



**“RECURSO DE NULIDAD LABORAL:
CRÍTICAS DESDE LA GARANTÍA DEL DERECHO AL RECURSO.”**

MARIÉ CAMPOS AGUIRRE
JAVIERA CARSLADE MARTÍNEZ
DANITZA GONZÁLEZ BARRERA
M^A JESÚS MANCINI LÓPEZ
MARIO MELENDEZ FLORES
MARIELA TAPIA LASTRA
FRANCISCO TRONCOSO OSSES
DAMIÁN VERGARA LETELIER

DIRECTOR DEL SEMILLERO: DR. JORDI DELGADO CASTRO.

UNIVERSIDAD DE TALCA.

RESUMEN:

El siguiente trabajo pretende analizar desde una perspectiva crítica el recurso de nulidad que rige en materia laboral y su correspondencia con el derecho al recurso. A partir del estudio del contexto histórico, normativo y de aplicación del recurso de nulidad, se busca identificar los principales problemas que han acontecido en la práctica forense proponiendo una vía de solución por medio de la reestructuración o reinterpretación del sistema recursivo a uno que garantice la doble instancia y la tutela judicial efectiva.

Palabras claves: *Recurso de nulidad - Derecho al recurso - Doble instancia.*

ABSTRACT:

The following paper tries to analyze from a critical perspective the appeal for annulment in labor matters and its correspondence with the right of appeal. Based on the study of the historical, normative and application context of the appeal of annulment, it seeks to identify the main problems that have occurred in forensic practice proposing a way of solution through restructuring or the reinterpretation of the appeal system to one that guarantees the right of having a sentence reviewed by a higher court and the effective judicial protection.

Key words: *Appeal for Annulment - Right of Appeal - Right of having a sentence reviewed by a higher court.*

I. INTRODUCCIÓN:

El panorama existente en sede laboral antes de las reformas incorporadas por las leyes 20.087 y 20.260, era muy distinto en lo que concierne al sistema recursivo que rige en la actualidad. De este modo, con anterioridad a la dictación de las mencionadas leyes, el libro quinto del Código del Trabajo – en su párrafo quinto – regulaba la procedencia del recurso de apelación en contra de las sentencias definitivas de primera instancia, las resoluciones que ponían término al juicio o hacían imposible su continuación y las que se pronunciaron sobre medidas precautorias.

Así las cosas, la procedencia del recurso de apelación en contra de la sentencia definitiva de primera instancia garantizaba un amplio derecho al recurso, mediante el cual, los justiciables podían acceder a una segunda instancia, invocando para ello, un agravio¹ ocasionado por la resolución impugnada. Sin perjuicio de lo anterior, con la posterior instauración de la oralidad – y junto a ella – la intermediación judicial efectiva y la centralidad o concentración del juicio laboral; se tuvo en mente la necesidad de establecer un sistema o modelo recursivo que resultara compatible con las particularidades del juicio oral, arribando a la errónea decisión de suprimir la segunda instancia, estableciendo la procedencia de un recurso extraordinario y de derecho estricto en contra de las sentencias definitivas: el recurso de nulidad.²

La finalidad perseguida con la eliminación de la procedencia de la apelación en contra de la sentencia definitiva de primera instancia, fue fundamentalmente reforzar la importancia de la inmediación, en razón de la cual, no es correcto que el tribunal de alzada entre a revisar el plano fáctico del juicio, cuando este – a diferencia del tribunal a quo – no tuvo un contacto o conocimiento directo de los hechos.³ Otro de los fines perseguidos fue la celeridad, evitando que mediante el ejercicio del recurso de apelación se generaran dilaciones indebidas en el procedimiento, sin embargo, con ello se limitó sustancialmente el derecho al recurso de las partes.⁴

Haciendo un análisis de la ley 20.260, la iniciativa legislativa presidencial, si bien pretendía fomentar la celeridad de los juicios laborales, el mensaje de la presidenta no contempla en ningún caso la eliminación de la procedencia del recurso de apelación en contra de la sentencia definitiva, sino que se limita a efectuar modificaciones a otras disposiciones para alcanzar el objetivo perseguido.⁵ De hecho, lo discutido por el foro de la reforma

¹ El agravio, tradicionalmente ha sido el elemento identificador del recurso de apelación, puesto que “sólo puede hacer valer el recurso el que ha visto insatisfecha alguna de sus aspiraciones. Si la sentencia rechaza totalmente una pretensión, es apelable íntegramente; si la acoge sólo en parte, es apelable en cuanto la desecha; si la acoge totalmente, es inapelable.” COUTURE (1958) p. 361.

² Véase al respecto, PALOMO y MATAMALA (2012) pp. 237-274.

³ Véase en extenso, LANATA (2010).

⁴ HUMERES (2009) pp. 414-416.

⁵ Por ejemplo, el mensaje contempla la modificación del artículo 436 del Código del Trabajo, eliminando la referencia a la tabla de emplazamiento, a fin de privilegiar la celeridad del juicio y evitar dilaciones innecesarias, considerando que los actuales medios de comunicación no justifican la prolongación de los plazos que dicha

procesal laboral era eliminar pruebas inconducentes para lograr una más pronta respuesta jurisdiccional, pero en ningún caso se habló de la restricción del derecho al recurso con miras a fomentar la celeridad.⁶ Esto da cuenta claramente que al establecer la procedencia del recurso de nulidad, como único medio de impugnación en contra de la sentencia definitiva, se tomó una decisión que no se contemplaba en la idea inicial de la reforma, acarreando una serie de externalidades negativas para las partes (tanto empleador como trabajador), quienes – actualmente – se ven constreñidas a una única instancia, de manera que los hechos debatidos en ésta no pueden ser objeto de revisión por parte del tribunal ad quem.

El problema no ha sido inadvertido, tanto en el año 2010⁷ como en el año 2012⁸, surgieron dos proyectos de ley en el Senado, los cuales iban destinados a reinstaurar la procedencia del recurso de apelación en contra de las sentencias definitivas. El fundamento que recogían ambos proyectos era asegurar a los litigantes un recurso amplio, que se acercara más a la idea de justicia y a las garantías que debe asegurar un justo y debido proceso, toda vez que limitar la revisión de los hechos a un tribunal unipersonal, que goza de amplias facultades actuando en única instancia, indudablemente aumenta los riesgos de arbitrariedad, abuso y, como mínimo, error judicial.

La Excma. Corte Suprema en oficio N° 90-2010 y N° 153-2012 informa favorablemente los proyectos de ley referidos supra, señalando en el primero de ellos “que el proyecto de ley que se informa hace apelables las sentencias definitivas de primera instancia, cuestión que, en opinión de esta Corte Suprema, es en el actual estado de la situación, beneficioso, pues consagra el principio de la gradualidad o doble instancia”.⁹

Del mismo modo, en el segundo informe emitido en el año 2012 respecto al segundo proyecto de ley promovido en el Senado, la Corte señala que “resulta necesario que exista la posibilidad de que una Corte de Apelaciones revise tanto los hechos como el derecho que se ha aplicado por el juez de primer grado; así, los justiciables tendrán certeza que en la decisión adoptada no existen márgenes de arbitrariedad o error judicial y se permitirá un verdadero debate en sede laboral, el que, en la actualidad, queda limitado a un tribunal unipersonal”.¹⁰

tabla contemplaba. El mensaje también establece la posibilidad de decretar diligencias sin necesidad de exhorto para efectuar diligencias en territorios jurisdiccionales distintos, pero próximos entre sí; como también aborda la eliminación de las diligencias de ratificación de la demanda y su contestación, entre otras.

⁶ “En cuanto al *principio de la Celeridad*, debería traducirse en eliminar pruebas inconducentes. El Juez del Trabajo tiene ahora facultades extraordinarias para eliminar las pruebas que estime que no son pertinentes a un juicio ni relevantes para su acertada resolución; esto también debería conducir a evitar las actuaciones dilatorias. Se expresó en el Foro que esto significaba evitar el fraude a la ley, terminar con actitudes dilatorias para ganar un poco de tiempo.” HUMERES (2009).

⁷ Proyecto de ley que amplía el recurso de apelación en materia laboral. Boletín N° 6970-13 (2010)

⁸ Proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo, estableciendo el recurso de apelación en contra de la sentencia definitiva de primera instancia. Boletín N° 8672-13 (2012)

⁹ Excma. Corte Suprema, Oficio N° 90-2010.

¹⁰ Excma. Corte Suprema, Oficio N° 153-2012 p.4

Junto a lo anterior, en el mismo informe, la Corte Suprema señala que la experiencia ha mostrado que el recurso de apelación no resulta incompatible con los principios formativos del juicio laboral, puesto que es posible visualizar con éxito el sistema de recursos implementado en materia de familia, donde rigen los mismos principios que hoy prevalecen en sede laboral: oralidad, concentración, desformalización, inmediación y actuación de oficio.¹¹

A partir de lo expuesto, en las líneas siguientes se abogará por la reivindicación de la procedencia del recurso de apelación en el juicio laboral, y se demostrará que este no resulta incompatible con sus notas características como muchos han afirmado¹². Que la misma Corte Suprema reconozca la utilidad de este recurso para las partes y las garantías que les asegura, hace notorio que con las reformas introducidas al sistema recursivo laboral se intentó reparar algo que – en principio – no estaba averiado.

II. EL ANTIGUO RECURSO DE APELACIÓN LABORAL Y LA CELERIDAD:

Como ya se adelantó, antes de las importantes reformas implementadas al sistema recursivo laboral, el recurso de apelación era el medio de impugnación que asumía el protagonismo dentro de los juicios laborales, asegurando el acceso a una doble instancia y abriendo, por ello, un nuevo grado de conocimiento y resolución que permitía la revisión del plano fáctico y jurídico del procedimiento en el cual había recaído la resolución impugnada. Sin perjuicio de ello, el legislador en miras a mejorar la celeridad del procedimiento laboral, optó por restringir el sistema recursivo puesto a disposición de las partes y con ello, se siguió la tendencia iniciada por la reforma procesal penal¹³, correspondiente a la eliminación de la segunda instancia.

En un análisis llevado a cabo por el departamento de estudios de la Dirección del Trabajo¹⁴, se recopilaron datos que demostraban que la duración del juicio laboral de segunda instancia era de 237 días aproximadamente según los antecedentes obtenidos de las causas tramitadas ante la Corte de Apelaciones de Santiago entre febrero del año 2002 y enero del año 2003, lo cual coincide con un estudio realizado en 2001 sobre las causas tramitadas ante

¹¹ Excm. Corte Suprema, Oficio N° 153-2012 p.4

¹² Por ejemplo, el autor Raúl Núñez Ojeda afirma que “(...) la propia existencia de la doble instancia ha sido una materia cuestionada por la doctrina tradicional (...) Por tanto, debemos reconocer que el recurso de apelación debe dejar de ser el medio de impugnación ordinario en contra de la sentencia definitiva de primera instancia dictada en un juicio civil.” “Con el establecimiento del recurso de nulidad civil se busca salvar el gran escollo dogmático que hubiera significado mantener un recurso de apelación incompatible con el nuevo diseño institucional de procedimientos orales y sujetos al sistema probatorio de *libre apreciación de la prueba*, como con la propia actividad desarrollada por los jueces al resolver un caso, que como señalamos al comienzo no es otro que un discurso de aplicación o adecuación.” NUÑEZ (2008) pp.199-223.

¹³ “Indudablemente, la Reforma Procesal Penal abrió una nueva forma de entender el Derecho Procesal en Chile y, también, la manera en cómo concebimos el sistema de impugnación. Podríamos entonces hablar de una intoxicación procesal penal que instauró al nivel de un auténtico dogma al recurso de nulidad como único medio posible de conocer de un recurso en un sistema gobernado por la oralidad” Delgado (2015) p. 355.

¹⁴ GAZMURI (2004) p. 21.

la misma Corte durante los años 1997 y 1998¹⁵, en el cual se concluía que el tiempo promedio de duración de las mismas era de 232 días. Con ello, se tiene que la demora en la respuesta jurisdiccional respecto a los recursos de apelación en sede laboral, alcanzaba un promedio de 8 meses aproximadamente, lo cual significaba una importante dilación en la ejecución de la sentencia recurrida. No obstante, parece importante hacer hincapié en que estos datos fueron obtenidos de causas tramitadas ante la Corte de Apelaciones de Santiago, mientras que en regiones el nivel de congestión y demora en la respuesta jurisdiccional eran considerablemente menores.

Sobre este punto, cabe tener presentes que “el procedimiento es rápido o acelerado porque es preciso evitar que el hambre llegue antes que la justicia. Para ello pueden adoptarse varias medidas y bien, teniendo presente en todo caso que la rapidez no debe llegar al punto de exponer la dictación de un fallo precipitado; es decir, será necesario armonizar la celeridad con las condiciones que permitan al juez pronunciar sentencia. En Chile se ha pretendido obtener este objetivo dando preferencia a la oralidad sobre la escritura, propendiendo a la concentración de los trámites limitando la impugnabilidad de las resoluciones que se dicten durante la sustanciación del juicio mediante la reducción de los recursos, en especial el de apelación, acortando los plazos y suprimiendo los trámites que no sean de estricta necesidad”.¹⁶ Es así, que a partir de la entrada en vigencia de la ley 20.260, el único medio de impugnación procedente en contra de la sentencia definitiva, es un recurso extraordinario y formalista, que ha propendido a fomentar la tan ansiada celeridad dentro de los juicios laborales, reduciendo moderadamente la demora en la respuesta jurisdiccional que implicaba la apelación, evitando, por tanto, que el hambre llegue antes que la justicia. Lo anterior, no se traduce en cosa distinta a que el legislador optó por darle primacía a una mera regla procedimental¹⁷ – como lo es la celeridad – frente al derecho de la partes de contar con un recurso que satisfaga el estándar que exige el justo y racional procedimiento asegurado por el constituyente, dejando a un lado la idea de “justicia” por alcanzar un superficial ideal de “rapidez”.

¹⁵ TAPIA (2004) p. 45.

¹⁶ PEREIRA (1961) p.23.

¹⁷ “El proceso es una realidad artificial que el legislador procesal construye recurriendo a distintas “*piezas*”. (...) Las piezas que vienen impuestas y que el legislador procesal no puede desatender en su labor de creación son aquellos principios (verdaderos principios) sin los cuales no puede siquiera hablarse verdaderamente de un proceso. (...)Fuera de estas piezas que forzosamente deben estar presentes a la hora de configurar un proceso, lo que existe no son principios (por más que así se les denomine impropriamente), sino simplemente reglas técnicas que están a disposición del legislador procesal para que éste pueda ajustar el instrumento que está creando a la finalidad de tutelar eficazmente y configurarlo externamente. Se trata de postulados que se presentan siempre como pares antinómicos. Oralidad y escritura forman parte de este grupo de piezas, por lo que cuando se habla de la oralidad no se está haciendo mención de un verdadero “*principio*”, sino que a algo que posee una importancia sensiblemente menor que la que ostentan aquéllos. PALOMO (2010) pp. 471-472.

III. HISTORIA DE LA LEY

La historia de la normativa vigente está marcada por la incorporación de importantes modificaciones al procedimiento laboral y en particular, al sistema recursivo que regía con anterioridad. El mensaje del ejecutivo en la ley N° 20.087, nada decía sobre la instauración de un recurso de nulidad, apostando – en consecuencia – por la mantención de la procedencia del recurso de apelación en contra de las sentencias definitivas. Sin embargo, esta apelación traía aparejada una promesa de innovación en cuanto contemplaba ciertas causales específicas de procedencia, alejándose con ello, de la noción de un recurso de apelación común (como el que rige en materia civil) y asimilándose más a un recurso de nulidad. No obstante lo anterior, la propuesta de este nuevo recurso de apelación laboral feneció con la dictación de la ley N° 20.260, la cual acabó por eliminar la voz “apelación” reemplazándola por el recurso de nulidad, arguyendo para ello, la supuesta incompatibilidad de la apelación con los nuevos principios que informaban al juicio laboral.

1. Ley 20.087

En lo que respecta a esta ley, es menester remontarse al año 2006, en un contexto de renovación de la justicia chilena. Así, la reforma procesal penal se había erigido como la reforma pionera del nuevo milenio, incidiendo fuertemente sobre las reformas venideras, extendiéndose incluso al sistema recursivo de estas. Manifestación de ello fue la ley 20.087 que vino a sustituir el procedimiento laboral vigente a esa fecha, sustentando su existencia en base a principios como la oralidad, inmediación y celeridad¹⁸, los cuales son realzados desde el propio mensaje presidencial, elevando el procedimiento laboral a las experiencias que acontecían en el derecho comparado.¹⁹

Con la revisión del primer informe de la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, la Asociación Nacional de Magistrados señala que la denominación de un recurso como “apelación” no se condice con el objetivo y naturaleza del juicio oral, produciendo – en consecuencia – indefensión²⁰. En la Comisión, los diputados Burgos, Ceroní y Bustos²¹ incorporan la sugerencia de reemplazar el vocablo “apelación” por “nulidad”, la que – en principio – fue aprobada unánimemente por la Comisión, sin embargo, en forma posterior fue desestimada por la Cámara Revisora, la cual optó por mantener la apelación dentro del proceso laboral, siendo esto último lo que finalmente promulgó el ejecutivo.

Resulta interesante señalar que a lo largo de la discusión legislativa, se asimile la reforma del procedimiento laboral con la reforma procesal penal, siendo imperioso tener en consideración lo señalado por el senador Bombal, quien hizo hincapié en tener resguardo

¹⁸ De por sí, se presume que el legislador otorga gran importancia a principios que sostendrán las bases jurisdiccionales que constan en ambos mensajes, ya sea de la ley N° 20.087 y la ley N°20.260, pudiendo destacar, entre ellas, la tendencia hacia la oralidad e inmediación.

¹⁹ A este respecto, se versa sobre la tendencia a la oralidad, basándose particularmente en el sistema español, como consta en la Historia de la ley N° 20.087: “*informe complementario comisión Constitución*” p. 169.

²⁰ Dichas expresiones constan en la Historia de la ley N°20.087: “*Primer informe Comisión de Trabajo*”, p. 87.

²¹ En dicho sentido, se puntualiza en la Historia de la ley N°20.087: “*informe complementario Comisión Constitución*”, p. 185.

para evitar deformaciones con dicha errónea asimilación, en razón de que el procedimiento laboral es – más bien – un escindido del procedimiento civil, donde sí existe una doble instancia y ergo aquello, una apelación.²²

2. Ley 20.260

Por su parte, esta ley se erige como la enmienda de las disyuntivas o falencias que surgieron a raíz de la dictación de la ley N° 20.087. Estos nudos críticos se avizoraban, fundamentalmente, en la mantención del recurso de apelación, toda vez que las nuevas características del procedimiento laboral, volvían indispensable buscar un recurso más compatible con la oralidad, o bien, restringir la procedencia de la apelación a través de la imposición de consignaciones, desnaturalizando de por sí la finalidad de este recurso, y desincentivando con ello, su interposición.

En el boletín de indicaciones del segundo trámite legislativo de esta ley, el propio ejecutivo propuso que se modificara el artículo 477 del Código del Trabajo, sustituyendo la palabra “apelación” por “nulidad”, atendiendo a la congruencia existente entre las causales de la casación civil y la nulidad penal. Con esto, se concretó la procedencia del recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva, con el objetivo de hacer compatible el sistema recursivo laboral con los nuevos principios que informaban al proceso y dotar de mayor celeridad al mismo.

IV. CONTEXTO ACTUAL

En cuanto al sistema recursivo que rige actualmente en materia laboral, el Código del Trabajo, en su artículo 474 y siguientes, se encarga de regular los recursos que procederán en contra de las diversas resoluciones judiciales libradas en juicio, correspondientes a los recursos de reposición, apelación, nulidad y unificación de jurisprudencia, además de aquellos que son regulados por el libro primero del Código de Procedimiento Civil en razón de la aplicación supletoria de este cuerpo legal. Destaca entre estos medios de impugnación la procedencia de un recurso extraordinario y de derecho estricto en contra de las sentencias definitivas de única instancia, correspondiente al recurso de nulidad. Este medio de impugnación tiene por objeto invalidar parcial o totalmente una sentencia definitiva de única instancia librada en el juicio laboral, en cuanto se enmarque dentro de las causales previstas en la ley²³. Respecto a estas últimas, el legislador se encargó de fijarlas taxativamente en los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo.

Conforme a lo anterior, el protagonismo del recurso de nulidad en materia laboral, como el único recurso puesto a disposición de las partes para impugnar las sentencias definitivas, relegó la procedencia de la apelación en contra de las resoluciones judiciales puntualmente establecidas por el legislador en el artículo 476 del Código del Trabajo. De este modo, en la actualidad, el recurso de apelación solo procede en contra de aquellas

²² Historia de la ley N° 20.087 p. 454.

²³ PLAZA (2014) pp. 5-7.

sentencias interlocutorias de primera instancia que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación, las resoluciones que se pronuncien sobre medidas cautelares y las resoluciones que fijen el monto de las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social.

V. EL RECURSO DE NULIDAD LABORAL

Debido a que el Código del Trabajo no contempla un concepto concreto del recurso de nulidad laboral, la definición del mismo le ha quedado entregada a la doctrina. De esta forma, se ha entendido que el recurso de nulidad corresponde a aquel “medio de impugnación de carácter extraordinario cuya finalidad es la invalidación del juicio oral y la sentencia o solamente esta última, cuando dicha sentencia hubiera incidido en un procedimiento viciado o cuando en su pronunciamiento hubiere existido infracción sustancial de derechos o garantías o una errónea aplicación del derecho con influencia en lo dispositivo de la misma”²⁴

El recurso de nulidad es un recurso de carácter extraordinario y de derecho estricto. Respecto de la primera característica, el profesor Cortez Matcovich ha definido a los recursos extraordinarios como “aquellos que exigen motivos taxativos para su interposición y, por ende, limitan las facultades del tribunal ad quem”²⁵. La limitación de facultades a la que alude la anterior definición, posee una doble dimensión. Así, por un lado, el margen de intervención del tribunal de alzada se limita a las causales que se han hecho valer por el recurrente y por otro, en el caso de ser estimado el recurso, tanto la invalidación que deba disponerse, como la eventual sentencia de reemplazo que deba dictarse, han de ceñirse siempre a las circunstancias que determinaron la configuración de la causal²⁶.

Finalmente, cabe señalar respecto de la primera característica²⁷ que no bastaría con que la parte haya sido vencida total o parcialmente, sino que se debe encontrar dentro de alguno de los supuestos prescritos por la ley.

²⁴ CORTEZ (2006) p. 35.

²⁵ CORTEZ (2006) p. 36.

²⁶ ASTUDILLO (2012).

²⁷ Al respecto, la Corte de Apelaciones de Concepción ha fallado en Causa Jiménez con Transporte Aéreo S.A. (2017) “Con lo relacionado y considerando: 1º.- Que, el recurso de nulidad laboral, tanto por la finalidad que persigue, como por lo técnico de las causales que lo hacen procedente, permite calificarlo como un recurso extraordinario, lo que se traduce en una restricción a la competencia específica que le corresponde a los sentenciadores llamados a conocerlo, y como consecuencia ello, se exige al recurrente precisar con la debida rigurosidad tanto la causal que se invoca, como los fundamentos de la misma”.

A su vez, la Corte de Apelaciones de Santiago ha fallado en causa Pérez con Informes Garantizados S.A. (2016): “Que, conforme lo que se ha indicado sostenidamente por esta Corte, el recurso de nulidad laboral tiene por objeto, como en este caso, que las sentencias se dicten conforme a derecho, como se observa en los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo, lo que cual deja en evidencia que se trata de un recurso extraordinario que procede solo por las causales establecidas en la ley y determinan un ámbito restringido de revisión por parte de los tribunales superiores y que impone al recurrente la obligación de precisar claramente los fundamentos de las causales que invoca y las peticiones que somete a consideración del Tribunal” (considerando 4º).

Entendemos que un recurso de derecho estricto²⁸, por otro lado, es aquel que debe cumplir con una serie de requisitos formales, o dicho de otro modo, aquel que debe someterse a una ritualidad legal²⁹. El Código del Trabajo prescribe que el recurso debe de ser presentado en contra de sentencias definitivas, por escrito, dentro de un plazo de 10 días desde la notificación de la sentencia definitiva, señalando el vicio que contiene y cómo este influye en lo dispositivo del fallo, incorporando fundamentos de hecho y de derecho, además de peticiones concretas.

Por tanto, ambas características del recurso de nulidad deben entenderse como presupuestos simples para su interposición, sin embargo, lamentable es constatar que nuestra jurisprudencia ha demostrado que – en ocasiones – estos elementos se utilizan como óbices a la tramitación del recurso³⁰.

En cuanto a la tramitación de la nulidad laboral, debe de hacerse una distinción en la forma que esta se hace ante el tribunal a quo y ante el tribunal ad quem. El recurso se interpone ante el tribunal a quo dentro del plazo de 10 días contados desde la notificación de la sentencia a impugnar tal como se señaló previamente. El tribunal a quo posteriormente se pronuncia en lo relativo a la admisibilidad del recurso y si este pronunciamiento es de carácter favorable, se remitirán electrónicamente los autos a la Corte de Apelaciones respectiva. Desde este momento se suspenderán los efectos producidos por la sentencia impugnada.

Elevados los autos al tribunal ad quem, éste realiza un segundo examen de admisibilidad, pudiendo rechazarlo si hubiere sido interpuesto fuera de plazo, si no tuviere fundamentos de hecho o derecho y peticiones concretas o si no se hubiese preparado. Si el recurso sortea con éxito el examen de admisibilidad se procederá a la vista del mismo ante el tribunal ad quem.

²⁸ La Corte de Apelaciones de Talca ha fallado en causa Anabalón con Farmacias Cruz Verde S.A. (2017): “Por lo anterior, debido a que el recurso de nulidad laboral es un recurso procesal de derecho estricto, cuyos requisitos deben cumplirse al momento de su interposición por la recurrente, huelga concluir que el presente recurso no puede prosperar por razón del defecto formal a que conduce la invocación conjunta de ambas causales legales de nulidad por la recurrente, razón por la cual será desestimado por esta Corte” (considerando 3°)

La Corte de Apelaciones de Concepción falló en causa Inspección Comunal del Trabajo Talcahuano con Astilleros Marco Talcahuano Ltda. (2017): “Que la jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia ha resuelto reiteradamente que el recurso de nulidad, como medio de impugnación extraordinario de decisiones jurisdiccionales, es principalmente y ante todo, un recurso de derecho estricto que debe ajustarse cabalmente a la normativa que lo regula, por lo que su procedencia está limitada, en primer término, por la naturaleza de las resoluciones impugnables; en segundo lugar, por las causales expresamente establecidas en la ley y; finalmente, por las formalidades que debe cumplir el escrito respectivo, en especial, su fundamentación, peticiones concretas y la forma en que se interponen sus causales, si son varias las invocadas, todo lo cual fija el alcance de la competencia del tribunal”. (Considerando 2°)

²⁹ ASTUDILLO (2012) p. 18.

³⁰ Ejemplo de ello es la resolución dictada por la Corte de Apelaciones de Santiago en causa rol 1-2010 en la que declara inadmisibile el recurso de nulidad interpuesto por la demandada recogiendo el siguiente motivo en su considerando 7mo "Que, consecuentemente, no puede sino concluirse que del examen del recurso aludido aparece que en su elaboración no se han observado a cabalidad los requisitos formales imperativos, entendiendo por ellos tanto los señalados en el artículo 477, como aquellos previstos en las normas de los artículos 478, 479 y 480, todos del Código del Trabajo, motivo por el cual el que se revisa no puede ser admitido a tramitación"

Los alegatos no serán precedidos de relación y no podrá incorporarse prueba durante esta audiencia, salvo aquellas necesarias para probar la causal de nulidad invocada³¹. El recurso será fallado dentro de un plazo de cinco días contados desde el término de la vista de la causa.

De conformidad a lo dispuesto por el artículo 483 del Código del Trabajo, en contra de la resolución que resuelve el recurso de nulidad puede proceder el recurso de unificación de jurisprudencia, cuando la materia que ha sido objeto del recurso, sea susceptible de ser interpretada en más de una forma. El plazo para su interposición será de 15 días desde la notificación de la sentencia y se interpone ante la Corte de Apelaciones para que sea conocido por la Corte Suprema.

VI. CRÍTICAS AL ACTUAL MODELO Y PROBLEMAS EN LA APLICACIÓN PRÁCTICA DEL RECURSO DE NULIDAD

Variadas son las observaciones y críticas que ha generado este innovador recurso incorporado en la reforma procesal laboral. Una de las más recurrentes, se relaciona con la imposibilidad de revisión del ámbito fáctico del juicio, por parte del tribunal ad quem, limitación que tiene como principal fundamento la incorporación de la inmediación³².

A la inmediación se le ha asignado un desmesurado valor, bajo el argumento que, dado que la prueba ha sido recibida y presenciada personalmente por el juez que ha dictado el fallo, es él quien está en mejor posición para poder interpretarla y valorarla³³. Al respecto, creemos que no es un argumento suficiente para adoptar tal posición, ya que la actividad del juez, como toda actividad humana, no se encuentra exenta de la posibilidad de error y precisamente para ello es que existen los recursos, para reparar los errores judiciales en los que pudiera incurrir el juez de única instancia³⁴.

Respecto a la inmediación suelen considerarse erráticamente fórmulas extremas. Tal como ha sucedido con la primacía que se le ha dado a la oralidad en desmedro de la escrituración, rebajada al más mínimo poder de expresión. La inmediación se considera un fin deseable, tan deseable que se olvida que en su aplicación práctica puede tener defectos, siendo de común conocimiento la presión que ejercen los jueces para lograr conciliaciones forzadas en pro del trabajador y la recurrida e indeseable práctica de apagar los audios de registro de audiencia.

Además, respecto de la inmediación y de la recepción de las pruebas, es innegable que – al menos en lo que respecta a la prueba documental – el juez que conoce del recurso, tendría iguales medios que aquel que conoció en única instancia y valoró la misma. No podríamos decir que este medio de prueba es el más relevante dentro del proceso laboral, ya que tanto para el Código del Trabajo como desde el punto de vista de la probática, ningún

³¹ SILVA (2009) p. 55.

³² PALOMO y VALENZUELA (2011) p. 404.

³³ LORCA (2014) p. 20.

³⁴ CARNELUTTI (1994) p.448.

medio de prueba es preferente o preferible a otro medio³⁵, sin embargo su relevancia en el proceso y en la praxis es destacable.

Respecto a las consecuencias del carácter extraordinario del recurso, se ha criticado que los abogados han tenido que ingeniar formas de interponer recursos de nulidad que en la práctica son recursos de apelación camuflados, a través de la causal prescrita por el literal b) del artículo 478 del Código del Trabajo. La posibilidad que tendrían las Cortes de Apelaciones para poder intervenir en la valoración de la prueba sería en aquellos casos en que el juez de única instancia no hubiere valorado la prueba de ningún modo, lo hubiese hecho de forma irracional o que la justificación que haya dado para valorar de tal o cual manera incurra en falacias, trampas lógicas o sea contraria a las máximas de la experiencia³⁶.

Cabe señalar, que el considerar que el carácter extraordinario y de derecho estricto que posee este recurso se traduzca en una restricción a la competencia del tribunal que conoce del mismo, el cual únicamente podrá entrar a revisar exclusivamente la correcta aplicación del derecho y no la valoración de los hechos, es una interpretación insuficiente y errónea, toda vez que el juez que debe fiscalizar el fallo de única instancia deberá – necesariamente – revisar por sí mismo los hechos que se han dado por probados para poder determinar si se aplicó o no correctamente el derecho.

Las excesivas restricciones de este recurso conllevan a que en muchas ocasiones el tribunal de alzada se vea imposibilitado de llevar a cabo una verdadera revisión, debiendo confirmar un fallo que le parece insuficiente e injusto o invalidar uno – que en contenido – podría intuir adecuado, debido a que carece de las herramientas necesarias para actuar conforme a Derecho en un sentido o en el otro.

Otra crítica que se ha formulado a este recurso, es relativa al control que se realiza en uno y otro caso. En el recurso de apelación, este se realiza de forma directa, es decir, en algunos casos casi prescindiendo de la sentencia de primera instancia, mientras que en el recurso de nulidad tenemos un control en que la sentencia de única instancia funciona como un intermediario ya que se ocupa la información contenida en el fallo³⁷.

El plazo establecido por el Código del Trabajo en el inciso primero del artículo 482³⁸, de cinco días para fallar el recurso desde que se ha realizado la vista de la causa, ha sido

³⁵ MUÑOZ (2012) p. 112.

³⁶ PALAVECINO (2015) p. 173.

³⁷ ASTUDILLO (2012) p. 34.

³⁸ Artículo 482 Código del Trabajo: “El fallo del recurso deberá pronunciarse dentro del plazo de cinco días contado desde el término de la vista de la causa.

Cuando no sea procedente la dictación de sentencia de reemplazo, la Corte, al acoger el recurso, junto con señalar el estado en que quedará el proceso, deberá devolver la causa dentro de segundo día de pronunciada la resolución.

Si los errores de la sentencia no influyeren en su parte dispositiva, la Corte podrá corregir los que advirtiere durante el conocimiento del recurso.

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

también criticado. En palabras del ministro Biel Melgarejo de la Corte de Apelaciones de Talca, este es “un plazo demasiado breve para algunas causas complejas que deben estudiarse para poder resolver. Entonces uno como juez actúa contra el tiempo, porque no solo vemos causas laborales, también tenemos recursos de protección, reclamación, causas civiles, penales y laborales”³⁹. Considerando que nuestras Cortes de Apelaciones carecen de salas especializadas, es menester ampliar los plazos de resolución a unos razonables para el correcto conocimiento del recurso y de las materias sobre las que versa.

En lo que respecta a los plazos totales de tramitación, hemos constatado que la respuesta jurisdiccional de un recurso de nulidad demora aproximadamente 120 días en la Corte de Apelaciones de Talca, desde el momento en que este ingresa al tribunal; mientras que la tramitación del antiguo recurso de apelación tardaba un total de 237 días aproximadamente en la región Metropolitana.⁴⁰ Sin perjuicio de que la diferencia entre ambos plazos es significativa, se debe señalar que parte de la demora en la respuesta jurisdiccional del recurso de apelación es imputable al derecho legítimo que ostentan las partes para suspender la vista de la causa y para efectuar recusaciones, el cual – previo a la reforma – era mucho más amplio de lo que es en la actualidad. Dicha amplitud también se manifestaba en los plazos que anteriormente regían en materia laboral para resolver, el cual se ha visto reducido al plazo de 5 días con el que cuenta actualmente el tribunal de alzada para fallar el recurso de nulidad.

VII. ¿APELACIÓN COMO GARANTÍA?

Una pregunta que suele rondar luego de analizar los contra que existen respecto del recurso de nulidad es relativa a si la apelación garantizaría de mejor forma la tutela judicial efectiva. Al respecto, consideramos necesario pronunciarnos sobre las diferencias entre uno y otro tipo de recurso.

En primer lugar, la apelación consiste en un reexamen de la materia que ha sido objeto del juicio ante un juez distinto del que ha conocido en primera instancia, existiendo la posibilidad de valorar la prueba en forma diferente al modo en que la valoró el tribunal a quo y permitiendo también – en algunos casos excepcionales – valorar nuevas pruebas rendidas ante el tribunal ad quem,⁴¹ mientras que en el caso del recurso de nulidad, al tribunal de alzada le queda vedado entrar a revisar la valoración de la prueba que las partes aportaron ante el tribunal a quo, de modo que la revisión del plano fáctico queda excluido de la competencia de las Cortes de Apelaciones al conocer un recurso de nulidad.

Una segunda diferenciación, señalada anteriormente, consiste en el control que realiza la Corte de Apelaciones, el que respecto del recurso de apelación laboral antiguo era directo,

³⁹ Entrevista a Ministro Rodrigo Biel Melgarejo, de la Corte de Apelaciones de Talca, 19 de Julio de 2017. Disponible en anexo 1.

⁴⁰ GAZMURI (2004) p. 21.

⁴¹ FERRAJOLI (1996) p. 447.

con prescindencia de la sentencia de primera instancia, mientras que, en el recurso de nulidad, la sentencia constituye un intermediario.

Así también, si comparamos con el recurso de apelación laboral que se encontraba regulado anteriormente a la reforma, podemos detectar que este gozaba de una preferencia que – hoy en día – el recurso de nulidad no tiene.

Frente a la interrogante que se plantea en este acápite, destaca lo manifestado por la Excma. Corte Suprema durante el año 2012, la que se mostró favorable respecto de la idea de restablecer el recurso de apelación en contra de la sentencia definitiva⁴², lo anterior para que la Corte de Apelaciones tenga la posibilidad de revisar los hechos como el derecho y los justiciables tengan la certeza de que, en la decisión adoptada no existen márgenes de arbitrariedad o error judicial y se permita un verdadero debate en sede laboral, el que, en la actualidad queda limitado a un tribunal unipersonal⁴³.

En lo que a este tópico respecta, es necesario hacer un alcance, correspondiente a que la denominación de un recurso como “apelación” no nos asegura que este garantizará de mejor modo la tutela judicial efectiva o el derecho al recurso, ya que existe la posibilidad de que se consagre un recurso llamado apelación y que este se configure como un recurso extraordinario y formalista tal como la nulidad. Con esto, se deja en claro que el problema que concierne al sistema recursivo vigente, no es un problema nominativo, sino que por el contrario, es un problema cualitativo.

Al respecto, el profesor Lorca Navarrete ha manifestado que es el carácter ordinario o extraordinario del recurso el que incide de manera diversa sobre el acceso a la tutela judicial efectiva mediante el recurso. Cuando el sistema recursivo permite que conjuntamente con el recurso ordinario (apelación), se pueda acceder a otra instancia procesal ad quem mediante el recurso extraordinario, la tutela judicial efectiva es más determinante. En cambio, cuando el sistema impone que se pase directamente a la vía extraordinaria, sin existir un acceso previo a la vía ordinaria del recurso, el logro de la tutela judicial efectiva es claramente menos incisiva y penetrante⁴⁴.

VIII. ROL DEL JUEZ LABORAL: ¿ACTIVISMO JUDICIAL O MERO JUEZ GARANTE?

⁴² CISTERNA (2014) p. 15.

⁴³ Excma. Corte Suprema. Oficio N° 153-2012.

⁴⁴ LORCA (2000) p. 1026.

Resulta relevante a los efectos de este estudio, señalar los principios que han regido al proceso desde su génesis, correspondientes al principio inquisitivo y al principio dispositivo con sus respectivos matices.

En materia laboral, nuestro legislador se inclinó por depositar en el juez el impulso procesal de oficio, disipando las eventuales dudas que pudieran surgir a través de su consagración expresa en el Código del Trabajo.⁴⁵ De esta forma, el juez ha sido dotado de amplias potestades formales en la conducción y dirección del proceso laboral, sin que ello implique catalogarlo como juez inquisitivo⁴⁶. La justificación de este pseudo-activismo judicial, descansa en la tradicional desigualdad existente entre los sujetos a tutelar en el proceso laboral y una necesaria acción “equiparadora” del Derecho del Trabajo, la cual radica – en definitiva – sobre el juez de la instancia. En relación con esta dicotomía, Tavolari señalaba que: “en verdad, el reproche de presunta imparcialidad no asoma en los llamados procesos sociales – laborales, de menores respecto de los cuales la iniciativa judicial se acepta y proclama como paliativo necesario”.

En el mismo sentido se ha señalado que la intervención del juez en la actividad probatoria tiene por objeto la realización del derecho objetivo, o en otras palabras, la obtención de una sentencia justa⁴⁷. El juez debe conocer la verdad de los hechos ya que en ellos basará su convicción, cometido que no puede quedar entregado por entero a la voluntad de las partes, ya que estas en su afán de obtener una sentencia favorable podrían omitir pruebas relevantes y con ello, obstaculizar una tutela judicial efectiva.

La búsqueda de la verdad como presupuesto para la obtención de una sentencia justa y la protección de la parte más débil han legitimado tradicionalmente las potestades oficiosas del juez laboral, reforzando la actividad conductora del juez, sin atender a los derechos subjetivos de las partes en juicio, sustituyendo un interés inicialmente de carácter privado por uno eminentemente público.

Sin desconocer la fehaciente desigualdad existente entre los sujetos a tutelar en el proceso laboral (empleador y trabajador), sostenemos que una sentencia será justa en la

⁴⁵ De este modo, el inciso primero del artículo 425 del cuerpo legal en comentario señala: “*Los procedimientos del trabajo serán orales, públicos y concentrados. Primarán en ellos los principios de la inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad*” en el mismo sentido dispone el inciso primero del artículo 429: “*El Tribunal, una vez reclamada su intervención en forma legal, actuará de oficio*”. Otras manifestaciones las encontramos en los artículos 429 incisos segundo y tercero⁴⁵ y el artículo 430⁴⁵, todos del mismo cuerpo legal.

⁴⁶ PALAVECINO (2011) p. 5.

⁴⁷ PALAVECINO (2011) pp. 37-45.

medida que exista un proceso justo, y ello solo se logrará mediante el respeto de garantías mínimas: *igualdad de partes, imparcialidad y contradicción*.

Constatada la contraposición entre principios generales del proceso y objetivos específicos del proceso laboral, se hace necesario definir los límites de la injerencia *ex officio* de los jueces laborales, y se señala que los jueces no pueden asumir un protagonismo que llegue a ser sustitutivo de las partes en materia de los hechos y las pruebas, de modo que el juez termine apropiándose del proceso, asumiendo el rol de litigante y abandonando su posición de tercero imparcial. El punto de partida pasa por reconocer que ninguna de las potestades conferidas a los jueces es absoluta, y éstas deben tener límites a la hora de analizar el problema que genera el renovado papel activo de los jueces y proponer una re-lectura de estas potestades que, sea efectivamente compatible con derechos y postulados procesales fundamentales, impidiendo desbordes.⁴⁸ Tales principios son fundamentales de cara a la noción de proceso, pero también lo son – y muy especialmente – de cara a la principal actividad del proceso – la prueba – que debe hacer efectivos estos postulados elementales de justicia.

De este modo los límites y restricciones a la actuación oficiosa desbordada se esgrimen como garantes mínimos en el proceso, aun cuando estos no estén del todo delimitados. Sólo así, se logrará un proceso justo, que no atiende a la posición jurídica de las partes sino más bien a su igualdad.

La práctica ha demostrado que entregar por entero facultades exorbitantes a los jueces ha producido algunas prácticas abusivas que se acentúan cuando no existen mecanismos de control a disposición de las partes que contrarresten los efectos adversos de tales injerencias. Este activismo priva finalmente a las partes de la debida imparcialidad del juez, procediendo sin la necesaria prudencia y razonabilidad que debe regir su actuar.⁴⁹

Por último, sostenemos que, para la correcta apreciación del problema debemos atender a que la naturaleza tutelar del Derecho Laboral, es decir, el cometido “equiparador” o “compensatorio” que ha de regir la materia, debe de hallarse en el derecho sustantivo, y no así en el ámbito procesal, ya que ello conduciría a situaciones de doble protección o reforzamiento de la parte más débil en el proceso laboral, lo que conduce a abusos y vulnera las garantías mínimas del debido proceso. Si la norma sustantiva iguala las condiciones, no es tarea del juez de la instancia volver a hacerlo sobre la base de un protagonismo exacerbado, el juez debe ser imparcial y velar por la correcta aplicación de la ley, y sólo así estaremos garantizando una sentencia justa.

⁴⁸ PALOMO y MATAMALA (2011) pp. 485–504.

⁴⁹ PALOMO y MATAMALA (2012) pp. 439-456.

La tesis anterior reviste importancia desde el momento en que la decisión del juez de la instancia decide soberanamente sobre la factibilidad de un eventual recurso. La práctica ha venido a uniformar los argumentos decisorios de los tribunales superiores, de modo que lo que falla el juez *a quo* decide casi irrefutablemente la decisión del tribunal superior. En este punto es necesario un control amplio que contrarreste los efectos negativos de la injerencia judicial en primera instancia, que discuta la legitimidad de los hechos controvertidos y su fundamento, y no sólo el derecho, de modo de alzarse como una sentencia justa, con pleno respeto a las garantías del Debido Proceso.

XIX. ANÁLISIS DE JURISPRUDENCIA RELEVANTE

En el marco del estudio del Derecho al recurso, es menester estudiar cómo este ha sido entendido por nuestra jurisprudencia, en el contexto de un justo y racional procedimiento. A partir de esto, se analizarán dos sentencias judiciales de la esfera nacional que resultan de especial importancia en este tópico, exponiendo cómo ciertas garantías procesales son vulneradas, y cómo dichas inobservancias se han reconocido ante las deficiencias de nuestro actual sistema. Finalmente, se comentará de qué manera es posible ejercer una tutela judicial efectiva y una óptima protección de los derechos de las partes en el proceso laboral.

1. Sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, ROL M - 2314 – 2015, de 18 de mayo de 2017

En autos ROL M-2314-2015, con fecha 22 de febrero de 2017 ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se interpuso recurso de nulidad contra la sentencia dictada el 10 de febrero del mismo año, siendo esta declarada admisible para ante la Corte de Apelaciones de Santiago, en autos caratulados: RODRIGUEZ CON MULTIACTIVO SPA. Por sentencia de 18 de mayo del presente, se rechazó el recurso de nulidad interpuesto. Inicialmente, Don David Rodríguez Mora interpuso demanda por nulidad del despido, despido injustificado o carente de causal y cobro de prestaciones en contra de su ex empleador MULTIACTIVO SPA, solicitando que se declare la nulidad de su despido y pago de prestaciones e indemnizaciones respectivas. El vicio consta, de acuerdo a lo expuesto en su demanda, en que se trató de un despido carente de causal, en circunstancias en que fue notificado de este por su ex empleador vía *whatsapp*, indicándole que la empresa había quebrado, contraviniendo lo establecido en el Código del Trabajo en los artículos 446 y siguientes de este, así como al sistema de estabilidad relativa en el empleo, consagrado por nuestra legislación laboral. Posteriormente, el 10 de febrero del año en curso se acogió sólo parcialmente la demanda. Con esta fecha, el tribunal llevó a cabo la audiencia única monitoria en sala 7 a las 10:35 horas, cambiando a último minuto la sala, sin informar ni notificar a las partes. La magistrada que dirigió, doña Andrea Soler Merino, indicó que sí se había notificado a las partes por correo electrónico con fecha 3 de febrero de 2017. Sin embargo, en este mensaje se comunicó que la audiencia se realizaría en la sala 6 de dicho tribunal. La parte demandada promovió, entonces, recurso de nulidad fundado en el artículo 477 del Código del Trabajo, toda vez que la sentencia impugnada fue dictada infringiendo sustancialmente garantías constitucionales en la tramitación de ese procedimiento en

particular vulnerando, entre otras instituciones, el debido proceso, el principio de publicidad y el de bilateralidad de la audiencia. El 18 de mayo del presente, la Corte de Apelaciones de Santiago rechaza el recurso de nulidad interpuesto, fundamentando que la causal de nulidad invocada no puede prosperar, pues se trata en el presente caso de un asunto fáctico, consistente en el cambio de la Sala en que se llevaría a efecto la audiencia correspondiente al juicio; esto es, un hecho administrativo anterior a la celebración de la audiencia en cuestión, lo que no guarda relación con alguna infracción a la ritualidad o formalidades del juicio; pues este no se celebró en contravención a ninguna norma procesal.⁵⁰ De esta manera, se evidencia un claro ejemplo de cómo el derecho al recurso es vulnerado de forma tajante, toda vez que la notificación a las partes consta de un trámite esencial del proceso, encontrándose ínsito dentro de las garantías procesales propias de un justo y racional procedimiento. La fundamentación de la Corte de Apelaciones de Santiago para rechazar el recurso de nulidad en cuestión vulnera los derechos de las partes al referirse a la notificación válida como un mero hecho administrativo, impidiéndoles ejercer de forma efectiva su derecho a defensa y a recurrir ante los tribunales de justicia en lo relativo a su agravio, afectando la revisión integral del fondo del asunto mediante la declaración de inadmisibilidad que el recurso de nulidad acarrea en las Cortes de Apelaciones en la práctica. En este caso, se puede visualizar cómo las notas características del recurso de nulidad llevan a realizar una estricta aplicación del derecho, prescindiendo del ideal de justicia en el que debería estar inspirado todo proceso.

2. Sentencia de la Corte Suprema, ROL 873-2010, de 28 de abril del 2010.

Una vez que las Cortes de Apelaciones comenzaron a ser poco solícitas en la admisibilidad del recurso de nulidad, el campo de la litigación modificó sus estrategias interponiendo, en su lugar, recursos de queja ante la Corte Suprema. Este caso en particular es un reconocido ejemplo de ello, en el cual la parte demandada deduce este recurso en contra de la Corte de apelaciones de Santiago en razón de la sentencia de 19 de enero de 2010, que declaró inadmisibile el recurso de nulidad interpuesto en contra de la sentencia de primera instancia que acogió la demanda⁵¹. La Corte Suprema falla rechazando de oficio el recurso de queja referido, y la relevancia de este fallo recae en los fundamentos que otorga con este objeto. En su considerando undécimo, la sentencia establece “Que, por consiguiente, en resguardo del interés comprometido y por existir un vicio que afecta la garantía asegurada por el inciso quinto del numeral tercero del artículo 19 de la Carta Fundamental, relativa a un justo y racional procedimiento, atendido que en la especie, como ha quedado dicho, se ha denegado a la parte afectada en virtud de un análisis de fondo que sobrepasa los márgenes de la revisión de admisibilidad y sin previa vista, el derecho de la parte afectada a impetrar ante el tribunal superior la invalidación de la sentencia que ha incurrido en las hipótesis ante cuya gravedad el legislador ha dispuesto la nulidad”, argumentando además que “esta Corte debe, en uso de las facultades correctoras de procedimiento contempladas en el artículo 429 inciso 2° del Código del Trabajo, procederá a invalidar de oficio, la sentencia de segundo grado, así como las actuaciones, resoluciones y notificaciones que se señalarán, retro trayendo la causa

⁵⁰ Rodríguez con Multiactivo SPA (2017).

⁵¹ Inversiones Bulcaun Ltda (2010).

al estado que se dirá en lo resolutivo de éste fallo”⁵². La Corte, en este caso, busca que la moderación ante la interposición de los recursos no encuentre extremos como la vulneración de estas garantías procesales por nuestras Cortes de Apelaciones.

X. OPCIONES DEL DERECHO COMPARADO

En consideración de las ideas desarrolladas, se hace necesario realizar una revisión a lo menos somera de lo establecido por otras legislaciones que pueden ser utilizadas como modelos comparativos en derecho procesal, o que hayan demostrado dar una solución adecuada a las problemáticas objeto de nuestro estudio.

Para lo anterior, nos hemos remitido a lo establecido por las legislaciones española e italiana, considerando a estas como ejemplos paradigmáticamente comparables en el desarrollo del derecho procesal, las cuales establecen para el proceso laboral los recursos de suplicación⁵³ y de apelación⁵⁴ como los recursos ordinarios que proceden en contra de las sentencias definitivas de los juzgados de lo social, y del *guidice del lavoro* respectivamente. Por otro lado, en el ámbito regional, hemos examinado las legislaciones colombiana⁵⁵ y uruguaya⁵⁶, en las que se establece también el recurso de apelación en contra de las sentencias definitivas de primera instancia.

Respecto a dichos recursos vale la pena destacar ciertas características, las cuales en el caso de la apelación tanto en Italia, como Colombia y Uruguay no difieren mucho del recurso de apelación que rige nuestros procesos civiles y de familia, salvo por algunas pequeñas diferencias formales, por ejemplo, respecto de los plazos, teniendo en Colombia un plazo para apelar de cinco días⁵⁷, o de inmediato cuando el auto es proferido en una audiencia y se realiza una apelación oral; mientras que en el caso de Italia el plazo es de 30 días⁵⁸. Por otro lado, en Uruguay se poseen los mismos diez días con los que se cuenta en el proceso civil chileno, además de poder deducirse apelación verbal de manera inmediata cuando la resolución impugnada es dictada en una audiencia, disponiéndose, además, de diez días para expresar y fundar por escrito los agravios⁵⁹. Fuera de las sutilezas previamente señaladas, los recursos de apelación en los citados países mantienen en términos generales los mismos elementos de la apelación establecida en Chile, consagrándose incluso el principio de consonancia de manera explícita en Colombia en el art. 66-A del DL N° 2158-1948, el cual

⁵² Inversiones Bulcaun Ltda (2010).

⁵³ Ley N° 36, de 2011.

⁵⁴ Legge N° 533, de 1973.

⁵⁵ Decreto ley N° 2158, de 1948.

⁵⁶ Ley N° 18572, de 2009.

⁵⁷ Decreto ley N° 2158, de 1948.

⁵⁸ Legge N° 533, de 1973

⁵⁹ Ley N° 18572, de 2009.

viene a ser una manifestación positiva del principio rector de la apelación “*tantum devolutum quantum appellatum*”.

Por su parte, el recurso de suplicación español se configura como un recurso jerárquico que es conocido por los tribunales superiores del juzgado de lo social que dictó la resolución impugnada. Este recurso procede en la generalidad de los procesos laborales, sociales y mercantiles que afecten el derecho laboral, teniendo por objeto la reposición de los autos al estado en que se encontraban al momento de cometerse una infracción de normas o garantías que hayan producido indefensión, y examinar infracciones a normas sustantivas o jurisprudencia, con lo cual es posible asimilarlo a un recurso de nulidad o casación, sin embargo, este recurso también permite revisar hechos que se hayan declarado probados por medio de documentos o pruebas periciales practicadas, lo cual es una ventana a través de la cual se rompe con la inamovilidad de los hechos, y que podría de algún modo realizar un acercamiento desde el recurso de nulidad a algo más similar a la apelación⁶⁰.

XI. PROPUESTAS DE SOLUCIÓN: NECESIDAD DE UN ESFUERZO INTERPRETATIVO

Como primera propuesta y de manera un poco obvia consideramos que buscar soluciones en una nueva reforma es una idea que podría abarcar de una manera muy precisa todos los aspectos que enunciamos como necesarios para subsanar los defectos y problemáticas de aplicación del recurso analizado a lo largo de este trabajo (aumento de los plazos para fallar, revisión tanto de los hechos como del Derecho, limitación de las causales de rechazo en el examen de admisibilidad, entre otras) consagrando así una doble instancia conforme a nuestra tradición y a todos los elementos que deben conformar el debido proceso.

Con todo, limitarnos a esta alternativa, pese a su aparente idoneidad nos parece una propuesta demasiado simplista y que no se haría cargo de todos los efectos no deseados que conlleva una reforma, sobre todo en lo relativo a la demora en su aprobación y posterior aplicación, como ha ocurrido en el caso de la implementación de la nueva reforma procesal civil. Estas consecuencias inevitables y no deseadas vendrían a prolongar y consolidar por un nuevo lapso de tiempo las prácticas que precisamente queremos erradicar.

Lo anteriormente expuesto no viene a descartar por completo el cambio de la legislación vigente el que sería necesario en un futuro para garantizar completamente la tutela judicial efectiva, sino que busca explorar las opciones disponibles con las actuales herramientas que entrega el marco normativo, entre ellas la de corregir los defectos del recurso de nulidad por medio de un esfuerzo interpretativo.

En ese mismo sentido, favorable a la doble instancia se muestra Moreno quien señala que “la decisión del órgano que resuelve el recurso no evita absolutamente el acierto o error

⁶⁰ Ley N° 36, de 2011.

de la resolución que en definitiva prevalezca, aunque desde luego mediante el doble examen, o el examen de los defectos denunciados por el recurrente, se puede lograr un mayor acierto en la decisión”⁶¹.

La forma de recurso que pretendemos no se encuentra consagrada en la norma – al menos no en principio – sin embargo, y como ya se ha dejado entrever en este apartado, creemos que podemos llegar a ella por medio de la interpretación.

Para lograr el objetivo propuesto, el tema nominativo no debe considerarse un impedimento sustancial para hallar este recurso. No sería necesario consagrar un recurso de apelación que lleve ese nombre para lograr conseguir consagrar los derechos que ella garantiza.

Es necesario que los tribunales dejen de realizar de manera tan estricta el examen de admisibilidad consagrado en la primera etapa del recurso de nulidad al momento de su aplicación. Debido a que pese a que el fenómeno se encuentra a la baja, conocidos son emblemáticos casos en que se desecha recursos por no proponerse conforme al tenor literal de la causal, sino parafraseándola o por no poseer peticiones concretas.

Basta que dentro del actual sistema recursivo podamos encontrar los elementos necesarios que principalmente permitan al momento de su aplicación la revisión tanto de los hechos como del Derecho.

XII. CONCLUSIONES

La eliminación de la procedencia del recurso de apelación en contra de las sentencias definitivas y la consecuente instauración del recurso de nulidad, tuvo como principal argumento la necesidad de compatibilizar el sistema recursivo con los “principios” que informan actualmente al proceso laboral, particularmente la adopción de la inmediación. Sin embargo, la incompatibilidad que se ha afirmado existir entre esta última y la apertura de una segunda instancia es solo aparente, atendido a que la inmediación no es en sí misma un verdadero principio, sino que se trata de una mera regla procedimental que aparece como consecuencia directa de la decisión del legislador de apostar por la oralidad. Así, la inmediación es un elemento que puede o no estar presente en un procedimiento, mientras que el derecho al recurso es un elemento sin el cual un proceso no se configuraría siquiera como tal.

De acuerdo a lo anterior, la restricción del derecho al recurso que se llevó a cabo en razón de la presunta incompatibilidad de la segunda instancia y la inmediación, no encuentra justificación suficiente, toda vez que esta última no se erige como un garante infalible de una sentencia exenta de arbitrariedad, abuso o error judicial. Por ello, siempre ha de ser necesario, un recurso que permita una revisión amplia – tanto de los hechos como del derecho – logrando subsanar los eventuales errores en los que pueda incurrir el juez laboral; necesidad

⁶¹ MORENO (2008) p.157.

que se hace más palmaria al considerar el rol central y las amplias atribuciones que la ley le entrega a este último en la práctica.

Por último, cabe señalar que el recurso de apelación – en su versión más clásica – se alza como una alternativa viable para garantizar la doble instancia y el derecho al recurso en materia laboral, tanto por lo observado en materia civil y de familia, como también en la experiencia del derecho comparado. Con todo, entendemos que su implementación debe apartarse de consideraciones meramente nominativas y centrarse en el principal objetivo que persigue el recurso de apelación – esto es – abrir un nuevo grado de conocimiento y resolución que permita la revisión del plano fáctico y jurídico del procedimiento en el cual haya recaído la resolución impugnada.

XIII. BIBLIOGRAFÍA CITADA

ASTUDILLO CONTRERAS, Omar (2012). El recurso de Nulidad Laboral. Algunas consideraciones técnicas. Santiago: Legal Publishing.

CORTEZ MATCOVICH, Gonzalo (2006): El recurso de nulidad, doctrina y jurisprudencia. Santiago: Editorial Lexis Nexis.

CARNELUTTI, Francesco (1994). “Derecho Procesal Civil y Penal”. México: Editorial Pedagógica Iberoamericana.

CISTERNA SALINAS, Noe (2014). “Revisión de los hechos, cuando se invoca el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo”. Talca.

DELGADO CASTRO, Jordi (2015) “Aspectos problemáticos entorno al Recurso de Unificación de Jurisprudencia Laboral”, en PALOMO, Diego (director) Proceso y Justicia laboral: Lecturas a contracorriente. Santiago: Ediciones Jurídicas de Santiago.

EDITORIAL, Comité (2013). “Foro sistema recursivo laboral del año”. Revista Chilena de Derecho del Trabajo. N°7. Santiago.

ENCICLOPEDIA JURÍDICA (2014). “Inmediación”. Disponible en: <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/inmediacion/inmediacion.htm> [Fecha de consulta: 20 de julio de 2017]

Excma. Corte Suprema, Oficio N° 90-2010, 5 de julio de 2010.

Excma. Corte Suprema. Oficio N° 153-2012, 04 de diciembre de 2012.

FERRAJOLI, Luigi (1996). "Los Valores de la Doble Instancia y de la Nomofilaquia". Revista Nueva Doctrina Penal. B. Buenos Aires

GAZMURI RIVEROS, Consuelo (2004). La justicia del trabajo en Chile, realidad y perspectivas. Santiago: Dirección del trabajo.

HUMERES NOGUER, Hector (2009). Derecho del Trabajo y de la Seguridad social. Santiago: Editorial Jurídica de Chile.

LORCA NAVARRETE, Antonio (2000). “Tratado de Derecho procesal civil. Parte general: El nuevo proceso civil”. Madrid: Editorial Dykinson.

LORCA POBLETE, Nelson (2014). “El recurso de nulidad laboral y su falta de correspondencia con la garantía del derecho al recurso”. Talca.

MORENO CATENA, Víctor (2008): “El recurso de apelación y la doble instancia penal”. Teoría y derecho: Revista de pensamiento jurídico. año 4. Valencia.

MUÑOZ SABATÉ, Lluís (2012). “Curso superior de probática judicial”. Madrid: La Ley.

NUÑEZ OJEDA, Raul (2008). “El sistema de recursos procesales en el ámbito civil en un estado democrático deliberativo. *Ius et Praxis*, vol.14, N°1, pp.199-223. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122008000100008&lng=es&nrm=iso. [Fecha de consulta: 24 de Julio de 2017].

PALAVECINO CÁCERES, Claudio (2011). “El retorno del inquisidor. Las potestades judiciales en materia probatoria en el procedimiento laboral chileno”. Revista latinoamericana de Derecho social. N°13. Ciudad de México.

PALAVECINO CÁCERES, Claudio (2011). El Retorno del Inquisidor. Crítica a la Iniciativa Probatoria Judicial. Lima: Editorial EGACAL.

PALAVECINO CÁCERES, Claudio. (2015). “La reforma procesal laboral chilena. Una visión crítica desde el garantismo procesal”, en PALOMO, Diego (director), Proceso y Justicia laboral: Lecturas a contracorriente. Santiago: Ediciones Jurídicas de Santiago.

PALOMO, Diego y MATAMALA, Pedro (2012). “Prueba, intermediación y potestades en el proceso laboral: observaciones críticas y apelación al equilibrio”. Revista de Derecho Universidad Católica del Norte. N° 2. Coquimbo.

PALOMO VÉLEZ, Diego y MATAMALA SOUPER, Pedro. (2011). “El juez y parte. El compromiso espiritual del juez en el interrogatorio de testigos en el juicio laboral oral y sus necesarios límites”. Revista *Ius et Praxis* N° 2. Santiago. julio-diciembre.

PALOMO VÉLEZ, Diego y MATAMALA SOUPER, Pedro (2012). “Los problemas de los poderes ex officio del juez laboral. Ahora a propósito de la potestad conciliatoria”. Revista *Ius et Praxis*. N°1. Santiago. Enero-junio.

PALOMO VÉLEZ, Diego y VALENZUELA VILLALOBOS, Williams (2011). “Declaraciones de inadmisibilidad del recurso de nulidad laboral como restricción indebida al derecho al recurso: Jurisprudencia correctiva de la E. Corte Suprema”. Revista de Derecho Universidad Católica del Norte. N° 2. Coquimbo.

PLAZA PAEZ, Felipe (2014). El uso desviado del recurso de nulidad laboral ¿Una apelación encubierta al fundar el recurso en las causales del artículo 477 y 478 letra b) del código del trabajo? Talca.

SILVA MONTES, Rodrigo (2009). Manual de Procedimiento Laboral. Santiago: Editorial Jurídica de Chile.

TAPIA GUERRERO, Francisco (2004). Investigación empírica de la justicia del Trabajo. Santiago: Dirección del trabajo.

PALOMO VÉLEZ, Diego (2010). “Apelación, doble instancia y proceso civil oral: a propósito de la reforma en trámite”. Estudios constitucionales. N° 2. Santiago.

COUTURE, Eduardo (1958). Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Buenos Aires: Roque de Palma editor.

PEREIRA ANABALÓN, Hugo (1961). Derecho Procesal del Trabajo. Santiago: Editorial Jurídica.

LANATA FUENZALIDA, Gabriela (2010). “¿Puede el juez lograr el conocimiento exigido por la ley si no ha recibido la prueba?” Revista Laboral Chilena. N° 191. Santiago.

Normas citadas

Código del Trabajo

Decreto ley N° 2158, Código de procedimiento laboral y de la seguridad social. Diario oficial de Colombia, 24 de junio de 1948.

Historia de la Ley 20.260

Historia de la ley N°20.087.

Legge N° 533, Disciplina delle controversie individuali di lavoro e delle controversie in materia di previdenza e di assistenza obbligatorie. Gazzetta Ufficiale, 13 de septiembre de 1973.

Ley N° 36-2011, ley reguladora de la jurisdicción social. Boletín oficial del estado, 10 de octubre de 2011. (España)

Ley N° 18572, ley de abreviación de los juicios laborales. Diario oficial, 8 de octubre de 2009.

Jurisprudencia citada

Anabalón con Farmacias Cruz Verde S.A. (2017): Corte de Apelaciones de Talca, 27 de febrero de 2017 (Recurso de nulidad), http://metalibasp.gsl.com.mx:2074/#WW/search/content_type:2+jurisdiction:CL+date:2017-02-27/*/WW/vid/669184325/graphical_version

Inspección Comunal del Trabajo Talcahuano con Astilleros Marco Talcahuano Ltda. (2017): Corte de apelaciones de Concepción, 10 de abril de 2017 (Recurso de nulidad) http://metalibasp.gsl.com.mx:2074/#WW/search/content_type:2+jurisdiction:CL+date:2017-04-10+source:1991_010/*/WW/vid/676985093/graphical_version

Inversiones Bulcaun Ltda (2010): Corte Suprema, 28 de abril de 2010 (Recurso de queja) http://suprema.poderjudicial.cl/SITSUPPORWEB/DownloadFile.do?TIP_Documento=3&TIP_Archivo=3&COD_Opcion=1&COD_Corte=1&CRR_IdTramite=948534&CRR_IdDocumento=584683

Jiménez con Transporte Aéreo S.A. (2017): Corte de Apelaciones de Concepción, 30 de marzo de 2017 (Recurso de nulidad), http://metalibasp.gsl.com.mx:2074/#WW/search/content_type:2+date:2017-03-30+jurisdiction:CL+source:1991_010/reforma+laboral/WW/vid/674250377/graphical_version

Perez con Informes Garantizados S.A. (2016): Corte de apelaciones de Santiago, 11 de Marzo de 2016 (Recurso de nulidad), http://metalibasp.gsl.com.mx:2074/#WW/search/*/RIT-O-3121-2015/WW/vid/647772593

Rencoret con Banco de Crédito e Inversiones (2014): Corte de Apelaciones de Valparaíso, 28 de marzo de 2014 (Recurso de nulidad), http://metalibasp.gsl.com.mx:2074/#WW/search/content_type:2+jurisdiction:CL+source:1991_005/3%2F2014/WW/vid/577705034

Rodríguez con Multiactivo SPA (2017): Corte de Apelaciones de Santiago, 18 de mayo de 2017 (Recurso de nulidad) http://corte.poderjudicial.cl/SITCORTEPORWEB/DownloadFile.do?TIP_Documento=3&TIP_Archivo=3&COD_Opcion=1&COD_Corte=90&CRR_IdTramite=18194064&CRR_IdDocumento=16342626

Valdivia con Inversiones Bulcaun SA (2010): Corte de Apelaciones de Santiago, 19 de enero de 2010 (Recurso de nulidad), http://corte.poderjudicial.cl/SITCORTEPORWEB/ConsultaDetalleAtPublicoAccion.do?TIP_Consulta=1&COD_Libro=18&ROL_Recurso=1&ERA_Recurso=2010&COD_Corte=90

ANEXO N° 1

Entrevista a Ministro Rodrigo Biel Melgarejo, Corte de Apelaciones de Talca, 19 de Julio de 2017.-

“El recurso de nulidad es un recurso de derecho estricto y demasiado formalista, el cual no permite la revisión de los hechos, lo cual se traduce en una falencia, toda vez que – siguiendo la normativa internacional – las personas tienen derecho a un recurso donde se revisen los hechos y el derecho. Por eso – personalmente – yo volvería a un recurso de apelación” - *Biel Melgarejo*.

1. ¿Cuántos años lleva ejerciendo como Ministro de Corte de Apelaciones?

He ejercido como ministro en la Corte de Apelaciones de Puerto Montt y la Corte de Apelaciones de Talca. Si me preguntan específicamente cuántos años he ejercido como ministro, debo señalar que lo hago desde el año 1983, lo que significa que he sido ministro por treinta y cuatro años, de los cuales – veinticuatro – los he dedicado a la Corte de Apelaciones de Talca.

2. ¿Podría hacer una breve explicación sobre cómo funcionaba el recurso de apelación en materia laboral antes de la reforma?

Hubo varias modificaciones. Si no mal recuerdo, en la última modificación se le daba preferencia a este recurso para su vista, estableciéndose un día especial e incluso se hacía responsable al presidente de la Corte respectiva ante eventuales atrasos en causas laborales. Antes, la apelación laboral era un recurso de apelación igual al existente en sede civil. Es así que con el volumen de causas que ingresaban a las Cortes, es cierto que se producía que la tramitación fuera más demorosa, sin embargo, en ello también hay un poco de mito. No pueden compararse las Cortes o tribunales de Santiago con lo que ocurría en provincias, en cuanto al volumen de ingreso.

Como anécdota, cuando era juez de comuna me correspondió integrar un juzgado laboral que se integraba con un oficial de carabineros (en el caso de Puerto Varas. Me imagino que en otras partes se integraban por oficiales del ejército) en los tiempos en que se inició el Gobierno de Pinochet. En esos tiempos aún había gobernación en Puerto Varas y me parece que el tribunal también estaba integrado por el gobernador o algún representante de la gobernación, por tanto, conformábamos un tribunal colegiado.

Yo creo que un recurso de apelación que revisa tanto los hechos como el derecho, es más efectivo que el actual recurso de nulidad; ello no se debe a que la Corte pueda supervisar lo que hace el juez, sino a que se le da la oportunidad de revisar los antecedentes en una doble instancia.

3. ¿Qué tan lenta era la tramitación del recurso de apelación laboral en comparación con la del recurso de nulidad?

Tengo entendido, que en este instante la tramitación de los recursos de nulidad demora alrededor de 120 días, lo cual es mucho. Esta demora no es culpa ni de los tribunales, ni de los abogados, puesto que estos hacen uso de un derecho legítimo cuando recusan o suspenden. Yo creo que anteriormente la demora también se debía a las recusaciones y las suspensiones, las cuales eran mucho más amplias de lo que son hoy en día. Por eso yo distingo que no es lo mismo lo que pasaba en provincia a lo que pasaba en Santiago, puesto

que a lo mejor en Santiago había un mayor atraso por un mayor volumen, mientras que en provincia el atraso era relativo e insignificante.

También hay que recordar que antes del año 1973 existían Cortes de Apelaciones laborales en Iquique, Valparaíso, Santiago y – me parece – que la última estaba en Concepción.

Incluso yo alegué en la Corte laboral en Concepción cuando estaba haciendo mi práctica. Este era un tribunal colegiado que se integraba con otras personas que no eran jueces, por lo que podría decirse que anteriormente la justicia era más especializada que de lo que es hoy en día.

Lo que sí ocurría, es que todas las causas laborales que surgían en el extremo sur del país hasta Punta Arenas, debían llegar a ser tramitadas a la Corte de Apelaciones laboral de Concepción. Luego, cuando se eliminaron estas cortes de apelaciones – teniendo en consideración, además, que en un momento se eliminaron los juzgados laborales – la competencia laboral la empezaron a asumir todas las cortes, lo cual fue en parte, positivo atendiendo a que la justicia era más cercana a las personas.

4. ¿Se producía una situación de colapso en tribunales como consecuencia de la lentitud y cantidad de recursos en tramitación?

Además de ministro, también fui relator en la Corte de Valdivia y de Puerto Montt y con ello, el “colapso” del que se habla no lo veo. Puede haberse dado un atraso o mayor lentitud en la vista de la causa.

5. Más o menos, ¿cuánto se demora la tramitación completa de un recurso de nulidad laboral? (contando desde el momento en que este ingresa a la Corte).

Hoy mismo le pregunté al relator y me señaló que la tramitación tenía una duración de 120 días aproximadamente, contados desde el momento en que la causa ingresa a la Corte. Para este cómputo es importante tener en consideración las suspensiones y recusaciones.

Una cosa que yo encuentro que no es correcta, es el plazo de cinco días que tiene la Corte para fallar, puesto que este es un plazo demasiado breve para algunas causas importantes que uno debe estudiar para poder resolver. Entonces uno como juez actúa contra el tiempo, porque no solo vemos causas laborales – si tú ves la tabla de hoy – tuvimos recursos de protección, reclamación, causas civiles, penales y laborales. Por lo tanto, yo creo que este plazo para fallar debería ampliarse.

6. ¿Cómo ha cambiado el rol del juez (usted como ministro), en cuanto al conocimiento de los recursos laborales entre el sistema antiguo y el nuevo?

Yo creo que se ve más o menos lo mismo. El problema está en que muchas de las nulidades que hoy día se presentan, son apelaciones encubiertas, lo cual se debe a que el recurso de nulidad tiene una difícil elaboración; los abogados tienen “dificultades” para poder desarrollar un recurso de nulidad laboral.

7. ¿Cómo valora la restricción en el conocimiento de la causa a solo el ámbito jurídico que ha surgido con ocasión de la reforma?

Es malo, como ya dije. Yo creo que debe haber un recurso que permita revisar hechos y derecho.

8. *A su juicio, ¿qué opinión tiene respecto del rol que cumplen actualmente los jueces de única instancia?*

Mi opinión es muy buena. Los jueces de única instancia se han especializado bastante – quizás dictando sentencias excesivamente largas – tratando de evitar las nulidades. Creo que en este aspecto se produce un verdadero fetichismo de los principios que se puedan vulnerar.

9. *¿Detecta algún tipo de problemas hoy en día respecto del recurso de nulidad laboral?*

Lo que ya he dicho. Es demasiado formalista, no permite la revisión de los hechos y también el tema del plazo que se establece para fallarlos.

10. *Según su experiencia como ministro ¿qué recurso (apelación o nulidad), garantiza de mejor manera una tutela judicial efectiva y una óptima protección de los derechos de las partes en el proceso laboral? ¿Por qué?*

Por lejos, el recurso de apelación; puesto que permite la revisión de hechos y derecho, permitiendo hacer justicia. Uno, a veces, con el recurso de nulidad se queda con la sensación de que no hay justicia. Sí hay derecho – una estricta aplicación de él – pero falta el elemento justicia.

ANEXO N° 2: Certificación datos Universidad de Talca y participantes.

DATOS ESTUDIANTES QUE PARTICIPAN DEL SEMILLERO:

- Nombre del alumno: Marié Fernanda Campos Aguirre
- N° Documento de identidad: 18.981.879-3
- Dirección: Avda. Lircay #3395, Torre K, Depto. #402.
- Ciudad: Talca
- Teléfono: 989703075
- Email: mcampos13@alumnos.otalca.cl
- Semestre y/o año que cursa: Décimo semestre, quinto año.

- Nombre del alumno: Javiera Paz Carsalade Martínez
- N° Documento de identidad: 19.076.838-4
- Dirección: 19 ½ Oriente A, pasaje San Pedro #0109,
- Ciudad: Talca.
- Teléfono: 954141416
- Email: javieracarsaladem@gmail.com
- Semestre y/o año que cursa: Décimo semestre, quinto año.

- Nombre del alumno: Danitza Alejandra González Barrera
- N° Documento de identidad: 19.695.920-3
- Dirección: 17 Norte con 11 Oriente #1776
- Ciudad: Talca.
- Teléfono: 954155766
- Email: dgonzalezbarrera@hotmail.com
- Semestre y/o año que cursa: Sexto semestre, tercer año.

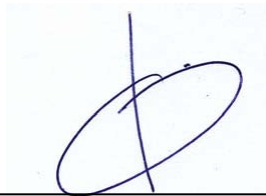
- Nombre del alumno: María Jesús Mancini López.
- N° Documento de identidad: 19.390.748-2
- Dirección: 5 ½ Oriente con 12 ½ Norte B #2438.
- Ciudad: Talca.
- Teléfono: 942156726
- Email: jesumancini@gmail.com
- Semestre y/o año que cursa: Sexto semestre, tercer año.

- Nombre del alumno: Mario Ernesto Meléndez Flores.
- N° Documento de identidad: 18.967.825-8
- Dirección: Tomás Ignacio Correa #269, Sagrada Familia.
- Ciudad: Curicó
- Teléfono: 988162170
- Email: melendezfloresmario@gmail.com
- Semestre y/o año que cursa: Sexto semestre, tercer año.

- Nombre del alumno: Mariela Paz Tapia Lastra
 - N° Documento de identidad: 19.574.545-5
 - Dirección: Parque del Sol 50 Oriente #2710
 - Ciudad: Talca.
 - Teléfono: 975349291
 - Email: marielatapial@hotmail.com
 - Semestre y/o año que cursa: Sexto semestre, tercer año.
-
- Nombre del alumno: Francisco David Troncoso Osses.
 - N° Documento de identidad: 19.472.341-5
 - Dirección: 15 sur #168, La Florida.
 - Ciudad: Talca.
 - Teléfono: 941759283
 - Email: franciscotroncosoosses@gmail.com
 - Semestre y/o año que cursa: Sexto semestre, tercer año.
-
- Nombre del alumno: Damián Elías Vergara Letelier.
 - N° Documento de identidad: 18.965.799-4
 - Dirección: Avda. Lircay s/n
 - Ciudad: Talca.
 - Teléfono: 976071896
 - Email: damianpta@hotmail.com
 - Semestre y/o año que cursa: Décimo semestre, quinto año.

DATOS UNIVERSIDAD:

- Nombre Institución: Universidad de Talca.
- Dirección: Avda. Lircay s/n, sede campus Talca.
- Teléfono: (56 + 71) 2200200
- Nombre Rector: Álvaro Rojas Marín.
- Email Rector: arojas@utalca.cl
- Nombre Decano de la Facultad de Cs. Jurídicas y Sociales: Raúl Carnevali Rodríguez.
- Email decano de la Facultad de Cs. Jurídicas y Sociales: rcarnevali@utalca.cl
- Nombre Director Semillero: Jordi Delgado Castro
- Email Director Semillero: jdelgado@utalca.cl



Firma del Director del Semillero