritos principales, estará en condiciones de determinar los hechos que deberán probarse en juicio.

El demandado debe contestar la demanda conforme al artículo 452 del Código del Trabajo, a través de una exposición clara y circunstanciada de los hechos y fundamentos de derecho en los que se sustenta.

En el momento de la contestación, el artículo citado dice que el demandado debe pronunciarse sobre los hechos, aceptándolos o negándolos en forma expresa y concreta, y, en el caso de que se evacúe traslado de la demanda en rebeldía de éste o cuando habiéndose contestado, no se negaren los hechos contenidos en la demanda, puede el juez estimarlos como tácitamente admitidos en la sentencia definitiva, como hace saber el inciso penúltimo del artículo 453 del Código del Trabajo. Claramente esos hechos, en que el juez hace uso de la facultad que le otorga la ley, no podrán formar parte de la etapa probatoria, pudiendo ser dicha sentencia parcial o total según como se haya establecido. Por consiguiente, existe una carga procesal de la parte demandada de pronunciarse sobre la demanda del actor y el hecho de no hacerlo acarrearía la sanción ya comentada.

Entonces, los hechos sobre los cuales el demandado se pronuncia en forma expresa y concreta, aceptándolos o negándolos, en su contestación, constituirán hechos a ser probados. Por el contrario, no se probarán por la parte demandada aquellos hechos que haya

aceptado o no se haya pronunciado siendo evacuado el traslado, estando en rebeldía, o respecto de los cuales no se haya pronunciado expresa y concretamente, en estos últimos dos casos quedará a discreción del juez en su sentencia si los considera como tácitamente admitidos o no.

Tampoco se probarán aquellos hechos que en el juicio de despido ha deseado la parte demandada incluir, cuando éstos son distintos a los señalados en la carta de despido.

d) La etapa de conciliación.

Terminada la etapa de discusión, el juez llamará a las partes a conciliación. En ésta, el juez propondrá bases de arreglo a las partes para que puedan llegar a un posible acuerdo, sin que las opiniones que emita sean una causal de inhabilitación, como indica el artículo 453 N° 2 del Código del Trabajo.

La conciliación puede ser total o parcial, debiéndose dejar constancia de ella en el acta respectiva, la que suscribirán el juez y las partes, estimándose lo conciliado como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales, como expresa el artículo citado.

El último inciso del artículo 453 del N° 2 del Código del Trabajo, menciona que se tramitará separadamente, si fuere necesario, el cobro de las sumas resultantes de la conciliación parcial.

La conciliación tiene por objeto que las partes lleguen a acuerdo respecto de cosas controvertidas, las cuales en caso de que sea parcial, no podrán ser discutidas aquellas cosas acordadas en la audiencia de juicio.

El juez está obligado a estar presente en la etapa de conciliación, lo que puede ayudar a un posible acuerdo de las partes, también el hecho de que el mandatario pueda transigir, constituye una posibilidad más de que las partes puedan llegar a un acuerdo.

e) La determinación de los hechos a probar.

El juez determina los hechos que deberán ser probados y las partes procederán a ofrecer la prueba de la que se valdrán en la audiencia de juicio, ya que en esta audiencia preparatoria el juez calificará la pertinencia de ella. Sin embargo, lo anterior no impide que las partes puedan ofrecer pruebas en sus escritos de demanda y contestación, pero deberán reiterarlas en la audiencia preparatoria.

La oportunidad procesal para ofrecer la prueba es en la audiencia preparatoria y en el supuesto de que las partes no la ofrezcan, precluirá su derecho a hacerlo en otro momento. Existen casos de improcedencia en relación a la prueba, además del ya señalado, y ellos son:

1) En caso de que el juez la desestime por inconducente o sobreabundante.

- 2) En el supuesto que la parte no asista a la audiencia.
- 3) Aquella situación en que haya aceptación de la demanda expresa o tácita por la parte demandada.

El artículo 429 del Código del Trabajo menciona en su inciso primero, que el tribunal, una vez reclamada su intervención en forma legal, actuará de oficio. Lo anterior hay que relacionarlo con la inasistencia del demandante, caso en que la ley no comprende una sanción expresa y se considera para el particular, que el juez debería continuar con el procedimiento ya que reclamada su intervención, debe actuar de oficio como indica el artículo comentado. Si faltan ambas partes tienen derecho por solo una vez a solicitar nueva audiencia, hecho que ya se explicó.

Las partes al ofrecer su prueba, pueden ofrecer las que regula la ley o cualquier otro elemento de convicción, que a juicio del tribunal fuese pertinente, como indican los incisos primero y segundo del número cuatro del artículo 453 del Código del Trabajo.

Sólo se admitirán a prueba aquellas que tengan relación directa con el asunto sometido al conocimiento del tribunal y siempre que sean necesarias para su resolución como indica el artículo 453 número 4 inciso tercero del código del ramo. La misma norma en el inciso siguiente, agrega algo importante respecto a la pertinencia de las

pruebas, hecho que califica el tribunal, cuando las partes la ofrecen. Según los hechos a probar, se califica la pertinencia de la prueba, sin embargo, carece 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 a derechos fundamentales. Este tipo de prueba no se podrá apreciar y valorar, por ende, deberá ser excluida del juicio; no pudiendo ser usada en la audiencia de juicio.

Pese a lo señalado en el párrafo anterior, nada impide a que el juez, en su sentencia, califique un elemento de prueba como ilícito, siendo que éste fue admitido a juicio, al tomar conocimiento de su ilicitud, debiendo pronunciarse en la sentencia sobre ello, por ende, estará obligado legalmente a omitir su valoración y apreciación sobre esa prueba. Lo mismo que se considera para la ilicitud de prueba, debe ser considerado para la violación de los derechos fundamentales.

El juez, dentro de lo que es la pertinencia de la prueba, podrá rechazar por resolución fundada aquella que considere inconducente, como indica el inciso segundo del artículo 429 del Código del Trabajo. Lo anterior le da al juez una facultad amplia respecto a la prueba que procede o que es pertinente y la que no lo

es. Podrá el juez, por ejemplo, rechazar la petición de oficios que no tenga información objetiva, específica y pertinente respecto a lo que se litiga.

Podrá el juez dentro de sus facultades relativas a establecer la pertinencia de las pruebas que ofrecen las partes, en virtud de lo dispuesto en los artículos 453 y 454 del Código del Trabajo, reducir la ofrecida, por ejemplo en la prueba confesional o disminuir los testigos a comparecer, incluso podrá prescindir de ellos cuando constituyan una inútil reiteración de hechos y que éstos ya se encuentren probados.

f) De la oportunidad para ofrecer la prueba documental y de la facultad del juez para decretar pruebas de oficio.

La oportunidad procesal para ofrecer y presentar la prueba documental es en la audiencia preparatoria. La prueba documental puede ser objeto de impugnación en la misma audiencia o en la de juicio, esto teniendo como supuesto que el juez la declare admisible.

En lo que respecta a la facultad del juez de decretar pruebas de oficio, el artículo 453 N°9 del Código del Trabajo, menciona que el juez en la audiencia preparatoria, podrá decretar diligencias

probatorias, las que deberán llevarse a cabo en la audiencia de juicio.

A partir de los hechos discutidos en los escritos de demanda y contestación, el juez por su parte podrá agregar nuevos hechos que estime pertinentes, los cuales deberán ser probados en la audiencia de juicio. Esta facultad del juez, de decretar pruebas de oficio, es útil para que éste pueda tomar su decisión una vez terminada la audiencia de juicio, la cual se verá manifestada en la dictación de la sentencia.

g) De la facultad del juez de decretar medidas cautelares.

Sobre el particular la norma del 453 N°7 dispone lo siguiente:

“Se decretarán las medidas cautelares que procedan, a menos que se hubieren decretado con anterioridad, en cuyo caso se resolverá si se mantienen.”²³ Sobre esta norma, remitirse a lo que expliqué sobre las medidas cautelares en el capítulo segundo.

²³ Código del Trabajo, actualizado a la edición de la página de Internet de www.bcn.cl.

h) Otras diligencias relativas a las pruebas.

En la audiencia preparatoria se decretan o llevan a cabo otras diligencias relacionadas con las pruebas, como es el despacho de oficios, la citación de testigos, absolución de posiciones o confesional, la designación de peritos y cualquier otra prueba que pueda formar parte de la audiencia de juicio.

Según el artículo 453 N° 8 del Código del Trabajo, la resolución que cite a absolver posiciones se notificará en el acto al absolvente. Se entiende que independientemente si asista o no, queda por disposición de la ley inmediatamente notificado, a través de sus representantes legales.

De acuerdo a dicha norma, el tribunal despachará todas las citaciones y oficios que correspondan cuando se haya ordenado la práctica de prueba que, debiendo verificarse en la audiencia de juicio, requieren citación o requerimiento.

Respecto a los peritos, se procederá a su designación en la misma audiencia.

El artículo 453 N°8, en su inciso tercero se refiere a que la citación de testigos deberá practicarse por carta certificada, la que deberá despacharse con al menos 8 días de anticipación a la audiencia, al domicilio señalado por cada una de las partes que presenta la testimonial.

La remisión de oficios se practicará, por cualquier medio idóneo de comunicación o de transmisión de datos, debiendo asegurarse su debida recepción, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 453 N° 8 del código del ramo, en su inciso cuarto.

Para tener la información comentada en el párrafo anterior, se podrá hacer uso de cualquier medio de comunicación para que el tribunal la tenga a su disposición para la audiencia de juicio. En ese sentido se podrá hacer uso de teléfonos, fax, correo electrónicos y otros medios de comunicación.

En el último inciso del artículo 453 N° 8 del Código del Trabajo, se indica que la remisión de oficios dirigidos a entidades públicas, debe dirigirse a la oficina en cuya jurisdicción hayan ocurrido los hechos o en los cuales deben constar los antecedentes sobre los cuales se pide informe. De acuerdo a este artículo, sean entidades públicas o privadas, deben enviar de vuelta su informe a lo menos con 3 días de anticipación a la audiencia de juicio por cualquier medio idóneo de comunicación para que estén disponibles en dicha instancia.

El objeto de la rigurosidad en la presentación de pruebas y todos los requisitos adheridos a ella y ya comentados, tiene por objeto que una vez que el juez llega a la audiencia de juicio y termina ésta, esté en condiciones de dictar sentencia.

i) Designación de día y hora para la audiencia de juicio.

Al término de la audiencia y de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 453 N° 6: "Se fijará la fecha para la audiencia de juicio, la que deberá llevarse a cabo en un plazo no superior a treinta días. Las partes se entenderán citadas a esta audiencia por el solo ministerio de la ley."²⁴

j) Dictación de sentencia parcial o definitiva en la audiencia preparatoria.

El artículo 453 N° 3 del Código del Trabajo establece que de no haber hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, el tribunal dará por concluida la audiencia y procederá a dictar sentencia. Si se da el opuesto a lo indicado, el tribunal dicta resolución que recibe la causa a prueba, en ella fija los hechos a ser probados y esta resolución puede ser objeto del recurso de reposición, el cual se deberá interponer y fallar en la misma audiencia preparatoria.

No estamos frente a hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos en el caso de que el demandado acepte

²⁴ Código del Trabajo, actualizado a la edición de la página de Internet de www.bcn.cl.

expresamente los hechos contenidos en la demanda o se allana a ésta, cuando no niega los hechos de la demanda o no comparece.

En el supuesto que el demandado se allana a toda la demanda o parte de ella, el tribunal respecto a los hechos que hubo conformidad dictará una resolución que se considera como sentencia ejecutoriada, debiendo contener la sentencia los números 1,2,5,6 y 7 del artículo 459 del Código del Trabajo. También habrá sentencia que se considerará como ejecutoriada en el caso de que se llegue a una conciliación parcial respecto a las sumas resultantes. Por último, se podrá dictar sentencia cuando no hay ofrecimiento de prueba o ésta es desestimada, quedando eso si siempre la opción de que el tribunal decrete alguna prueba que considere necesaria.

k) Acta de Audiencia.

El artículo 453 N° 10 del Código del Trabajo dispone que se levantará una breve acta de la audiencia que tendrá por contenido la indicación del lugar, fecha y tribunal, los comparecientes que concurren a ella, la hora de inicio y término de la audiencia, la resolución que recae sobre las excepciones opuestas, los hechos que deberán acreditarse e individualización de los testigos que depondrán respecto a ellos. Contendrá el acta, la resolución que se

pronuncie sobre el allanamiento del demandado ya explicado y sobre la conciliación parcial ya comentada, también el caso de que se haya llegado a una conciliación total.

El acta de audiencia tiene importancia en relación a la audiencia de juicio que se avecina, de que se quede en condiciones de desarrollarse éste. Habrá hechos claramente identificados y los testigos estarán individualizados. Concretado lo anterior no será de necesario estar recurriendo constantemente al registro de audio que se obtuvo en la audiencia preparatoria por cuanto el acta es testimonio de lo resuelto y dispuesto en la audiencia preparatoria.

III De la audiencia de juicio.

a) Breve análisis sobre ella.

El objetivo de la audiencia preparatoria ha sido establecer los hechos controvertidos y las pruebas que las partes aportarán. En la audiencia de juicio se impugnarán aquellas pruebas que ya hayan sido presentadas, como la documental, y la rendición de las otras pruebas que ya han sido establecidas. Cumplida la impugnación y la producción de la prueba, el juez al final de la audiencia de juicio estará en condiciones de dictar sentencia. La misma ley habla del orden de presentación de las pruebas en su artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, en la que él juez tendrá una activa participación

frente a la producción de la prueba, la que nace fruto de aquello que es controvertido y sobre lo cual el juez deberá tomar una decisión o sentencia.

b) De los medios de prueba.

La ley establece los medios de prueba de que pueden hacer uso las partes para acreditar sus dichos y que tengan relación con los hechos que hayan expuesto en sus escritos de demanda y de contestación.

En la audiencia preparatoria la prueba quedará determinada, ya que esa instancia la oportunidad que fija la ley para pedir la prueba; de esta misma forma la ley establece que la prueba debe producirse en la audiencia de juicio, ese es el momento para rendirla, sin que haya otro.

c) De la producción de la prueba.

El artículo 454 N°1 dispone lo siguiente: “La audiencia de juicio se iniciará con la rendición de las pruebas decretadas por el tribunal, comenzando con la ofrecida por el demandante y luego con la del demandado”.²⁵

²⁵ Código del Trabajo, actualizado a la edición de la página de Internet de www.bcn.cl.

Este orden de presentación de prueba está basado según el sujeto procesal, es decir, las partes que intervienen en juicio. La misma ley en el inciso final del artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, establece un orden de recepción de las pruebas que es el siguiente:

- 1) Documental.
- 2) Confesional.
- 3) Testimonial.
- 4) Otros medios de prueba ofrecidos.

Pese a este orden que indica la ley, el mismo artículo 454 N° 1, dice que en la recepción de las pruebas, el tribunal podrá modificarlo por causa justificada.

En lo que es la producción de la prueba hay que distinguir según si hablamos de aquellos que la rinden, demandante y demandado, o de los medios de prueba en sí.

Esa distinción, anunciada en el párrafo anterior, sirve para ver si estamos frente al demandante o el demandado y para saber cómo se formará su convicción el juez frente a la prueba aunque esta sea de la misma naturaleza, por ejemplo, ambas partes rinden la documental.

La producción de la prueba será determinante en la decisión o sentencia de éste, por ende, el orden de ella tendrá importancia

para que el juez pueda hacer un contraste de cada prueba presentada por las partes, las cuales presentan en el orden señalado, que le permita tomar, finalmente una decisión racional basada en las pruebas que hayan rendido las partes.

El orden de rendición de las pruebas se invierte, siendo lo anterior excepcional, y será el demandado el primero en presentar su prueba en el caso de que estemos frente a un juicio de despido. Esto tiene por objeto que la carga de la prueba recaiga en el empleador y a partir de la prueba que éste rinda, el juez estará en condiciones de determinar si se justifica o no el despido realizado al trabajador. Según los incisos primero y cuarto del artículo 162 del Código del Trabajo, el empleador solo podrá probar si su despido era válido o no basándose en las comunicaciones que la ley exige que debe hacer al trabajador al momento de despedirlo. El empleador no podría alegar hechos distintos a los que invocó en las comunicaciones para despedir al trabajador. Todo lo anterior está señalado en el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo en su inciso segundo.

La producción de la prueba debe estar en conformidad con las normas procesales indicadas y los principios formativos.

d) Casos de pruebas que se rinden fuera de la audiencia de juicio.

Pueden existir casos excepcionales en que las pruebas debido a su especificidad, deban desarrollarse fuera de la audiencia de juicio. Uno de esos casos lo señala el artículo 454 N°7 respecto a la remisión de oficios o prueba de perito. La ley menciona que si el informe de perito no fuera evacuado antes de la audiencia y su contenido fuere relevante para la resolución del asunto, el juez deberá, dentro de la misma audiencia, tomar las medidas que fueren inmediatas para la aportación de ella. Esta norma deja a calificación del juez la necesidad de dicho informe y sus implicancias para la resolución del conflicto. El juez incluso podrá fijar una nueva audiencia, en el más breve plazo, para que se incorpore este informe al juicio.

Un segundo caso en que la prueba se desarrolla fuera de la audiencia de juicio debido a su especificidad, es el caso de la prueba de absolución de posiciones. En este caso el artículo 454 N° 10 del Código del Trabajo señala que si una de las partes alegare entorpecimiento en el caso de la imposibilidad de comparecencia de quien fuere citado a la diligencia de confesión, deberá acreditarlo al invocarla, debiendo resolverse el incidente en la misma audiencia. En este caso de acreditarse que hubo hechos sobrevinientes y

graves de la parte que los alega, el juez fijará una audiencia especial al efecto para que se lleve a cabo esta prueba de la parte afectada, de lo cual se notificará en el acto, haya o no concurrido la parte contraria. La ley no lo establece expresamente, pero este entorpecimiento se debe hacer saber al juez en la audiencia de juicio, sino sería difícil entender que estamos frente a un imprevisto y se interpreta, a partir de la redacción del artículo citado, que se alega en la audiencia en la que ha debido asistir la parte que lo reclama.

e) La prueba documental.

Respecto a la prueba documental, ésta deberá presentarse en la audiencia preparatoria, como lo confirma el artículo 446 del código del ramo. El artículo 454 N° 2 del mismo cuerpo legal, establece que la impugnación de la prueba documental acompañada deberá formularse en forma oral en la audiencia preparatoria o en la de juicio. Eso sí, en definitiva, la incorporación procesal de la prueba documental es en la audiencia de juicio, haciendo alusión a su valor o mérito probatorio, pese a que haya sido impugnada antes por su inadmisibilidad.

En la audiencia preparatoria a la que son citadas las partes, deberán éstas señalar al tribunal los medios de prueba de que pretendan hacer valer en la audiencia de juicio, como así también

requerir las diligencias de prueba atinentes a sus alegaciones, para que el tribunal examine su admisibilidad, como establece el artículo 451 del Código del Trabajo en su inciso final.

La parte ofrece la prueba documental y luego el tribunal califica la pertinencia de ésta.

Luego esta prueba, según el orden establecido en el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, se hace valer en la audiencia de juicio como la primera prueba a rendir.

Si estamos frente a la demanda, el demandante deberá probar lo expuesto en ella, respecto a los hechos de aquellos documentos que hace valer en la audiencia de juicio, y por su parte el demandado hará lo mismo respecto a su contestación de la demanda. El tribunal determinará si el mérito probatorio que le da la parte a la prueba documental es válido o no. Las partes podrán impugnar la prueba documental por su valor probatorio o por no estimarla como admisible.

La incorporación de la prueba documental debe singularizarse respecto a los hechos a probar, respecto de la parte que la quiere hacer valer en juicio. De esta manera se evitan las dilaciones que implicarían incorporar completamente el registro oral del contenido de la prueba documental.

f) La prueba confesional.

Esta prueba, como indica el artículo 453 N° 8 del Código del Trabajo, se pide en la audiencia preparatoria, se cita y se tiene por notificada en ella, aunque la parte citada no haya concurrido a la audiencia. Si tenemos el caso de que sean varios demandantes, el juez puede reducir el número de absolventes, en especial cuando sus declaraciones puedan constituir una inútil reiteración de los hechos, como menciona el inciso final del artículo 454 N° 3 del Código del Trabajo.

Pese a que esta prueba corresponde solicitarla a las partes, el juez podrá ordenar o decretar que comparezca el demandante o el demandado, mediante citación, para que comparezca a confesar sobre aquellos hechos que son objeto de prueba.

El inciso segundo del artículo 454 N° 3 del Código del Trabajo, menciona que la persona citada a absolver posiciones estará obligada a concurrir personalmente a la audiencia. Sin embargo, la ley admite una comparecencia delegada, es decir, que la persona citada a absolver posiciones designe especialmente un mandatario para ello. En el caso de que el mandatario represente al empleador, deberá ser de aquellos que indica el artículo 4 del Código del Trabajo, es decir, aquellos que tengan facultades de administración como un gerente o un capitán de barco. Para que sea válida la

designación del mandatario, ésta deberá ser por escrito y entregarse al inicio de la audiencia. Las declaraciones de este mandatario se considerarán para todos los efectos legales como si hubieren sido hechas personalmente por aquél cuya comparecencia se solicitó, como expresa la parte final del artículo 454 N° 3 del Código del Trabajo.

La ejecución de la diligencia confesional ha cambiado radicalmente en este nuevo proceso, como comentaré más adelante, respecto al antiguo proceso laboral, en el cual esta prueba se caracterizaba por tener un carácter pasivo, ya que la parte que debía confesar se tenía que limitar a responder afirmativamente, negativamente o alegando ignorancia a las preguntas que se le hacían; las cuales estaban contenidas en el pliego de posiciones. La prueba confesional tiene como fin un esclarecimiento sobre los hechos discutidos en el juicio y existe un supuesto de que el citado a confesar sabe sobre ellos.

En este nuevo proceso laboral y en relación con el párrafo anterior, la diligencia comentada, tiene grandes cambios debido a la inmediación. Ahora el juez en virtud de ella podrá, más allá de la afirmación, negación o ignorancia que alegue la parte, exigirle la justificación de la respuesta que el citado a confesar dé. Lo anterior le da una efectividad bastante mayor a esta prueba a la que tenía

en el antiguo proceso laboral, que como se comentó, no se exigía la justificación comentada.

Debido a esta actividad del juez, reflejada en la intermediación comentada, esta prueba se lleva a cabo sin el pliego de posiciones, en forma verbal y las preguntas deberán tener relación con los hechos sobre los cuales debe versar la prueba y expresarse en términos claros y precisos, de manera que puedan ser entendidas sin complicación por el absolvente. El tribunal, de oficio o a petición de parte, podrá rechazar las preguntas que no cumplan con dichas exigencias, como manifiesta el artículo 454 N° 4 del Código del Trabajo.

Según el artículo 454 N°3 del Código del Trabajo, 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. El hecho que no haya pliego de posiciones no quita el efecto que provoca la conducta del citado a confesar, en el hecho que si el demandado se comporta como se mencionó en el numerando del Código del Trabajo, el juez podrá estimar o presumir como efectivos dichos hechos de la demanda o contestación, lo que se determinará en su sentencia.

g) La prueba de testigos.

El artículo 454 N° 5 del Código del Trabajo, refiere que los testigos podrán declarar únicamente ante el tribunal que conozca la causa. Menciona, también, que serán admitidos a declarar sólo hasta cuatro testigos por cada parte, pero, excepcionalmente y por resolución fundada, el tribunal podrá ampliar el número de testigos cuando, de acuerdo a la naturaleza de los hechos a ser probados, ello se considere indispensable para una adecuada resolución del asunto controvertido.

En caso de acumulación de autos, el mismo artículo dice que el número de testigos a declarar será determinado por el tribunal, no pudiendo en ningún caso ser superior a cuatro por cada causa. Luego la ley, más adelante en el mismo numerando, dice que el juez podrá reducir el número de testigos de cada parte, e incluso prescindir de la prueba testimonial cuando sus manifestaciones pudieren constituir inútil reiteración sobre hechos suficientemente esclarecidos.

Como se dijo anteriormente, los testigos declaran solamente ante el tribunal que conoce la causa, por ende, no pueden hacerlo por exhorto o ante otro tribunal. Para lograr lo anterior, en la audiencia preparatoria y según el artículo 453 N° 8 inciso tercero, la citación de los testigos deberá practicarse por carta certificada, la que

deberá despacharse con al menos ocho días de anticipación a la audiencia, al domicilio señalado por cada una de las partes que presenta la testimonial.

Ya no existe el apercibimiento de arresto en el proceso laboral nuevo en caso de que no asista la parte citada a declarar. Sobre ello, el artículo 454 N° 5 en su inciso final dispone lo siguiente: “La comparecencia del testigo a la audiencia de juicio, constituirá siempre suficiente justificación cuando su presencia fuere requerida simultáneamente para dar cumplimiento a obligaciones laborales, educativas o de otra naturaleza, y no le ocasionará consecuencias jurídicas adversas bajo circunstancia alguna.”²⁶

Si el testigo no asiste a la audiencia, no se podrá rendir la prueba, salvo que el juez estime por resolución fundada que hubo caso fortuito o fuerza mayor y suspenda la audiencia de juicio, como indica el artículo 426 del Código del Trabajo.

En la diligencia de la prueba de testigos se ha eliminado la tacha a los testigos como trámite, lo que importa en el juicio es el esclarecimiento de los hechos. La eliminación de este trámite, no obsta a que la parte contraria formule preguntas de conocimiento a este testigo o que prueben que estuvo en alguna forma en contacto

²⁶ Código del Trabajo, actualizado a la edición de la página de Internet de www.bcn.cl.

con los hechos controvertidos, o respecto a su imparcialidad; pudiendo naturalmente interesarle estos hechos al juez en el proceso para determinar la calidad del testigo y su importancia en la decisión o sentencia del primero. Las partes, en sus alegatos finales, podrán comentar las circunstancias personales de los testigos presentados por la contraria, así como la verdad o falsedad de las declaraciones que éstos hayan realizado.

Según el artículo 454 N° 5 del Código del Trabajo, los testigos declararán bajo juramento o promesa de decir verdad en juicio. El juez, en forma expresa y previa a su declaración, deberá poner en conocimiento del testigo las sanciones contempladas en el artículo 209 del Código Penal, por incurrir en falso testimonio. Según el Código Penal, en el artículo mencionado, este castigo es de presidio menor en su grado medio y multa de seis a diez unidades tributarias mensuales.

El interrogatorio a los testigos lo hacen las partes y el tribunal. En las preguntas que realicen las partes, el tribunal podrá intervenir de oficio o a solicitud de parte y pedir que el testigo aclare uno o más de sus dichos. Luego lo hará la parte que lo presente y la parte contraria, si lo desea, podrá hacer contra interrogaciones.

El tribunal realizará una calificación de las preguntas que realicen las partes. Debido a esa facultad, el juez podrá no tomar en cuenta

aquellas preguntas que no tengan relación con los hechos que sirvan para esclarecer el objeto del juicio. El tribunal podrá también exigir que los testigos aclaren o precisen sus dichos de estimarlo necesario.

A su turno, el artículo 454 N° 6 en su inciso segundo dice que las preguntas a los testigos no se podrán hacer en forma asertiva, ni contener elementos de juicio que determinen la respuesta, ni referirse a hechos o circunstancias ajenas al objeto de prueba, lo que calificará el tribunal sin más trámite.

Se debe respetar el principio de la bilateralidad de la audiencia y el juez debe permitir que las partes objeten lo que hayan declarado los testigos de la contraria, escuchando lo que puedan comentar las partes sobre ello.

h) La exhibición de documentos.

Según el artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo, referido a la audiencia preparatoria, la exhibición de instrumentos que hubiere sido ordenada por el tribunal, se verificará en la audiencia de juicio. Sin embargo, se podrá tener acceso a la prueba documental cinco días antes de la realización de la audiencia de juicio, con el fin de que la parte contraria y el juez conozcan con anticipación de los

instrumentos presentados por la parte, para que esta sea una diligencia efectiva.

El artículo 453 N° 5 del código del ramo menciona, respecto a la exhibición de documentos, que cuando sin causa justificada, se omite la presentación de aquellos que legalmente deban obrar en poder de una de las partes, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la parte contraria en relación a la prueba decretada.

Podríamos estar en la situación en que la exhibición de documentos la exija el tribunal respecto a una parte que no tenga la obligación legal de conservarlos o se solicite que dicha exhibición la lleve a cabo un tercero. En estas dos situaciones existe un vacío legal en materia laboral, sin embargo, en aplicación de la supletoriedad del artículo 432 del Código del Trabajo, el juez podrá hacer uso del artículo 349 del Código de Procedimiento Civil, que nos remite a las siguientes sanciones: multas, arrestos e imposibilidad de exhibir con posterioridad dichos documentos.

El juez, en ningún caso podría fijar una nueva audiencia para la exhibición de los documentos, teniendo como única posibilidad suspender la audiencia de juicio por caso fortuito o fuerza mayor.

i) La prueba pericial.

En la audiencia preparatoria se designa al perito. El inciso cuarto del artículo 453 del Código del Trabajo en su N° 8 previene que cuando se decreta la remisión de oficios o informe de peritos, el juez podrá recurrir a cualquier medio idóneo de comunicación o de transmisión de datos que permita la pronta práctica de las diligencias, debiendo adoptar las medidas necesarias para asegurar su debida recepción por el requerido, dejándose constancia de ello. Esta actuación procesal, la referida a la aceptación del cargo, deberá llevarse a cabo de inmediato, es decir en la audiencia preparatoria, ya que de esa forma se asegura que el perito acepte.

La prueba pericial se rinde en la audiencia de juicio, el perito declarará de acuerdo a las normas de los testigos. El artículo 453 del Código del Trabajo en su N°8 menciona que cuando se rinda la prueba pericial, el informe respectivo deberá ser puesto a disposición de las partes en el tribunal con al menos tres días antes de la celebración de la audiencia de juicio. El juez podrá, con el acuerdo de las partes, eximir al perito de la obligación de concurrir a prestar declaración, admitiendo en dicho caso el informe pericial como prueba.

j) Oficios.

Éstos se decretarán y despacharán en la audiencia preparatoria, al igual que las citaciones, como indica el artículo 453 N° 8 inciso primero. El tribunal sólo dará lugar a la petición de oficios cuando se trate de requerir información objetiva, pertinente y específica sobre los hechos materia del juicio.

Si se solicita un oficio a una entidad pública, debe dirigirse directamente a la oficina de jurisdicción de la entidad que conozca de los hechos o deban constar los antecedentes sobre los que se pide informe, idea expresada en el último inciso del artículo 453 del Código Laboral.

k) Otros elementos de convicción no regulados.

El artículo 454 N° 8 dispone lo siguiente: “Cuando se rinda prueba que no esté expresamente regulada en la ley, el tribunal determinará la forma de su incorporación al juicio, adecuándola, en lo posible, al medio de prueba más análogo.”

Estos medios de prueba, al igual que los anteriores, pueden ser ofrecidos por las partes o decretados por el juez.

l) Alegatos finales.

En la parte final de la audiencia de juicio, practicada la prueba, las partes formularán, oralmente, en forma breve y precisa, las observaciones que les merezcan las pruebas rendidas y sus

conclusiones, como está indicado en el artículo 454 N° 9 del Código del Trabajo. El juez podrá determinar un tiempo para que los apoderados de las partes hagan sus observaciones a la prueba y podrá pedir que le aclaren aquellos aspectos que no estuviesen suficientemente claros.

m) Acta de la audiencia.

Sobre el particular, el artículo 455 del Código del Trabajo dispone lo siguiente: “Al finalizar la audiencia se extenderá el acta correspondiente, en la que constará el lugar, fecha e individualización del tribunal, de las partes comparecientes, de sus apoderados y abogados, y de toda otra circunstancia que el tribunal estime necesario incorporar”.²⁷

La sentencia puede dictarse en la audiencia o dentro de 15 días. El artículo 457 dispone lo siguiente: “El juez podrá pronunciar el fallo al término de la audiencia de juicio o, en todo caso, dictarlo dentro del plazo de décimo quinto día, contado desde la realización de ésta, en cuyo caso citará a las partes para notificarlas del fallo, fijando día y hora al efecto, dentro del mismo plazo”²⁸.

²⁷ Código del Trabajo, actualizado a la edición de la página de Internet de www.bcn.cl.

²⁸ Código del Trabajo, actualizado a la edición de la página de Internet de www.bcn.cl.

De acuerdo a lo indicado en el párrafo anterior, en caso de que estemos ante una sentencia que no se dicte al término de la audiencia de juicio, las partes se entenderán notificadas en una citación especial para conocer la sentencia, asistan o no a dicha audiencia. La sentencia debe ser dictada por el juez que presidió la audiencia de juicio y en caso de que éste no pueda, se deberá celebrar nuevamente la audiencia.

El inciso segundo del artículo 457 mencionado, expresa que las partes se entenderán notificadas de la sentencia, sea en la audiencia de juicio o en la actuación prevista al efecto, hayan o no asistido a ellas.

Al tiempo de dictar la sentencia, en lo que se refiere a la apreciación de la prueba y en relación a como debe ser el fallo, el tribunal apreciará la prueba de acuerdo a las reglas de la sana crítica, como indica el artículo 456 del Código del Trabajo en su inciso primero.

Deberá justificar racionalmente el mérito probatorio de la prueba de acuerdo a razones jurídicas y simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia de acuerdo a lo previsto en el artículo 456 del Código del Trabajo. En el razonamiento que haga el juez en relación a la prueba, deberá tener especial consideración ante la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las

pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador, como expresa el inciso segundo del artículo 456 del Código del Trabajo. Las sentencias entonces, y en concordancia con el artículo 160 del Código de Procedimiento Civil deberán ser dictadas conforme al mérito del proceso y al modo en que verosímilmente ocurrieron los hechos.

La sentencia definitiva debe pronunciarse sobre las acciones y excepciones deducidas que no se hubieren resuelto con anterioridad y sobre los incidentes, en su caso, o solo sobre éstos cuando sean previos e incompatibles con aquéllas, como indica el artículo 458 del Código del Trabajo.

Según el artículo 459 del Código del Trabajo, la sentencia definitiva deberá contener requisitos específicos y ellos son:

- 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. Aquí es aplicable lo referido a propósito del artículo 456 del código del ramo;

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.

Lo anterior tiene importancia para la etapa de ejecución, 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.

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

La sentencia definitiva se notifica personalmente y esta notificación puede tener lugar en las siguientes etapas:

- 1) En la audiencia preparatoria.
- 2) En la audiencia del juicio.
- 3) En la audiencia posterior que citó el juez para oír sentencia.
- 4) Por último, en el caso del rebelde, la sentencia producirá sus efectos aún sin notificársele.

El artículo 461 del Código del Trabajo dice que en caso de ser procedente, la sentencia de término será notificada a los entes administradores de los respectivos sistemas de seguridad social, con el objeto de que éstos hagan efectivas las acciones contempladas en la ley N° 17322 o en el Decreto Ley número 3500, de 1980, según corresponda, modificado por la ley 19260.

Respecto de la ejecutoria de la sentencia, la ley en el artículo 462 dispone 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."²⁹

²⁹ Código del Trabajo, actualizado a la edición de la página de Internet de www.bcn.cl.

CONCLUSIÓN:

Con fecha de 22 de Septiembre de 2003 se envió al Congreso un proyecto de ley bajo el N° 4-350, que tenía por objeto sustituir el procedimiento laboral antiguo, contemplado en el libro V del Código del Trabajo. En esa línea, de crear un nuevo proceso, la Comisión del Congreso presentó tres proyectos de ley que abarcaban materias orgánicas, tales como la justicia laboral y previsional, los que dieron origen a la ley N° 20.022, la que crea los tribunales de Cobranza Laboral y Previsional y los nuevos tribunales del Trabajo. Luego viene la ley 20.023, que modifica la ley N°17.322 sobre las normas que hacen referencia a la cobranza judicial de cotizaciones, aportes y multas de las instituciones de seguridad social y la ley 20.087, que modificó el procedimiento del juicio del Trabajo, más adelante la ley 20260 introduce modificaciones a la ley 20087.

Los objetivos del proyecto de ley que crea un nuevo procedimiento del Trabajo, entre otras cosas, eran otorgar un mejor acceso a la justicia y posibilitar la efectividad del derecho sustantivo, hacer más rápido los juicios del trabajo, modernizar el proceso laboral, dejar de manifiesto que el proceso laboral es el instrumento para solucionar los conflictos de quienes lo requieran, potenciar el carácter diferenciado del procedimiento laboral y realizar un modelo

concreto de tutela de los derechos fundamentales en las relaciones laborales.

Es correcto afirmar que el procedimiento de aplicación general en materia laboral ha sido una acertada visión sobre el camino que debe llevar la justicia. Es un procedimiento que busca la celeridad en sus actuaciones y que las partes, en la medida de lo posible, puedan llegar a una conciliación.

Muchos de los actos procesales, en materia de procedimiento de aplicación general en materia laboral se llevan a cabo de forma oral, para así agilizar las soluciones de conflictos, como es lo que ocurre en materia incidental que, generalmente se promueve y soluciona en la misma audiencia, dejándose excepcionalmente la resolución para sentencia definitiva. Lo anterior está en concordancia con el derecho al plazo razonable que debe tener un proceso, aquello lo ratifica el artículo 8.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, mencionando que toda persona debe ser oída con las debidas garantías dentro de un plazo razonable.

La concentración del proceso, en dos audiencias, una preparatoria y otra de juicio, permite concentrar prácticamente todas las actuaciones en ellas y no caer, en lo que se pecaba en el antiguo proceso laboral, en un proceso largo y con una respuesta

que casi no tenía sentido al ser recibida por quien reclamaba un derecho ya hace mucho tiempo. Lo que se pretendía con la ley 20087, y ella misma lo dice, es hacer que el servicio judicial fuese ágil para hacer realidad el respeto de los derechos de los trabajadores.

La publicidad ha permitido un conocimiento completo y amplio de todas las actuaciones procesales llevadas a cabo en las audiencias. El juez, al momento de dictar sus resoluciones, pronunciarse sobre los escritos de demanda, contestación, eventual reconvencción, prueba, incidentes y otros ha tenido, en virtud de la ley, la facultad de actuar de oficio desde que se reclamó su intervención y de tener un rol activo a través del principio de la inmediación.

Se ha tenido en cuenta, como ya se ha dicho, la celeridad en todo el proceso. A ello, es menester agregar la bilateralidad de la audiencia y la gratuidad, principios que le dan un sentido social y de justicia a lo que debe ser un proceso laboral en cuanto a sus garantías legales y constitucionales. Sobre un debido proceso laboral, en el plano legal, puedo dar la siguiente definición: "El conjunto de condiciones que deben cumplirse para asegurar la

adecuada defensa de aquéllos cuyos derechos u obligaciones están bajo consideración judicial.”³⁰

El trabajador y los actores que participan del proceso laboral, se pueden sentir satisfechos de este nuevo procedimiento a que ha dado origen la legislación laboral, el cual está en plena concordancia con las necesidades y exigencias de la sociedad de hoy en día, en cuanto a la especialización de los jueces laborales y a una mayor dotación de éstos en la solución de conflictos de la naturaleza comentada.

Se podría decir, prácticamente, que el proceso laboral ha sido modificado en su totalidad. De ser un procedimiento eminentemente escrito, hemos llegado a un sistema oral en casi todas sus actuaciones. Éste comienza con una demanda escrita o medida prejudicial que son notificadas según dispone la ley y una contestación de igual naturaleza y eventual reconvenición, dando paso al juicio laboral propiamente tal en sus dos audiencias: preparatoria y de juicio. Finalmente una sentencia en la misma audiencia o en el plazo de 15 días dictada por el juez que presidió la audiencia.

En el antiguo proceso laboral las partes litigantes muchas veces no ventilaban sus diferencias ante el juez competente, sino

³⁰ Derecho procesal laboral, nuevo procedimiento, edición 2008, Jorge Danilo Correa Salomé; páginas 6 y 7.

que ante funcionarios auxiliares del mismo tribunal, como actuarios, teniendo el juez poca presencia y manifestándose en contadas oportunidades, como en la sentencia. Era un sistema que en ocasiones se dilataba excesivamente, y el proceso laboral nuevo, corrige lo anterior, permitiendo un juicio laboral ágil y con una activa participación del juez de la causa.

En este nuevo procedimiento laboral, existe un rol activo del juez en la conciliación y el porcentaje efectivo de juicios terminados en dicha etapa es mucho más alto que las conciliaciones que se observan en el antiguo sistema, así como la discrecionalidad que tiene el juez en materia de pruebas.

Tanto empresarios como trabajadores han tenido que adecuarse a las nuevas propuestas de este procedimiento de aplicación general en materia laboral que entró a regir gradualmente en Chile en sus distintas regiones hasta llegar a Santiago en el mes de Agosto del año 2009.

Por último, la historia de la ley 20.087, que crea este nuevo proceso laboral, menciona que los demandantes en materia laboral deben postergar sus expectativas de solución jurisdiccional, debido a que los procesos son muy largos y costosos para sus patrimonios, para obtener el derecho que les corresponde en juicio. Por lo mismo, tanto diputados como senadores consideraron

indispensable e impostergable la necesidad de introducir reformas profundas al sistema de justicia laboral y previsional, para implementar en Chile un sistema de relaciones laborales que refleje un mayor nivel de equidad y equilibrio, asegurando bienestar económico y social de las partes que intervienen en el juicio, lo que también se ha visto reflejado en la creación e implementación de la Defensoría Laboral.-

ANEXOS:

ACTA DE AUDIENCIA PREPARATORIA

PROCEDIMIENTO ORDINARIO

FECHA	29 de Septiembre de 2011
RUC	11-4-0031411-1
RIT	O 32-2011
MAGISTRADO	MARIA PAZ RODRIGUEZ MALUENDA
ADMINISTRATIVO DE ACTAS	Gemita Araya Herrera
SALA	Única
HORA DE INICIO	10: 45 horas
HORA DE TERMINO	11:20 horas
Nº REGISTRO DE AUDIO	D:\Audiencias\11-4-0031411-1- 377
PARTE DEMANDANTE COMPARECE	Lorena Rossana Flores Cáceres

ABOGADO	Mauricio Andrés Espinoza Herbias
FORMA DE NOTIFICACION	Estado diario y correo electrónico
PARTE DEMANDADA COMPARECE 1 representante	MASUR S:A representada por Rodrigo Meneses Duran y Maria Jesus López Bravo (no comparece)
ABOGADO COMPARECE	Alexandro Eduardo Sepúlveda Ojeda.
FORMA DE NOTIFICACION	Receptor particular

ACTUACIONES EFECTUADAS:	SI	NO	ORD
(HECHO DE HABERSE EFECTUADO O NO, Y SU ORDEN)			
• CONTINUACION DE AUDIENCIA		X	
• CERTIFICADOS TITULARIDAD DERECHOS		X	
• AUTORIZA PODER	X		

• RELACION DEMANDA	X		
• RELACION CONTESTACION DE DEMANDA		X	No se contesto
• RELACION DEMANDA RECONVENCIONAL		X	
• DEMANDADO SE ALLANA DEMANDA		X	
• DEMANDADO SE ALLANA PARCIALMENTE		X	
• CONTESTA EXCEPCIONES		X	
• CONTESTACION DEMANDA RECONVENCIONAL		X	
• DEMANDADO RECONVENCIONAL SE ALLANA		X	
• DEMANDADO RECONVENCIONAL SE ALLANA PARCIALMENTE		X	
• RESUELVE INCOMPETENCIA		X	
• RESUELVE INEPTITUD DEL LIBELO		X	
• RESUELVE FALTA DE CAPACIDAD O PERSONERIA		X	

• RESUELVE CADUCIDAD		X	
• RESUELVE PRESCIPCION		X	
• RESUELVE EXCEPCION QUE RECLAMA DEL PROCEDIMIENTO		X	
• SUSPENSIÓN ART. 453 No1 inc. 2do Código del Trabajo		X	
• SUSPENSION ART 453 No 1 inc. 4to CÓDIGO DEL TRABAJO		X	
• LLAMADO A CONCILIACIÓN	X		No se produce
• MEDIDAS CAUTELARES		X	
• REVISION DE MEDIDAS CAUTELARES		X	
• INCIDENTE		X	
• IMPUGNACION DE DOCUMENTOS		X	
• CONCILIACION TOTAL		X	
• CONCILIACION PARCIAL		X	
• FIJA HECHOS A PROBAR	X		5

• NO HAY HECHOS CONTROVERTIDOS		X	
• SENTENCIA ART. 453 No 3 inc. 2do.		X	
• RECEPCION DE PRUEBAS		X	
• EXAMEN DE ADMISIBILIDAD DE PRUEBAS		X	
• OFRECE PRUEBA DEMANDANTE	X		
• DOCUMENTAL	X		
• TESTIMONIAL	X		
• CONFESIONAL	X		
• OTRAS	X		Oficios
• OFERTA PRUEBA DEMANDADO	X		
• DOCUMENTAL	X		
• TESTIMONIAL	X		
• CONFESIONAL	X		
• OTROS		X	
• DILIGENCIAS DECRETADAS POR EL TRIBUNAL		X	

• CITACION A AUDIENCIA DE JUICIO	X	02.11.11 a las 10,30 horas
• OMITE CITACION A AUDIENCIA DE JUICIO	X	
• ACUMULACION	X	
• DESISTIMIENTO	X	
• APERCIBIMIENTO	X	
• OTROS	X	
• SUSPENSION ART. 426 INC. 3RO	X	

INICIO DE AUDIENCIA

1).- Siendo las 10:45 horas, se da inicio a la audiencia preparatoria en procedimiento ordinario de aplicación general en causa Rit O-32, seguida entre doña Lorena Rossana Flores Cáceres y Masur S.A. representada por Rodrigo Meneses Durán y María Jesús López Bravo.

2).- Preside la audiencia doña **MARIA PAZ RODRIGUEZ MALUENDA**, Juez Titular de este Tribunal.

3).- Para los efectos de registro de audio se concede la palabra a los litigantes para proceder a su debida individualización..

4).- Se procede a realizar una relación somera de la demanda.

5).- Se deja constancia que la parte demandada no contestó la demanda, habiéndose evacuado en rebeldía dicho trámite.

6).- El tribunal llama a conciliación, se hace un receso. Se reanuda la audiencia y por lo expuesto por los abogados, no se produce la conciliación.

Sin perjuicio de lo anterior, el tribunal fija una base de acuerdo por la suma de \$ 4.500.000.- por accidente laboral.

7).- El Tribunal fija los hechos a probar en la audiencia que se fijará al efecto:

1.- Hechos y circunstancias que rodearon el accidente de trabajo sufrido por la demandante el día 01 de Marzo de 2011.

2.- Efectividad de haber infringido el empleador el deber que le impone el artículo 184 del Código del Trabajo.

3.- Perjuicios irrogados a la actora con ocasión del accidente del trabajo. Naturaleza y montos.

4.- Hechos y circunstancias que rodearon el término de la relación laboral.

5.- Prestaciones adeudadas a la demandante con ocasión del contrato de trabajo.

No hay observaciones ni reposiciones a los puntos de prueba por los abogados.

OFRECIMIENTO DE PRUEBAS:

PARTE DEMANDANTE:

DOCUMENTAL:

1. Acta de comparendo de conciliación realizada ante la Inspección del Trabajo de Buin, con fecha 05 de Agosto de 2011.
2. Informe de fiscalización N° 1306/2011/183 realizada a la demandante por parte del Inspector Comunal del Trabajo de Buin.

3. Contrato de trabajo celebrado entre las partes.
4. Presentación del reclamo ante las Inspección del Trabajo de Buin de fecha 22 de Julio de 2011.
5. Cuatro liquidaciones de remuneraciones, correspondiente a los meses de Noviembre y Diciembre de 2010 , de Enero y Febrero de 2011.
6. Certificado de cotizaciones previsionales emitida por AFP Provida S.A. de fecha 10 de Agosto de 2011.
7. Cartola de cotizaciones de Salud, emitida por FONASA.
8. Carta enviada por el terapeuta ocupacional doña Ximena Díaz Ramírez a la gerencia de Seguridad laboral, del Hospital del Trabajador de fecha 08 de Julio de 2011.
9. Informe médico de la demandante N° 513.05.11 en la cual se establece el diagnostico "Amputación traumática dedo anular derecho, operada", de fecha 27 de Mayo de 2011, emitido por ACHS.
10. Informe médico de la demandante N° 350.09.11 emitido por el médico Psiquiatra doctor Jaime Correa Dominguez , profesional perteneciente al Hospital del Trabajador de Santiago, informe de fecha 20 de Septiembre de 2011, enviado por el doctor Rainhold García Straube, jefe de la unidad de informes médicos.

11. Informe médico de la demandante N| 14.09.11, emitido por el médico doctor Rainhold García Straube, jefe de unidad de informes médicos, de fecha 01 de Septiembre de 2011.
12. Carta informativa de la Dirección del Trabajo de la Inspección del Trabajo de Buin, de fecha 17 de Marzo de 2011, del fiscalizador Heriberto López C. enviada a la demandante de autos.
13. Certificado de registro de comercio con certificado de vigencia de sociedad de fecha 16 de Agosto de 2011, de la Sociedad Masur S.A. emitido por el Conservador de Bienes Raíces de Buin, don Elias Mohor.

La parte demandada señala que no hay objeciones a los documentos.

TENGASE POR OFRECIDO LOS DOCUMENTOS PRECEDENTES Y RÍNDANSE EN LA AUDIENCIA DE JUICIO.

CONFESIONAL:

La parte demandante solicita que se cite a absolver posiciones a los representantes legales de la demandada, don Rodrigo Meneses Durán y María Jesus López Bravo, bajo

apercibimiento del artículo 454 N° 3, inciso 1° del Código del Trabajo.

COMO SE PIDE, SE CITA A ABSOLVER POSICIONES A LA AUDIENCIA DE JUICIO A LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LA DEMANDADA, DON RODRIGO MENESES DURAN Y MARIA JESUS LÓPEZ BRAVO, BAJO APERCIBIMIENTO LEGAL Y SIENDO CITADO EL PRIMERO EN FORMA PERSONAL POR ENCONTRARSE EN LA AUDIENCIA Y LA SEGUNDA POR INTERMEDIO DEL ABOGADO, POR NO HABER COMPARECIDO A ESTA AUDIENCIA.

TESTIMONIAL:

La parte demandante solicita que se cite a la audiencia de juicio a los siguientes testigos

1. Rodrigo Braulio Flores Cáceres, Rut N° 11.609.670-6, técnico en refrigeración, domiciliado en Avda. La Marcha N° 01563, Nuevo Buin, comuna de Buin.
2. Carolina Andrea Huenul Navia, Rut N° 14.377.244-6, estudiante, domiciliada en Manuel Bulnes N° 0420 de Buin.

3. Claudia Marcela Aravena Gómez, Rut N° 14.396.389-6, dueña de casa, domiciliada en José Miguel Carrera N°702 pobl. Gabriela Mistral de Buin.
4. Hebert Antonio Díaz Serrano, Rut N° 14.009.979-1, Ingeniero en ejecución industrial, domiciliado en José Miguel Carrera N° 610, pob. Gabriela Mistral de Buin.
5. José Alberto Flores Cáceres , Rut N° 13.595.220-6, mecánico, domiciliado en Guillermo García Huidobro N° 702 de Buin

Solicita que los testigos sean citados por medio de carta certificada y depondrán a los cinco puntos de prueba..

COMO SE PIDE, CITESE A LOS TESTIGOS POR MEDIO DE CARTA CERTIFICADA QUE REMITIRA EL TRIBUNAL.

OFICIOS:

La parte demandante solicita que oficie a:

- 1.- Oficio a la Asociación Chilena de Seguridad de Santiago a fin que informe lo siguiente: a.- Calificación médica del accidente sufrido por la demandante doña Lorena Rossana Flores Cáceres Rut N° 14.250.076-0; b.- Calificación laboral del accidente sufrido y c.- Tratamiento médicos a los cuales fue sometida y /o que actualmente se encuentre realizando.

2.- Oficio a Compin de Santiago a fin que informe sobre el porcentaje de incapacidad laboral de la demandante a causa del accidente laboral.

COMO SE PIDE, OFICIESE AL TENOR DE LO SOLICITADO POR LA PARTE DEMANDANTE A LAS INSTITUCIONES ANTES SEÑALADAS Y SERA DE SU CARGO TRAMITAR LOS OFICIOS, QUE DEBERAN ESTAR A DISPOSICIÓN DEL TRIBUNAL CON TRES DÍAS DE ANTELACIÓN A LA AUDIENCIA DE JUICIO, BAJO APERCIBIMIENTO DE TERNERSE POR DESISTIDO DE DICHA PRUEBA.

La parte demandante señala no tener más prueba que ofrecer.

PARTE DEMANDADA:

DOCUMENTAL:

1.- Reglamento Interno y de Seguridad de la empresa con anexo de recepción de los trabajadores como recibido y que cuenta con 40 páginas aproximadamente.

**TENGASE POR OFRECIDO EL DOCUMENTO PRECEDENTE Y
RÍNDASE EN LA AUDIENCIA DE JUICIO.**

CONFESIONAL:

La parte demandada solicita que se cite a absolver posiciones a la demandante, doña Lorena Rossana Flores Cáceres, bajo apercibimiento del artículo 454 N° 3, inciso 1° del Código del Trabajo.

COMO SE PIDE, SE CITA A ABSOLVER POSICIÓN A LA AUDIENCIA DE JUICIO A LA DEMANDANTE, DOÑA LORENA ROSSANA FLORES CACERESO, BAJO APERCIBBIMIENTO LEGAL Y SIENDO CITADA PERSONALMENTE POR HABER COMPARECIDO A ESTA AUDIENCIA.

TESTIMONIAL:

La parte demandada solicita que se cite a la audiencia de juicio a los siguientes testigos:

1.- Gladys Ignacia Fuentes Jarpa, Rut N° 10.241.104-8.

2.- Alejandro Andrés Villanueva Lemus Rut N° 15.732.730-5

3.- Sergio Antonio Vallejos Villanueva Rut N° 9.657.005-8 todos domiciliados en Parcela N° 155 y 15, Panamericana Sur, km. 41 de Paine.

Los testigos serán presentados por la parte solicitante y depondrán a los puntos de prueba N° 1y 2.

TENGASE POR OFRECIDA LA PRUEBA TESTIMONIAL, SIENDO de CARGA DE LA PROPIA PARTE LA COMPARECENCIA DE LOS MISMOS A LA AUDIENCIA DE JUICIO.-

La parte demandada señala no tener más pruebas que ofrecer.

SE FIJA AUDIENCIA DE JUICIO PARA EL DÍA MIERCOLES 02 DE NOVIEMBRE DE 2011 A LAS 10:30 HORAS, LA QUE SE REALIZARÁ CON LAS PARTES QUE ASISTAN, TENIENDOSE PRESENTE QUE TODAS LAS RESOLUCIONES QUE SE DICTEN EN ELLA, SE ENTENDERAN NOTIFICADAS A LAS PARTES EN DICHA AUDIENCIA POR EL SOLO MINISTERIO DE LA LEY, SIN NECESIDAD DE ULTERIOR NOTIFICACIÓN,

QUEDANDO VALIDAMENTE NOTIFICADAS DE TODO LO RESUELTO EN ESTA AUDIENCIA PREPARATORIA.

Se pone término a la presente audiencia, siendo las 11:20 horas.

Dirigió doña MARIA PAZ RODRIGUEZ MALUENDA, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Buin.

Se deja constancia que el registro oficial de la presente audiencia, se encuentra grabado en el audio y a disposición de los intervinientes. Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Maipo-Buin. Buin, veintinueve de Septiembre de dos mil once.

ACTA DE AUDIENCIA DE JUICIO

FECHA	22 de Julio de 2011
RUC	11-4-0013474-1
RIT	0-7-2011
MAGISTRADO	MARIA PAZ RODRIGUEZ MALUENDA
ADMINISTRATIVO DE ACTAS	Gemita Araya Herrera
HORA DE INICIO	10:45 horas
HORA DE TERMINO	13:00 horas.
Nº REGISTRO DE AUDIO	11-4-0013474-1-377-00
PARTE DEMANDANTE COMPARECIENTE	Juan Luis Reyes Olivos
ABOGADO	Patricia del Carmen Guerra Garay.

FORMA DE NOTIFICACION	Audiencia preparatoria
PARTE DEMANDADA COMPARECIENTE	Luis Julio Leiva Peña
ABOGADO	Nelly Gutierrez Ibaceta y Juan Eduardo Saavedra Contreras.
FORMA DE NOTIFICACION	Audiencia preparatoria.

ACTUACIONES EFECTUADAS:	SI	NO	ORD
(HECHO DE HABERSE EFECTUADO O NO, Y SU ORDEN)			
• CONTINUACION DE AUDIENCIA		X	
• CERTIFICADOS TITULARIDAD DERECHOS		X	
• ACUMULACION		X	
• SUSPENSION ART. 426 INC. 3RO. Código del Trabajo		X	
• MEDIDAS CAUTELARES		X	

• INCIDENTE		X	
• CONCILIACION	X		No se produce
• RECEPCIÓN DE PRUEBAS OFRECIDA PARTES	X		
1.- DOCUMENTAL DEMANDADA	X		
2.- TESTIMONIAL DEMANDADA	X		3
3.- PERICIAL DEMANDADA		X	
4.- DECLARACION DE PARTE A SOLICITUD DEMANDADA	X		
5.- OFICIOS REQUERIDOS POR DEMANDADA	X		1
6.- OTRA PRUEBA DEMANDADA		X	
7.- DOCUMENTAL DEMANDANTE	X		
8.- TESTIMONIAL DEMANDANTE	X		3
9.- DECLARACION DE PARTE A		X	

SOLICITUD DEMANDANTE			
10.- OFICIOS REQUERIDOS POR DEMANDANTE		X	
11.- PERICIAL DEMANDANTE		X	
12.- OTRA PRUEBA DEMANDANTE		X	
13.- TESTIMONIAL DEMANDADA RECONVENCIONAL		X	
14.- PERICIAL DEMANDADA RECONVENCIONAL		X	
15.- OTRAS PRUEBAS DEMANDADA RECONVENCIONAL		X	
16.- TESTIMONIAL DEMANDANTE RECONVENCIONAL		X	
17.- PERICIAL DEMANDANTE RECONVENCIONAL		X	
18.- OTRA PRUEBA DEMANDANTE		X	

RECONVENCIONAL			
• RECEPCION DE PRUEBA DECRETADA POR EL TRIBUNAL		X	
• OBSERVACIONES A LA PRUEBA PARTE DEMANDADA	X		
• OBSERVACIONES A LA PRUEBA PARTE DEMANDANTE	X		
• OBSERVACIONES A LA PRUEBA RECONVENCIONAL		X	
• SENTENCIA		X	
• FIJA DIA Y HORA PARA NOTIFICACION DE SENTENCIA		X	Se fija audiencia especial

Se solicita a las partes comparecientes su individualización para el respectivo registro de audio.

El tribunal procede a llamar a conciliación a las partes, lo cual no se produce.

PRUEBAS OFRECIDAS, RENDIDAS E INCORPORADAS POR LAS

PARTES:

PARTE DEMANDADA:

La parte demandada solicita al tribunal alterar el orden de la prueba en el sentido de rendir la testimonial antes de la confesional.

El Tribunal: Previa consulta a la parte demandante, que señala que no tiene inconveniente, se da a lugar a cambiar el orden de la prueba.

DOCUMENTAL:

- 1.- Certificado de residencia del demandado.
- 2.- Resolución N° 0186 del Servicio de Salud Metropolitano Sur de fecha 10 de Junio de 2009.
- 3.- Certificado del Servicio de Salud Metropolitano Sur , Hospital Barros Luco Trudeau, sección registro del personal, firmando por jefe de registro de personal.
- 4.- Certificado de dominio vigente de la parcela La Rochuela de Buin.

5.- Certificado de fecha 25 de Mayo de 2011 emanado de la oficina de Personal del Hospital Barros Luco Trudeau.

La parte demandante no tiene observaciones ni objeciones a los documentos.

Tribunal Resuelve: Téngase por rendida la prueba documental de la parte demandada, incorpórense a este juicio.

TESTIMONIAL:

Se procede a llamar a estrado a los siguientes testigos:

1.- Carlos Manuel Caro Madariaga, Rut N° 8.622.429-1, trabajador agrícola, domiciliado en Hijuela La Rochuela, camino El Arpa N ° 829 de Buin.

2.- Luis Antonio Carrasco Bahamondes, Rut N° 17.239.716-6, obrero, domiciliado en camino El Arpa, casas nuevas de Ongolmo s/n de Buin

3.- María del Carmen Cornes Arévalo, Rut N° 9.148.196-0, domiciliada en Berdemilia Bozan N° 926 de Alto Jahuel.

Tribunal Resuelve: Téngase por rendida la prueba testimonial de la parte demandada, quedando registro en audio

CONFESIONAL:

Se llama a prestar declaración confesional al demandante de autos, don Juan Luis Reyes Olivos, quien ya se individualizo al inicio de la audiencia, quedando registro de sus dichos en audio.

OFICIOS:

El tribunal pone en conocimiento de la parte demandada que solo se ha recepcionado un oficio a la fecha de los tres solicitados y que al final de la audiencia se procederá a dar lectura, mientras se pide cuenta por vía telefónica de los otros oficios.

PARTE DEMANDANTE:

PRUEBA DOCUMENTAL:

- 1.- Copia de reclamo ante la Inspección del Trabajo, N° 1306/2010/1216 de fecha 29 de Noviembre de 2010
- 2.- Acta de conciliación de fecha 06 de Diciembre de 2010
- 3.- Acta de conciliación de fecha 20 de Diciembre de 2010
- 4.- 6 fotografías impresas sin fecha, correspondiente al lugar de trabajo del demandante y que aparece en ellas.

Tribunal Resuelve: Téngase por rendida la prueba documental de la parte

demandante, incorpórese a este juicio.

CONFESIONAL:

No se rinde.

TESTIMONIAL:

La parte demandante llama a estrado a los siguientes testigos:

1.- Silvia Jacqueline Pelayo Muñoz, Rut N° 8.718.214-2, domiciliada en calle La Aparición sur, sitio 3 de Paine.

2.- Marisa Andrea Orellana Silva, Rut N° 11.836.055-9, domiciliada en calle La Aparición sur, sitio 3 de Paine.

La abogada demandante solicita al tribunal tener por desistida la comparecencia del tercer testigo don Carlos Segundo Donoso Santibáñez, Rut N° 10.728.996-4, domiciliado en calle El Espino N° 4 población Jorge Washigton de Buin, a razón que su representado le ha señalado que ha sido amenazado por parte de Carlos Caro Madariaga y que teme por su integridad física, solicita lo antes expuesto.

El Tribunal: Al tenor de los hechos referidos y la gravedad de los mismos, previo a resolver la solicitud de la demandante, se llama a estrado al testigo Carlos Segundo Donoso Santibáñez; a fin de que manifieste si es efectivo lo expuesto.

Al ser consultado por los dichos de la parte demandante, señala que no ha sido amenazado por Carlos Caro Madariaga y lo único que conversó con él, fue que cuando se realizó la audiencia preparatoria, le comunicó que la parte demandante lo había nombrado como testigo.

El tribunal: Atendido el mérito de los antecedentes, no ha lugar a lo solicitado por la parte demandante y se procederá a interrogar al testigo, quedando registro en audio.

Se deja constancia que el testigo ha señalado que hace unos dos meses atrás el denunciante Juan Luis Reyes Olivos fue a su casa y le ofreció la suma de \$ 300.000.- para que declarara a su favor, ante lo cual no le dio ninguna respuesta. .

El tribunal: Consulta al demandante sobre lo expuesto por el testigo y señala que no es así.

El tribunal hace presente a los abogados las contradicciones y gravedad de las imputaciones realizadas en audiencia a fin que evalúen la pertinencia de otras acciones respecto de los hechos expuestos e la audiencia por cuanto pueden constituir el delito de falso testimonio o, eventualmente, uno de injurias o calumnias;

El Tribunal: Tiene por rendida la prueba testimonial por la parte demandante.

TRIBUNAL:

El tribunal procede a dar lectura al oficio que se recepcionó por parte de la empresa Constructora E Inversiones San Martin Limitada, quedando registro en audio.

Respecto a los oficios a AFP Provida, no ha sido posible comunicarse con dicha entidad previsional y respecto al oficio a la constructora Alcop y no Arco, se comunicó el tribunal con la empresa que funciona en el domicilio indicado y no corresponde a la constructora antes mencionada. Ante lo cual solo se procederá a fijar una audiencia especial para dar lectura al oficio de AFP Provida para el día 04 de Agosto de 2011 a las 10:30 horas y será de carga de la parte demandada su tramitación y que se encuentre ese día la respuesta, bajo apercibimiento de tenerse por desistida de dicha diligencia.

ALEGATOS DE CLAUSURA:

LOS APODERADOS DE LAS PARTES REALIZAN OBSERVACIONES A LA PRUEBA Y EMITEN SUS CONCLUSIONES.

Se puso término a la audiencia, siendo las 13:00 horas.

ACORDADO ORDINARIO

Dirigió doña MARIA PAZ RODRIGUEZ MALUENDA, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Maipo- Buin.

Se deja constancia que el registro oficial de la presente audiencia, se encuentra grabado en el audio y a disposición de los intervinientes. Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Maipo-Buin. Buin, veintidós de Julio de dos mil once.

ACTA DE AUDIENCIA ESPECIAL

PROCEDIMIENTO ORDINARIO

FECHA	04 de Agosto de 2011
RUC	11-4-0013474-1
RIT	O 7-2011
MAGISTRADO	MARIA PAZ RODRIGUEZ MALUENDA
ADMINISTRATIVO DE ACTAS	Marco Tobar Pinto
SALA	Única
HORA DE INICIO	11:20 horas
HORA DE TERMINO	11:26 horas
Nº REGISTRO DE AUDIO	D:\Audiencias\11-4-0013474-1- 377
PARTE DEMANDANTE (no concurre)	Juan Luis Reyes Olivos

ABOGADO	Patricia del Carmen Guerra Garay
FORMA DE NOTIFICACION	En audiencia
PARTE DEMANDADA (no concorre)	Luis Julio Leiva Peña
ABOGADO COMPARECE	Nelly Gutiérrez Ibaceta
FORMA DE NOTIFICACION	En audiencia

ACTUACIONES EFECTUADAS:	SI	NO	ORD
(HECHO DE HABERSE EFECTUADO O NO, Y SU ORDEN)			
• CONTINUACION DE AUDIENCIA (ESPECIAL)	X		
• CERTIFICADOS TITULARIDAD DERECHOS		X	
• AUTORIZA PODER		X	
• RELACION DEMANDA		X	

• RELACION CONTESTACION DE DEMANDA		X	
• RELACION DEMANDA RECONVENCIONAL		X	
• DEMANDADO SE ALLANA DEMANDA		X	
• DEMANDADO SE ALLANA PARCIALMENTE		X	
• CONTESTA EXCEPCIONES		X	
• CONTESTACION DEMANDA RECONVENCIONAL		X	
• DEMANDADO RECONVENCIONAL SE ALLANA		X	
• DEMANDADO RECONVENCIONAL SE ALLANA PARCIALMENTE		X	
• RESUELVE INCOMPETENCIA		X	
• RESUELVE INEPTITUD DEL LIBELO		X	
• RESUELVE FALTA DE CAPACIDAD O PERSONERIA		X	

• RESUELVE CADUCIDAD	X	
• RESUELVE PRESCIPCION	X	
• RESUELVE EXCEPCION QUE RECLAMA DEL PROCEDIMIENTO	X	
• SUSPENSIÓN ART. 453 No1 inc. 2do Código del Trabajo	X	
• SUSPENSION ART 453 No 1 inc. 4to CÓDIGO DEL TRABAJO	X	
• LLAMADO A CONCILIACIÓN	X	
• MEDIDAS CAUTELARES	X	
• REVISION DE MEDIDAS CAUTELARES	X	
• INCIDENTE	X	
• IMPUGNACION DE DOCUMENTOS	X	
• CONCILIACION TOTAL	X	
• CONCILIACION PARCIAL	X	
• FIJA HECHOS A PROBAR	X	

• NO HAY HECHOS CONTROVERTIDOS		X	
• SENTENCIA ART. 453 No 3 inc. 2do.		X	
• RECEPCION DE PRUEBAS		X	
• EXAMEN DE ADMISIBILIDAD DE PRUEBAS		X	
• OFRECE PRUEBA DEMANDANTE		X	
• DOCUMENTAL		X	
• TESTIMONIAL		X	
• CONFESIONAL		X	
• OTRAS		X	
• OFERTA PRUEBA DEMANDADO		X	
• DOCUMENTAL		X	
• TESTIMONIAL		X	
• CONFESIONAL		X	
• OTROS		X	

• DILIGENCIAS DECRETADAS POR EL TRIBUNAL		X	
• CITACION A AUDIENCIA DE JUICIO		X	
• OMITE CITACION A AUDIENCIA DE JUICIO		X	
• ACUMULACION		X	
• DESISTIMIENTO		X	
• APERCIBIMIENTO		X	
• SUSPENSION ART. 426 INC. 3RO		X	
• FIJA DIA Y HORA PARA NOTIFICAR SENTENCIA	X		19-08-2011

INICIO DE AUDIENCIA

I.- Siendo las 11:20 horas, se da inicio a la audiencia (especial) de juicio ordinario de aplicación general en causa RIT N° O-7-2011, seguida entre Juan Luis Reyes Olivos y Luis Julio Leiva Pela.

Preside la audiencia doña MARIA PAZ RODRIGUEZ MALUENDA,
Juez Titular de este Primer Juzgado de Letras de Maipo-Buin.

Para los efectos de registro de audio se concede la palabra a los
litigantes para proceder a su debida identificación.

La parte demandada da lectura y solicita incorporación de oficio
N°890-23, emitido por AFP Provida S.A., de fecha 27 de julio de 2011,
pendiente a esta fecha.

El tribunal resuelve: Téngase por incorporado el oficio de AFP
Provida.

El Tribunal fija día y hora para notificación de la sentencia, el día
viernes 19 de agosto de 2011, a las 13:00 horas, en la secretaría del
tribunal.

Se pone término a la audiencia, siendo las 11:26 horas.

**Dirigió doña MARIA PAZ RODRIGUEZ MALUENDA, JUEZ TITULAR del
Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Buin.**

Se deja constancia que el registro oficial de la presente audiencia, se encuentra grabado en el audio y a disposición de los intervinientes. Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Maipo-Buin. Buin, cuatro de agosto de dos mil once.

Bibliografía:

- 1) Código de Procedimiento Civil: Anotado, concordado y con jurisprudencia: por Juan Carlos Marín González, Editorial Jurídica de Chile, año 2010.
- 2) Código Orgánico De Tribunales: Editorial Jurídica de Chile, año 2006.
- 3) Código del Trabajo actualizado a la página de internet: www.bcn.cl.
- 4) Constitución Política De la República: Editorial Jurídica de Chile, año 2006.
- 5) Código de Procedimiento Civil: Editorial Jurídica de Chile, año 2007.
- 6) Código Penal, Editorial Jurídica de Chile, año 2007
- 7) Candia Guzmán Claudio: Reforma procesal del trabajo: Parte I; Aspectos generales, principios orientadores, disposiciones comunes al procedimiento, recursos y procedimientos especiales. Chile, Edición Metropolitana, año 2006; Santiago.
- 8) Correa Selamé, Jorge Danilo: Derecho procesal laboral, Santiago de Chile, Editorial Punto lex, año 2008.
- 9) Internet, Las siguientes páginas:

<http://www.bcn.cl/histley/lfs/hdl-20260/HL%2020260.pdf>

<http://www.vyva.cl/nuevo-procedimiento-laboral/>

http://www.institutolibertad.cl/np_06_08.htm

- 10) Lanata Fuenzalida, Gabriela: Manual de proceso laboral, Santiago, Chile, Edición Abeledo Perrot, Legal Publishing, año 2010.
- 11) Ley 18.120, que establece normas sobre comparecencia en juicio y modifica los artículos 4° del Código de Procedimiento Civil y 523 del Código Orgánico de tribunales: debidamente actualizada a la última versión de la página www.bcn.cl.
- 12) Ley 20087, debidamente actualizada a la página www.bcn.cl
- 13) Manual de juicio del trabajo: Academia Judicial, Santiago de Chile, año 2008.
- 14) Orellana Torres, Fernando: Comentarios al nuevo proceso laboral, Santiago de Chile: Edición Librotecnia, año 2009.
- 15) Silva Montes, Rodrigo: Manual de procedimiento laboral, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, año 2009.

BCA. UNIV. GABRIELA MISTRAL
Universidad Gabriela Mistral



3 5 6 1 8 0 0 1 0 0 5 3