

INFORMATIVO N° 267

NUEVO PROCESO LABORAL CHILENO.

Valparaíso, 4 de Noviembre de 2008
C-616

Estimado(s) Señor(es):

El 31 de octubre pasado entró en vigencia en la V Región (conjuntamente con la I, IV y XIV) la Ley 20.022 que creó los Tribunales de Cobranza Laboral y Previsional y los nuevos Tribunales del Trabajo, sin perjuicio que el 31 de marzo pasado entró en vigencia en las Regiones III y XII; y que el 30 de abril de 2009 entrará en vigencia en las Regiones II, VI, VII y VIII; el 31 de agosto de 2009 en la Región Metropolitana; y el 30 de octubre de 2009 en las Regiones IX, X, XI y XV. Siendo así, hemos estimado propicio el envío de este Informativo que no apunta a proporcionar todo el detalle, sino más bien presentar los diversos procedimientos laborales.

Con todo (por si alguien precisare examinar más), digamos que fueron las Leyes 20.022 de 30 de mayo de 2005, que creó los Tribunales de Cobranza Laboral y Previsional y los nuevos Tribunales del Trabajo; 20.023 de 31 de mayo de 2005 que modificó la Ley 17.322 sobre Normas para la Cobranza Judicial de Cotizaciones, Aportes y Multas de las Instituciones de Seguridad Social; y 20.087 de 3 de enero de 2006 que modificó el Procedimiento del Juicio del Trabajo, las que dieron lugar al régimen legal del nuevo proceso laboral chileno, sustituyendo el Libro V del Código del Trabajo (*“De la Jurisdicción Laboral”*), sin perjuicio de una reciente modificación producto de la Ley 20.287 de 17 de septiembre de 2008.

Como es de conocimiento público, esta nueva regulación debía regir en todo el país el 1 de marzo de 2007, pero la Ley 20.164 de 14 de febrero de 2007, postergó la entrada en vigencia para el 1 de marzo de 2008, consciente de los problemas que se habían suscitado con los nuevos Tribunales de Familia. Más adelante, la Ley 20.252 de 15 de febrero de 2008 dispuso que la vigencia de la reforma sería gradual, de la manera ya referida.

Por otra parte, cabe destacar que las causas que se hubieren iniciado antes de la vigencia de la reforma deben continuar sustanciándose, hasta la dictación de la sentencia de término, conforme al procedimiento que estaba en vigor al momento de la notificación de la respectiva demanda.

A continuación, se destacan los aspectos más relevantes:

1.- El nuevo procedimiento se caracteriza como oral, público y concentrado.

En cuanto a la **oralidad**, el objetivo es poner en contacto directo a las partes con el juez y muy especialmente en lo que concierne a la prueba. Con todo, se verá que hay actuaciones escritas.

La **publicidad** está vinculada con la oralidad, pues la idea es que una de las consecuencias de la aproximación del tribunal a las partes se plasme también en la sensación de que la justicia laboral se hace más transparente.

Por último, la **concentración** tiene por propósito que los actos del juicio se consumen con la máxima aproximación posible en el tiempo, a la vez que contribuir de esta forma a la más rápida solución del conflicto que motiva el proceso.

2.- En cuanto a los principios que fundamentan el nuevo procedimiento tenemos los que siguen:

a) **Inmediación:** Dice relación con la forma en que se produce la comunicación entre las partes y de éstas con el juez y las demás personas que participan en el proceso, lo que se vincula con la presencia personal del juez en todas o en la mayoría de las diligencias procesales, la ejecución mayoritaria de los actos de manera oral, y la relación con la forma de valorar la prueba a través de las reglas de la sana crítica.

b) **El impulso procesal de oficio:** Significa que juez deba llevar adelante el proceso de propia iniciativa, lo que se refleja en la circunstancia que puede decretar las pruebas que estime necesarias aún cuando no las hayan ofrecido las partes, a la vez que puede rechazar aquellas que considere inconducentes. Además, el juez debe adoptar las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso o su indebida prolongación. Queda expresamente establecido que no cabe el abandono de procedimiento.

- c) **La celeridad:** Los actos procesales deben aproximarse en el tiempo y en el espacio, concentración que se estima posibilitará la celeridad.
- d) **La buena fe:** Los actos procesales deben ejecutarse con rectitud, facultando al tribunal para adoptar las medidas necesarias para impedir el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias.
- e) **La “bilateralidad de la audiencia”:** También denominada contradicción o de igualdad de las partes, que se estima manifestación de la garantía del debido proceso.

Con todo, en lo personal tenemos algunas reservas al respecto en lo que concierne al “procedimiento de tutela laboral” a que se aludirá.

- f) **La gratuidad:** En el sentido que el acceso a la justicia laboral no debe ser oneroso para el trabajador.

3.- Por lo que concierne a los **Juzgados de Letras del Trabajo, en la V Región Valparaíso** se establece uno en Valparaíso, con tres jueces y cuyo territorio jurisdiccional son las comunas de Valparaíso, Juan Fernández, Viña del Mar y Concón, y otro en San Felipe con dos jueces, cuyo territorio jurisdiccional son las comunas de San Felipe, Catemu, Santa María, Panquehue y Llay-Llay.

En lo que se refiere a la **Región Metropolitana** y restringiéndonos a la comuna de asiento en Santiago, se contemplan 26 jueces con competencia sobre la Provincia de Santiago, excepto las comunas de San Joaquín, La Granja, La Pintana, San Ramón, San Miguel, La Cisternas, El Bosque, Pedro Aguirre Cerda y Lo Espejo.

A su turno, en lo que concierne a los **Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional en la V Región** se establece uno en Valparaíso con un juez y cuyo territorio jurisdiccional son las comunas de Valparaíso, Juan Fernández, Viña del Mar y Concón.

Por lo que concierne a la **comuna de Santiago**, se contemplan seis jueces con competencia en la provincia de Santiago, excepto las comunas referidas a propósito de los Juzgados de Letras del Trabajo.

- 4.- **Se hacen aplicables a estos tribunales las normas del Código Orgánico de Tribunales para los Juzgados de Garantía y Tribunales de Juicio Oral en lo Penal en lo que concierne a las siguientes materias:**
- Comité de jueces.
 - Juez Presidente.
 - Administradores de tribunales.
 - Organización administrativa de los tribunales.
 - La subrogación de los jueces laborales debe tener lugar según las normas que regulan la materia tratándose de los Juzgados de Garantía.
- 5.- **Cada juez ejerce unipersonalmente la potestad jurisdiccional** respecto de los asuntos que las leyes encomienden tanto a los Juzgados del Trabajo como a los de Cobranza Laboral y Previsional.
- 6.- Por lo que concierne a la **competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo** cabe tener presente su nuevo artículo 420, que es muy semejante al anterior y cuyo texto, por su importancia, reproducimos:
- a) Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral;
 - b) Las cuestiones derivadas de la aplicación de las normas sobre organización sindical y negociación colectiva que la ley entrega al conocimiento de los Juzgados de Letras con competencia en materia del trabajo;
 - c) Las cuestiones derivadas de la aplicación de las normas de previsión o de seguridad social, planteadas por pensionados, trabajadores activos o empleadores, salvo en lo referido a la revisión de las resoluciones sobre declaración de invalidez o del pronunciamiento sobre el otorgamiento de licencias médicas;
 - d) Los juicios en que se demande el cumplimiento de las obligaciones que emanen de títulos a los cuales las leyes laborales y de previsión o seguridad social otorguen mérito ejecutivo;

- e) Las reclamaciones que procedan contra las resoluciones dictadas por autoridades administrativas en materias laborales, previsionales o de seguridad social;
- f) Los juicios en que se pretenda hacer efectiva la responsabilidad del empleador derivada de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, con excepción de la responsabilidad extracontractual a la cual le será aplicable lo dispuesto en el artículo 69 de la Ley N° 16.744 (debe entenderse la responsabilidad contractual que hace valer el trabajador en contra del empleador, pues en los demás casos es competente la justicia civil); y
- g) Todas aquellas materias que las leyes entreguen a los Juzgados de Letras con competencia laboral.

En las comunas o agrupaciones de comunas que no sean territorio jurisdiccional de los Juzgados de Letras del Trabajo, la competencia de éstos está atribuida a los Juzgados de Letras con competencia en lo civil.

- 7.- Por lo que concierne a **la competencia de los Juzgados de Cobranza Laboral y Provisional**, les corresponde conocer de los juicios en que se demande el cumplimiento de obligaciones que emanen de títulos a los cuales las leyes laborales y de previsión o seguridad social otorguen mérito ejecutivo y, especialmente, la ejecución de todos los títulos ejecutivos regidos por la Ley N° 17.322, relativa a la cobranza judicial de imposiciones, aportes y multas en los institutos de previsión.

En los territorios jurisdiccionales en que no existan Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, el conocimiento de las materias entregadas a éstos corresponde a las Juzgados de Letras del Trabajo y, si no existen éstos, a los Juzgados de Letras con competencia en lo civil.

- 8.- Relevante es destacar lo relativo a la **comparecencia de las partes**, a saber, se exige que lo hagan con patrocinio de abogado y representadas por persona legalmente habilitada para actuar en juicio, debiendo tenerse presente que el mandato judicial y patrocinio constituido en el Tribunal de Letras del Trabajo, se entiende constituido para toda la prosecución del juicio en el Tribunal de Cobranza Laboral y Previsional, a menos que exista constancia en contrario.

- 9.- **Los plazos son fatales y de días hábiles**, pero hace excepción a lo primero los plazos establecidos para la realización de actuaciones propias del tribunal y, a lo segundo, la circunstancia que si la respectiva notificación se realiza en día inhábil, el plazo comienza a correr desde la 0 hora del día hábil inmediatamente siguiente.

No rige el feriado de vacaciones (feriado judicial) que contempla el Código Orgánico de Tribunales (1° de febrero al 1° de marzo inclusive) y que, en definitiva, sólo dice relación con algunos asuntos de orden civil.

- 10.- En cuanto a las **medidas cautelares**, la ley ordena al juez decretar todas aquellas 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.

- 11.- Llegamos así a lo que constituye el propósito fundamental de este Informativo, cual es decir algo respecto de los **diversos procedimientos que ahora contempla el Libro V del Código del Trabajo y en que nos referiremos a los siguientes aspectos:**

- Procedimiento de aplicación general.
- Cumplimiento de la sentencia y ejecución de los títulos ejecutivos laborales.
- Recursos.
- Procedimiento de tutela laboral.
- Procedimiento monitorio.
- Procedimiento de reclamación de multas y demás resoluciones administrativas.

11.1 Procedimiento de aplicación general:

- a) **Está estructurado sobre la base de una audiencia preparatoria y de una audiencia de juicio.**
- b) **Rige en todos aquellos casos en que no se ha establecido un procedimiento especial diverso**, a cuyo respecto cabe desde luego destacar que la sustanciación de las reclamaciones por la aplicación de una multa se rige por este procedimiento.

- c) La **audiencia preparatoria** se inicia con la relación somera que hará el juez de los contenidos de la demanda, así como de la contestación y en su caso de la demanda reconvenzional y de las excepciones, si éstas hubieren sido deducidas por el demandado en los plazos establecidos al efecto.

Pueden distinguirse las siguientes etapas:

- El juez debe llamar a las partes a conciliación, proponiendo las bases para un posible acuerdo.
- En la medida que no haya conciliación, si existen hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, el tribunal debe recibir de inmediato la causa a prueba, fijando los hechos a ser probados.

A su turno, si no existen hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, el tribunal da por concluida la audiencia y procede a dictar sentencia conforme a las normas generales.

- d) La **audiencia de juicio** debe llevarse a cabo en un plazo no superior a 30 días posteriores a la audiencia preparatoria, quedando las partes citadas a ella por el solo ministerio de la ley. Está destinada a recibir las pruebas, cuya pertinencia habrá determinado el juez en la audiencia preparatoria.

Se inicia con la rendición de las pruebas decretadas por el tribunal para continuar con la ofrecida por el demandante y luego con la del demandado, salvo en los juicios sobre despido, en que corresponde en primer lugar al demandado la rendición de prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refiere al artículo 162 incisos 1° y 4° del Código del Trabajo, esto es, el aviso en que se expresa la o las causales invocadas y los hechos en que se funda, o la comunicación que da cuenta del término del contrato por alguna de las causales del artículo 161, sin que se pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.

El orden de presentación de las pruebas es documental, confesional, testimonial y otros medios ofrecidos, orden que el tribunal puede modificar por causa justificada.

Practicada la prueba, las partes deben formular oralmente, en forma breve y precisa, las observaciones que le merezcan las pruebas rendidas y sus conclusiones. El juez tiene la facultad, si hubiere puntos no suficientemente esclarecidos, de ordenar a las partes que los aclaren.

- e) La **sentencia** puede pronunciarla el juez al término de la audiencia de juicio y, en todo caso, dentro del plazo de décimo quinto día, contados desde la realización de la prueba.
- f) Cabe destacar que **el procedimiento se iniciará por demanda, aunque también puede prepararse a través de una medida prejudicial** de aquellas que establece el Código de Procedimiento Civil, como podría ser una medida prejudicial precautoria.
- g) **La demanda debe ser interpuesta por escrito con el contenido obligatorio que la ley establece**, sin perjuicio de poder acompañarse instrumentos y solicitar desde luego las diligencias de prueba que se estimen necesarias. Con todo, debe presentarse conjuntamente con la demanda la prueba documental que de cuenta las actuaciones administrativas que se refieren a los hechos contenidos en ella, entre los que se consideran los que dan cuenta de la tramitación previa realizada ante la Inspección del Trabajo.

En el caso que se trate de materias de seguridad social, debe acompañarse a la demanda la resolución final de la respectiva entidad o de la entidad fiscalizadora según corresponda, que se pronuncia sobre la materia que se demanda.

- h) **La tramitación normal que seguirá a la demanda es la citación a la audiencia preparatoria**, pero pueden producirse circunstancias extraordinarias que no se detallarán, salvo decir que el juez puede declarar de oficio la caducidad de la acción cuando de los datos aportados en la demanda se desprendiera claramente.
- i) **La demanda debe ser contestada en forma escrita** con a lo menos cinco días de antelación a la fecha de celebración de la audiencia preparatoria, debiendo el demandado pronunciarse específicamente sobre los hechos contenidos en la demanda, aceptándolos o negándolos en forma expresa y concreta, lo que es relevante, pues si no niega algunos de

los hechos, el juez, en la sentencia definitiva, podrá estimarlos como tácitamente admitidos (más bien, se da efectos jurídicos al silencio).

- j) Sin entrar en detalles respecto de la **prueba**, cabe destacar que el juez puede determinar su pertinencia; que sólo se admitirán las pruebas que tengan relación directa con el asunto sometido al conocimiento del tribunal; que sólo se admitirán cuando los medios de prueba sean necesarios para la resolución del asunto; y que carecen todo valor probatorio las pruebas que las partes aporten y que se hubieren obtenido directa o indirectamente por medios ilícitos o a través de actos que impliquen violación de derechos fundamentales, no indicando la ley cómo se determinarán estas situaciones, de modo que queda entregada a la prudencia del tribunal.

Se mantiene el sistema de apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, debiendo el tribunal expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud le asigne valor o la desestime, debiendo tomar en especial consideración 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 convenza al sentenciador.

11.2. Los recursos:

Dependen de la naturaleza de la resolución recurrida, contemplándose los siguientes:

- Reposición.
- Apelación.
- Nulidad.
- Unificación de jurisprudencia.

11.2.1. Recurso de reposición:

- a) Procede en contra de los autos, decretos y sentencias interlocutorias que no pongan término al juicio ni hagan imposible su continuación.
- b) Si se refiere a una resolución dictada en una audiencia, debe interponerse inmediatamente de pronunciada y si ha sido dictada fuera de una

audiencia, dentro de tercero día de notificada la resolución correspondiente.

En la primera oportunidad, se interpone verbalmente y se resuelve en el acto. En la segunda oportunidad, tendrá que interponerse por escrito.

11.2.2. Recurso de apelación:

- a) Procede en contra de las sentencias interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación, las sentencias interlocutorias que se pronuncien sobre medidas cautelares y las sentencias interlocutorias que fijen el monto de las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social.
- b) El recurso se concede en el solo efecto devolutivo tratándose de resoluciones que otorgan o rechazan el alzamiento de medidas cautelares y de las que fijen las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social, lo que significa que la resolución recurrida puede ejecutarse no obstante la interposición del recurso de apelación (causa ejecutoria).

Nada expresa la ley respecto de las sentencias interlocutorias que ponen término al juicio o hacen imposible su continuación, por lo que habría que aplicar la regla general, es decir, que se conceden en ambos efectos (la resolución recurrida no puede cumplirse mientras no se resuelva el recurso).

- c) El plazo de interposición es de cinco días contados desde la respectiva notificación.
- d) Del recurso conoce la respectiva Corte de Apelaciones y las partes deben efectuar sus alegaciones (alegato) sin previa relación. La falta de comparecencia a la audiencia da lugar a que se declare el abandono del recurso respecto del ausente.

11.2.3. Recurso de nulidad:

- a) Procede respecto de las sentencias definitivas, siendo el único medio de impugnación de estas resoluciones.

- b) Para que proceda, es necesario que en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o aquélla se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. Tiene por propósito invalidar el procedimiento total o parcialmente junto con la sentencia definitiva, o sólo esta última, según corresponda.
- c) Hay también otras causales de interposición del recurso que recuerdan el recurso de casación en la forma, al tiempo que ya lo referido hace recordar el recurso de casación en el fondo.
- d) El recurso es restrictivo, pues la ley declara que los defectos deben influir en lo dispositivo del fallo y que el recurso haya sido debidamente “preparado”, lo que significa que conocidos los vicios se deben haber reclamado oportunamente por todos los medios de impugnación existentes.
- e) El recurso debe interponerse por escrito y conoce de él la respectiva Corte de Apelaciones.
- f) No procede recurso alguno en contra de la resolución que falle un recurso de nulidad y tampoco en contra de la sentencia que se dictare en el nuevo juicio realizado como consecuencia de la resolución que lo hubiere acogido.

11.2.4. Recurso de unificación de jurisprudencia:

- a) Excepcionalmente, contra la sentencia que falle el recurso de nulidad puede interponerse este “recurso de unificación de jurisprudencia”, el que procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existen distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de Tribunales Superiores de Justicia.
- b) Debe interponerse ante la Corte de Apelaciones correspondiente en el plazo de 15 días desde la notificación de la sentencia que se recurre, para que sea conocido por la Corte Suprema.

- c) La interposición del recurso no suspende la ejecución de la sentencia recurrida, salvo cuando su cumplimiento haga imposible llevar a efecto la que se dicte si se acoge del recurso.

En todo caso, la parte vencida puede exigir que no se lleve a efecto la resolución mientras la parte vencedora no rinda fianza de resultas a satisfacción del tribunal, evento en que el recurrente debe ejercer este derecho en forma conjunta con la interposición del recurso y en solicitud separada.

11.3. Del procedimiento de tutela laboral:

- a) Este procedimiento es aplicable cuando se reúnen los siguientes requisitos:

- Que se trate de una cuestión suscitada en la relación laboral.
- Que dicha cuestión se haya suscitado por aplicación de las normas laborales.
- Que la cuestión haya afectado los derechos fundamentales de los trabajadores que se indican a continuación:
 - Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona.
 - Respeto y protección de la vida privada y pública y la honra de la persona y de su familia.
 - Lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada.
 - La libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público.
 - La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio, sin perjuicio de responder de los delitos y abusos que se cometan en el ejercicio de estas libertades.
 - Lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y la libre contratación y la libre elección del trabajo con justa retribución, si resultan lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.
 - También se aplica este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° del Código del

Trabajo, con la excepción de los contemplados en su inciso 6°, es decir, el derecho que no se condicione la contratación de un trabajador a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial que, conforme a la ley, puedan ser comunicadas por los responsables de registros o bancos de datos personales, ni exigir para dicho fin declaración ni certificado alguno.

- b) Se entiende que dichas garantías y derechos resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley reconoce el empleador limita el pleno ejercicio de aquellas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de los trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por ejercicio de acciones judiciales.

Si se interpone el recurso de protección que contempla el artículo 20 de la Constitución Política, no se puede dar curso a este procedimiento de tutela laboral.

- c) Como se advertirá, este es un procedimiento peligroso en lo que al empleador concierne y, en lo personal, no descartamos que se recurra a él con más frecuencia de lo que se pueda haber visualizado, a fin de ejercer presión sobre el empleador, puesto que este procedimiento es sumarísimo, según se dirá.
- d) Los titulares de la acción que inicia este procedimiento son cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un derecho o un interés legítimo, considere lesionados los derechos fundamentales referidos; el trabajador afectado por la lesión de los mismos derechos; la organización sindical a que pertenece el trabajador; y la Inspección del Trabajo que actuando en el ámbito de sus atribuciones y sin perjuicio de sus facultades fiscalizadoras, tome conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, evento en que debe denunciar los hechos al tribunal competente y acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente, denuncia que es suficiente requerimiento para dar inicio a la tramitación de este proceso, pudiendo hacerse parte la Inspección del Trabajo.

- e) El organismo fiscalizador debe llevar a efecto en forma previa a la denuncia una mediación entre las partes, a fin de obtener la corrección de las infracciones.
- f) El recurso debe interponerse dentro de un plazo de 60 días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada y su sustanciación debe someterse al procedimiento de aplicación general, pero con las siguientes marcadas excepciones:
- Suspensión inmediata de los efectos del acto impugnado: El juez, de oficio y a petición de parte, en la primera resolución que dicte debe imponer la suspensión de los efectos del acto impugnado en las siguientes situaciones:
 - Cuando aparezca de los antecedentes acompañados al proceso que se trata de lesiones de especial gravedad; o
 - Cuando la vulneración denunciada pueda causar efectos irreversibles.

Está por verse qué significa todo esto.

- Suspensión del acto impugnado durante la tramitación del juicio: Si bien la ley dispone que tal disposición debe efectuarse en la primera resolución, si durante la tramitación observa el cumplimiento de las condiciones indicadas, el juez debe hacerlo en cuanto cuente con dichos antecedentes.

Contra estas resoluciones que ordenan la suspensión de los efectos del acto impugnado “no procede recurso alguno”.

- g) Corresponde al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad, lo que para nosotros y para otros es una inversión de la prueba.

Con todo, se ha argumentado que no se está imponiendo al empleador la prueba de un hecho negativo, a saber, que no violó el derecho fundamental, sino que pruebe que el acto o conducta empresarial obedeció a una motivación legítima.

- h) La sentencia debe dictarse con el mérito del informe de fiscalización cuando corresponda, de lo expuesto por las partes y de las demás pruebas acompañadas al proceso.

Por su gravedad, destacamos que la sentencia, sin perjuicio de declarar la existencia o no de la lesión de derechos fundamentales, en caso afirmativo debe ordenar, de persistir el comportamiento antijurídico a la fecha de dictación del fallo, su cese inmediato, bajo el apercibimiento de aplicar una multa de 50 a 100 unidades tributarias mensuales, que puede repetirse hasta el debido cumplimiento de la medida decretada. El juez debe velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada y abstenerse de autorizar cualquier tipo de acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva de derechos fundamentales.

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

- i) En el caso que la vulneración de derechos fundamentales se ha producido con ocasión del despido, si el juez acoge la denuncia debe disponer el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y por años de servicios que proceda con los correspondientes recargos del artículo 168 del Código del Trabajo y, adicionalmente, ordenar el pago de la indemnización que él fijará, la que no puede ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

En cuanto a la expresión “adicionalmente”, ha surgido la pregunta en cuanto a si es una indemnización adicional a la por años de servicios o adicional a las sanciones comunes o generales contempladas para la vulneración de los derechos fundamentales.

Con todo, cuando el juez declare que el despido es discriminatorio por haberse infringido el artículo 2° del Código del Trabajo, y además ello sea calificado como grave mediante resolución fundada, el trabajador puede optar entre la reincorporación o las indemnizaciones referidas.

11.4. El procedimiento monitorio:

- a) Es un procedimiento de elección voluntaria para el trabajador que requiere de una instancia administrativa previa, salvo tratándose de acciones emanadas de las situaciones reguladas en el artículo 201 del Código del Trabajo.
- b) El propósito de la instancia administrativa es lograr la conciliación entre las partes y, si no es así, es el trabajador quien debe decidir si sigue ante la instancia judicial, la que tiene lugar en una sola audiencia, simplificada.
- c) Es aplicable en los siguientes casos:
 - Cuando la cuantía es igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales.
 - Algunas situaciones relativas al fuero maternal.
- d) Como se ha dicho, este procedimiento, salvo que se trate de las acciones emanadas del artículo 201, requiere de una instancia prejudicial, cual es que el trabajador deduzca reclamo ante la Inspección del Trabajo, la que debe fijar un día y hora para la realización del comparendo respectivo.
- e) La demanda debe interponerse por escrito y debe acompañarse a ella el acta levantada en el comparendo celebrado ante la Inspección del Trabajo.
- f) Si el juez estima fundadas las pretensiones del demandante, las debe acoger inmediatamente; en caso contrario, las rechazará de plano.

Si no existen antecedentes suficientes para este pronunciamiento, el tribunal debe citar a una audiencia única de conciliación y prueba.
- g) Las resoluciones dictadas en el procedimiento monitorio son susceptibles de ser impugnadas por medio de todos los recursos establecidos en el Código, con excepción del recurso de unificación de jurisprudencia.

11.5. Procedimiento de reclamación de multas y demás resoluciones administrativas:

- a) La resolución que aplica una multa es reclamable ante el Juez del Trabajo dentro de quince días de notificada, habiéndose suprimido la exigencia de consignación de la tercera parte de la multa.

- b) La reclamación debe dirigirse en contra del Jefe de la Inspección Provincial Comunal a la que pertenezca el funcionario que aplicó la sanción. Una vez presentada, el juez debe verificar el cumplimiento de los requisitos señalados.
- c) En cuanto al procedimiento que debe seguirse a continuación, depende de la cuantía de la multa a reclamar, teniendo presente que la cuantía es el monto al momento de la dictación de la resolución que la impone o de la que resuelve la reconsideración administrativa respecto de ella.

Si la cuantía de la multa es superior a diez ingresos mínimos mensuales, rige el procedimiento de aplicación general que ya hemos referido; por su parte, si la multa es igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales, se aplica el procedimiento monitorio también ya referido.

- d) En contra de la sentencia que resuelva una reclamación, se puede recurrir en conformidad a las normas del procedimiento monitorio, es decir, por medio de todos los recursos establecidos, con excepción del recurso de unificación de jurisprudencia.
- e) Se mantiene la facultad del Director, en los casos en que no se haya reclamado judicialmente la multa, para dejarla sin efecto si concurre alguna de las circunstancias siguientes:
- Que se acredite fehacientemente haber dado íntegro cumplimiento a las disposiciones legales, convencionales o arbitrales cuya infracción motivó la sanción.
 - Que aparezca de manifiesto que se ha incurrido en un error de hecho al imponerse la multa.

Por otra parte, si dentro de quince días de notificada la multa, el empleador corrigiere la infracción a satisfacción de la Dirección del Trabajo, el monto de la multa debe rebajarse al 50%.

- f) Lo anterior es sin perjuicio del derecho del afectado a solicitar una reconsideración por el total de la multa, a la misma Dirección.

El Director del Trabajo debe hacer uso de esta facultad mediante resolución fundada, a solicitud escrita del interesado, la que debe presentarse dentro del plazo de 30 días de notificada la resolución que aplicó la multa administrativa. Su resolución es reclamable ante el juez de Letras del Trabajo dentro de quince días de notificada.

11.6. Juicio ejecutivo, laboral y de cobranza previsional:

- a) Se ha establecido un procedimiento especial para la tramitación de los títulos ejecutivos, el que se desarrolla de oficio por el tribunal, procedimiento en que se ha mantenido la escrituración.

Entre los títulos ejecutivos laborales cabe destacar las sentencias ejecutoriadas, la transacción, la conciliación y el avenimiento, los finiquitos firmados por el trabajador y el empleador y autorizados por el Inspector del Trabajo o por funcionarios a los cuales la ley faculta para actuar como ministro de fe en el ámbito laboral, las actas firmadas por las partes y autorizadas por los Inspectores del Trabajo y que den constancia de acuerdos producidos ante éstos o que contengan el reconocimiento de una obligación laboral o de cotizaciones de seguridad social, los originales de los instrumentos colectivos del trabajo respecto de aquellas cláusulas que contengan obligaciones líquidas y actualmente exigibles, y cualquier otro título a que las leyes laborales o de seguridad social otorguen fuerza ejecutiva, entre los cuales pueden señalarse aquellos que habilitan al cobro de cotizaciones de seguridad social a que se refiere la Ley 17.322, que confiere al trabajador acción para el cobro de sus cotizaciones adeudadas.

- b) En cuanto al procedimiento ejecutivo mismo, cabe distinguir entre el cumplimiento de la sentencia, la ejecución de los demás títulos ejecutivos laborales y el procedimiento especial de la Ley 17.322, debiendo recordarse que el mandato judicial y el patrocinio constituido en el Tribunal de Letras del Trabajo se entenderá constituido para toda la prosecución del juicio en el Tribunal de Cobranza Laboral y Previsional, a menos que exista constancia en contrario.

- b.1)** En cuanto al cumplimiento ejecutivo de la sentencia, hay que distinguir el supuesto en que existe Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional y aquél en que no existe.

En el primero, hay una etapa ante el Juzgado Laboral y otra ante el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional.

En la primera, el juez debe ordenar el cumplimiento del fallo y remitirlo al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional.

En cuanto a la segunda, recibidos los antecedentes, se deben remitir sin más trámite a la unidad de liquidación para que proceda a la liquidación del crédito, pudiendo las partes objetarla dentro de cinco días contados de la notificación de la liquidación, objeción que es resuelta de plano. También pueden interponer excepciones fundadas en antecedentes escritos y las únicas son pago de la deuda, remisión, novación y transacción. Interpuesta la excepción se da traslado por tres días a la parte contraria y con o sin su contestación, se resuelve sin más trámite, procediendo la apelación en el solo efecto devolutivo.

Entre las medidas especiales de cautela se contempla el embargo y una medida cautelar especial consistente en que iniciada la ejecución, el tribunal, de oficio a petición de parte, puede ordenar a la Tesorería General de la República que retenga de las sumas que por concepto de devolución de impuesto a la renta que corresponda restituir al ejecutado, el monto objeto de la ejecución, con sus reajustes, intereses y multas.

También se contempla la posibilidad de efectuar pactos respecto a la forma de pago, los que deben ser ratificados por el juez de la causa y las cuotas que se acuerden consignar los reajustes e intereses.

En el evento de incumplimiento del pacto, se hace inmediatamente exigible el total de la deuda, pudiendo el juez incrementar su saldo hasta en un 150%.

- b.2)** Respecto al procedimiento de ejecución de la sentencia en donde no existe Juzgado de Cobranza Laboral, los pasos son prácticamente los mismos, salvo que una vez certificado por el tribunal que dictó la sentencia que ésta se encuentra ejecutoriada, se deben remitir sin más trámite al

funcionario encargado de la liquidación del crédito y, en lo demás, se aplican las reglas ya analizadas.

- c) Por lo que concierne a la ejecución de los demás títulos ejecutivos laborales, se aplican las disposiciones del Código de Procedimiento Civil relativas a los procedimientos ejecutivos en las obligaciones de dar, de hacer y de no hacer. El procedimiento se inicia con demanda ejecutiva, sigue la liquidación del crédito, existe la posibilidad de oponer excepciones acompañando antecedentes escritos pudiendo sólo oponerse las de pago de la deuda, remisión, novación y transacción, hay embargo y remate.
- d) Por último, cabe tener presente el procedimiento especial para la cobranza judicial de cotizaciones, aportes y multas de las instituciones de seguridad social a que alude la Ley 17.322, modificada por la Ley 20.023 de 16 de octubre de 2006.

Existe un sistema especial de cobro que contempla diversos mecanismos tendientes a acelerar el cobro de las cotizaciones por parte de las instituciones previsionales, pudiendo destacarse:

- Se contempla la posibilidad que el trabajador, sindicato o asociación gremial, a requerimiento del trabajador reclame el ejercicio de las acciones de cobro de las cotizaciones de previsión y seguridad social por parte de las instituciones respectivas, sin perjuicio de las demás acciones judiciales o legales que procedan.
- Se dispone la obligación del juez, una vez deducida la acción, de proceder de oficio en todas las etapas del proceso.
- Se consagra la medida cautelar especial consistente en la retención de las sumas correspondientes a la devolución de impuestos a la renta.

Omitiremos aludir al procedimiento, pero sí destaquemos que no ha sufrido modificación la norma del artículo 13 de la Ley 17.322, que hace aplicable las penas del artículo 467 del Código Penal (estafa) al que, en perjuicio del trabajador o de sus derecho habientes, se apropiare o

distrajere el dinero proveniente de las cotizaciones que se hubieren descontado de la remuneración del trabajador.

Se contempla una norma relativa a la continuidad de la empresa, estableciéndose la responsabilidad solidaria respecto de aquel que adquiera a cualquier título el dominio de predios rústicos o fundos, establecimientos industriales o comerciales, fábricas, locales o faenas, de derecho en ellos o de los bienes de su activo inmovilizado.

También se hace responsable solidario al adquirente o arrendatario respecto del anterior dueño o arrendador, del pago de las cotizaciones y demás aportes legales que se adeudaren a las instituciones de seguridad social, siempre que en esos predios, establecimientos, fábricas, locales o faenas laboren trabajadores por cuenta del que los transfiere o da en arrendamiento.

Con todo, no existe dicha responsabilidad solidaria cuando en el instrumento público o privado que se otorgue se inserte un certificado de la institución de seguridad social respectiva que acredite que la persona que transfiere o da en arrendamiento se encuentra al día en el pago de las cotizaciones y aportes legales ni respecto del adquirente de bienes que componen el activo inmovilizado del establecimiento, fábrica, local o faena, cuando la institución acreedora hubiese autorizado expresamente la enajenación.

La ley obliga a las personas jurídicas a informar respecto de sus representantes y mantener esta información al día, entendiéndose la persona declarada como representante autorizada para litigar en su nombre. La no designación está sancionada con multa de 1 a 18 unidades de fomento. Si se omite comunicar los cambios producidos en las designaciones de gerente, administradores o presidentes, en su caso, se entiende que las entidades infractoras continúan representadas por las mismas personas señaladas en la última comunicación.

12.- En fin, lo más preocupante de esta modificación nos parece es el procedimiento de tutela laboral.

Le(s) saluda atentamente,

Leslie Tomasello Hart
TOMASELLO Y WEITZ