



Civil Procedure Review  
AB OMNIBUS PRO OMNIBUS

# **La vigencia del principio dispositivo, el deber de congruencia y los límites en la determinación judicial de medidas de reparación en el procedimiento de tutela laboral**

(Validity of the dispositive principle, responsibility of accordance and limitations in judicial determination of relief in labor guardianship proceedings)

***Diego Palomo***

Professor at the University of Talca, Chile.

Ph.D. at Universidad Complutense de Madrid

and

***Jaime Cruces***

Judge on Labour Matters in Chile

Master of Laws at the University of Talca, Chile

**Resumen:** En este artículo se demostrará que el proceso laboral y en particular el denominado procedimiento de tutela laboral, no está excluido de la vigencia del principio dispositivo, para lo que se abordará una descripción de dicho principio orientado fundamentalmente a explicar sus manifestaciones procesales y como aquel determina el contenido del proceso. A través del análisis del concepto de objeto del proceso y de los elementos que lo componen, se comprobará que, en el referido procedimiento, dicho objeto es determinado por las partes, limitando con ello la actuación del Juez, de manera que la resolución del asunto y la determinación de una eventual reparación debe ser congruente con dicho objeto, no pudiendo el tribunal disponer medidas de reparación en el proceso de tutela laboral, no pedidas ni distintas de las solicitadas por el denunciante.



**Abstract:** The aim of this paper is to prove that the labor process and in particular the labor guardianship proceeding are not excluded from the validity of the dispositive principle. In order to do this, a description of this principle will be addressed, providing insight of its procedural manifestations and how it determines the contents of the process. Through the analysis of the concept of object of the process as well as the elements within, it will be demonstrated that in the aforementioned procedure such an object is determined by the parties, thus limiting the intervention of the judge so that the outcome of the proceeding and the determination of possible relief is in accordance with this object, disabling the court house to lay down measures of relief in the labor guardianship proceeding, not asked for nor different from, the ones requested by the plaintiff.

**Palabras Claves:** Dispositivo - procedimiento de tutela laboral - congruencia

**Keywords:** Dispositive - labor guardianship proceeding - accordance

**La vigencia del principio dispositivo, el deber de congruencia y los límites en la determinación judicial de medidas de reparación en el procedimiento de tutela laboral.**

**1. A modo de introducción: necesidad de revisar el nuevo modelo procesal laboral chileno a la luz de las exigencias del derecho a un debido proceso.**

#### **a) Consideraciones preliminares**

La evolución de los procedimientos chilenos muestra, desde hace más de una década (con la reforma a la justicia penal)<sup>1</sup>, una clara tendencia hacia la recepción de modelos

---

<sup>1</sup> Hacemos referencia acá al proceso de reforma a la Justicia penal chilena, que sirvió de punto de partida a las demás. Sin perjuicio, por cierto, de las reformas parciales que se le han introducido al Código procesal penal en los años de vigencia que acumula, las normas relevantes que ligan con este proceso de reforma son: Ley 20.592 Ministerio del interior y seguridad pública; subsecretaría del interior derecho de defensa a los imputados; Ley 20.253 ministerio de justicia modifica el Código penal y el Código procesal penal en materia de seguridad ciudadana, y refuerza las atribuciones preventivas de las policías (conocida como la ley de agenda corta); Ley 20.074 Ministerio de justicia modifica los Códigos procesal penal y penal; Ley 19.942 Ministerio de justicia modifica los Códigos de procedimiento penal y procesal penal en materia de control de identidad; y la Ley 19.789 Ministerio de justicia introduce modificaciones al Código procesal penal



procesales a los cuales se les ha impuesto el desafío de modernizar un servicio judicial atrapado en los problemas de un sistema ineficiente en los tiempos y severamente cuestionado respecto a la calidad de la respuesta jurisdiccional.

De la tendencia resultan ser claros ejemplos no sólo el procedimiento penal antes señalado, el nuevo procedimiento en los tribunales de familia (a través de las leyes 19.968 y 20.286), y el proyectado nuevo Código procesal civil, actualmente en tramitación en el Congreso Nacional (Mensaje Num. 432-359)<sup>2</sup>, que recoge también los principios y reglas que desde hace más de un siglo se han venido postulando y aplicando en diversos países para mejorar la Justicia<sup>3</sup>, sino también el nuevo procedimiento del trabajo, reformado y rápidamente “vuelto a reformar” a través de un conjunto de leyes (Núm. 20.022, 20.023 y 20.087, por un lado, y 20.164, 20.174, 20.175, 20.252 y 20.260 en lo que se conoció como la reforma de la reforma), en la búsqueda de un salto de eficiencia en el funcionamiento de la Justicia del trabajo<sup>4</sup>.

Cabe señalar que todas las reformas procesales chilenas, incluida la reforma al proceso laboral, salvo la reforma a la Justicia tributaria (Ley Núm. 20.322), han asumido como idea central para la mejora del funcionamiento de la Justicia la conveniencia y hasta la necesidad de adoptar la oralidad como forma protagonista en el nuevo sistema judicial, la que se instaló entre nosotros, como la mejor herramienta para enfrentar los males que aquejan a la Justicia, principalmente su ineficiencia y lentitud en la respuesta jurisdiccional que se estima, con razón, un atentado a la tutela judicial efectiva.

---

<sup>2</sup> Proyecto de nuevo CPC que en gran parte de su articulado se encuentra ya aprobado por la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia de la Cámara de Diputados de Chile.

<sup>3</sup> Trátase, nuevamente, de un Proyecto de nueva regulación procesal civil que junto con tomar partido por la fórmula de la oralidad, apuesta por la búsqueda de la eficiencia y por una concepción de proceso en dónde además del interés privado que se asume lo integra, existe un interés público, comprometido en una resolución rápida, eficaz, justa y fundada en derecho del conflicto. Desde el modelo de proceso por audiencias, la oralidad y sus bien difundidas reglas conexas se persigue dar vuelta la página respecto de una de las características que más ha marcado el deficiente desempeño del sistema, la escrituración.

<sup>4</sup> Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=245804> [visitado el 5/11/2014].



**b) El eslogan de las reformas a la Justicia en general y de la reforma procesal laboral en particular: un modelo de Justicia eficiente, *rectius*, acelerada**

Es que tradicionalmente la cuestión de la búsqueda de la eficiencia en la Justicia ha sido ligada con la mejora en los tiempos de duración de los procesos que, con el sistema escriturado vigente casi monopolícamente hasta antes del proceso de reformas al que hemos hecho referencia, no cumplen con un estándar razonable, reflejándose claramente en la lentitud con la que los tribunales brindan respuesta a los justiciables, debiendo pasar varios años para una respuesta jurisdiccional eficaz. Por ello, el *eslogan* principal de reforma a la Justicia laboral<sup>5</sup> estuvo centrado muy fundamentalmente en enfrentar la búsqueda de una mayor eficiencia para la sobrecarga de causas, en general, y el factor tiempo en particular, para una Justicia secuestrada por un modelo escriturado que ponía serias dificultades a la posibilidad de acortar el horizonte temporal de una respuesta jurisdiccional eficaz. Tal cual ha sido la tendencia en el resto de los países de América Latina asociando estrechamente esta mayor celeridad en la respuesta con la meta de la modernización de la Justicia laboral.

El proceso laboral chileno, está dicho, fue reformado apostando por la regla de la oralidad en el nuevo modelo de enjuiciamiento, asumiendo que ello generaría una serie de cambios positivos en la imagen y el desempeño de este orden jurisdiccional permitiendo la tutela pronta y efectiva de los derechos.

Pues bien, no sin problemas iniciales de implementación y de recursos, hay que decirlo también, la reforma procesal laboral, recogió relevantes cambios, obligando a jueces y abogados a un cambio de arraigados hábitos consolidados al alero del sistema escriturado, debiendo destacar el efecto que se busca provocar con el deber de inmediación judicial que

---

<sup>5</sup> Así se ha destacado en algunos informes locales: “Las reformas procesales y orgánicas al sistema jurídico chileno en los últimos 15 años como las actuales en curso tuvieron (tienen) como *fin* una justicia más rápida, eficiente, cercana a la gente, y transparente. Ello se plasma en la tutela adecuada de los intereses y derechos de los involucrados en cada uno de los conflictos. Las radicales reformas a la justicia penal, de familia y laboral son una evidencia de aquello”. A.A.V.V. (2012), p. 8. Disponible en: <http://rpc.minjusticia.gob.cl/media/2013/04/Estudio-Diseno-de-un-Modelo-Oficial-de-Ejecucion.pdf> [visitado el 5/11/2013].



asume en esta clase de modelos orales un papel moralizador que ya ha sabido subrayar la mejor doctrina<sup>6</sup>. Se asumió que los problemas y deficiencias propias de la lógica “el papel aguanta todo”, naturalmente vinculada al sistema escriturado, debían dar paso a las ventajas asociadas a los positivos efectos facilitados por ese contacto directo y frontal del juez con las partes, sus abogados y las fuentes de prueba.

Con todo, la aplicación de la reforma procesal laboral ha puesto de relieve aspectos que pueden y deben ser cuestionados y sobre ellos es que centramos nuestra atención en este trabajo, especialmente desde las exigencias que impone el derecho al debido proceso que, según expondremos, parece expuesto a un retroceso de las garantías procesales, lo que requiere de una revisión crítica que ha sido escasísima o invisibilizada en la comunidad *ius* laboralista<sup>7</sup> (incluso entre los procesalistas que algo han escrito en esta materia)<sup>8</sup>, haciendo primar las favorables estadísticas de la reforma, y junto a esta crítica proponer una interpretación que nos parece más respetuosa y correcta. Asimismo, se aprecia la utilidad de este ejercicio crítico cuando se sostiene que las reformas en sede procesal laboral deben erigirse en inspiradoras de las reformas de otros órdenes jurisdiccionales, tal como acontece con la reforma a la Justicia civil.

La búsqueda de una Justicia laboral más eficaz, basada exclusiva y unidimensionalmente en la mayor velocidad en la tramitación de la respuesta jurisdiccional debe ser revisada cuando se aprecia que bajo la excusa de la aceleración de los tiempos de la Justicia se termina pasando a llevar principios jurídicos superiores, de anclaje constitucional<sup>9</sup>, que sirven de sustento a la idea misma de proceso<sup>10</sup>.

---

<sup>6</sup> MONTERO (1996), pp. 269 y ss.

<sup>7</sup> Salvo muy raras excepciones en nuestro medio jurídico laboral. Véase especialmente: PALAVECINO (2011). En la doctrina laboralista española estos planteamientos críticos también han resultado excepcionales: GARCÍA (2001), pp. 204-210.

<sup>8</sup> “Los resultados hasta ahora han demostrado al menos en indicadores de eficiencia y eficacia el éxito del modelo adoptado”. ORELLANA Y PÉREZ-RAGONE (2013), p. 19.

<sup>9</sup> Véase, entre otros: GARBERÍ (2009).

<sup>10</sup> Ya se ha debido advertir, también a propósito de otras legislaciones, la plena vigencia de estos postulados o principios elementales, como lo son la contradicción y la igualdad. “De hecho, aquel expediente formal en el que



Es nuestro parecer que la búsqueda de una mayor eficiencia en la Justicia no debe agotarse en mejorar los índices o las estadísticas del factor tiempo, pues muchas veces la prisa puede esconder un deficitario desempeño en cuanto a otro de los aspectos que no debemos perder de vista jamás cuando se está haciendo referencia a un proceso<sup>11</sup>. No podemos permanecer indiferentes cuando en estudios empíricos realizados a la aplicación y funcionamiento de la reforma procesal laboral chilena en curso el aspecto peor considerado y evaluado por los entrevistados (abogados, usuarios y jueces) es la imparcialidad judicial<sup>12</sup>, que es una garantía tan esencial de la función jurisdiccional que condiciona su existencia misma<sup>13</sup>, la del concepto mismo de juez según una famosa sentencia del Tribunal Constitucional Chileno (de 5 de abril de 1988, autos Rol N°53), y es uno de los postulados elementales sobre los cuales se construye y configura todo proceso<sup>14</sup>.

### **c) El abuso del concepto de principios como error de partida y el abuso del principio (tutelar) protector del Derecho del trabajo como excusa y corolario**

En el afán de instalar un nuevo lenguaje que identifique lo que la reforma busca y que además permita dejar atrás todo aquellos que pueda vincularse con el modelo procesal al cual

---

no se respeten los tales principios (es decir, aquel en que alguna de las partes pueda ver impedido su derecho de defensa, o no disponga de alguna posibilidad de ataque o defensa con la que sí cuente su rival" podrá constituir, justamente, un expediente, o un procedimiento incluso; pero nunca un verdadero proceso, y mucho menos el proceso debido, justo o equitativo que se consagra constitucionalmente..." GARBERÍ (2011), p. 52.

<sup>11</sup> Lo advierte hasta Taruffo: "Un proceso sencillo y rápido en el que sin embargo se vulneran derechos de las partes no es ciertamente un <buen proceso>", agregando que "la pretendida <economía procesal> (ahora muy de moda) no puede ser aplicada afectando garantías de las partes". Véase: TARUFFO (2010), p. 331.

<sup>12</sup> Véase: LILLO Y ALCAÍNO (2013), p. 50.

<sup>13</sup> "De ahí que se haya afirmado que <es el presupuesto sobre el que descansan el resto de las garantías que definen el debido proceso>... y que <sin juez imparcial no hay, propiamente, proceso jurisdiccional>". SIGUENZA (2011), p. 27.

<sup>14</sup> Así se ha advertido, apelando a la paciencia y habilidad de los jueces: "Un juicio basado esencialmente en la oralidad, en la concentración de los trámites y en la intermediación de la práctica de la prueba, favorece y sirve a la celeridad y, por lo tanto, combate esa lacra de lentitud en la justicia. Pero al mismo tiempo, incurre en el riesgo de disminuir las garantías de defensa del justiciable. Por ello, es necesario una gran dosis de paciencia y de habilidad por parte del juez de instancia a fin de mantener el debido equilibrio entre celeridad y garantías". A.A.V.V. (2000), p. 97.



se asocian tantos problemas, ha sido un error común, no sólo en Chile, sino también en la región en general, abusar del concepto de principios.

Se hace referencia al principio de oralidad o al principio de celeridad<sup>15</sup>, como sellos identificadores de los esfuerzos presentes en las reformas procesales. Hemos advertido de los riesgos de confundir cuestiones que claramente no tienen ni pueden tener el mismo peso ni valoración a la hora de definir un nuevo modelo de Justicia, al menos no un mejor modelo de Justicia en el orden jurisdiccional que sea<sup>16</sup>.

Esta necesidad de no confundir las cosas – elemental para nosotros – parte por comprender que los procesos son realidades artificiales, que por lo tanto no preexisten a su regulación por el legislador, sino que nacen con ella<sup>17</sup>. De este modo, todo proceso es una creación del legislador, quien tiene a su cargo la misión de disponer de las piezas a su alcance de modo que el producto final de su trabajo sea un instrumento que se acerque lo máximo posible a la justicia y a la eficacia en la solución jurisdiccional de los conflictos jurídicos.

Con todo, en esta labor de creación el legislador no es absolutamente libre, dado que se encuentra limitado por el deber de respeto de varios principios sin los cuales no puede siquiera hablarse verdaderamente de proceso. Nos referimos – huelga decirlo – a lo que entre nosotros se denominan los principios del debido proceso, o garantías procesales (que otros autores conocen bajo el nombre de principios jurídico naturales): principio de audiencia, de igualdad y del contradictorio, sobre la plataforma común del derecho de defensa y de la imparcialidad del tribunal. El proceso se deberá configurar por el legislador de modo que siempre sean efectivos y respetados determinados postulados elementales de justicia, garantías para las partes,

---

<sup>15</sup> En este sentido: MARFIL (2011), pp. 589 y ss. También: VITANTONIO (2011), pp. 376-377.

<sup>16</sup> En sentido crítico, también: CALVINHO (2012), pp. 135 y ss.

<sup>17</sup> CARRERAS (1962), pp. 53-62.



transformados en derechos contra la posibilidad de arbitrariedades judiciales. De allí su carácter necesario<sup>18</sup>.

En segundo término, el legislador también está limitado por otra clase de principios, cuyo objetivo es ajustar el instrumento procesal a la finalidad de tutelar eficazmente. Velando por esta necesidad, bien se ha dicho que los procesos se deben construir según criterios diferentes, matices incluidos, los que se consideran más adecuados a la realidad jurídica en función de la cual aquéllos tienen sentido; se trata, en definitiva, de principios procesales que no configuran siempre los procesos, sino que inspiran ciertos procesos unos y otros procesos, otros. Surgen en este plano los principios dispositivo y de aportación de parte, en oposición de los principios inquisitivo y de investigación de oficio. La mejor doctrina les denomina principios jurídicos técnicos<sup>19</sup>. Y acá conviene dejar establecido, de entrada, que el principio dispositivo no aparece derogado del proceso laboral chileno<sup>20</sup>, habiéndose introducido reformas en el plano del principio de aportación de partes, de la mano con el reforzamiento del rol del juez en materia probatoria.

Finalmente, en el terreno de las formas (acá ya no hablamos de principios)<sup>21</sup>, esto es, en la configuración externa del proceso y del procedimiento no existen imperativos, sino que existen opciones. Por cierto que la opción principal estará dada por la dupla oralidad/escritura, y constituye función del legislador apostar por el predominio de una o de otra.

---

<sup>18</sup> Así se precisa magistralmente en: DE LA OLIVA et al. (2004), pp. 53 y ss.

<sup>19</sup> DE LA OLIVA et al. (2004), p. 65.

<sup>20</sup> En efecto, la incoación del proceso laboral es una opción que ejercita o no libremente (en función de sus intereses) la parte involucrada; una vez iniciado el proceso laboral, las partes procesales son dueñas de mantener su pretensión hasta el final de la tramitación del mismo por sentencia o, por el contrario, provocar alguna forma de terminación anormal o anticipada del proceso; y, como corolario, el conocimiento del tribunal está condicionado por el contenido de las pretensiones de las partes, rigiendo en el proceso laboral el derecho a una sentencia congruente con las pretensiones ejercitadas. GARBERÍ (2011), p. 53.

<sup>21</sup> Seguimos lo que señala Andrés de la Oliva: “No es acertado ni conveniente, desde ningún punto de vista, denominar principios a todos los criterios generales en virtud de los cuales se opta por regular de un modo o de otro el proceso o ciertos aspectos o actuaciones de éste. Para esos criterios resulta preferible utilizar los conceptos y términos de reglas o máximas. Como he dicho en otros lugares y ocasiones, cuando todo son principios, nada es principio. Y lo mismo sucede cuando a cualquier posibilidad de actuación humana se le denomina derecho: cuando todo son derechos, nada es derecho. Semejante amplitud conceptual no conduce a nada positivo”. DE LA OLIVA et al. (2004), p. 56.





A partir de esta distinción, que esperamos haber despejado, otra vez, es necesario detenerse, aunque sea un momento, en la incidencia que ha tenido el rol del principio tutelar o protector propio del Derecho del trabajo en la configuración de las particularidades o peculiaridades que a juicio de un sector deben ser las marcas de un proceso laboral. Esta cuestión está en estrecha relación con la apuesta por la oralidad y el particular tratamiento que entre nosotros se le ha dado, como se aprecia en el documento sobre “Propuestas de bases para la reforma procesal laboral y previsional”, dónde a propósito de los “principios” que gobernarán el nuevo modelo, se decía que la oralidad “corresponde a la tendencia predominante en las experiencias comparadas, por la cercanía que naturalmente se produce entre el tribunal y las partes, lo que hace que las actuaciones de la Justicia y, en especial, sus resoluciones sean entendibles para los justiciables y redundan en la legitimación del sistema judicial, permitiendo además la consecución de los demás principios informadores del proceso laboral”<sup>22</sup> y la Justicia del trabajo, surgida justamente para hacer frente a una Justicia civil calificada como complicada, lenta y costosa<sup>23</sup>.

En este sentido se impone, con protagonismo, el antes señalado principio tutelar o protector inspirador del Derecho laboral sustantivo, pero que para los laboristas también debe orientar las definiciones del modelo procesal. Así se ha dicho: “Ambos tipos de reglas – las sustantivas y las de procedimiento – obedecen a un mismo fin político social: la protección del trabajador asalariado”<sup>24</sup>, repitiéndose la estrecha vinculación que tendrían las normas de procesales y las normas sustantivas, debiendo ser las primeras un instrumento de singular importancia para el cumplimiento de los fines pretendidos por las segundas. En el mismo sentido, se ha destacado que se trata de un principio que busca compensar la desigualdad existente en la realidad con una desigualdad de sentido opuesto, agregándose que “deriva de la propia razón de ser del Derecho laboral. Esta disciplina se creó para compensar la desigualdad

---

<sup>22</sup> FORO PARA LA REFORMA PROCESAL LABORAL CHILENA, p. 22.

<sup>23</sup> PLÁ (1992), p. 238.

<sup>24</sup> Alfredo Montoya lo afirma así, en: A.A.VV (2000), p. 239.



real generada por la desigualdad social entre partes del contrato de trabajo. Y bien, ese principio que nadie discute en la parte sustantiva, también debe aplicarse en el aspecto procesal<sup>25</sup>. Se extiende la referencia a un proceso social, dónde el principio tutelar entronca con el principio de igualdad por compensación<sup>26</sup>, y en dónde el relajamiento en los controles ha abierto la puerta, no pocas veces, a serios problemas al objetivo de al menos intentar “conservar una imagen apariencial de imparcialidad en el juzgador”<sup>27</sup>.

Pues bien, en este trabajo no se trata de desconocer la existencia de este principio rector del Derecho del trabajo, pero sí de dar una relectura a la aplicación que del mismo se ha venido haciendo por parte de un sector de la dogmática laboralista en una dirección que no deja de plantear evidentes problemas de cara a la generación de tensiones con los postulados esenciales de todo proceso, de lo cual se ha hecho eco un sector de la dogmática procesal, planteando un (falso) dilema entre el respeto a este núcleo de postulados procesales inviolables y la prevalencia del derecho sustancial<sup>28</sup>.

## **2. Planteamiento del problema. El contenido de la sentencia en el Procedimiento de tutela laboral y su relación con la causal de nulidad del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo chileno.**

Lo dicho, con fecha 3 de enero de 2006 se publica la ley N° 20.087, cuyo artículo único N° 15, reemplaza el Capítulo II del Título I del Libro V relativo a la Jurisdicción Laboral (con acertada vigencia gradual en las distintas Regiones del país), imponiendo relevantes modificaciones al proceso laboral y, en lo que interesa, instaura en el Párrafo 6° el Procedimiento de tutela laboral confiriendo a los trabajadores acción para resolver las controversias que se planteen respecto de las *cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten derechos fundamentales de los trabajadores, de*

<sup>25</sup> A.A.V.V. (2000), p. 244. En similar sentido, entre otros: RUSSOMANO (1971), p. 56.

<sup>26</sup> SANTOS (2001), pp. 567-588.

<sup>27</sup> Véase: NIEVA (2011), p. 25.

<sup>28</sup> Véase: RAMÍREZ (2007), pp. 129 y ss.



aquellos enumerados en el inciso 1° del artículo 485 del referido Código, incluyendo las represalias por el ejercicio de acciones judiciales o reclamos administrativos, cuestiones que se susciten tanto durante la vigencia del contrato de trabajo, como con ocasión del despido, conforme lo indica el artículo 489 del referido cuerpo normativo.

Puede leerse del artículo 491 del Código Laboral que no se trata de un procedimiento distinto o especial, desde que admitida a tramitación la denuncia (que debe cumplir, entre otros, los mismos requisitos de una demanda ordinaria y por ello debe tener peticiones concretas), su substanciación se registrará por el procedimiento de aplicación general contenido en el párrafo 3°, de manera que su particularidad se encuentra en la especial tutela que se instaure y algunas reglas especiales en materia de legitimación activa, preferencia para su tramitación, indemnizaciones procedentes, potestad cautelar, reglas probatorias y, para nuestra materia, la indicación de un contenido especial para la sentencia definitiva que se dicte.

Así, el artículo 495 N° 3 del Código del Trabajo prescribe que la sentencia deberá contener en su parte resolutive, en el entendido evidente que la sentencia acoja la acción de tutela laboral, *la indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492, incluidas las indemnizaciones que procedan.*

Si la denuncia (o demanda) formulada en este procedimiento no contiene la petición concreta o bien pide una determinada medida de reparación, surge el problema, sobre el que se sustenta este trabajo, de si la naturaleza de la acción en un juicio de tutela laboral permite al juez en su sentencia, determinar medidas de reparación no pedidas o distintas a las solicitadas.



En el mensaje del ejecutivo al enviar el proyecto de ley respectivo se indica<sup>29</sup> que adicionalmente la sentencia deberá señalar concretamente las medidas tendientes a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración constatada, incluyendo la posibilidad que se imponga el pago de una indemnización, quedando el numeral respectivo con idéntica redacción a la que figuró en el proyecto original, la que fue aprobada sin modificaciones por la Comisión del trabajo y de Constitución, legislación y justicia de la Cámara de Diputados.

Por su parte, el procedimiento laboral contempla en el artículo 478 e) del Código del Trabajo, como causal de nulidad de la sentencia dictada en un proceso laboral, el otorgar más allá de lo pedido por las partes o la extensión del fallo a puntos no sometidos a la consideración del tribunal, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente le otorgue, recogiendo hipótesis de decisión incongruente.

Cabe determinar así si resulta jurídicamente admisible que la sentencia, en caso que estime la existencia de una vulneración a derechos fundamentales, establezca medidas de reparación no solicitadas o bien distintas a la pedidas por el demandante, en el entendido que la naturaleza de los derechos invocados faculta una actuación del tribunal en razón a una eficaz tutela de aquellos, pudiendo incurrir en la causal de nulidad de la sentencia ya antes enunciada. No se trata simplemente de un exceso en el quantum de una reparación económica sino más bien en un eventual vicio de carácter cualitativo “y de exceso de poder, en el sentido que supone un pronunciamiento sobre una cuestión o materia que no fue postulada ni pedida por las partes”<sup>30</sup>.

---

<sup>29</sup> Examinada la historia de la tramitación de la ley N° 20.087 en la página web de Biblioteca del Congreso Nacional iniciada por Mensaje N° 4-350 de 22 de septiembre de 2003, se pudo constatar que, salvo modificaciones en su numeración, la parte relativa a la reparación que debe contener la sentencia no fue alterada del proyecto original y no presentó relevantes discusiones al respecto.

<sup>30</sup> ASTUDILLO (2012), p. 179.



Resulta indispensable determinar la vigencia del dispositivo como principio en el proceso laboral, precisar el alcance del objeto del proceso, y dejar asentado si, en los procesos laborales, rige el señalado principio y como ello determina la limitación del juez frente al conflicto que las partes le presentan para su resolución, o si, por el contrario la vigencia de aquel se afecta por la naturaleza del derecho subjetivo cuya protección se pide en dicho procedimiento o si el procedimiento de tutela laboral presenta un rasgo que lo excluya o atenúe la aplicación de los institutos procesales señalados. De ello dependerá si, la solicitud de medidas reparatorias en una denuncia por vulneración de Derechos Fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales, forma parte del objeto del proceso y, de esa forma dependerá, si dicho objeto del proceso vincula al Juez en su decisión final, en el evento que declare la existencia de dicha vulneración. La vigencia del dispositivo en el proceso laboral ha sido relativizada por alguna doctrina laboral que pretende vincular el proceso con el Derecho material cuya efectividad se persigue a través de las acciones de naturaleza laboral, o bien podría sostenerse que el procedimiento de tutela laboral presenta particularidades especiales, por lo que resulta indispensable despejar la vigencia de aquel mencionado principio. De aquella forma, se podrá determinar si la congruencia procesal es una exigencia en la sentencia definitiva que se dicte al resolver aquella acción de tutela laboral, pero más importante es el análisis del alcance que dicha congruencia puede tener.

### **3. La postura de la doctrina laboral chilena respecto del alcance de este procedimiento. Análisis de la doctrina española referida al proceso de tutela de derechos fundamentales.**

Ya en el Mensaje del proyecto de reforma al proceso laboral (que concluye con la dictación de la ley N° 20.087) se indica, en relación a nuestra materia, que las particularidades propias del derecho del trabajo generan la necesidad de contar un sistema procesal diferenciado claramente del sistema procesal civil, cuyos objetivos son no sólo diversos, sino en muchas ocasiones antagónicos, estimando de vital importancia diseñar un modelo concreto de tutela de derechos fundamentales dentro de la empresa, que de cuenta de garantías procesales conducentes a una adecuada y eficaz protección, es decir, hay claridad que detrás de las



normas procesales instauradas y de la creación de este procedimiento de tutela laboral, está la necesidad de proteger de manera eficaz y adecuada los derechos fundamentales del trabajador.

Está la concepción de que “el origen y contenido de las normas procesales de la Ley N° 20.087 se encuentra una definición fundamental, cual es que las normas de procedimiento se encuentran vinculadas esencialmente a las correspondientes al derecho sustantivo, de modo que debe antes atenderse a esa definición que a la similitud que pueda encontrarse con normas de distinta aplicación sustantiva”<sup>31</sup>. Es por ello que la doctrina laboral nacional resalta como rasgos distintivos y definitorios de un modelo procesal orientado a los fines anteriores y en función de los bienes jurídicos protegidos una serie de *garantías procesales*, como son, entre otras la consagración de un “efecto restitutorio de la sentencia”<sup>32</sup>. Para otros, como el profesor J.L. Ugarte se abandona, en este proceso de tutela, el rol de mero espectador del juez laboral ante las conductas lesivas de derechos fundamentales, “que se reemplaza por el rol de un articulador de soluciones compuestas”<sup>33</sup> desde que en la parte resolutive de una sentencia en procedimiento de tutela se deben contener “diversos pronunciamientos de manera simultánea, porque la acción ejercida, precisamente persigue obtener varias pretensiones relacionadas entre sí”<sup>34</sup>, debiendo contemplar esta reparación “medidas de doble orden: de carácter material o económico y de carácter inmaterial o jurídico propiamente tal”<sup>35</sup>. Asimismo, se sostiene que la protección debe ser proporcional y completa, abarcando una protección inhibitoria, una tutela restitutoria y una “tutela resarcitoria”<sup>36</sup> por la que el juez indicará en forma concreta las medidas a que se encuentra obligado el infractor para obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración.

---

<sup>31</sup> ACADEMIA JUDICIAL DE CHILE (2008), p. 16.

<sup>32</sup> MELIS (2009), p. 74.

<sup>33</sup> UGARTE (2010), p. 87.

<sup>34</sup> UGARTE (2010), p. 87.

<sup>35</sup> UGARTE (2010), p. 89.

<sup>36</sup> GAMONAL (2008), p. 34.



No obstante esta necesidad expresada de dotar a los trabajadores de una acción concreta para resolver conflictos en los que aparezcan vulnerados sus derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales, no se estableció en el Código del Trabajo un procedimiento especial propiamente tal, sino que el procedimiento de tutela de derechos fundamentales se reenvía a aquel de aplicación general previsto en el párrafo tercero, previendo el legislador en el párrafo respectivo algunas normas especiales que no alcanzan a darle una fisonomía propia, teniendo presente, además, que subsiste la aplicación supletoria del procedimiento civil conforme lo señala el artículo 432 del Código del Trabajo siempre que dicha aplicación no se oponga a los principios que informan el proceso laboral descritos en el artículo 425 del mismo Código.

Por ello es que este contenido especial de la sentencia en el procedimiento de tutela laboral debe ser entendido con los límites que las instituciones generales que tiene el proceso, como mecanismo de resolución de conflictos y en un adecuado equilibrio con aquella finalidad de eficacia en la protección.

Es útil consignar la similitud en la redacción de las normas que regulan nuestro procedimiento de tutela laboral con aquellas que en España regulan el proceso de tutela de Derechos Fundamentales y Libertades Públicas. En lo que interesa a este tema, el contenido de la sentencia dentro de este proceso está recogido en el artículo 182 de la ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social en España, estableciendo que la sentencia, *en caso de estimación de la demanda, según las pretensiones concretamente ejercitadas: d) dispondrá el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de su situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental, así como la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera en los términos señalados en el artículo 183*. Su redacción desde ya debe llamar la atención en cuanto limita el contenido de la sentencia a “las pretensiones concretamente ejercitadas”, lo que constituye un antecedente relevante para vislumbrar el límite de la actividad judicial en la sentencia. La anterior normativa vigente hasta



el 10 de octubre de 2011 –el Real Decreto Legislativo 2/1995, que aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral- contemplaba en sus artículos 175 y siguiente un procedimiento de tutela de Derechos Fundamentales, en términos mas similares aún a nuestra regulación de este procedimiento y, respecto del contenido de la sentencia, su artículo 180 establecía en su apartado 1, la “reparación de las consecuencias derivadas del acto”. El profesor Montero Aroca, al referirse al contenido de la sentencia en la formulación normativa anterior, señala que la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluyen la indemnización, lo que suele implicar una obligación de hacer pero, a veces, una cantidad de dinero y “la reparación de las consecuencias y, sobre todo, la indemnización, precisará de petición expresa con determinación de cantidad”<sup>37</sup>. En referencia al mismo procedimiento y en relación a la reparación de las consecuencias del acto vulneratorio, Gárate Castro junto con consignar que uno de los principales problemas en esta parte dice relación con la determinación de las indemnizaciones pertinentes, señala que “tal pronunciamiento requiere una previa actividad por parte del demandante, sin la cual deviene inviable”<sup>38</sup>. Blasco Pellicer reitera que la problemática más abundante de la determinación de reparación en caso de vulneración de derechos fundamentales está en la procedencia de las indemnizaciones, describe que el Tribunal Supremo español había unificado doctrina en orden a que “*no es necesario probar que se ha producido un perjuicio para que nazca el derecho al resarcimiento sino que, por el contrario, una vez acreditada la vulneración del derecho fundamental se presume la existencia del daño y debe decretarse la indemnización correspondiente* (STS de 9 de junio de 1993, Ar. 4553). Sin embargo, la línea jurisprudencial recién transcrita que, según lo expuesto, parecía ya consolidada ha sido puesta en tela de juicio, o al menos matizada, por recientes pronunciamientos del propio Tribunal Supremo el que, al interpretar la expresión <<la reparación de las consecuencias del acto, incluida la indemnización que procediera>>, ha afirmado que la misma <<*no significa, en absoluto, que basta con quede acreditada la vulneración a la libertad sindical, para que el juzgador tenga que condenar automáticamente a*

---

<sup>37</sup> MONTERO (2000), p. 275.

<sup>38</sup> GÁRATE (1999), p. 138.





*la persona o entidad conculcadora al pago de una indemnización*<sup>39</sup>, exigiendo como un primer requisito que el demandante alegue adecuadamente en su demanda las bases y elementos clave de la indemnización que reclama, última doctrina que el autor entiende ya consolidada, al citar otros fallos en el mismo sentido<sup>40</sup>.

Aparece entonces que en la doctrina española, donde se contempla una regulación similar en cuanto al contenido de la sentencia en el procedimiento de tutela laboral, se consagra la necesidad de invocar la pretensión reparatoria que se pide al tribunal en este procedimiento.

#### **4. El principio dispositivo en el proceso laboral.**

Dada cierta confusión en la que se incurre a veces tanto en la doctrina procesal nacional y más en la laboral, resulta necesario precisar que tipo de instituto es el denominado principio dispositivo y si su fundamento, concepto y alcances resultan aplicables al proceso laboral consagrado en nuestro Código del Trabajo y específicamente en el procedimiento de tutela laboral, o si, por el contrario, en razón de la naturaleza del derecho del trabajo o las particularidades del segundo, deja de gobernar el principio dispositivo, o si éste puede ser objeto de atenuaciones que no alcanzan para eliminarlo.

El artículo 425 del Código del Trabajo enumera una serie de “principios” bajo la denominación de “principios formativos del proceso”, entre los que consigna a la *inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad*, señalando además, que *Los procedimientos del trabajo serán orales, públicos y concentrados*. De lo consignado en la norma no aparece mencionado el principio dispositivo, lo que incluso ha

---

<sup>39</sup> BLASCO (2005), p. 152.

<sup>40</sup> BLASCO (2005), p. 153.



llevado a algunos a sostener que al consignar el impulso procesal de oficio y las facultades probatorias del tribunal se daría cuenta de la consagración del principio inquisitivo en materia laboral<sup>41</sup>, idea que puede tener su origen en una errada concepción o un abuso en la noción de los principios procesales.

Retomando lo adelantado al inicio, resulta relevante, para el desarrollo de este trabajo, definir que debemos entender por verdaderos principios procesales y así ubicar adecuadamente al dispositivo dentro de los institutos que se estudian. Al respecto, hemos sostenido en otro lugar fundados en la noción de necesidad como clave identificadora, la existencia de principios procesales jurídico naturales (audiencia, defensa e igualdad) principios procesales comunes al proceso civil (como el dispositivo y su manifestación a través del principio de aportación de parte) y las reglas técnicas del procedimiento<sup>42</sup>. Por su parte el profesor De la Oliva distingue entre principios procesales “jurídico-naturales” y principios jurídico técnicos. Del primer grupo se identifican el de audiencia y el de igualdad de partes y del segundo están el dispositivo y el principio de oficialidad y que son los que influyen realmente en el papel del juez en el proceso civil<sup>43</sup>. Otras denominaciones las refieren a “*principios esenciales*” como aquellos que transitan por el reconocimiento de la existencia de un tercero dirimente extra partes; la bilateralidad o contradicción; el libre acceso e igualdad y el finiquito del proceso<sup>44</sup>, pero “para que los anteriores postulados esenciales se desarrollen en armonía es necesario que el proceso cumpla con las directrices que denominan “*principios procesales reguladores*”, que desarrollan en sus pormenores a los esenciales... Son *reguladores* (constructivos, formativos, rectores) *del proceso en general, de cada proceso en particular y de algunos sectores adjetivos o instituciones procesales en especial*”<sup>45</sup>, dentro de los que está el principio dispositivo (inquisitivo) con sus “subprincipios o manifestaciones de : a) Impulso de

<sup>41</sup> WALTER Y LANATA (2009), p. 106.

<sup>42</sup> PALOMO (2008), pp. 23-36.

<sup>43</sup> DE LA OLIVA (2012), pp. 246-247.

<sup>44</sup> BARBEIRO Y GARCÍA (2011 a), p. 50.

<sup>45</sup> BARBEIRO Y GARCÍA (2011 a), p. 51.



partes/oficio, b) congruencia, c) autoridad, d) *iura novit curiae*<sup>46</sup>. Gozáini<sup>47</sup> distingue entre principios que establecen las formas como se desarrolla un procedimiento judicial; las reglas que imponen normas de conducta para el juez, las partes y sus abogados; y las garantías que se convierten en los fundamentos objetivos y subjetivos que salvaguardan los derechos inalienables de toda persona que esté en juicio.

Se debe afirmar, de esta manera, que el principio dispositivo es uno de aquellos propios del proceso que dirime disputa entre privados, que le da características propias al proceso civil, quedando por determinar si resulta aplicable al proceso laboral dada su falta de consagración expresa en el citado artículo 425.

Si bien no es el objeto del presente trabajo un estudio específico del principio dispositivo, nos interesa desde ya resaltar, independientemente de las características propias de legislación laboral sustantiva, que este principio deriva, en general, “de la naturaleza eminentemente particular de los derechos e intereses en juego, en virtud del cual el proceso se construye asignando o reconociendo a las partes un papel de gran relieve”<sup>48</sup>, de modo que de aquellas depende tanto la existencia real del proceso y su objeto concreto y, asimismo, el resultado del proceso depende en gran medida del ejercicio por las partes de las oportunidades de actuación procesal (alegaciones y prueba) abstractamente previstas en la norma jurídica. Se afirma con razón que este principio “viene a establecer la libertad absoluta de las partes para disponer de sus intereses privados y reclamarlos o no, judicialmente, en la medida de que estimen oportuno, vinculando de esta forma la actividad jurisdiccional”<sup>49</sup>. Cuando nos enfrentamos a un proceso laboral, independiente del interés general en la pronta solución del conflicto, estamos frente a una controversia de carácter privada y no puede ser de otra forma en la manera como se ha instalado el proceso del trabajo en Chile, aún cuando se trate de un proceso de tutela laboral, resultando casi inimaginable que se pudiese iniciar de oficio por un

<sup>46</sup> BARBEIRO Y GARCÍA (2011 a), p. 52.

<sup>47</sup> GOZÁINI (2008), p. 101.

<sup>48</sup> DE LA OLIVA (2012), p. 250

<sup>49</sup> PICÓ I JUNOY (2011), p. 168.



juez un proceso laboral, por ello es que, aún en la especial naturaleza de la legislación laboral sustantiva, el carácter de la controversia laboral no escapa, en este aspecto, a la del conflicto privado en general. Incluso más e independientemente de la técnica de consagrar la ley laboral, como norma mínima irrenunciable, una vez iniciado el proceso surge naturalmente su naturaleza de derecho subjetivo disponible. Por ello es que resulta aplicable al juicio laboral la idea expresada en otra oportunidad en cuanto el principio dispositivo es “consecuencia lógica de la naturaleza privada y disponible de los derechos involucrados en los procesos civiles y se traduce en una serie de máximas que ligan el poder de disposición de las partes con el origen, contenido y desenlace del proceso. Es enteramente comprensible que el instrumento procesal pensado para hacer valer derechos e intereses netamente individuales esté informado por unos principios diversos a los propios de aquel contemplado para la tutela de bienes jurídicos de interés general o común”<sup>50</sup>.

Parece adecuado, además, para comprender la vigencia del dispositivo en el proceso laboral, sostener que en el fundamento de aquel no hay sólo la idea de simple disposición de intereses privados, sino que, como plantea Hunter Ampuero, el principio dispositivo, arranca su fundamento, desde la Constitución Política y, en especial, de los derechos fundamentales sustantivos que consagra y, de esa manera el Estado no tiene ningún tipo de poder para intervenir en esos actos dado que únicamente hay un interés privado que puede ser libremente dispuesto por su titular, “lo que se proyecta en el campo jurisdiccional, donde el ciudadano puede disponer jurisdiccionalmente de sus derechos, recurriendo o renunciando a la tutela judicial, y decidiendo ponerle término en cualquier instante”<sup>51</sup>.

Uno de los aspectos que se observa y que origina cierta confusión es la afirmación de que la consagración en materia laboral de facultades probatorias en el juez o de facultades de dirección del proceso, alteran la naturaleza privada del proceso laboral, suprimiendo o

---

<sup>50</sup> PALOMO (2008), p. 28.

<sup>51</sup> HUNTER (2010), p. 154.



erosionando la vigencia del principio dispositivo, en el entendido que aportación de parte y principio dispositivo tienen similar alcance.

Al respecto cabe afirmar, siguiendo a Picó i Junoy, que el principio de aportación de parte establece la libertad absoluta de las partes para introducir y probar el material fáctico en el proceso, pero que dicho principio de aportación de parte tiene un carácter meramente técnico, que corresponde a un particular modo de concebir el desarrollo del proceso jurisdiccional, en el que la iniciativa de los jueces y tribunales se constriñe a la voluntad de las partes, por entender que ello será lo más eficiente<sup>52</sup>. Como consecuencia de las exigencias del Estado Constitucional de Derecho se ha distinguido entre objeto del proceso y proceso como instrumento normativo del Estado para que los ciudadanos alcancen justa tutela judicial de sus intereses, lo que lleva, sin discutir la vigencia del principio dispositivo, a poner en tela de juicio el de aportación de parte, al menos por lo que respecta al reparto de funciones entre el juez y los litigantes y al incremento de facultades probatorias del órgano jurisdiccional, puesto que si bien las partes disponen del objeto del proceso, no lo hacen respecto del desarrollo del proceso mismo pues se le concibe no solo como instrumento dirigido a la tutela jurisdiccional de derechos privados, sino además como función pública del Estado. Por lo señalado, la mayoría de las legislaciones procesales europeas modernas posteriores a la denominada socialización del proceso contienen importantes iniciativas probatorias para los jueces en lo civil<sup>53</sup>. Resaltando la distinción entre dispositivo y aportación de parte en el proceso entre privados, Bordalí Salamanca sostiene que la aportación de prueba queda fuera del dispositivo el cual garantiza que el proceso civil sólo puede incoarse cuando el ciudadano deduce una pretensión contra un tercero a fin de que sus derechos subjetivos sean tutelados por el Estado; que sólo las partes pueden aportar los hechos que delimitan el objeto litigioso a resolver por el juez y que las partes pueden renunciar a sus pretensiones y resistencias poniendo fin al proceso cuando lo estimen conveniente<sup>54</sup>. Suelen encontrarse afirmaciones en orden a que la consagración de

---

<sup>52</sup> PICÓ I JUNOY (2011), p. 173.

<sup>53</sup> PICÓ I JUNOY (2011), p. 175.

<sup>54</sup> BORDALÍ (2007), pp. 189 a 190.



ciertos poderes en el juez para dirigir formalmente el proceso o facultades en materia de proposición y producción de prueba, son abandonos o atenuaciones del dispositivo en materia civil, confusión que a veces explica la forma de entender estos poderes (los que deben ejercerse, por regla general, dentro de los límites que imponen las pretensiones y hechos que las partes presentan al tribunal)<sup>55</sup>.

Necesario resulta revisar si el proceso laboral tiene alguna característica que nos pueda llevar a sostener que no está regido por el principio dispositivo. En la relación que existe en el proceso y el derecho sustancial puede suceder que, aquel se aparte de los designios del derecho sustancial, pero “nada de malo o de muy significativo reside en eso, siempre que el propósito social de pacificación haya sido alcanzado; mejor aún, si fue hecha una pacificación con justicia. Pues incluso en los casos de más estrecha indisponibilidad del derecho sustancial en litigio, es inevitable confiar a las partes su propia defensa, así como el juicio de conveniencia de hacerlo con mayor o menor compromiso, tomando conciencia de lo que sucederá si éste fuera menor”<sup>56</sup>. Como sostiene Montero Aroca, si la función de la jurisdicción consiste en la actuación del derecho objetivo laboral en el caso concreto, ello se puede hacer de varias maneras, apareciendo así tres tipos de proceso: de declaración (con pretensiones puramente declarativas y otras de condena); de ejecución y cautelar. Respecto del primero aparecen dos principios contrapuestos que pueden conformar el proceso de declaración: por un lado el *de necesidad*, que supone un interés de la colectividad como preponderante en la existencia y en la conformación del proceso y por ello es determinante del proceso penal, y por otro lado, el de la *oportunidad*, en que el interés del individuo es el que predomina y por ello este principio

---

<sup>55</sup> BARBEIRO Y GARCÍA (2011 b), pp. 150-151. Sostienen que “Los límites al principio dispositivo, aquellos que podríamos denominar “clásicos”, van surgiendo así de modo natural, apuntalando la idea de necesaria autoridad del juez y de reconocimiento de una serie de “poderes-deberes” que le asisten, de significativo alcance sobre la dirección del proceso”, entre estos poderes están el ejercicio del iura novit curia, las medidas para mejor resolver, la aceptación de la sana crítica en la valoración probatoria, el ejercicio de facultades instructorias sin contenido probatorio, el control oficioso de presupuestos materiales y procesales, la declaración oficiosa de nulidades procesales, el impulso oficioso del trámite del juicio, la declaración oficiosa de inconstitucionalidad de las leyes, etc. Se trata en concepto de los autores de “límites clásicos del principio dispositivo”, y por sobre todo las que involucran “poderes procesales de dirección del proceso”.

<sup>56</sup> RANGEL (2009), p. 354.



sirve para conformar el proceso civil, principio de oportunidad que informa plenamente el proceso laboral, el cual no es desde luego un proceso necesario, sino un proceso oportuno, por lo menos mientras la libertad sea el elemento determinante del ejercicio jurisdiccional de los derechos subjetivos laborales. Tal como lo hace nuestro Código del Trabajo en su artículo 425, la ley procesal laboral española (artículo 74 Ley 36/2011) enumera “principios del proceso” laboral, frente a lo que Montero Aroca afirma que “es muy sintomático que aun pretendiendo el legislador establecer principios del proceso laboral, no haya podido encontrar ninguno que lo individualice frente al proceso común regido por la oportunidad, que es el civil, este no es más que una consecuencia inherente a la naturaleza de las cosas. Es cierto que, en ocasiones se ha pretendido configurar al proceso laboral como un tertius genus distinto del proceso civil y respondiendo a principios propios, pero cuando se ha pretendido encontrar esos principios no ha sido posible. Deriva de lo anterior que los principios consecuencia de la oportunidad son plenamente aplicables al proceso laboral”<sup>57</sup>.

Se ha sostenido, interpretando el artículo 425 del Código del trabajo chileno, que lo enumerado en aquel son reglas de procedimiento (lo que no disminuye su controversia a importancia en su aplicación práctica) y que “en el actual Proceso Laboral Chileno rige el Principio Dispositivo pues éste se inicia por la demanda de parte (art. 446), sin perjuicio de que en el procedimiento especial de cumplimiento de sentencia pudiese estimarse que opera el de oficialidad”<sup>58 59</sup>.

En España donde el artículo 74 de la ley N° 36/2011 Reguladora de la Jurisdicción Social consagra como “principios del proceso” a la intermediación, la oralidad, la concentración y la celeridad, Sirvent Hernández, citando a Montero Aroca y otros, sostiene que la denominación que hace el art. 74 de la LPL (actual artículo 74 de la ley 36/2011 Reguladora de Jurisdicción

---

<sup>57</sup> MONTERO (2000), p. 62.

<sup>58</sup> SOCIEDAD CHILENA DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (2008), p. 8.

<sup>59</sup> En concepto del autor, la iniciación de oficio del cumplimiento de la sentencia no puede estimarse como excepción al principio dispositivo desde que no constituye un nuevo juicio, sino sólo el cumplimiento. Por otra parte, la ley laboral contempla el proceso laboral ejecutivo, que sólo puede iniciarse a instancia de parte.



Social) enumera una serie de principios que no pueden ser considerados como principios del proceso sino más bien como principios del procedimiento desde que el uso de procedimiento hace referencia a forma, a sucesión de actos resultando, además, aplicable a todas las actuaciones del Estado, en tanto que el proceso es lo característico de la jurisdicción, es el instrumento que ésta utiliza para cumplir su función<sup>60</sup> y que dentro de los principios del proceso cabe hacer mención a los principios dispositivo, audiencia, contradicción, aportación de parte e igualdad, los que no obstante la omisión de estos últimos principios en el artículo 74 LPL, no cabe interpretar la misma como su inaplicabilidad en el ámbito del proceso laboral, tanto porque algunos de ellos vienen exigidos por la carta Fundamental y otros cuerpos normativos, como por “la naturaleza estructural que resulta predicable de todos estos principios y, por ende, su aplicabilidad común y general a todo tipo de proceso, inclusive el proceso laboral”<sup>61</sup>. No se observa en la doctrina española alguna opinión divergente acerca de la existencia del dispositivo como principio jurídico técnico del proceso laboral y así se sostiene que son principios inspiradores del Derecho Procesal del Trabajo, “aquellas ideas básicas que constituyen la razón o causa del mismo, que configuran su propia idiosincrasia o determina su finalidad, siendo unos comunes al proceso, sin adjetivar, como factores o elementos consustanciales a la propia institución y sin los cuales ésta no es posible, y otros, más técnicos y específicos, de la rama o variedad a la que el proceso se refiere, de modo que marcan la diferencia respecto de otras especialidades, en función de su presencia o ausencia o de la intensidad con que hacen patente la primera”<sup>62</sup>, debiendo estar presente el dispositivo en todos los procesos en “donde se discuten relaciones jurídico-privadas (proceso civil y laboral) e incluso en aquellos de Derecho público en los que puedan estar comprometidos derechos e intereses de la titularidad de los particulares (proceso contencioso-administrativo)”<sup>63 64</sup>.

---

<sup>60</sup> SIRVENT (2005), p. 134.

<sup>61</sup> SIRVENT (2005), p. 134.

<sup>62</sup> LUELMO Y RABANAL (1999), p. 5.

<sup>63</sup> LUELMO Y RABANAL (1999), p. 39.

<sup>64</sup> Sobre la vigencia del dispositivo en el proceso laboral español, ver además, MONEREO (2010), p. 79 y ALBIOL et al. (2010), p. 95





Se ha afirmado por Fernández Toledo que en Chile el principio dispositivo está atenuado en el proceso de tutela laboral pues, “si bien el trabajador puede ejercer la acción, las organizaciones sindicales también pueden iniciar dicho procedimiento, en representación de sus afiliados”<sup>65</sup>, sin embargo, dicha afirmación no parece ser acertada desde que no se trata de un proceso iniciado de oficio o por un sujeto distinto de aquel cuyo derecho se vulnera. En efecto, no es un tribunal quien de manera oficiosa inicia el proceso y, por otra parte, si el proceso lo inicia una organización sindical como parte principal, ella lo hace en razón de la finalidad que el Derecho le concede para representar el colectivo de sus trabajadores. La ley procesal laboral claramente señala que la organización sindical puede requerir tutela cuando considere lesionados derechos fundamentales, siempre que invoque un interés legítimo, que, por cierto, lo tiene en razón de las finalidades que dichas organizaciones tienen conforme lo establece el artículo 220 del Código del Trabajo, en cuyo caso actúa como parte principal, pudiendo hacerse parte como tercero coadyuvante, cuando el proceso lo inicie el trabajador, lo que demuestra que la ley procesal claramente diferencia los intereses del trabajador y de su organización sindical. De esta manera, no hay en esta particularidad una atenuación al dispositivo en esta especial norma del proceso de tutela laboral.

Conviene aquí analizar otras particularidades del procedimiento de tutela laboral y su relación con el dispositivo. Se reafirma la idea que este procedimiento no es uno propiamente especial, sino que se trata del mismo procedimiento de aplicación general con algunas reglas particulares, ya que el artículo 432 inciso del Código del Trabajo hace aplicables supletoriamente las normas del referido procedimiento de aplicación general, cuestión relevante si queremos distinguir este procedimiento como uno particular. Sin perjuicio de lo dicho respecto de la legitimación para su inicio por parte de las organizaciones sindicales, la Inspección del Trabajo puede no sólo hacerse parte en un proceso distinto, sino que puede formular denuncia que servirá de suficiente requerimiento, según lo señala el artículo 486 inciso 5 del Código del Trabajo, denuncia que se funda en un imperativo legal desde y en el

---

<sup>65</sup> FERNÁNDEZ (2011), p 21.



interés de una de la funciones que ella tiene, conforme al artículo 1 del DFL N° 2 de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, según la que le corresponde la fiscalización de la aplicación de la legislación laboral. En todos los casos de legitimación activa no se contempla la posibilidad de que se inicie oficiosamente por el tribunal un procedimiento de tutela laboral y los casos de legitimación activa dicen relación con la finalidad propia de la inspección del Trabajo y de las organizaciones sindicales. Por otra parte y aún cuando la ley llame al acto procesal de inicio del mencionado proceso como “denuncia”, lo cierto es que el artículo 490 del citado Código establece que esa denuncia debe tener los mismos requisitos que una demanda, siendo más exigente la ley con su admisibilidad pues debe acompañar todos los antecedentes en los que se fundamente. Estas normas especiales y la aplicación supletoria del procedimiento de aplicación general laboral e incluso del Código de Procedimiento Civil, permiten afirmar que, sin perjuicio del importante avance que este procedimiento significa en cuanto instaura una acción especial para reclamar tutela de derechos fundamentales en las relaciones laborales, no lo aparta del dispositivo como principio vigente.

Por supuesto que la afirmación acerca de la aplicación del dispositivo en el proceso laboral es negada por alguna doctrina (muchas veces fundada en la misma legislación propia de cada país). De partida, ya en el plano del proceso civil se ha sostenido la total superación de la función del Juez como derivación del principio dispositivo, afirmando que se produce en el plano ideológico-político el abandono del tradicional concepto de neutralidad del juez, que se justifica como medio para asegurar la exigencia de igualdad en concreto –no meramente formal- de las partes. Pero se sostiene, al mismo tiempo, que una flexibilidad en cuanto el juez se pueda apartar del marco de lo pedido por las partes, exige una respuesta prudente pues “puede afectar otras garantías, como la defensa en juicio (tercero alcanzado por la sentencia); la irrazonabilidad (pronunciamiento que falla cuestiones no propuestas); la cosa juzgada (con sus límites precisos)”<sup>66</sup>.

---

<sup>66</sup> GOZAÍN (2008), p. 117.



Todo esto ha significado en el proceso común la admisión de un sensible incremento de las potestades instructorias del juez, en paralelo con la progresiva declinación del régimen de pruebas legales.

En cuanto a los denominados “procesos sociales –del trabajo, de la seguridad social, rurales, familiares, de pequeñas disputas, etc- la necesidad de acentuar la tutela de los derechos conduce al auge de una verdadera función de auxiliatoria procesal que tiene su epicentro en la actividad probatoria y remata en la libre valoración, sin perjuicio de otras notas características (tutela anticipada, cosa juzgada). He ahí definido el perfil del juez “activista” en este tramo tan crucial del proceso”<sup>67</sup>. En el proceso laboral se hace descansar la atenuación del dispositivo y en la función colaboradora del juez para compensar las desigualdades propias de la relación obrero patronal, afirmando que “Los mayores recaudos previstos por las normas laborales acotan la disponibilidad de sus derechos que, normalmente, tienen las partes; ello se debe a la función tutelar que cumple el derecho del trabajo, respecto de la parte más débil de la relación laboral, y a la necesaria proyección de esta función sobre las normas adjetivas o de forma”<sup>68</sup>. Modelo de juez colaborador que descansa en la designada misión que se le atribuye al juez “con el fin de compensar las desigualdades de los contrincantes. Particularmente en cierta clase de conflictos de marcado interés social, tales como los derivados de situaciones de familia y menores, de las relaciones de duración –laborales, previsionales y de seguridad social”<sup>69</sup>.

Por otra parte, la doctrina procesal laboral uruguaya siempre ha sostenido la autonomía del proceso laboral del civil, expresando por algunos que el primero descansa sobre principios que le son propios, sea como principios, técnicas, particularidades, o peculiaridades propias, y se trata de efectos o de las proyecciones que la disciplina sustantiva del derecho laboral y sus principios despliegan en el ámbito del proceso y son aquellos que están dirigidos a facilitar el

---

<sup>67</sup> BERIZONCE (1999), p. 374.

<sup>68</sup> PIROLO et al. (2008), p.42.

<sup>69</sup> BERIZONCE (1999), p. 368.



acceso a la justicia por parte del trabajador y obtener una rápida solución a su conflicto, como son, la gratuidad, la celeridad y simplicidad del procedimiento, la concentración, facilidades de representación del trabajador y, por otra parte, están aquellos criterios tendientes a “asegurar una solución justa, conforme con el derecho sustantivo (y con sus particularismos)” entre los que están la publicidad, la inmediación y “la garantía de la irrenunciabilidad de los derechos a través de la facultad de modificar la pretensión (“suplencia de la demanda”), y de la posibilidad de fallar extra o ultra petita que se encuentra presente en algunas legislaciones”<sup>70 71</sup>.

Reconociendo sin dudas el fundamento que justifica el carácter protector de las normas sustantivas laborales, lo cierto es que el proceso como mecanismo de resolución de controversias no puede sustentarse sino en aquellos principios que hemos afirmado más arriba que le son naturales y sin los que no resulta posible hablar de proceso. Resulta, por lo demás, que aquellos que se afirma como principios propios del proceso laboral, son más bien reglas técnicas del procedimiento y que, por cierto, hoy en día no son propios del proceso laboral, si consideramos que las reformas a todos los procesos quieren más celeridad, son públicos, son concentrados, etc.

Por otra parte, la irrenunciabilidad de los derechos laborales sustantivos no implica que su disposición deje de estar sujeta a su titular quien determina no sólo la oportunidad de hacerlos valer sino la forma en que pide su tutela al tribunal. Mismo argumento que debe aplicarse al proceso de tutela laboral puesto que, sin entrar a analizar la naturaleza jurídica de los derechos fundamentales, el legislador decidió someter las controversias que su vulneración suscite, al proceso laboral y por ello y mientras así sea, deben desenvolverse conforme a aquel.

---

<sup>70</sup> RACIATTI (2005), p. 23.

<sup>71</sup> Cabe señalar que el artículo 350 del Código General del Proceso Uruguayo establece “reglas especiales para ciertas pretensiones” y en su número 3 indica que “En las pretensiones propias de la materia laboral, agraria y demás de carácter social, no obstante lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 341, se podrá modificar la pretensión en la audiencia preliminar, cuando resulte, manifiestamente, que carencias de la información y asesoramiento han determinado omisiones en relación a derechos que asistan a la parte. En estos casos, el tribunal otorgará a la contraparte oportunidades para la adecuada contestación; se podrá a tales efectos, prorrogar la audiencia, si las nuevas cuestiones son de hecho y no fueren posible controvertirlas, sin previa información”.



Hemos sostenido antes que no se trata de desconocer la existencia de este principio rector del derecho del trabajo, pero sí de dar una relectura a la aplicación que del mismo se ha venido haciendo por parte de un sector de la dogmática laboralista en una dirección que no deja de plantear evidentes problemas de cara a la generación de tensiones con los postulados que consideramos esenciales de todo proceso.

De esta forma, atendida la necesaria distinción que se debe hacer (y que se explica en los párrafos anteriores) entre principios jurídico naturales y principios jurídico técnicos, debe concluirse que todo proceso –como mecanismo de resolución de controversias- debe sustentarse en los primeros (audiencia, defensa e igualdad de las partes en el proceso) independiente del orden o derecho sustantivo que el juez debe aplicar sea penal, civil, laboral, de familia, etc. Tal como se ha indicado anteriormente, la naturaleza de los derechos laborales no altera que se trate de intereses privados, independiente del carácter de orden público que tienen dichos derechos como mínimos irrenunciables, pues esa naturaleza se da un plano distinto al del proceso. Sostiene Rodríguez Galíndez que “Es una verdad de perogrullo que en el plano de la realidad social, entre trabajador y empleador, existen numerosas desigualdades. Pero trasladar esa desigualdad y pretender subsanarla en el plano jurídico del proceso, porque es justo que así sea, es un razonamiento verdaderamente falaz. En primer lugar porque las desigualdades se deben corregir en el plano en donde se presentan, y en segundo lugar porque el proceso, en cuanto método sistémico, no es ni puede ser lógicamente justo o injusto. Si puede ser legítimo, y es proceso, o ilegítimo, y no es proceso”<sup>72</sup>.

Tratándose de los derechos fundamentales del trabajador que está inmerso dentro de un ámbito de poder privado en la empresa, en la medida que nuestro legislador, como se dijo al inicio de este trabajo, ha decidido someter los conflictos que se susciten al respecto, al procedimiento de aplicación general del Código del Trabajo (con reglas especiales en algunos

---

<sup>72</sup> RODRIGUEZ (2012), p. 810.



aspectos), no se vislumbra razón para sostener que en el ámbito del proceso se modifique este razonamiento. Sin duda que es relevante que se haya consagrado una herramienta procesal que permita el acceso real de los trabajadores a un tribunal para determinar la existencia de una vulneración a sus derechos fundamentales, para sancionar y reparar dicha transgresión, pero la naturaleza de estas prerrogativas consustanciales al ser humano, se dan en un plano distinto al del proceso, en el que aparecen otras garantías en juego que dicen relación con aquellos principios naturales conforme a los cuales el proceso se constituye.

Demostración de nuestro razonamiento y de la confusión en la que incurre el legislador a veces al consagrar normas procesales, podemos encontrar en el siguiente caso: debemos estar de acuerdo que en nuestra ley procesal laboral el juez no puede iniciar de oficio un proceso de tutela laboral, de manera que el dispositivo resulta plenamente vigente en esa parte, sin embargo, y tratándose de la posibilidad que tiene las partes de terminar el proceso (también manifestación elocuente del dispositivo), el artículo 495 inciso 2° señala que el juez *se abstendrá de autorizar cualquier tipo de acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva de derechos fundamentales*, dando a entender prima facie que no debe autorizar acuerdos en ese caso, pero nada impide que el denunciante trabajador se desista de la demanda y nada impide que, no obstante la falta de aprobación, el trabajador sea objeto de una negociación abusiva extra proceso que lo obligue a desistirse, en cuyo caso y previo traslado no se ve razón jurídica alguna para negar un desistimiento de la demanda. Lo que demuestra que la naturaleza de las cosas hace que, en definitiva y aunque algunos lo desconozcan, son los ciudadanos quienes determinen si requieren la tutela judicial y como quieren que se materialice. Lo que debe hacer el legislador es garantizar el acceso a la jurisdicción, con un proceso con garantías para todos los litigantes y sentencias razonadas y motivadas, para que el ciudadano que concurra a requerir tutela, conozca cual es la razón fáctica y jurídica que resuelve su conflicto.

Se ha decidido dejar para el final una cuestión que sirve para explicar la idea que se expone en este apartado. En general, se observa en el mensaje con el que se envía el proyecto de reforma al proceso laboral una fuerte preocupación por procesos orales, públicos, rápidos,



concentrados y con muchas facultades para el juez, como si dichas reglas fueran las únicas que garantizan la tutela efectiva de los derechos de los trabajadores en juicio, lo que demuestra, una vez más, que el legislador pretende, con estas modificaciones, equiparar aquella desigualdad en el plano de la realidad social con normas procesales. Sin embargo, una de las cuestiones más relevantes de la reforma al proceso laboral chileno (y que, novedosamente no fue objeto de reforma legal sustancial) fue la instalación de defensa letrada especializada para el trabajador a través de las oficinas de Defensa Laboral dependientes de la Corporación de Asistencia Judicial. Y es relevante este aspecto pues precisamente está relacionado con uno de aquellos principios procesales que denominamos como jurídico naturales y que es el derecho a la defensa en el proceso. Así, con asistencia letrada técnica, el proceso laboral como instrumento de resolución de conflictos se legitima<sup>73</sup>, lo que claramente tiene una contrapartida, y es que la debida defensa en juicio no puede justificar ni subsidios ni atenuaciones de los principios que sustentan el proceso (tanto los jurídico naturales como los técnicos). Por ello, razón tiene Rodríguez cuando expresa que “La solución no está en llevar al juez a la posición de una de las partes y convertirla en su defensora, sino más bien, lo que se debe buscar es la regulación de ciertas medidas tendientes a garantizar el real e igualitario acceso de todos los trabajadores a la justicia”<sup>74</sup>, entre las cuales está evidentemente la instalación de tribunales especializados y la instauración de una defensa letrada técnica, cuestión que es de la mayor relevancia, como se ha explicado y que justifica las acertadas reglas del artículo 434 del Código del Trabajo que obliga a las partes a comparecer patrocinada con abogado y representada por persona legalmente habilitada para actuar en juicio y del artículo 431 inciso 3 que prescribe que las defensas orales sólo podrán ser efectuadas por abogados habilitados. Tal como nos indica un fallo de la I. Corte de Apelaciones de Puerto Montt cuando resuelve un recurso de nulidad laboral interpuesto por la reclamante en un proceso de reclamo de resolución administrativa, en que el letrado que asistió a la empresa reclamante erró en el señalamiento de la norma e invocó como causal de nulidad la infracción a la garantía

---

<sup>73</sup> Basta recordar que anteriormente la defensa de los trabajadores se realizaba por egresados de la carrera de Derecho a cargo de un abogado.

<sup>74</sup> RODRIGUEZ (2012), p. 810.



constitucional del artículo 19 N° 3 de la Constitución Política, “El juez a quo no puede subsidiar las falencias o errores de los intervinientes, que en todo caso se trata de letrados, de abogados, a quienes se supone necesariamente conocedores del derecho, de otra forma no podrían representar ni defender los derechos de sus mandantes. El juez no puede, como se ha dicho, subsidiar a una de las partes en el proceso, no puede suplir las falencias de uno en desmedro del otro”<sup>75</sup>.

## **5. El objeto del proceso en el proceso laboral. La petición como un elemento identificador.**

Determinada la vigencia del dispositivo como principio del proceso laboral, cabe ahora expresar que alcances tiene afirmar dicha vigencia, para lo que, en este apartado, se revisará someramente que debemos entender por objeto del proceso y la exigencia de congruencia y si estos institutos imperan el proceso laboral. De esta forma podremos concluir si las medidas de reparación en un proceso de tutela laboral forman parte del objeto del proceso y si la sentencia está limitada por dicho objeto.

Tal como lo indica Picó i Junoy “la determinación de lo que sea objeto del proceso es uno de los temas más arduos de la ciencia procesal moderna, pues produce efectos sobre diversos institutos procesales, entre los cuales cabe destacar la litis pendencia, la modificación de la demanda, las acumulaciones de acciones y de procesos, la congruencia o la cosa juzgada”<sup>76</sup>, razón por la que en esta parte se expondrán sucintamente ideas básicas que permiten ubicar conceptualmente el problema planteado.

En el proceso civil en general el objeto del proceso “en sentido propio, es aquello sobre lo que, en cada proceso, se proyecta la actividad jurisdiccional o procesal: la del juzgador y la de las partes. Con términos clásicos, el objeto del proceso es la cosa (en sentido amplio y, a la vez,

---

<sup>75</sup> I. Corte de Apelaciones de Puerto Montt, Rol N° 194-2012, 3 de enero de 2013.

<sup>76</sup> PICÓ I JUNOY (2011), p. 169.





propio) de la que un proceso trata: la res de qua agitur, la cosa de que se trata, que, en los procesos civiles regidos por el denominado principio dispositivo, es, a su vez, la res in iudicio deducta (la cosa llevada a juicio)”<sup>77</sup>.

Existiendo consenso en orden a que los elementos del dispositivo son: que la actividad jurisdiccional sólo puede iniciarse ante la petición del interesado; que la determinación concreta del interés cuya satisfacción se solicita del órgano jurisdiccional es exclusiva facultad de las partes, marcando los límites del objeto del juicio y no puede el juez modificar sus elementos y que el órgano jurisdiccional debe ser congruente con los límites impuestos por la pretensión y la resistencia<sup>78</sup>, debe determinarse cuales son los elementos individualizadores del objeto del proceso.

De la Oliva precisa que, en contraposición al proceso penal, el proceso civil “comienza con un objeto perfilado o preciso (una concreta pretensión de tutela judicial) y, de ordinario, toda actividad procesal se desenvuelve respecto de tal objeto”<sup>79</sup> pretensión que implica la petición de tutela frente a otro sujeto determinado y con un contenido concreto, para que se dicte una sentencia con unos precisos pronunciamientos, “el sistema jurídico-procesal exige, además, a los sujetos que pretenden tutelas jurisdiccionales concretas que, a su entender, fundamentan lo que específicamente piden al órgano jurisdiccional”<sup>80</sup>, de forma que los elementos identificadores del objeto del proceso (del objeto necesario y principal) son unos *sujetos*, una *petición o petitum* y un *fundamento* o causa de pedir (causa petendi), según la terminología clásica y universalmente aceptada”<sup>81</sup>. En el mismo sentido se ha afirmado que, desde el estudio científico del Derecho Procesal, es *communis opinio* que la identificación del objeto del proceso [o de la acción, o de la pretensión] se realiza con base en sus tres elementos definidores: los sujetos, el *petitum* y *la causa petendi*” de forma que la variación en alguno de

---

<sup>77</sup> DE LA OLIVA (2005), p. 24.

<sup>78</sup> HUNTER (2010), pp. 155-156.

<sup>79</sup> DE LA OLIVA (2005), p. 27.

<sup>80</sup> DE LA OLIVA (2005), p. 41.

<sup>81</sup> DE LA OLIVA (2005), p. 42.



los elementos señalados “cambia la acción o el objeto del proceso, se introducen nuevas cuestiones y se alteran los términos precisos del litigio, con indudable merma del derecho de defensa de la otra parte”<sup>82</sup>. Para otros y en base a la distinción que hace el autor entre objeto del proceso y objeto del debate (este último compuesto tanto del objeto del proceso definido por el actor como de la resistencia del demandado). “Para singularizar el objeto del proceso bastan dos elementos: el elemento objetivo, *petitum* (Antrag) y el elemento causal, causa *petendi* (Sachverhalt), puesto que el núcleo en torno al cual giran todas las actividades de las partes constituye la petición fundada (a saber, “*meritum causae*”, fondo) presentada por el actor”<sup>83</sup>.

Conforme lo señalado, un elemento identificador del objeto del proceso es la petición o *petitum*, por lo que cabe determinar si la pretensión de que se reparen las consecuencias de la vulneración de derechos fundamentales forma parte de este elemento del objeto del proceso y que exigencias debe tener esta pretensión. “El *petitum* asumirá, en concreto dos aspectos diversos: en la vía inmediata, la demanda se dirige al juez, al que se le pide no la cosa o prestación objeto del derecho material, sino una resolución: la condena del demandado, la mera declaración del derecho, el cambio jurídico. En la vía mediata, la demanda se dirige contra el demandado, del que se pide un determinado bien de la vida: una cosa, una pretensión, una abstención, una sujeción a lo establecido en la sentencia...etc. Si varía alguno de estos elementos (tanto el objeto inmediato como el mediato) varía la acción. Lo que se pide determina de forma directa la resolución judicial concretada en el fallo de la sentencia”<sup>84</sup>. Gimaraes resalta con mayor claridad que el *petitum* tiene dos aspectos, el inmediato que “tiene como fin la naturaleza de la prestación jurisdiccional” (declarativa, constitutiva, de condena, de ejecución, de mandamiento) y el mediato que “tiene como fin el contenido de la decisión, esto es, atiende siempre a un bien de la vida al que se refiere la tutela solicitada” y citando a Serra

---

<sup>82</sup> TAPIA (2000), p. 18.

<sup>83</sup> GIMARAES (2004), p. 145.

<sup>84</sup> TAPIA (2000), p. 20.



Domínguez señala que dicho bien debe estar “en relación con una norma jurídica que es precisamente el que la confiere relevancia jurídica”<sup>85</sup>.

Alguien podría sostener que la petición como elemento del objeto del proceso admite maneras amplias de expresarse que implique dar al juez una especie de facultad para encontrar la forma que estime necesaria para tutelar su derecho vulnerado, de forma que la precisión de la petición no fuere un elemento necesario. Al respecto De la Oliva señala que “incumbe al demandante o actor (si se trata de reconvención, al demandado) la carga de concretar lo que se pide. Otra cosa, es decir, una demanda sin petición o sin petición determinada –por ejemplo, la de que se resuelva “lo que en derecho proceda” o algo semejante- no es admisible en nuestro sistema jurídico (ni en prácticamente ninguno de los del llamado mundo occidental). Esto no significa que se imponga al actor o demandante (o, en la reconvención al demandado) la sujeción a severos requisitos de forma para manifestar lo que se pretende. No existen tales requisitos, al estilo de la *nominatio actionis*. Pero se establece la carga de pedir una tutela concreta”<sup>86</sup>. Resalta la relevancia de la pretensión el autor F. Hoyos quien sostiene que acción y pretensión están indisolublemente unidas pero muestran sus diferencias, siendo esta última el cordón umbilical que une a la acción con el derecho material en litigio<sup>87</sup>. Tan relevante es la precisión en la petición que se formula al tribunal que ella permite clasificar las acciones, tal como nos señala Tapia, dependiendo de las finalidades que persiga en mero declarativas, constitutivas y de condena, pudiendo un mismo derecho dar lugar a distintas peticiones en los términos señalados, la concreción de la petición identificará el objeto concreto de cada proceso, por lo que “es necesario que en la demanda se exprese con claridad esa concreta petición: tanto la concreta clase de tutela (la declaración de un derecho, la constitución de una relación jurídica, la condena del demandado) como el singular bien jurídico respecto del que se pide la tutela”<sup>88</sup>.

---

<sup>85</sup> GIMARAES (2004), p. 156.

<sup>86</sup> DE LA OLIVA (2005), p. 43.

<sup>87</sup> HOYOS (1987), p. 132.

<sup>88</sup> TAPIA (2000), p. 20.



Pero tratándose del proceso laboral –al que muchas veces le atribuyen la necesaria carencia de formalismos propios del proceso civil- cabe preguntarse si la fijación clara y precisa de peticiones que amarren al juez en su resolución, constituye un elemento identificador y necesario del objeto del proceso.

La corriente doctrinaria vinculada a atribuir al juez un papel más activo en el proceso (desde ser un rector del proceso hasta colaborar activamente a favor de una de las partes para lograr la solución justa) aboga por la vinculación directa del juez a los derechos indisponibles o irrenunciables de las partes. Se sostiene por exponentes de esta corriente que, si bien “las partes pueden disponer de sus pretensiones y defensas –disponibilidad del derecho material-, sea abandonándolas expresamente (desistimiento), o tácitamente (caducidad de la insistencia), ya declinándolas (allanamiento), o bien ajustándoles o componiéndolas (transacción, conciliación). Como regla, estando en juego tan solo su propio interés, tales actitudes vinculan al juez civil. Por excepción, si se trata de derechos imperativos indisponibles por estar sustentados en un interés general, corresponde al juez evaluar sobre su procedencia y aun negar su procedencia. Es, precisamente, en el terreno de las cuestiones en que gravita el interés general –social o institucional- donde el protagonismo del juez encuentra amplias posibilidades, como garante, controlador y aun gestor de los derechos que pertenecen a la comunidad en su conjunto. Así, v. gr., cuando se trata de los intereses difusos o fragmentados, como la protección del medio ambiente o de los consumidores en general. La reformulación de los conceptos tradicionales de derecho subjetivo y legitimación para obrar, constituye el correlato lógico de la creciente necesidad de amparo de tales intereses. En esa evolución, afloran con caracteres propios los denominados derechos públicos subjetivos que cobijan, también, el orden político institucional”<sup>89</sup>, argumento que, llevado al campo del proceso laboral (para resolver controversias que versan sobre derechos irrenunciables, pero sólo mientras subsista el contrato de trabajo), podrá permitir sostener el poder del juez para negar la disposición de ellos.

---

<sup>89</sup> BERIZONCE (1999), p. 371.



Pero lo cierto es que la pretensión como elemento del objeto del proceso es un concepto eminentemente procesal y, desde ese punto de vista parece ser independiente del derecho material que se invoca y de los fundamentos fácticos y jurídicos que le sirven de sustento y al decir de Gimaraes, no es cualquier pretensión sino una declaración de voluntad “con el fin de obtener un concreto pronunciamiento por parte de los órganos jurisdiccionales, en donde esta asume la función esencial de individualizar el tipo de declaración de voluntad”<sup>90</sup>. Por lo que la petición es el elemento esencial que trae dentro de sí una declaración concreta y particular de voluntad.

En el proceso de tutela laboral, independiente de la naturaleza de la garantía que se invoca, si hay interés en que las consecuencias de una vulneración sean reparadas o resarcidas, ello debe expresarse en una pretensión concreta de condena, puesto que “se caracteriza por la imposición al demandado de una obligación de prestar algunas cosa debida al actor, esto es, cuando pretendemos del demandado un *oportere*”<sup>91</sup>.

Nuevamente se hace necesario referirnos al proceso laboral en España en donde se ha expresado, sobre la base del análisis del artículo 1 de la LPL<sup>92</sup>, la relevancia de la pretensión en dicho proceso la que resulta fundamental pues constituye la construcción jurídica destinada a remediar, en derecho, el problema planteado por la reclamación de una persona frente a otra. La pretensión procesal aparece como el objeto del proceso, entendiendo por el mismo “la materia sobre la que recae el complejo de elementos que al proceso integran, es decir, aquel sustrato, desligado de los sujetos y de las actividades que en el proceso se verifican, pero que sirve como soporte en el que unos y otros se apoyan, o sea, como materia (lato sensu) en que

---

<sup>90</sup> GIMARAES (2004), p. 132.

<sup>91</sup> GIMARAES (2004), p. 182.

<sup>92</sup> La norma citada en el texto es idéntica a la que hoy está en vigencia y corresponde al artículo 1 de la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción social, que establece que “Los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del Derecho, tanto en su vertiente individual como en la colectiva, incluyendo aquellas que versen sobre materias laborales y de Seguridad Social, así como de las impugnaciones de las actuaciones de las Administraciones Públicas realizadas en el ejercicio de sus potestades y funciones sobre las anteriores materias”.



se perfila el contenido del proceso todo, prestándole una significación unívoca en el mundo de la realidad a que la figura le pertenece”<sup>93</sup>.

La pretensión así descrita tanto en el proceso civil como el laboral delimita el objeto del proceso, por ello es de suma relevancia la determinación nítida de cual es la acción que el demandante ejercita con su demanda, debiéndose concretar lo que se pide (*petitum*) en virtud de una causa o causas de pedir (*causa petendi*), sin que quepa indefinición en la configuración del objeto de la controversia litigiosa, pues ello determinará también la defensa de la parte contraria como el propio contenido de la sentencia.

Si este razonamiento lo llevamos a nuestro proceso laboral, lo cierto es que, si el procedimiento de tutela laboral se sujeta a las normas del procedimiento de aplicación general, el artículo 446 del Código del Trabajo establece expresamente que la demanda debe contener “*La enunciación precisa y concreta de las peticiones que se someten a la resolución del tribunal*”. Exigencia que aparece más fuerte en el referido procedimiento desde que el artículo 490 del mismo Código requiere además, de aquellos requisitos, “*la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada acompañándose todos los antecedentes en los que se fundamenta*”. Se constata así que la enunciación concreta y precisa de las peticiones es un requisito de la pretensión expresada en la demanda que debe cumplir la “denuncia” en un procedimiento de tutela laboral.

## **6. La congruencia de la sentencia en el proceso laboral.**

Tal como ocurre con los institutos descritos precedentemente, la congruencia procesal ha sido objeto de permanentes descripciones y definiciones tanto en su concepto como en su contenido y alcances<sup>94</sup>, de manera que lo que se pretende es fijar ciertos criterios para dar certeza al desarrollo del trabajo. Así nos señala Tapia Fernández que no es fácil dar con una

---

<sup>93</sup> MONEREO (2010), p. 114.

<sup>94</sup> BOTTO (2006) pp. 127-143.



fórmula positivamente definitoria o descriptiva de la congruencia y las ya aportadas por la doctrina y la jurisprudencia no consiguen superar una vaguedad cargada de problemas. “En cualquiera de estas definiciones se advierte que lo que hay que comparar en una sentencia para observar si esta guarda o no ajuste con lo pedido por las partes es lo decidido por el juez en el fallo de la sentencia y lo solicitado por las partes en el suplico de sus escritos de alegaciones”<sup>95</sup>, sosteniendo que la congruencia de una sentencia va más allá de lo expresado, debiendo pasar por un examen mucho más minucioso y complejo, entendiendo por pretensiones de las partes tanto los sujetos, el petitum, la causa de pedir y las excepciones del demandado<sup>96</sup>. La anterior descripción permite distinguir distintos tipos de incongruencia, resaltando en relación con el objeto del proceso, la denominada incongruencia objetiva que se produce “cuando existe un desajuste entre las pretensiones formuladas en la demanda o reconvencción y la decisión jurisdiccional que las dirime”<sup>97</sup>.

Independientemente de la postura más “activista” o “neutral” que se tenga del rol de un juez en todo proceso, la congruencia siempre aparece como exigencia de la actuación judicial, desde que ella se ha identificado con el principio lógico de la identidad que constituye “una directriz relativa a la correspondencia que debe existir en todo proceso judicial entre la pretensión principal más las pretensiones desestimatorias o reconventionales formuladas por las partes y los que el juez resuelve en la sentencia”<sup>98</sup>. Constituye la congruencia “uno de los principios fundamentales de la lógica junto con los de la no contradicción, tercero excluido y razón suficiente, debiendo entenderse que aludimos a los principios rectores de la lógica formal, vale decir a la disciplina que estudia las inferencias válidas con relación únicamente a su forma”<sup>99</sup>.

---

<sup>95</sup> TAPIA (2000), p. 99.

<sup>96</sup> TAPIA (2000), p. 101.

<sup>97</sup> DE LOS SANTOS (2009), p. 15.

<sup>98</sup> DE LOS SANTOS (2011), p. 200.

<sup>99</sup> DE LOS SANTOS (2009), p. 10.



La doctrina nacional ha orientado la infracción a la congruencia cuando sobrepasa los límites cuantitativos que ha fijado la petición concreta del litigante, pero puede tener lugar igualmente si en la justificación de la decisión se produce una desviación de entidad tal que involucre modificar las razones en virtud de las cuales fue planteada la petición, de manera que la congruencia se mide y verifica por la adecuación que tiene que existir entre la parte dispositiva de la sentencia con los términos en que los litigantes han formulado sus planteamientos, pero “no se trata de una cuestión de carácter literal sino que debe atenderse tanto al *sentido y alcance* de la proposición efectuada por el litigante como al sentido y alcance del fallo pronunciado. Comporta, entonces, un ejercicio de interpretación y no de simple gramaticidad, sin perjuicio que pueda haber situaciones en que el solo texto baste para definir la concurrencia del vicio”<sup>100</sup>. Para la E. Corte Suprema la infracción a la congruencia se produce cuando la sentencia altera el contenido de las acciones y de las excepciones, “cambiando de objeto o modificando su causa de pedir; ocurre también cuando la sentencia otorga más de lo pedido por las partes en sus respectivos escritos que fijan la competencia del tribunal”<sup>101</sup>.

La congruencia aparece, por cierto, como nota distintiva del principio dispositivo en cuanto “Las resoluciones judiciales deben ser congruentes con el objeto procesal determinado por las partes, por lo que resulta de plena vigencia el brocardo *ne eat index ultra petita partium*. Si las partes delimitan los términos del debate judicial, es evidente que el juez no puede alterarlo, pues, de lo contrario, sería tanto como admitir que aquellas, en última instancia, pierden el control sobre el verdadero objeto del proceso”<sup>102</sup>. Una visión más amplia nos comparte Gimaraes desde que “las resoluciones judiciales deben referirse no sólo al objeto del proceso, que trae consigo un enfoque parcial del principio, sino principalmente al objeto del debate, que representa una visión completa del principio, ya que engloba tanto la pretensión procesal del actor como a las excepciones del demandado. Por ello, las decisiones judiciales

---

<sup>100</sup> ASTUDILLO (2012), p. 178.

<sup>101</sup> LANATA (2011 a), p. 203.

<sup>102</sup> PICÓ I JUNOY (2011), p. 171.





deben ser congruentes no sólo con la pretensión procesal sino también con la fundamentación de la resistencia”<sup>103</sup>.

Pero, además, y esto es sumamente importante, la congruencia debe ser analizada como un componente del estándar de debido proceso. En efecto, como requisito de la sentencia, en definitiva regula el debate entre las partes y es una garantía de igualdad, desde que el objeto no sólo está determinado por la pretensión y su causa de pedir, sino que termina de estructurarse cuando el demandado se defiende, de manera que, formulada la pretensión es evidente que el demandado arma su defensa en base a ella, no debiendo ser sorprendido posteriormente si se acoge una pretensión no pedida o distinta de ella. La exigencia de congruencia posibilita el eficaz derecho al debate y la defensa, permite que las partes descansen en el respeto que ella debe inspirar en el sentenciador y es por ello que una sentencia que otorga más de lo pedido o se extiende a puntos no sometidos a discusión puede ser anulada. En el mismo sentido se sostiene que “la congruencia constituye un requisito necesario y de inexcusable observancia como condición del debido proceso adjetivo, mientras, para otros, la congruencia es un postulado lógico que en el ámbito procesal deriva del tipo dispositivo”<sup>104</sup>.

En definitiva la congruencia es relevante para este estudio desde que se constituye como una nota del principio dispositivo –el que, como hemos señalado informa el proceso laboral-, y por otra parte aparece como garantía para las partes y límite para el juez, pues el litigante no puede ser sorprendido en el devenir del juicio y el tribunal, no puede exceder el objeto del proceso, convirtiéndose en parte fundamental de la garantía del debido proceso.

Como hemos descrito anteriormente las posturas que persiguen un rol más “activo” del juez en los procesos abogan incluso por una limitación a la congruencia. De partida y no menos controvertida está la afirmación de que el juez no se encuentra limitado por la fundamentación

---

<sup>103</sup> GIMARAES (2004), p. 139.

<sup>104</sup> DE LOS SANTOS (2009), p. 10.



jurídica de las partes del litigio. En virtud del principio *iura novit curia* el juez no se encontraría vinculado por las calificaciones jurídicas que hacen las partes, “no podría variar los términos en que quedó planteada la litis, ni infringir el principio de congruencia. Como la pretensión se identifica por el fundamento de hecho y no por el derecho que mencionan las partes, los magistrados tienen el deber –propio de la función jurisdiccional- de discurrir y dirimir la litis con prescindencia de las normas alegadas por aquellas. A condición de que no se altere la relación procesal ni se modifiquen los hechos constitutivos de la pretensión y la *causa petendi* que la fundamenta, pues entonces se quebrantaría la garantía constitucional de la defensa en juicio”<sup>105</sup>. Sin embargo, hay quienes van más allá e incluso plantean en el proceso civil ciertas flexibilizaciones de la congruencia en relación con el *petitum*, sosteniendo que “La congruencia de la sentencia con el *petitum* inicialmente formulado no impide que, excepcionalmente, el juez pueda admitir su cambio: así, por ejemplo, pensemos en el supuesto en que la petición de la demanda deviene, durante el proceso, de imposible cumplimiento, en cuyo caso puede permitirse su alteración para cambiarla e introducir una nueva que tenga estrecha relación con la inicial, siempre que no se altere “*la causa de pedir*”. Pero al igual que hemos comentado para la *causa petendi*, la admisión de este cambio de *petitum* “tan sólo es posible a instancia de parte y siempre que a la contraria se le permita ejercer su derecho a defensa”<sup>106</sup>. Se plantea así que, siendo la congruencia un estándar de debido proceso, cualquier facultad concedida al juez de flexibilizar la congruencia no puede vulnerar el derecho a defensa y siempre el ejercicio de tales facultades no debe agravar tal derecho ni puede comprometer la igualdad con que corresponde tratar a las partes, constituyéndose ambos “en límites esenciales a la potestad judicial de flexibilizar la congruencia”<sup>107</sup>. Se debe necesariamente señalar, frente a esta afirmación, que si la relación procesal está trabada, si las partes ya expusieron sus postulados fácticos y jurídicos en el juicio y la ley no contempla la posibilidad de ampliaciones o complementaciones posteriores –como ocurre en nuestro proceso laboral- no se divisa en qué momento el tribunal cautelará la igualdad de las partes y su derecho a la defensa si planea

---

<sup>105</sup> BERIZONCE (1999), p. 377.

<sup>106</sup> PICÓ I JUNOY (2011), p. 171.

<sup>107</sup> DE LOS SANTOS (2009), p. 13.



“flexibilizar” la congruencia, resolviendo cuestiones distintas a las pedidas o no solicitadas dado que la resolución del juicio se produce en la sentencia y las partes ya no podrían plantear cuestionamiento alguno frente a la resolución del tribunal; habría que imaginar una posible resolución del asunto en la audiencia preparatoria o de juicio y, previa advertencia a las partes, abrir debate sobre la resolución de una cuestión distinta a la pedida.

La incorporación de la garantía de la tutela efectiva de los derechos y la necesaria compatibilización con las restantes garantías, ha motivado a sostener que la congruencia debe ser revisada y “admitir excepciones a la exigencia de congruencia a fin de no incurrir en ritualismos excesivos, que impidan la efectiva tutela procesal de los derechos”<sup>108</sup>. Para otros, la congruencia puede colisionar, de hecho, con ciertos derechos legalmente irrenunciables estatuidos por reglas imperativas de orden público –derechos sociales, en general-, cuando por error o ignorancia o estado de necesidad no son reclamados en la demanda o son renunciados bajo presión de las circunstancias como la excesiva duración del proceso<sup>109</sup>. Debemos aquí traer la idea ya expresada anteriormente, en orden a que el proceso con litigantes asistidos con abogados permite la existencia de un proceso con debida defensa para todos los litigantes y con igualdad entre ellos que proscribe flexibilizaciones. Resulta evidente que un proceso con abogados debiera evitar el error, la ignorancia, el estado de necesidad o renunciaciones bajo presión, debiendo destacar en nuestra realidad la actividad de la Oficina de Defensa Laboral que, con la asistencia de abogados especialistas en la materia y con amplia cobertura de atención, permite a los trabajadores acceder a defensa técnica y de calidad.

Bajo la idea de que la estricta aplicación de institutos procesales como la congruencia afectan la necesidad de tutela efectiva de los derechos, se ha sostenido que, cuando se habla de flexibilización de la congruencia, se hace referencia “a las necesidades insoslayables que se verían traicionadas si se acatara –siempre y machaconamente- la ortodoxia procesal en la materia” no debiendo olvidarse que “su finalidad fue proteger a los justiciable y no

---

<sup>108</sup> DE LOS SANTOS (2011), p. 200.

<sup>109</sup> BERIZONCE (1999), p. 378.



perjudicarlos, merced a interpretaciones rígidas y formalistas de sus alcances”<sup>110</sup> de manera que debe tenderse a optimizar la congruencia, de modo tal de conseguir que ésta no se convierta en un obstáculo para asegurar la tutela efectiva de los derechos”<sup>111</sup>, lo que permite, en el proceso civil, conceder algo distinto a lo pedido por las partes cuando no se aparta “del marco normativo propuesto por los contradictores y sin haberse generado una nueva instancia en cuyo seno se conceda algo no pedido por las partes”<sup>112</sup>, estando obligado el tribunal para escudriñar cual era el resultado práctico equivalente perseguido por el actor o reconviniente a la hora de encontrarse frente a la necesidad de no otorgar exactamente lo pedido por aquellos, “lo que interesa es satisfacer el resultado práctico adecuado a lo perseguido por el accionante y a las circunstancias del caso y no tanto acceder a otorgar exactamente lo reclamado por aquel”<sup>113</sup>.

Quizás y con fundamento en su ordenamiento jurídico, la doctrina argentina se permite razonar la existencia de atenuaciones a la congruencia, desde que, como lo señala De los Santos y precisamente en materia laboral se da la posibilidad de fallar *ultrapetita*, según establece el artículo 56 de la ley 18.345 de procedimiento laboral en cuanto señala que “Los tribunales podrán fallar ultra petita, supliendo la omisión del demandante”, disposición que se funda en el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, que contempla el artículo 12 de la Ley de Contrato de Trabajo (20.744)”<sup>114</sup>, lo que no resulta aplicable a nuestra legislación desde que la irrenunciabilidad de los derechos laborales subsiste mientras lo haga el contrato de trabajo, en cambio, el citado artículo 12 de la Ley de contrato de trabajo argentina establece que “*será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de*

---

<sup>110</sup> PEYRANO (2011), p. 240.

<sup>111</sup> PEYRANO (2011), p. 242.

<sup>112</sup> PEYRANO (2011), p. 242.

<sup>113</sup> PEYRANO (2011), p. 245.

<sup>114</sup> DE LOS SANTOS (2011), p. 218.



*derechos provenientes de su extinción.* Así la irrenunciabilidad en dicha legislación aparece mucho más amplia que la consagrada en nuestra ley laboral sustantiva.

Sin perjuicio de ello, los derechos cuya vulneración se pide que cesen y sean reparados los daños ocasionados, no son exclusivamente los derechos laborales específicos sino los derechos fundamentales del trabajador como ciudadano, lo que, tal como hemos indicado anteriormente, no afecta la pretensión como concepto procesal, es decir, independiente de la formulación normativa de los derechos cuya tutela se requiere en el proceso de tutela laboral, ello no alcanza para dar una fisonomía propia a dicho proceso, de forma que la manera en que ellos son ejercidos ante un tribunal, conlleva la necesaria formulación de una pretensión de reparación para que el demandado sea condenado a reparar las consecuencias de la vulneración alegada.

Si llegamos a la conclusión que el principio dispositivo es aplicable al proceso laboral; que como consecuencia de aquel, el objeto del proceso lo delimitan las partes mediante las pretensiones que formulan al tribunal y que dichas pretensiones deben ser claras y concretas, lo cierto es que la congruencia es un requisito ineludible de la sentencia en materia laboral y, en especial, en el proceso de tutela laboral, cuando el actor pide medidas de reparación, debiendo el tribunal ser congruente con lo pedido y resolviendo aquello que le ha sido sometido a su decisión.

De la doctrina procesal uruguaya, tradicional promotora de la autonomía del derecho procesal del trabajo, puede extraerse alguna apertura a la admisión de fallos dictados ultra petita en materia laboral, fundados en el carácter de orden público de las normas del trabajo, de la aplicación del principio protector, la irrenunciabilidad y de la exposición de casos excepcionales de legislación comparada donde se admite la sentencia mas allá de lo pedido por las partes. De aquello se concluyen que es admisible la posibilidad de fallar ultra petita en su aspecto cuantitativo, es decir, modificando el quantum de la pretensión en tanto el mismo tenga apoyo en normas de orden público, pero se entiende que, en su actual sistema procesal,



“fundamentalmente dispositivo, el fallo extra petita no es admisible, ya que implica la modificación del objeto del juicio y produce una violación al debido proceso y en consecuencia la indefensión del demandado, que se verá sorprendido por el juez a través de la sentencia”<sup>115</sup>. Por su parte el profesor A. Plá, sosteniendo que el dispositivo desde el punto de vista procesal es inobjetable y que sólo excepcionalmente se contempla la posibilidad de que el tribunal ejerza una facultad para modificar la pretensión en la audiencia preliminar, no impulsa la eliminación de este principio “porque constituye un supuesto imprescindible para la decisión judicial apropiada y equitativa. En efecto, si no se aplicara desaparecería la garantía del debido proceso y el empleador podría invocar justificadamente la indefensión ya que no ha podido exponer sus razones ni presentar pruebas sobre temas que ignoraba que fueran el objeto de la controversia. El principio de contradicción, del cual deriva el de congruencia, parece indispensable al régimen contencioso”<sup>116</sup>.

En nuestra legislación, la falta de congruencia está recogida expresamente como causal de nulidad de la sentencia en el juicio laboral, conforme lo establece el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, recogiendo tanto “la *ultra petita*, esto es, cuando la sentencia hubiere otorgado más allá de lo pedido y también a la *extrapetita* cuando se extendiere a puntos no sometido a la decisión del tribunal. No se ha hecho referencia directa a la *infra petita*, pero sin duda que la existencia de decisiones contradictorias implica que éstas se anulen y lleva a la omisión de pronunciamiento sobre lo pedido, lo que nos permite concluir que las tres formas de incongruencias expuestas por la doctrina constituyen vicios que pueden llevar a la anulación de la sentencia”<sup>117</sup>.

De la misma manera la legislación procesal laboral española recoge la incongruencia como causal de casación de la sentencia, al referirse al quebrantamiento de las formas esenciales del juicio (contemplado hoy día en el artículo 207 de la ley N° 36/2011 Reguladora de

---

<sup>115</sup> RUSSO et al. (2005), p. 295.

<sup>116</sup> PLÁ (1978), p.182

<sup>117</sup> LANATA (2011 b), p. 203.



la Jurisdicción Social) concepto que incluye infracciones de dos tipos. De un lado, la de “las normas reguladoras de la sentencia, a cuyo través adquieren relevancia en casación las exigencias respecto de ésta, sean generales a todo el ordenamiento o específicas del proceso laboral. Las generales incluyen el requisito de la congruencia (ajustarse al debate)”<sup>118</sup>.

En relación con el alcance que debe tener la actividad jurisdiccional en orden a si la “tutela judicial efectiva” de un trabajador en un procedimiento de tutela, implica sobrepasar los límites de la misma protección que pide el trabajador, Picó i Junoy sostiene que conforme a la doctrina asentada por el Tribunal constitucional español que expone este autor en su obra, el derecho de todas las personas a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos incluye, a modo de resumen, los siguientes aspectos: el derecho de acceso a los tribunales; el derecho a obtener una sentencia fundada en derecho congruente; el derecho a la efectividad de las resoluciones judiciales; y el derecho al recurso legalmente previsto<sup>119</sup>, de manera que la incongruencia de las sentencias aparece cuando se confronta la parte dispositiva del fallo con el objeto del proceso “limitado por sus elementos subjetivos –partes- y objetivos –causa petendi y petitum-, de manera que la adecuación debe entenderse tanto a la petición como a los hechos esenciales que la fundamentan”<sup>120</sup>. Aparece así que la congruencia procesal constituye uno de los aspectos que deben incluirse en la garantía de la tutela judicial efectiva, admitiéndose la incongruencia cuando “la sentencia del tribunal versa sobre puntos o materias que, de acuerdo con la ley, el tribunal está facultado para introducir *ex officio*, como ocurre con las materias relativas a los presupuestos procesales por su carácter de orden público”<sup>121</sup> cuestión que no constituye novedad alguna.

La doctrina procesal laboral española sostiene que la pretensión delimita el objeto del proceso, por ello es de suma relevancia la determinación nítida de cual es la acción que el

---

<sup>118</sup> ALBIOL et al. (2010), p. 429.

<sup>119</sup> PICÓ I JUNOY (2012), p. 57.

<sup>120</sup> PICÓ I JUNOY (2012), p. 82.

<sup>121</sup> PICÓ I JUNOY (2012), p. 85.



demandante ejercita con su demanda. La pretensión se concreta en lo que se pide (*petitum*) en virtud de una causa o causas de pedir (*causa petendi*), sin que quepa indefinición en la configuración del objeto de la controversia litigiosa, pues ello determinará también la defensa de la parte contraria como el propio contenido de la sentencia. “Asimismo, en coherencia con esta construcción, la propia sentencia que resuelve sobre la pretensión debe ser congruente con la misma, debiendo existir una relación lógica entre lo que se da y lo que se pide, entre lo que se peticiona en la demanda y lo que se resuelve, existiendo mecanismos procesales que garantizan la exigencia de congruencia”<sup>122</sup>.

## **7. Breve referencia a la situación de la jurisprudencia nacional en la materia.**

La revisión de diversos fallos en materia laboral permite afirmar que, en términos generales, la jurisprudencia analizada de la E. Corte Suprema, es reiterativa en reconocer a la congruencia como un requisito de la sentencia.

En este sentido algunas sentencias han precisado que, para incurrir en el vicio de ultrapetita “la sentencia debe abordar puntos no sometidos a la decisión del tribunal, tanto en relación a lo pedido, como a lo discutido por las partes, por lo que la irregularidad se debe hacer patente en la decisión de la controversia, de modo que para definir si existe la ultrapetita alegada, en cualquiera de sus formas, ha de analizarse el escrito que contiene las pretensiones del actor, la respuesta del demandado y comparar los términos de dicha discusión con la decisión del fallo impugnado”<sup>123</sup>. Por otra parte y en causa laboral por despido injustificado, conociendo de un recurso de casación en el fondo, nuestro máximo Tribunal estableció que conforme a la congruencia “debe existir conformidad entre todos los actos del procedimiento aisladamente considerados, mismos que componen el proceso. Se enlaza entonces la

---

<sup>122</sup> MONEREO (2010), p. 115.

<sup>123</sup> E. Corte Suprema, Rol N° 1244-2011, 4 de noviembre de 2011.





pretensión, la oposición, la prueba, la sentencia y los recursos, siendo la congruencia procesal, en la sentencia, un imperativo para el juzgador”<sup>124</sup>.

De la manera descrita, la jurisprudencia identifica a la congruencia como la correspondencia que debe existir entre la pretensión (y la oposición) y la sentencia y, al mismo tiempo, la reconoce como una exigencia de toda sentencia.

Sin embargo, el análisis de sentencias dictadas en el procedimiento laboral da cuenta de criterios jurisprudenciales que entienden sin límite la facultad de los tribunales para establecer medidas de reparación una vez que se determina la vulneración de derechos fundamentales. Asimismo, se encuentra cierta flexibilidad al momento de determinar la precisión de las pretensiones que se formulan por los litigantes.

Respecto de la primera situación, en recurso de nulidad resuelto por la I. Corte de Apelaciones de Santiago, se determinó rechazar aquel en aquella parte en que se fundó en causal de ultrapetita. Resulta necesario explicar que ante el tribunal de primer grado, el trabajador interpone denuncia en procedimiento de tutela laboral por vulneración a sus derechos fundamentales con ocasión de su despido y pide concretamente que se declare su autodespido como justificado en razón de la vulneración alegada, debiendo condenarse a la denunciada a pagar las indemnizaciones propias del término del contrato, la denominada indemnización adicional establecida para el procedimiento de tutela, así como el pago de prestaciones laborales (semana corrida, horas extraordinarias, feriado legal y proporcional).

Aquel tribunal acoge la denuncia, declara la existencia de la vulneración, condena a pagar las indemnizaciones procedentes así como algunas de las prestaciones demandadas, pero resuelve una medida de reparación no pedida por el denunciante y es más, dicha medida se dispone respecto de contratos de trabajo de trabajadores que no fueron partes en el proceso.

---

<sup>124</sup> E. Corte Suprema, Rol N° 1040- 2011, 9 de noviembre de 2011.



En efecto, ordenó que la demandada incorporara en los contratos de trabajo de todos sus trabajadores una cláusula que detallara el sistema de pago de bonos, así como monto y condiciones de pago de movilización y colación, medidas no sólo no pedidas por el actor, sino que en relación con otros contratos de trabajo<sup>125</sup>. La denunciada interpuso recurso de nulidad fundado entre otras causales, por haber incurrido el fallo en ultrapetita, pues modifica contratos de quienes no han sido partes en el proceso, extendiendo la decisión a personas y aspectos no sometidas al juicio, en la medida que no hay ley que faculte al juez para llegar a ese extremo pues el artículo 495 (que se refiere al contenido de la sentencia) no autoriza a exceder el ámbito de lo debatido ni establecer medidas respecto de terceros ajenos al juicio.

El recurso es fallado por sentencia de la I. Corte<sup>126</sup> la que rechaza el recurso y en lo pertinente a nuestra materia, señala que “Desde luego la sentencia no incurre en ultrapetita pues se limita a dar cumplimiento al artículo 495 del Código del Trabajo que en su numeral tercero exige que contenga la indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor –habla de la infracción que da lugar al procedimiento de tutela laboral- dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales” y por otra parte explica el rechazo a la causal pues se trata de “una medida de publicidad esclarecedora tendente no sólo a la información del trabajador y de la autoridad fiscalizadora, fundamentalmente, sino a evitar la discriminación observada en este juicio por el sentenciador”. Interpuesto que fue el recurso de unificación de jurisprudencia se tuvo “por no presentado” por no acompañarse copias fidedignas de las sentencias de contraste ni su certificación de estar ejecutoriadas.

En la misma línea del fallo anterior la misma Corte en Recurso de Nulidad sostiene que “Que, con todo vale destacar que el ordinal 3° del artículo 495 del Código del Trabajo dispone que en la sentencia que se pronuncie sobre la materia planteada en el escrito introductorio de este proceso, vale decir, sobre tutela laboral, el juez deberá indicar concretamente cuales son

---

<sup>125</sup> Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N° T-57-2009, de 2 de febrero de 2010.

<sup>126</sup> I. Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 276-2010, 24 de junio de 2010.



las medidas a que se encuentra obligado el infractor, dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, de suerte que la indicación referida es una facultad que el legislador otorga a los órganos jurisdiccionales, los que tienen el deber de ejercerla cuando corresponda, como ocurre en el caso, sin que se encuentren limitados en su ejercicio a lo peticionado por las partes”<sup>127</sup>.

De lo expuesto parece ser que el criterio de la I. Corte es entender que el artículo 495 exige perentoriamente establecer medidas de reparación, sin importar si ellas fueron pedidas por el denunciante y, además, no parece cuestionar que, aun cuando el fallo ordena sólo medidas de publicidad, se extiende respecto de contratos de trabajadores que no fueron parte, estableciendo un criterio que parece no imponer límite alguno al tribunal para establecer medidas de reparación, ni siquiera en la identidad legal de partes.

Por otra parte, se ha observado en otras sentencias como la congruencia se analiza con cierta laxitud. En efecto, en sentencia de primer grado<sup>128</sup>, y respecto de dos denuncias acumuladas, una de ellas por la Inspección del Trabajo y la otra por dos sindicatos de la empresa denunciada, el tribunal resolvió acoger ambas denuncias, declarando que ésta incurrió en prácticas antisindicales en contra de los referidos sindicatos y que había ejecutado actos de discriminación con motivo de sindicación, acogiendo en parte las medidas de reparación pedidas por los sindicatos. Cabe señalar que la Inspección del Trabajo solicitó en su denuncia se declarara que “efectivamente se habían vulnerado derechos fundamentales de los trabajadores” y los sindicatos pidieron se declarara que la demandada “ha vulnerado gravemente los derechos fundamentales de los trabajadores”, en particular: el derecho a la libertad sindical y el derecho a la no discriminación. La demandada interpuso recurso de nulidad fundado en diversas causales, una de ellas fue la infracción al artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, sosteniendo la causal en que las peticiones que formulan los denunciante no corresponden a lo que resuelve el juez en la sentencia, ya que los denunciante piden que se

---

<sup>127</sup> I. Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 1306-2012, 31 de enero de 2013.

<sup>128</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó, RIT N° T-4-2010, 30 de diciembre de 2010.



haga una declaración que no es la que hace el tribunal, el que discurre acerca de prácticas antisindicales, lo que no fue objeto de la litis ni lo pidieron las partes.

Conociendo del recurso, el tribunal superior lo rechaza y en particular, respecto de la causal de ultrapetita, señala en su motivo Duodécimo<sup>129</sup> que “el juez de primer grado acogió en esa forma la denuncia y demanda antes referidas, teniendo en consideración que conforme a lo prevenido en el artículo 289 del Código del trabajo (norma que no tiene el carácter de taxativa) constituyen prácticas antisindicales del empleador las acciones que atenten contra su libertad sindical”, indicando más adelante que “de la lectura de la demanda se colige que los trabajadores hicieron valer las prácticas antisindicales que atribuyen al empleador”. De esta forma el tribunal que conoció del recurso estimó que de la demanda debía deducirse que la pretensión era obtener sanción por dichas prácticas, las que atendida su formulación normativa genérica debe entenderse como cualquier acción que atente contra la libertad sindical.

Puede observarse, sin poca preocupación, como, si bien se reconoce la congruencia como exigencia de la sentencia, en el proceso de tutela laboral se vislumbran interpretaciones laxas de este instituto y, por otra parte, su sometimiento a una especie de mandato oficioso que se encontraría contemplado en el artículo 495 N° 3 del Código del Trabajo, para establecer medidas de reparación no pedidas, distintas a las pretendidas y, como vimos en el caso descrito, que afecten a quienes no son parte en el proceso.

## **8. Conclusiones.**

El análisis que se ha realizado de los institutos procesales enunciados en este trabajo en relación con las normas legales que rigen nuestro proceso laboral permite efectuar las siguientes conclusiones:

---

<sup>129</sup> I. Corte de Apelaciones de Talca, Rol N° 10-2011, 15 de marzo de 2011.



1. El dispositivo como principio jurídico técnico del proceso laboral, determina que son las partes las que establecen el objeto del proceso, puesto no hay fundamento jurídico alguno para sostener que el dispositivo no lo gobierna, independiente de la naturaleza de los derechos sustantivos que consagra la normativa laboral protectora.

2.- Si las partes determinan el objeto del proceso laboral, sobre el denunciante del proceso de tutela laboral recae la carga de determinar en forma precisa las peticiones que constituyen, como objeto mediato su pretensión y que afectará los intereses de su contraparte. De esa forma, dicha pretensión, formulada de manera clara y precisa, vincula en forma determinante la resolución que el tribunal debe establecer en su sentencia definitiva. Si alguno de estos eslabones se rompe se vulnera no sólo la naturaleza misma del proceso como mecanismo de resolución de controversias entre partes, sino el derecho a defensa de quien se verá obligado a soportar medidas de reparación que no fueron pedidas por el actor o son distintas a las solicitadas.

3.- El diseño previsto por nuestro legislador para el proceso de tutela laboral –que se regula por las normas del procedimiento de aplicación general con algunas reglas especiales que no alteran en su estructura- no lo aleja de la naturaleza propia de un proceso entre privados en su esencia (más aún si consideramos la reforma al proceso civil estructurado bajo la idea de un proceso oral, concentrado y bajo el sistema de audiencias). Para la doctrina laboral en general, la naturaleza del derecho material o sustantivo que hay en el conflicto que enfrenta a trabajadores y a empleadores o al Estado como empleador, exige que el proceso tenga una naturaleza propia y especial, de modo que el derecho procesal laboral se debe mostrar como una disciplina autónoma con propios principios e inserto en el derecho del trabajo. Para gran parte de la doctrina laboral el proceso laboral es uno especial, pero, al decir de Montero Aroca sólo tiene sentido científico desde el derecho procesal, únicamente “partiendo de las nociones de jurisdicción y de acción (que son únicas y comunes) y de la condición de proceso como instrumento y medio de una y de otra, se puede dar base científica al proceso laboral, que no es



ni puede ser autónomo”<sup>130</sup>. Si acudimos a la Constitución Política de la República en cuanto consagra en su artículo 19 N° 3 inciso 6 que toda sentencia de un órgano que ejerza jurisdicción debe fundarse en un proceso previo legalmente tramitado y que debe el legislador establecer siempre las garantías de un procedimiento racional y justo y si revisamos la aplicación supletoria que el Código del Trabajo establece del Código de Procedimiento en el artículo 432, en lo no regulado, parece ser que toda intervención de un tribunal debe cumplir con los estándares de un debido proceso y la norma que establece la aplicación supletoria establece claramente una relación de género especie entre el proceso laboral y el civil, en que el género es el proceso como mecanismo de resolución de conflictos. Como hemos dicho en otro lugar, en nuestra región las reformas procesales civiles han tenido su punto de partida en materia laboral, instalándose lo que se ha llamado el derecho procesal social, fenómeno que, como consecuencia para la sostenida autonomía del proceso laboral, “si cada vez más el proceso civil común recoge instituciones y fórmulas procesales que ya han debutado en sede procesal laboral, va perdiendo fuerza el discurso laboralista en torno a las particularidades excepcionalísimas del proceso laboral, ahora mucho más cercano al proceso civil”<sup>131</sup>.

4.- Ciertamente es que la aplicación supletoria del proceso civil es a menos que “sean contrarias a los principios que informan este procedimiento”, pero la interrogante que aparece es ¿son los institutos enumerados en el artículo 425, principios propios y autónomos del proceso laboral? La respuesta es sin duda que no, lo que determina que el proceso laboral no tiene principios propios en el diseño legislativo que tiene en nuestro Código y por lo tanto debe sujetarse a los principios e instituciones jurídicas del proceso, salvo, evidentemente, de aquellos matices o modificaciones que se contienen claramente en la formulación normativa del proceso laboral actual y que se justifican por la especial naturaleza del conflicto laboral. Razonamiento que debe aplicarse al procedimiento de tutela laboral, pues tal como se advierte al inicio de este trabajo, no estamos en presencia de un proceso especial, sino de un proceso laboral con la

---

<sup>130</sup> MONTERO (2000), p. 71.

<sup>131</sup> PALOMO (2014), p. 239.



introducción de ciertas reglas procesales especiales que no alcanzan a darle una fisonomía propia.

5.- El proceso, como mecanismo de resolución de conflictos, debe cumplir necesariamente con estándares de debido proceso para que, conjuntamente con resolver conflictos en donde el derecho material sustantivo a aplicar tiene evidentemente un carácter protector (que así además debe ser y entenderse), ello no implique sacrificar garantías procesales de todas las partes (trabajadores y empleadores) en pos de una idea de lograr eficacia y tutela a toda costa, deslegitimando el instrumento. No es pertinente concebir el proceso y el derecho laboral sustantivo como antagónicos, debe necesariamente encontrarse el equilibrio necesario para aplicar, con las garantías procesales debidas, la norma laboral con su esencial carácter tuitivo.

## BIBLIOGRAFÍA CITADA

A.A.V.V. (2000): *Los retos de la Justicia en el siglo XXI. Reflexiones sobre la situación actual y perspectivas de futuro del Poder Judicial* (Barcelona, Fundación Carles Pi i Sunyer d'Estudis Autònomic i locals).

\_\_\_\_\_ (2012): *Diseño de un modelo de Oficial de ejecución* (Santiago, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso).

ACADEMIA JUDICIAL DE CHILE (2008): *Manual del Juicio del Trabajo* (Santiago, LOM Ediciones).

ALBIOL MONTECINOS, Ignacio, MELLADO ALFONSO, Carlos, BLASCO PELLICER, Ángel y GOERLICH PESET, José, (2010) *Derecho Procesal Laboral*, 8ª Edición (Valencia, Tirant Lo Blanch).

ALTER DIAZ, Rodolfo y LANATA FUENZALIDA, Gloria (2009): *Régimen Legal del Nuevo Proceso Laboral Chileno* (Santiago, Legalpublishing).

ASTUDILLO CONTRERAS, Omar (2012): *El recurso de Nulidad Laboral, Algunas Consideraciones Técnicas* (Santiago, Abeledo Perrot/Legalpublishing).



BARBEIRO, Sergio J. y GARCÍA SOLÁ, Marcela M. (2011 a): “Principios Generales del Proceso Civil. Diseño clásico y mirada actual”, en: PEYRANO, Jorge W. (Director), *Principios Procesales* (Buenos Aires, Rubinzal – Culzoni Editores), tomo I, pp. 15-881.

\_\_\_\_\_ (2011 b): “Lineamientos de los Principios Dispositivo e Inquisitivo”, en: PEYRANO, Jorge W. (Director), *Principios Procesales* (Buenos Aires, Rubinzal – Culzoni Editores), tomo I, pp. 15-881.

BERIZONCE, Roberto O. (1999): *Derecho Procesal Civil Actual* (Buenos Aires, Abeledo Perrot).

BLASCO PELLICER, Ángel (2005): “Proceso de Tutela de la Libertad Sindical y otros Derechos Fundamentales”, en: BLASCO PELLICER, Ángel (Director), *El Proceso Laboral* (Valencia, Tirant Lo Blanch), volumen I, pp. 895-959.

BORDALÍ SALAMANCA, Andrés (2007): “Los Poderes del Juez Civil en el Proceso Civil”, en: DE LA OLIVA SANTOS, Andrés y PALOMO VÉLEZ, Diego Iván (Coordinadores), *Hacia una nueva Justicia Civil* (Santiago, Editorial Jurídica de Chile), pp. 179-203.

BOTTO OAKLEY, Hugo (2006): *La Congruencia Procesal* (Córdoba, M.E.L. Editor).

CALVINHO, Gustavo (2012): “Procedimentalización postmoderna”, en: CÁRDENAS, Mauricio y SODI, Carlos: (Coordinadores), *Derecho procesal civil y mercantil* (México DF, Ed. Porrúa, Centro de Investigación e Informática Jurídica), pp. 135 y ss.

CARRERAS, Jorge (1962): “El Derecho procesal como arte”, en: CARRERAS, Jorge y FENECH, Miguel, *Estudios de Derecho Procesal* (Barcelona, Ed. Bosch), pp. 53-62.

DE LA OLIVA SANTOS, Andrés (2005): *Objeto del Proceso y Cosa Juzgada en el Proceso Civil* (Madrid, Thomson Civitas).

\_\_\_\_\_ (2012): “Prudencia versus ideología: De nuevo sobre el papel del juez en el Proceso Civil”, en: *Revista Ius et Praxis* (Año 18, N° 2), pp. 243-294.

DE LA OLIVA SANTOS, Andrés, DIEZ-PICAZO, Ignacio, VEGAS, Jaime (2004): *Derecho procesal: Introducción*, 3ª Edición (Madrid, Ed. Universitaria Ramón Areces), pp. 53 y ss.

DE LOS SANTOS, Mabel (2009): “La Flexibilización de la congruencia civil”, en: *Revista Iberoamericana de Derecho Procesal* (Año VIII N° 13), pp. 9-31.

\_\_\_\_\_ (2011): “Principio de Congruencia”, en: PEYRANO, Jorge W. (Director), *Principios Procesales* (Buenos Aires, Rubinzal–Culzoni Editores), tomo I, pp. 15 – 881.





FERNANDEZ TOLEDO, Raúl (2011): *Las Facultades y Deberes del Juez en materia probatoria en el proceso laboral, Análisis crítico* (Santiago, Thomson Reuters Punto Lex).

FORO PARA LA REFORMA PROCESAL LABORAL CHILENA: *Propuesta de bases para la reforma procesal laboral y previsional* (p. 22), inédito.

GAMONAL CONTRERAS, Sergio (2008): *El Procedimiento de Tutela de Derechos Laborales* (Santiago, Legalpublishing).

GÁRATE CASTRO, Javier (1999): “La Tutela de los Derechos Fundamentales y Libertades Públicas por los Tribunales Laborales (Un estudio de la modalidad procesal regulada por los arts. 175 y sigs. de la Ley de Procedimiento Laboral)”, en: *Revista Xurídica Galega*.

GARBERÍ, José (2009): *Constitución y Derecho Procesal: Los fundamentos constitucionales del Derecho Procesal* (Navarra, Ed. Civitas, Cuadernos civitas).

\_\_\_\_\_ (2011): *El nuevo proceso laboral. Comentarios a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción social* (Navarra, Ed. Civitas).

GARCÍA, Gabriel (2001): “Los principios informadores del proceso laboral (algunas reflexiones críticas en torno a la oralidad, celeridad y concentración)”, en: A.A.V.V., *El proceso laboral: Estudios en homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil* (Valladolid, Ed. Lex Nova), pp. 204-210.

GIMARAES RIBEIRO, Darci (2004): *La Pretensión Procesal y La Tutela Judicial Efectiva. Hacia una Teoría Procesal del Derecho* (Barcelona, J.M. Bosch Editor).

GOZAÍNI, Osvaldo Alfredo (2008): “El principio de congruencia frente al principio dispositivo”, en: *Revista Iberoamericana de Derecho Procesal* (Año VII N° 11), pp. 97-140.

HOYOS HENRECHSON, Francisco (1987): *Temas Fundamentales de Derecho Procesal* (Santiago, Editorial Jurídica de Chile).

HUNTER AMPUERO, Iván (2010): “El Principio Dispositivo y Los Poderes del Juez”, en: *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso* (XXXV, 2° Semestre), pp. 149-188.

LANATA FUENZALIDA, Gabriela (2011 a): *El sistema de recursos en el proceso laboral chileno* (Santiago, Abeledo Perrot-Thomson).

\_\_\_\_\_ (2011 b): *Manual del Proceso Laboral* (Santiago, Abeledo Perrot-Legalpublishing).



LILLO, Ricardo y ALCAÍNO, Eduardo (2013): *Reporte sobre el funcionamiento a la reforma a la Justicia laboral en Chile* (Santiago, Centro de Estudios de la Justicia de las Américas). Disponible en: [http://www.cejamericas.org/index.php/biblioteca/biblioteca-virtual/search\\_result.html?search\\_phrase=reporte+sobre+el+funcionamiento+de+la+reforma+a+la+justicia+laboral+en+Chile&catid=0&ordering=newest&search\\_mode=exact&search\\_where%5B%5D=search\\_name&search\\_where%5B%5D=search\\_description](http://www.cejamericas.org/index.php/biblioteca/biblioteca-virtual/search_result.html?search_phrase=reporte+sobre+el+funcionamiento+de+la+reforma+a+la+justicia+laboral+en+Chile&catid=0&ordering=newest&search_mode=exact&search_where%5B%5D=search_name&search_where%5B%5D=search_description) [visitado el 11/11/2014].

LUELMO MILLÁN, Miguel Ángel y RABANAL CARBAJO, Pedro (1999): *Los principios Inspiradores del Proceso laboral* (Madrid, Editorial Mc Graw-Hill/Interamericana de España).

MARFIL, Andrés Manuel (2011): “El principio procesal de celeridad como manifestación del derecho constitucional de tutela judicial efectiva”, en: PEYRANO, Jorge W. (Director), *Principios procesales* (Buenos Aires, Ed. Rubinzal-Culzoni), tomo I, pp. 589 y ss.

MELIS VALENCIA, Christian (2009): *Los Derechos Fundamentales como límites a los poderes empresariales* (Santiago, Legalpublishing).

MONEREO PÉREZ, José Luis (2010): *Manual de Derecho Procesal del Trabajo*, 2ª Edición (Madrid, Editorial Tecnos -grupo Anaya, S.A.).

MONTERO AROCA, Juan (1996): “La determinación del objetivo de la litis. Experiencia española y comparada”, en: A.A.V.V., *Reforma procesal civil (I)* (Santiago, Universidad Diego Portales, Cuadernos de Análisis Jurídico), pp. 269 y ss.

\_\_\_\_\_ (2000): *Introducción al proceso laboral*, 5ª Edición (Madrid, Editorial Marcial Pons).

NIEVA, Jordi (2011): “Ideología e imparcialidad judicial”, en: *Revista Justicia* (Num. 1-2).

ORELLANA TORRES, Fernando y PÉREZ RAGONE, Álvaro (2013): *Derecho Procesal y Justicia Laboral* (Santiago, Librotecnia).

PALAVECINO, Claudio (2011): “El retorno del inquisidor. Las potestades judiciales en materia probatoria en el proceso laboral chileno”. Disponible en: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/13/art/art9.pdf> [visitado el 26/11/2013].

PALOMO VÉLEZ, Diego (2008): *La oralidad en el proceso civil. El nuevo modelo español* (Santiago, Librotecnia).



\_\_\_\_\_ (2014): “Proceso laboral chileno y tutela judicial efectiva: sobre el difícil avance hacia un mejor modelo que no sacrifique postulados elementales del debido proceso”, en: BUSTAMANTE RÚA, Mónica María (Coordinadora Académica), *Reformas Procesal en Colombia y en el mundo* (Bogotá, Universidad de Medellín) pp. 199-241.

PEYRANO, Jorge W. (2011): “La Flexibilización de la Congruencia en sede civil. Cuando se concede judicialmente algo distinto de lo requerido por el justiciable”, en: PEYRANO, Jorge W. (Director), *Principios Procesales* (Buenos Aires, Rubinzal – Culzoni Editores), tomo I, pp. 15-881.

PICÓ I JUNOY, Joan (2011): “Los Principios Dispositivo y de Aportación de Parte: significado actual”, en: PEYRANO, Jorge W. (Director), *Principios Procesales* (Buenos Aires, Rubinzal – Culzoni Editores), tomo I, pp. 15-881.

\_\_\_\_\_ (2012): *Las Garantías Constitucionales del Proceso* (Barcelona, Bosch Editor).

PIROLO, Miguel Ángel, MURRAY, Cecilia, OTERO, Ana María (2008): *Manual de Derecho Procesal del Trabajo*, 2ª Edición (Buenos Aires, Editorial Astrea).

PLÁ RODRIGUEZ, Américo (1978): *Los Principios del Derecho del Trabajo* (Buenos Aires, Ediciones Depalma).

\_\_\_\_\_ (1992): “Visión crítica del Derecho procesal del trabajo”, en: A.A.V.V., *Processo do trabalho na América Latina, Estudos em homenagem a Alcione Niederauer Correa* (San Pablo, Ed. LTr).

PUNTO LEX, Departamento de Estudios Jurídicos (2011): *Recurso de Nulidad laboral, Jurisprudencia* (Santiago, Thomson Reuters Punto Lex).

RACCIATTI, Octavio Carlos (2005): “Los principios del derecho laboral en el derecho procesal del trabajo”, en: A.A.V.V., *Derecho Procesal del Trabajo, Treinta Estudios, Grupos de los Miércoles* (Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria) pp. 17 - 33.

RAMÍREZ, Diana (2007): “La Justicia procesal: reflexiones sobre la prevalencia del derecho sustancial”, en: RIVERA, Rodrigo (Compilador), *Pruebas y oralidad en el proceso* (Caracas, Ed. Librería Jurídica Rincón, VII Congreso Venezolano de Derecho procesal, 2007, pp. 129 y ss

RANGEL DINAMARCO, Cándido (2009): *La Instrumentalidad del Proceso*, 13ª Edición (Lima, Communitas).

RODRÍGUEZ GALÍNDEZ, César A. (2012): “El Sistema Procesal Laboral. Una necesaria y urgente



- revisión”, en: GOMEZ COLOMER, Juan Luis y otros (Coordinadores), *El Derecho Procesal Español del Siglo XX a golpe de tango. Juan Montero Aroca* (Valencia, Tirant Lo Blanch), pp. 803-815.
- RUSSO, Rosario, SOARES NETTO, Esther, XALAMBRI, Adriana (2005): “La sentencia en el Proceso Laboral”, en: A.A.V.V., *Derecho Procesal del Trabajo, Treinta Estudios, Grupos de los Miércoles* (Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria), pp. 281-297.
- RUSSOMANO, Mozart (1971): “Características essencias do procedimento na jurisdicao do trabalho”, en: CONFIRO, José (Editor), *Direito procesual do trabalho* (Río de Janeiro).
- SANTOS, Héctor (2001): “La teoría general del proceso en el sistema del derecho procesal social”, en: *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, Nueva serie (Año XXXIV, Num. 101), pp. 567-588.
- SIGUENZA, Julio (2011): “Sospechas de parcialidad: Un nuevo enfoque, en: *Revista Justicia* (Num. 1-2).
- SIRVENT HERNÁNDEZ, Nancy (2005): “Los Principios Inspiradores del Proceso Laboral. Los Actos Procesales”, en: BLASCO PELLICER, Angel (Director), *El Proceso Laboral* (Valencia, Tirant Lo Blanch), volumen I, pp. 129 a 190.
- SOCIEDAD CHILENA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL (2008): “Los principios Formativos del Proceso y el rol del Juez en el Proceso Laboral chilena”, en: *Primera Jornada Chileno-Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (Montevideo). Disponible en: <http://es.scribd.com/doc/76576483/PONENCIAS-Primeras-Jornadas-Chileno-Uruguayas-de-Derecho-Del-Trabajo-y-S-S> [visitado el 30/07/2014].
- TAPIA FERNÁNDEZ, Isabel (2000): *El objeto del proceso. Alegaciones. Sentencia. Cosa Juzgada* (Madrid, La Ley).
- TARUFFO, Michele (2010): “Riflessioni su garantismi e garanzie”, en: LÓPEZ, Leonardo (Editor), *Garantismo y crisis de la Justicia* (Medellín, Universidad de Medellín, Fundación universitaria Tecnológico Comfenalco, Universidad Simón Bolívar).
- UGARTE CATALDO, José Luis (2010): *Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador*, 3ª Edición (Santiago, Legalpublishing).
- VITANTONIO, Nicolás (2011): “Los principios del procedimiento laboral”, en: PEYRANO, Jorge W. (Director), *Principios procesales* (Buenos Aires, Ed. Rubinzal-Culzoni), tomo I.



## Jurisprudencia citada

Asociación Nacional de Funcionarios de la Corporación de Asistencia Judicial RM con Corporación de Asistencia Judicial Región Metropolitana (2013): I. Corte de Apelaciones de Santiago, 31 de enero de 2013 (Procedimiento de Tutela Laboral), en Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social, Volumen III, Año 2013, pp. 148-155.

Inspección Provincial del Trabajo de Curicó y otros con Agrícola Soler Cortina SA (2010): Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó, 30 de diciembre de 2010 (Prácticas antisindicales, Procedimiento de Tutela Laboral), en sitio web [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl)

Inspección Provincial del Trabajo de Curicó y otros con Agrícola Soler Cortina SA (2011): I. Corte de Apelaciones de Talca, 15 de marzo de 2011, (Procedimiento de tutela laboral, recurso de nulidad) en [www.microjuris.com](http://www.microjuris.com) MJCH\_MJJ26664

Oñate con Segint SA (2010): Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 2 de febrero de 2010 (Procedimiento de Tutela Laboral), disponible en sitio web [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl)

Oñate con Segint SA (2010): I. Corte de Apelaciones de Santiago (Procedimiento de Tutela Laboral-Recurso de Nulidad), en [www.microjuris.com](http://www.microjuris.com). MJCH\_MJJ24220

Garrido con Sucesión Albertina Cortesi G. (2011): E. Corte Suprema, 4 de noviembre de 2011, (Calificación de despido, nulidad de despido, cobro de prestaciones laborales, Procedimiento Ordinario Laboral) en: base jurisprudencial del sitio [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl)

Clunes con Rendic Hermanos SA (2011): E. Corte Suprema, 9 de noviembre de 2011 (nulidad de despido, Procedimiento laboral ordinario), disponible en base jurisprudencial del sitio [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl)



Salmones Aysen SA con Inspección Provincial del Trabajo de Puerto Montt (2013): I Corte de Apelaciones de Puerto Montt, 3 de enero de 2013 (Reclamo resolución Inspección del Trabajo, Procedimiento de Aplicación general), en [www.microjuris.com](http://www.microjuris.com). MJCH\_MJJ34221