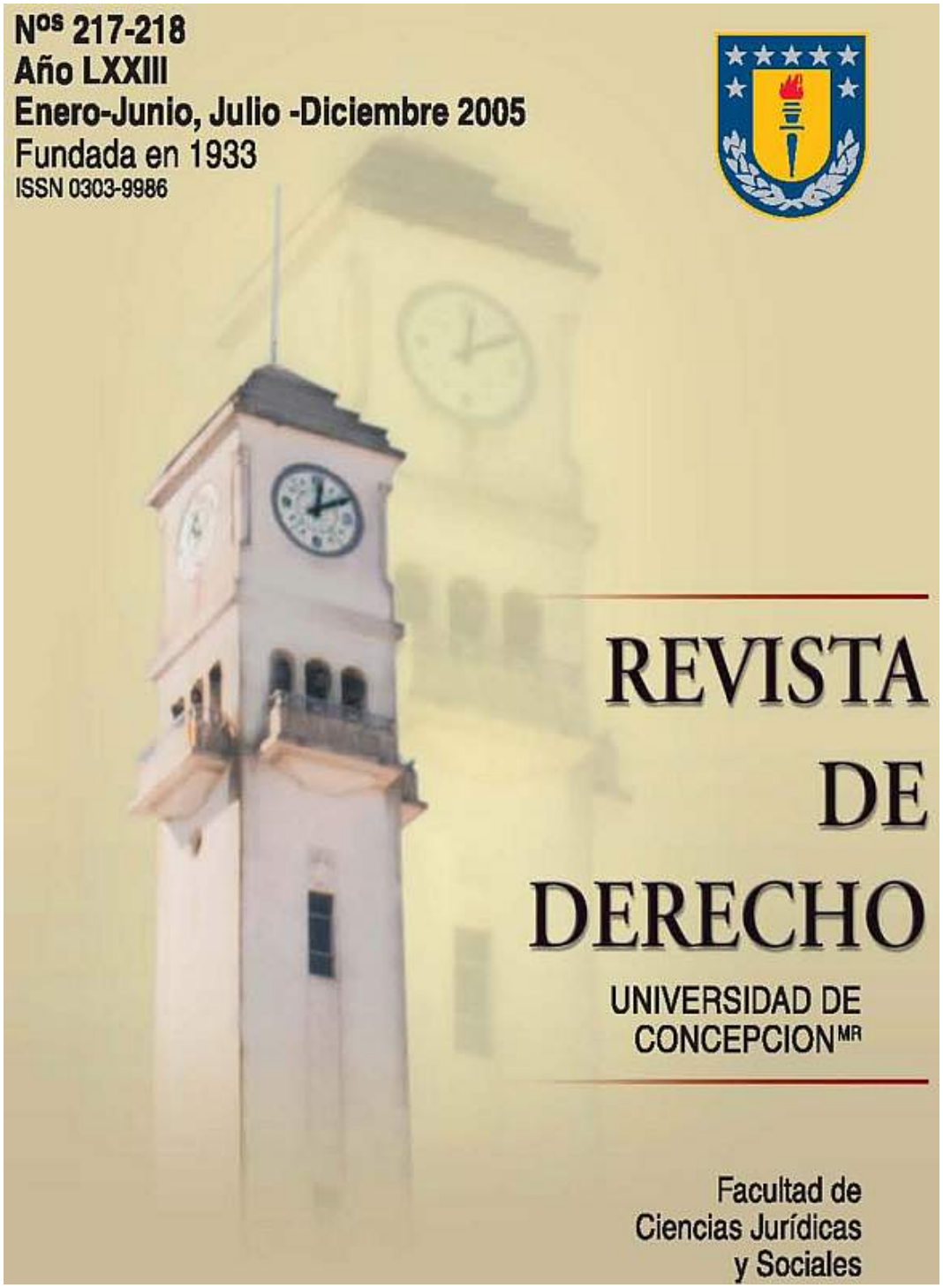
Artículo: Apelación laboral
Revista: Nº217-218, año LXXIII (En-Dic, 2005)
Autor: Héctor Oberg Yáñez

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)



Artículo: Apelación laboral
Revista: Nº217-218, año LXXIII (En-Dic, 2005)
Autor: Héctor Oberg Yáñez

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

REVISTA DE DERECHO 217-218(1-2): 255-277, 2005 ISSN 0303-9986

APELACION LABORAL

HECTOR OBERG YAÑEZ
Profesor de Derecho Procesal
Universidad de Concepción

ASPECTOS GENERALES

La ley Nº 20.087, publicada el 3 de enero de 2006, que sustituye el procedimiento laboral que contempla el Libro V del Código del Trabajo, y que entrará en vigencia el 1 de marzo de 2007, aporta algunas novedades en materia de recursos, particularmente tratándose del recurso de apelación, respecto del cual formularemos ciertas observaciones.

Siguiendo la línea del Código de Procedimiento Civil el legislador laboral no da un concepto de lo que debe entenderse por recurso de apelación, y sólo se limita a señalar en el art. 477 del Código del Trabajo cuál es el objeto de tal recurso. Su fundamento es la existencia de la doble instancia que se da en nuestro país para la mayoría de los asuntos, como fluye de los art. 188 y 189 del Código Orgánico de Tribunales, y que también opera en materia laboral, sin perjuicio de lo que se dirá más adelante.

Tradicionalmente desde el punto de vista civil propiamente tal, la apelación se le clasifica como un recurso ordinario. Con todo, dicha afirmación no rige respecto de este medio de impugnación en materia laboral, dado que en ella asume el carácter de un recurso extraordinario, ya que se concede en forma excepcional en contra de determinadas resoluciones judiciales, señalando taxativamente en cada caso las circunstancias, condiciones y causales que exige para su interposición y admisibilidad.

En lo que atañe a las normas por las cuales se rige este recurso, opera lo prescrito en el art. 474 del Código del Trabajo, cuyo texto es del tenor siguiente: "Los recursos se regirán por las normas establecidas en este párrafo, y supleto-

Artículo: Apelación laboral
Revista: Nº217-218, año LXXIII (En-Dic, 2005)
Autor: Héctor Oberg Yáñez

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

riamente por las normas establecidas en el Libro Primero del Código de Procedimiento Civil", supletoriedad de sumo interés puesto que no todos los aspectos de este recurso están regulados en este párrafo del Código Laboral.

RESOLUCIONES APELABLES

De acuerdo con lo establecido en el art. 476 del C. del Trabajo, sólo serán susceptibles de este recurso de apelación laboral:

a) las sentencias definitivas de primera instancia. En su contra no proceden más recursos.

b) Las sentencias interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación. No distingue la ley la instancia en que ellas se dictan, de modo que podrán apelarse ya sean de primera o segunda instancia. En esta última posibilidad el tribunal superior llamado a conocer del recurso será la Corte Suprema. Lo indicado parece un absurdo, pues una resolución de categoría inferior –sentencia interlocutoria– tiene posibilidades de ser revisada por el máximo tribunal del país, en desmedro de la sentencia definitiva que carece de tal remedio. Además, la apelación de una interlocutoria no tiene que sujetarse a los objetivos que cita el art. 477 del texto laboral, siendo suficiente motivo que le ponga término al juicio o haga imposible su continuación, y sea que establezca derechos permanentes a favor de las partes o resuelva sobre un trámite que deba servir de base en el pronunciamiento de una sentencia definitiva o interlocutoria.

c) La resolución que se pronuncie sobre medidas cautelares, sea que la otorgue o que rechace su alzamiento, en cuyo caso la apelación se concede en el solo efecto devolutivo. Al consignar el legislador que esta resolución es susceptible de apelarse, acoge aquella tesis que se plantea en las medidas cautelares en relación a la naturaleza jurídica de ella, al estimarla como una interlocutoria, dejando de lado, entonces, aquella otra que la considera como un simple auto. Así, en consecuencia, mantiene una unidad de criterio en este aspecto.

d) Las resoluciones que fijan el monto de las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social. Sobre el particular debe tenerse en cuenta lo prescrito en los arts. 466 y 469 C. del T. Esta norma hay que entenderla que prevalece sobre lo dispuesto en el art. 472 que ordena que las resoluciones dictadas conforme a este párrafo (el 4º) son inapelables. Justamente lo relativo a la liquidación de las prestaciones está incluida en tal apartado. De ahí entonces la razón para contemplar como excepción el recurso de apelación que puede deducirse contra dicha resolución.

Artículo: Apelación laboral
Revista: Nº217-218, año LXXIII (En-Dic, 2005)
Autor: Héctor Oberg Yáñez

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Hay que advertir que en este caso no basta interponer el recurso de apelación cumpliendo con las exigencias del art. 478, sino que a ellas hay que agregar el ofrecimiento de garantía suficiente considerando el monto de la liquidación o reliquidación.

Es preciso destacar que la ley al demandar este requisito (art. 476) no es clara, pues en este caso "la apelación requerirá del ofrecimiento de garantía suficiente...", y ofrecer es "prometer, obligarse uno a dar, hacer o decir algo", en otras palabras no hay necesidad de consignar o depositar en forma previa una cantidad de dinero determinada para lograr la concesión del recurso de apelación, como parece entenderlo el legislador al indicar en el inciso final del art. 476 que "en caso de rechazarse el recurso, la garantía se destinará al pago de lo ordenado en la sentencia".

¿Cómo se va a destinar al pago un mero ofrecimiento? Se contradice la ley, y habrá que entender que no requiriéndose de una consignación previa, es suficiente el ofrecimiento que exprese el apelante. Si el juez entiende que debe depositarse una garantía –cuyo monto tampoco determina la ley– incurriría en un abuso grave, y faltaría a la primera regla de hermenéutica legal, cual es la de atenerse al tenor literal de la ley cuando su sentido es claro.

PLAZO DE INTERPOSICION DEL RECURSO (ART. 478 C. DEL T.)

Según la disposición aludida el recurso de apelación debe deducirse en el término fatal de cinco días hábiles, que se cuentan desde la notificación de la resolución respectiva practicada en forma legal a la parte que lo entabla.

Luego este plazo presenta las siguientes particularidades:

1. Es un plazo individual, pues corre para cada parte desde el instante en que se notificó legalmente el fallo respectivo.

2. Es un plazo fatal, no porque lo califique así alguna norma de este párrafo 5º, sino porque el art. 435 menciona que los plazos establecidas en el Libro V, en este caso el Capítulo II párrafo 2º, tienen el carácter de fatales. Es un término preclusivo, ya que como la anota la ley "la posibilidad de ejercer un derecho o la oportunidad para ejecutar un acto se extingue, por el solo ministerio de la ley, con el vencimiento del plazo", y el tribunal de oficio o a petición de parte proveerá lo que convenga para la prosecución del juicio, sin necesidad de certificado previo.

3. No se suspende por la solicitud de aclaración, rectificación o agregación de la sentencia definitiva o interlocutoria. Se trata en la especie de una aplicación

Artículo: Apelación laboral
Revista: Nº217-218, año LXXIII (En-Dic, 2005)
Autor: Héctor Oberg Yáñez

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

supletoria del art. 190 del C. de Procedimiento Civil, y que no es contraria a los principios que informan este procedimiento laboral. Empero, si se suspende durante los días feriados. No así durante el llamado feriado judicial (art. 313 C.O.T.) que no rige tratándose de las causas laborales.

4. Es improrrogable. No se puede ampliar por motivo alguno, a menos que opere la interrupción de la instancia.

5. Es un plazo de días hábiles y completos.

FORMAS DE INTERPONER EL RECURSO

La apelación laboral debe interponerse por escrito, que deberá ser someramente fundado, agregamos tanto en los hechos como en el derecho en que se apoya, y contener las peticiones concretas que se formulan.

Es cierto que la escrituración para tales efectos no se encuentra establecida en forma expresa, pero al requerirse que el apelante al deducir el recurso lo funde someramente y exprese las peticiones concretas, tales exigencias sólo son posible cumplirlas a través de la escritura. Ni aun el procedimiento monitorio admite una apelación verbal.

Hay que destacar que todo lo relativo al recurso de apelación se desarrolla por medios escritos, lo que está en contradicción con la declaración contenida en el art. 425 de este Código laboral que pregona que "los procedimientos del trabajo serán orales...", y que " todas las actuaciones procesales serán orales, salvo las excepciones..." Se está, entonces, en presencia de una de las excepciones. Regirá la oralidad para la primera instancia y la escrituración para la segunda.

Contempla la ley la posibilidad que el apelado pueda formular observaciones a la apelación deducida hasta antes de la vista de la causa. Reconocen en este caso trámites que hace largos años existieron en la tramitación del recurso de apelación, como eran la expresión de agravios y la contestación a la expresión de agravios. Claro está que con una distinta denominación para aparentar una novedad acorde con los nuevos tiempos.

EFECTOS DEL RECURSO DE APELACION LABORAL

Acerca de los efectos de la apelación nada dice el Código Laboral. Sólo hay referencias al efecto devolutivo tratándose de ciertas sentencias interlocutorias, pero respecto de la apelación interpuesta contra sentencia definitiva se guarda silencio, y cabría entonces preguntarse si es factible aplicar supletoriamente las

Artículo: Apelación laboral
Revista: Nº217-218, año LXXIII (En-Dic, 2005)
Autor: Héctor Oberg Yáñez

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

disposiciones que sobre el tema se contiene en el Código de Procedimiento Civil, haciendo uso de la facultad que confiere el art. 474 del texto laboral.

Siguiendo este parecer, la apelación laboral contra sentencia definitiva debe concederse en ambos efectos atento lo que registra el art. 195 C.P.C., y considerando que ya se estableció que contra ciertas interlocutorias se otorga en el solo efecto devolutivo. Empero, es posible pensar que tal apelación debe concederse en el solo efecto devolutivo para así mantener el espíritu y la intención de la ley de favorecer al trabajador al evitar que el cumplimiento de lo resuelto se dilate más allá de un tiempo prudente. Por lo demás, este criterio estaría conformándose a los principios formativos del proceso laboral indicados en el art. 425, entre los cuales se encuentra justamente el de la celeridad, pensamiento que está reafirmado en el art. 428. Sirve, asimismo, como apoyo de esta tesis lo indicado en el art. 432, que al establecer ciertas reglas comunes para el procedimiento laboral expresa textualmente que "en todo lo no regulado en este Código o en leyes especiales, serán aplicables supletoriamente las normas contenidas en los Libros I y II del Código de Procedimiento Civil, a menos que ellas sean contrarias a los principios que informan este procedimiento". En consecuencia, de seguirse aquel camino de conceder esta apelación laboral en ambos efectos, será contrario a los principios formativos de este procedimiento, y por ende deberá el juez disponer "la forma en que se practicará la actuación respectiva". Con mayor razón si la sentencia contiene prestaciones que deba cubrir el empleador.

Si a la postre se concede en el efecto devolutivo esta apelación laboral, y en el silencio de la ley, será menester hacer aplicación de todas aquellas normas contenidas en el Código de Procedimiento Civil que aluden a la apelación que se otorga en este efecto, entre otras, proceder a fotocopiar o compulsar las piezas pertinentes para continuar con el procedimiento de ejecución y lograr así el cumplimiento de las prestaciones contenidas en el fallo, todo ello bajo el apercibimiento que también contempla la ley procesal civil para el caso de no acatar lo prescrito por ella.

Cumplidos los trámites de la primera instancia los antecedentes se remiten a la Corte de Apelaciones dentro de tercer día de notificada la resolución que concede el último recurso de apelación (art. 479). Aparentemente se trata de un plazo fatal considerando su redacción, pero no es así, pues su incumplimiento no significa que se produzcan los efectos propios que se derivan de esa alternativa, que en la especie sería el no despacho de la causa al tribunal de alzada, y dejar, entonces, inoperante el recurso interpuesto. Es un absurdo siquiera pensarlo así.

Artículo: Apelación laboral
Revista: Nº217-218, año LXXIII (En-Dic, 2005)
Autor: Héctor Oberg Yáñez

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Esta redacción sólo trata de dejar de manifiesto que es una obligación perentoria de índole administrativa que deberá acatar el secretario del tribunal o el encargado de la unidad administrativa de administración de causas, y que si se infringe se le podrá sancionar disciplinariamente. Luego, es ésta la interpretación que cabe darle a este término, que además tiene el carácter de común.

Por el hecho de practicarse la notificación de la resolución que concede el recurso, las partes se entienden emplazadas para la segunda instancia, no siendo necesaria la comparecencia de éstas a la nueva instancia que se abre. Por consiguiente, no hay deserción del recurso por motivo de incomparecencia, pero sí se podrá declarar inadmisible el recurso por ser extemporáneo, o por no contener fundamentos o peticiones concretas, o por no ajustarse a los objetos indicados en el art. 477, lo que hará el tribunal de primera o segunda instancia, según corresponda, de oficio (art. 191 inc. 2º C.P.C., 425 C. del T.).

OBJETO DEL RECURSO DE APELACION LABORAL (ART. 477)

Según el artículo indicado la apelación laboral "sólo podrá tener por objeto":

a) Revisar la sentencia de primera instancia cuando ha sido dictada con infracción de garantías constitucionales, o de normas legales que influyan sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

b) Revisar los hechos declarados como probados en primera instancia, en la medida que se advierta que en su determinación se han infringido en forma manifiesta las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

c) Alterar la calificación jurídica de los hechos, sin alterar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

Es en este artículo donde se modifica el criterio que regía hasta hoy al recurso de apelación, y que lo transforma en un recurso extraordinario. Estas circunstancias permiten calificarlo de un recurso de casación encubierto, disfrazado de apelación. Por consiguiente, no hay otras causales que justifiquen la interposición del recurso, que ha devenido en un recurso de derecho estricto.

"La apelación laboral, por ende, sólo procede por infracción de normas; y excepcionalmente para revisar los hechos siempre que éstos hayan sido determinados por infracción de normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica; también procederá para alterar la calificación jurídica

Artículo: Apelación laboral
Revista: Nº217-218, año LXXIII (En-Dic, 2005)
Autor: Héctor Oberg Yáñez

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

de los hechos, pero sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior. La apelación laboral en la ley es la única compatible con el procedimiento oral.... y con la obligación de inmediatez del juez de la causa" (Informe de la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia, opinión de Rafael Carvallo S., pág. 5). Desaparece así el concepto típico, clásico y tradicional de agravio, tan propio del recurso de apelación civil, para transformarse en materia laboral en la infracción a "una norma".

Por su parte, Augusto Bruna V., en la misma Comisión ya citada, formuló objeciones, entre otras normas, a "las que regulan el recurso de apelación, que producen –en la práctica– su desaparición,... pues buscan copiar la normativa española sobre la materia, pero sin atenerse a las diferencias intrínsecas y reales de ambos países" (pág. 7 del informe).

Lo que se prescribe en esta materia laboral no tiene nada que ver con lo que el Código de Procedimiento Civil (art. 186) indica como finalidad de la apelación civil, ya que en ella su objeto es "obtener del tribunal superior respectivo que enmiende, con arreglo a derecho, la resolución del inferior". Dejando en claro que la Comisión Mixta que se pronunció en aquel entonces sobre el proyecto del Código de Procedimiento Civil, en esta materia, entendió "que en la palabra "enmienda" están comprendidas no sólo la modificación parcial sino la revocación completa de la sentencia, y en esta inteligencia se aprobó este artículo del Proyecto".

Es del caso que las causales a) y b) del artículo en examen aluden a que las sentencias de primera instancia serán "revisadas" por el superior jerárquico, y sucede que la palabra "revisar" no está definida en la ley laboral ni en ninguna otra, lo que lleva a examinar su contenido a la luz del ***Diccionario de la Real Academia,*** que sobre el particular manifiesta: "1. Ver con atención y cuidado. 2. Someter una cosa a nuevo examen para corregirla, enmendarla o repararla". Naturalmente las dos acepciones son aplicables a esta apelación laboral, y habrá que entender que al utilizarse esta palabra se está confiriendo al tribunal de alzada competencia para enmendar con arreglo a derecho la sentencia definitiva que ha sido apelada.

a) La primera de las causales invocada es la infracción de garantías constitucionales; no se señala cuáles, de suerte que ellas tienen un carácter genérico. Hay que observar, además, que la infracción es a las "garantías" y no a los "derechos constitucionales" que pueda comprender el texto constitucional. Tales infracciones, por otra parte, deben influir sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Luego, estas infracciones deben tener el carácter de trascendentes, las nimias no servirán de fundamento a una apelación laboral.

Artículo: Apelación laboral
Revista: Nº217-218, año LXXIII (En-Dic, 2005)
Autor: Héctor Oberg Yáñez

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Agrega esta letra a) como otro capítulo justificativo para intentar el recurso que nos preocupa, la infracción de normas legales, las que también deberán influir sustancialmente en lo dispositivo del fallo. Tales infracciones no sólo serán al Código del Trabajo, dado que tienen el carácter de legales cualquier normativa que se contenga en los Códigos, Decretos Leyes, Decretos con Fuerza de Ley, Reglamentos, etc. En otras palabras, todo aquello que constituye derecho, incluso la costumbre si una ley se remite a ella.

Esta causal no es sino el traslado de lo dispuesto en el art. 772 del C. de Procedimiento Civil, que establece como requisito del escrito por el cual se deduce el recurso de casación en el fondo manifestar en qué consiste el o los errores de derecho y señalar cómo éstos influyen sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

b) El segundo objeto del recurso en referencia expresa que la sentencia de primera instancia será revisada cuando los hechos se declaren como probados, en circunstancias que en su determinación se han infringido en forma manifiesta las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica. Es el equivalente a la infracción de las leyes reguladoras de la prueba que existe en el procedimiento civil, y que posibilita la interposición de un recurso de casación en el fondo.

El tribunal según se expresa por el legislador (art. 456) apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, y por ende el hacerlo "deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencias en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador". Lo registrado es suficientemente explícito, y por ende si los hechos que se dan por probados no se avienen o no concuerdan con alguno de estos aspectos podrá recurrirse de apelación.

Concuerda esta causal con lo estatuido en los Nºs 4 y 5 del art. 459, que requieren, como requisitos de la sentencia definitiva, "el análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación", así como "los preceptos constitucionales, legales o los contenidos en tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, las consideraciones jurídicas y los principios de derecho o de equidad en que el fallo se funda". Hay, pues, una diversidad de matices comprendidos en esta causal, y que podrán hacerse valer según sea el punto debatido en la ***litis***. Es lo cierto que pretendiéndose restringir el recurso de apelación laboral por este motivo, no es menos que al interpretar las normas ligadas a él se abre un insospechado abanico,

Artículo: Apelación laboral
Revista: Nº217-218, año LXXIII (En-Dic, 2005)
Autor: Héctor Oberg Yáñez

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

que va a requerir de los tribunales superiores un intenso quehacer interpretativo. Con todo, es de esperar que estas insuficiencias no sirvan a los sentenciadores de comodín para excluir un pronunciamiento sobre el fondo del asunto, asilándose en una declaración de inadmisibilidad.

c) El tercer objetivo del recurso alude a la alteración jurídica de los hechos, sin alterar las conclusiones fácticas del tribunal inferior. Los hechos fijados por el tribunal ***a quo*** se mantienen, lo que puede hacer variar el superior es la calificación jurídica de los mismos. Es lo que en materia de casación se conoce con el nombre de incensurabilidad de los hechos. Estos hechos son inamovibles, y debe haber una congruencia entre los hechos que fija el inferior y aquellos que son conocidos por el superior. Los jueces del fondo si bien tienen facultades soberanas para la apreciación de los hechos y calificarlos jurídicamente, tal calificación puede ser alterada por el tribunal superior, con la sola limitación de no poder cambiar las conclusiones fácticas del inferior. El tribunal superior debe pasar por los hechos conforme lo estableció el tribunal inferior, no puede modificarlos, pero sí calificarlos jurídicamente de una manera distinta. Hay en esta causal de apelación algo que merece ser considerado con cierta atención. Si se observa el tenor de las dos causales precedentes, hay en ellas una referencia a que el recurso de apelación laboral procede contra una sentencia definitiva de primera instancia. Criterio que no sigue en la letra c) de este art. 477, ya que en ella no existe alusión a que la sentencia recurrida sea de primera instancia. Efectivamente, sólo se menciona al "tribunal inferior". De esta forma, es posible concluir que se puede apelar, fundado en esta causal, de la sentencia definitiva dictada por una Corte de Apelaciones para ante la Corte Suprema, considerando que dicho tribunal de alzada jerárquicamente tiene la calidad de ser inferior respecto del Supremo Tribunal, y que la sentencia que se pronuncia en alzada es una sentencia definitiva, constituyendo una excepción a lo establecido como regla general de ser apelables solamente las sentencias definitivas de primera instancia. Y al constituir una excepción el legislador se vio en la necesidad de contemplarla expresamente. Contribuye a la sustentación de esta idea lo que expresa el art. 484, en orden a que "las causas laborales gozarán de preferencia para su vista y conocimiento en la Corte Suprema".

Pese a la afirmación categórica que en contra de la sentencia definitiva no proceden más recursos, es evidente que en el procedimiento laboral tiene vigencia el recurso de hecho, pues él no está dirigido en contra de la sentencia definitiva sino que ataca la resolución que el tribunal emite el pronunciarse sobre la concesión del recurso de apelación. Asimismo, tienen lugar los recursos de aclaración,

Artículo: Apelación laboral
Revista: Nº217-218, año LXXIII (En-Dic, 2005)
Autor: Héctor Oberg Yáñez

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

rectificación y enmienda cuyas finalidades no tienen el carácter de impugnativas de la sentencia definitiva. Considerando la prohibición, sí quedan excluidos los recursos de casación. En lo que atañe al recurso de queja dependerá de la doctrina que siga sobre el particular. Si se opta por seguir la letra de la ley, cerrando la posibilidad a otros recursos, será factible intentarlo; empero, de estimar que el art. 477 letra c) abre una nueva instancia limitada ante la Corte Suprema, no será posible impugnar el fallo de una Corte de Apelaciones por la vía del recurso de queja, pues la regulación de éste lo impide.

TRAMITACION EN SEGUNDA INSTANCIA

Si bien la comparecencia no es necesaria en esta instancia, la causa que llegue al tribunal de alzada tendrá que cumplir con aquellos otros trámites contenidos en el Código de Procedimiento Civil, particularmente con la certificación del secretario acerca de la fecha en que se reciben los autos en la secretaría del tribunal. Este trámite, tratándose de la apelación laboral, es trascendente si se considera que el art. 481 prescribe que "su conocimiento se ajustará estrictamente al orden de su ingreso al tribunal", lo que se aparta de la reglamentación de la apelación civil (art. 162 CPC), dado que en ésta la vista y decisión de la causa se realiza tan pronto como están en estado, y no por su orden de ingreso.

Estas causas laborales gozan de preferencia para su vista y conocimiento. No se trata de una preferencia especial sino de una de carácter general, que deberá tener en consideración el presidente del tribunal al formar la o las tablas del caso, so pena de ser sancionado si incumple esta preferencia. Aún más, para facilitar este conocimiento y decisión del asunto laboral es preciso designar un día de la semana, a lo menos, para conocer de ellos, y si no hay un número suficiente de este tipo de causas, el presidente de la Corte de Apelaciones determinará la forma en que ella se completará. No está claro si en aquellas Cortes en que exista más de una sala, todas ellas un día a la semana se avocarán a conocer de causas laborales, o si será suficiente que una sola sala se destine a este objetivo para dar por cumplida esta obligación.

De existir un retraso en el conocimiento de estas causas por el hecho de que su número haga imposible su vista y fallo en un plazo no superior a dos meses, que se cuentan desde su ingreso a la secretaría, y funcionando la Corte de Apelaciones dividida en más de dos salas, su presidente determinará que una de ellas se avoque en forma exclusiva a conocer de estas causas y por el tiempo que

Artículo: Apelación laboral
Revista: Nº217-218, año LXXIII (En-Dic, 2005)
Autor: Héctor Oberg Yáñez

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

sea necesario para superar el atraso. No sigue, entonces, la idea del retardo contenida en el Código Orgánico de Tribunales, sino al número de causas laborales en existencia, y constatar que ellas no podrán ser vistas en un plazo no superior a dos meses de seguirse el procedimiento ordinario de incorporación a la tabla de tales juicios laborales. Con todo, lo anotado no obsta a que la Corte esté funcionando extraordinariamente si se dan los requisitos para ello, y que la sala así creada sea destinada exclusivamente a conocer de los litigios laborales.

Aparece como inoficioso que se diga que estas causas deben ajustarse a los trámites tradicionales contenidos en el Código de Procedimiento Civil y Código Orgánico de Tribunales para su vista y fallo. Eso sí que con un alcance, en esta materia laboral la apelación de la sentencia definitiva no se ve en cuenta, sólo lo será previa vista de la causa, así se desprende de este art. 481. No obstante, y aplicando supletoriamente las disposiciones procesales civiles (art. 199), la apelación de las otras resoluciones que la admiten se verán en cuenta, a menos que cualquiera de las partes solicite alegatos, en cuyo caso se dispondrá traer los autos en relación y continuarán los trámites de rigor.

PRUEBA EN SEGUNDA INSTANCIA (ART. 480)

Para esta legislación especial en segunda instancia no se admitirá prueba alguna. Excepcionalmente la Corte podrá admitir prueba documental, siempre que la parte que la presente justifique haber estado imposibilitada de rendirla en primera instancia. Nada se dice acerca de la forma en que deba realizarse esta justificación, pues no basta la mera alegación de haber estado imposibilitado de producirla. Por consiguiente, tratándose de una cuestión accesoria se le dará una tramitación incidental, y dar aplicación a lo que estatuye el art. 443 sobre el tema, adaptándolo a las peculiaridades de la segunda instancia laboral, que se contiene en esta disposición.

Amén de la prueba documental que puede recepcionarse excepcionalmente, es también dable producir prueba sobre las circunstancias que constituyen la causal invocada, y siempre que ella haya sido ofrecida en el escrito en que se interpuso el recurso. La recepción de esta prueba se lleva a efecto en la audiencia conforme a las normas existentes para el procedimiento ordinario laboral. Pero surge una interrogante vinculada a este aspecto, ¿cuál es esta audiencia? Ante el silencio de la ley es menester manifestar que en la segunda instancia no hay otra audiencia que la de la vista de la causa –salvo excepciones que no vienen al caso considerar–, en forma tal que esta prueba sólo se referirá a la apelación laboral de

Artículo: Apelación laboral
Revista: Nº217-218, año LXXIII (En-Dic, 2005)
Autor: Héctor Oberg Yáñez

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

la sentencia definitiva, o de aquellas otras en que se pida alegatos, prueba que deberá rendirse en tal ocasión y dejar su resolución para definitiva.

Terminada la vista de la causa el tribunal la fallará sobre tabla o bien la dejará en acuerdo, caso en el cual tiene un plazo de cinco días para fallar, y que se contará desde el término de la vista de la causa. Desde luego, en toda esta fase rigen las reglas que sobre la materia existen en el Código Orgánico de Tribunales, especialmente en todo lo relacionado con el acuerdo.

¿Pero será posible que el tribunal de la instancia pueda decretar medidas para mejor resolver? Una vez más el legislador guarda silencio, y ante este vacío, ¿podrá ocurrirse supletoriamente al art. 207 del Código de Procedimiento Civil, que sí las autoriza? En primera instancia no hay problema al tenor del Nº 10 del art. 453, según el cual en la audiencia preparatoria el juez puede decretar diligencias probatorias, con la salvedad que ellas se van a realizar en la audiencia de juicio. El problema en cuestión no admite hacer valedera para la segunda instancia, por analogía, esta solución reservada para el primer grado. No obstante, puede recurrirse a los principios formativos del proceso laboral, cuyo art. 429 indica que "el tribunal, una vez reclamada su intervención en forma legal, actuará de oficio", situación que se da al interponer un recurso de apelación laboral, y ejerciendo esa potestad oficiosa "decretará las pruebas que estime necesarias, aun cuando no las hayan ofrecido las partes..". Luego, puede concluirse que la Corte de Apelaciones sí está habilitada para decretar medidas para mejor resolver, las que deberán cumplirse fijando un plazo prudente, que permita hacer efectivo el otro principio formativo del proceso, esto es el de la celeridad que contempla el art. 425 para estos juicios laborales.

La Corte en su fallo debe hacerse cargo de las argumentaciones formuladas por las partes (art. 482 inc. 2º). Obsérvese que no sólo el tribunal se va a pronunciar sobre los motivos o causales de la apelación, sino que también de las argumentaciones de las partes, argumentos que se contendrán en el escrito de la apelación, así como en el escrito del apelado por el cual formula observaciones a la apelación, y también aquellos argumentos que pueden contener los alegatos de los abogados en la vista de la causa. La ley no indica la ocasión o la oportunidad en que tales argumentaciones se hicieron, de ahí la amplitud de esta facultad que se otorga al tribunal superior.

Por otra parte, hay que entender por argumentaciones el "razonamiento que se emplea para probar o demostrar una proposición, o bien para convencer a otro de aquello que se afirma o se niega" (***Diccionario de la Real Academia***). Es esta noción, entonces, la que hay que considerar en el momento oportuno al no

Artículo: Apelación laboral
Revista: Nº217-218, año LXXIII (En-Dic, 2005)
Autor: Héctor Oberg Yáñez

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

tener un concepto jurídico propio. Por ende, revestirán especial importancia las minutas de los alegatos que los abogados puedan dejar al término de la audiencia, según lo señala el art. 223 inc. 6 del C. de Procedimiento Civil, que rige en forma supletoria.

Fuera de los distintos contenidos del fallo del tribunal superior, éste también tendrá que pronunciarse sobre alguna acción o excepción que se hizo valer en el juicio, pero sobre la cual el sentenciador de la primera instancia omitió pronunciarse (art. 483 inc. 1º), y en la medida que ellas aparezcan de los antecedentes que obran en poder del tribunal ***ad quem.*** Obviamente tales acciones y defensas se resolverán aparentemente en única instancia, pero de seguirse aquella tesis que planteamos precedentemente en orden a que el fallo de segunda instancia puede ser también apelado, tal decisión podría ser revisada por la C. Suprema. Hay aquí una razón más para permitir esta tercera instancia a fin de lograr alterar la calificación jurídica de los hechos que pudo haber efectuado la Corte de Apelaciones en su fallo.

Por último, y en forma facultativa, la Corte podrá fallar las cuestiones tratadas en primera instancia y sobre las cuales no se pronunció el fallo apelado por ser incompatible con lo resuelto. Situación similar a la que contiene en el art. 208 del Código de Procedimiento Civil, con el alcance que el Código del Trabajo eliminó aquella oración del enjuiciamiento civil que establece "sin que se requiera nuevo pronunciamiento del tribunal inferior", ausencia que podría pensarse permitirá al tribunal superior remitir los autos al inferior a fin de que éste emita dicho pronunciamiento. Con todo, hay que tener en cuenta que esta situación no debería darse, ya que el art. 458 del C. del Trabajo prescribe que "la sentencia definitiva se pronunciará sobre las acciones y excepciones deducidas..", no aludiendo a que es posible omitir aquellas que sean incompatibles con lo resuelto. Solamente se hace referencia a tal incompatibilidad respecto de los incidentes cuando éstos sean previos e incompatibles con dichas acciones o excepciones.

INCIDENTES EN SEGUNDA INSTANCIA

Nada se dice sobre el particular en la segunda instancia, salvo la referencia que hemos indicado precedentemente. Por ende, así como hay cuestiones accesorias que pueden suscitarse en la primera instancia y que van a requerir un pronunciamiento del tribunal, con o sin audiencia de las partes, es factible que surjan en segunda instancia.

Al no estar regulada esta materia en el procedimiento laboral, es preciso

Artículo: Apelación laboral
Revista: Nº217-218, año LXXIII (En-Dic, 2005)
Autor: Héctor Oberg Yáñez

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

recurrir al Código de Procedimiento Civil, particularmente a su art. 220, que dispone que estas cuestiones accesorias pueden resolverse ya sea de plano o darle tramitación incidental. En este último caso el tribunal puede fallarlas en cuenta u ordenar que se traigan los autos en relación para resolver. Las resoluciones que recaigan en los incidentes en esta instancia se dictan sólo por el tribunal de alzada y no son apelables (art. 210 CPC), a menos que se trate de la declaración que establece la incompetencia del tribunal para entender en la cuestión sometida a su conocimiento, caso en el cual conocerá de la apelación el tribunal superior que corresponda. En la especie lo será la Corte de Suprema, empero si es ésta la que hace tal declaración, no hay posibilidad de recurrir contra la misma (art. 209 CPC).

Mentes ilustradas podrían pensar que al fallar un incidente estableciendo derechos permanentes a favor de las partes, o que hacen imposible la continuación del juicio se estaría frente a una sentencia interlocutoria que admitiría un recurso de casación en la forma al tenor del art. 766 del C. del Procedimiento Civil. Sin embargo, tal pensamiento no se ajusta a lo dispuesto por el legislador laboral, dado que en la especie no tiene aplicación supletoria el Código de Procedimiento Civil, toda vez que el C. del Trabajo en su art. 474 admite la supletoriedad exclusivamente para que se apliquen las normas de los recursos contenidos en el Libro Primero del Código de Procedimiento Civil y no las del Libro Tercero de este texto legal.

Reafirma lo anotado el tenor del art. 432 del C. del Trabajo, que expresa que en lo no regulado por este Código, se aplicarán las normas contenidas en los Libros I y II del Código de Procedimiento Civil. Se omite, entonces toda alusión al Libro III de este cuerpo legal, lo que permite descartar la posibilidad de aplicarlo en forma supletoria, excluyendo así la interposición de un recurso de casación formal.

INVALIDACION OFICIOSA

El art. 483 inc. 3º desarrolla para el recurso de apelación laboral ideas que son propias de un recurso de casación. En efecto, se expresa que en todo caso la Corte deberá invalidar de oficio la sentencia apelada, cuando aparezca de manifiesto que se ha faltado a un trámite o diligencia que tenga el carácter esencial o que influya en lo dispositivo del fallo. El mismo fallo señalará el estado en que quedará el proceso y lo devolverá dentro de segundo día de pronunciada la resolución. Mas, no será necesario cumplir estas obligaciones cuando el vicio que da lugar a la invalidación de la sentencia sea alguno de los objetivos contenidos en las causales a) –infracción de garantías constitucionales o de normas legales o

Artículo: Apelación laboral
Revista: Nº217-218, año LXXIII (En-Dic, 2005)
Autor: Héctor Oberg Yáñez

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

con influencia sustancial en lo dispositivo del fallo–, o c) –alteración de la calificación jurídica de los hechos– del art. 477 del Código Laboral. Tampoco operará este tipo de obligación para el tribunal ***ad quem*** si la sentencia apelada se pronunció omitiéndose cualquiera de los requisitos enumerados en el art. 459. En tales casos, el mismo tribunal tiene que dictar acto continuo y sin nueva vista, pero separadamente, la sentencia que corresponde con arreglo a la ley.

Asume en esta norma el recurso de apelación laboral caracteres propios de una casación, pues a través de una apelación jamás podrá invalidarse o anular un fallo en términos generales; sus objetivos son enmendar con arreglo a derecho el fallo apelado, y en materia laboral limitado a los objetivos que indica el art. 477. Pareciera que este legislador le ha tenido alergia al vocablo casación, su utilización es poco menos que una ofensa para el trabajador, un resabio de una legislación pretérita que hay que dejar de lado para ser novedoso y audaz. Se olvida que las cosas son jurídicamente lo que en verdad son, y no lo que sus autores quieren que sean. Desde luego, estas disposiciones no tienen antecedentes dentro del procedimiento laboral, y esa razón llevará, tarde o temprano, a la aplicación de doctrina, cuando no de artículos, que rigen para la casación civil, lo que puede importar una anomalía para el sistema laboral que está regido por otros principios e imbuido de un espíritu social.

No contempla esta ley una enumeración de los trámites o diligencias que se consideran esenciales para hacer uso de esta facultad, al estilo empleado en el art. 768 del C. de Procedimiento Civil, en virtud de lo cual quedará al arbitrio del sentenciador decidir si la omisión del trámite de que se trata es de tal naturaleza. Por cierto, podrá atribuirse este carácter de esencial a la infracción que haga el juzgador recurrido en la forma de apreciar la prueba producida, dándose por quebrantado el art. 456. También podrá argumentarse que lo sea el incumplimiento de las obligaciones prescritas por el art. 458, o la falta de alguna de las menciones que están dispuestas para la sentencia definitiva en el art. 459, en la medida que tales deficiencias aparezcan de manifiesto, o que influyan en lo dispositivo del fallo. A la postre, será la práctica, buena o mala, la que irá clarificando este aspecto.

Si se observa la redacción de esta norma, queda en claro que su contenido no importa un ejercicio facultativo para el tribunal; por el contrario, es una obligación perentoria que necesita acatar el superior que está conociendo del asunto. Lo registrado es una diferencia esencial con la casación civil en la forma oficiosa, que sí reviste el carácter de facultativo.

No es obligación del tribunal, asimismo, llamar a los abogados que

Artículo: Apelación laboral
Revista: Nº217-218, año LXXIII (En-Dic, 2005)
Autor: Héctor Oberg Yáñez

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

concurran a alegar en la vista de la causa que lo hagan sobre los posibles vicios que permitirán invalidar la sentencia apelada, ni mucho menos indicarles tales motivos y ni siquiera insinuar la intención del tribunal de invalidar el fallo.

Invalidada la sentencia, el tribunal ***ad quem*** debe determinar el estado en que queda el proceso, y lo devolverá dentro de segundo día de pronunciada la resolución. Habrá que entender que la devolución se realiza al tribunal que corresponda, esto es, aquel que no esté inhabilitado para seguir conociendo del asunto. Tampoco es preciso esperar para proceder a esta devolución que la resolución respectiva esté notificada, pues el plazo se cuenta desde su pronunciamiento, lo que adquiere importancia para intentar un eventual recurso de queja, cuyo plazo sí se contará de la notificación pertinente de aquella resolución, de acuerdo a lo prevenido en el art. 548 del Código Orgánico de Tribunales.

Empero, lo manifestado precedentemente no rige cuando el tribunal invalida de oficio una sentencia fundado en un vicio contemplado en los objetivos contenidos en las causales a) o c) del art. 477, "y en haber sido pronunciada con omisión de cualquiera de los requisitos enumerados en el artículo 459". En relación con la redacción que se utiliza en este inciso, en la parte transcrita, cabe advertir la impropiedad del uso de la conjunción "y", toda vez que la función que ella cumple es la de unir palabras u oraciones. Por consiguiente, en la situación descrita en la ley se está requiriendo que exista un vicio para invalidar la sentencia, pero además que dicho fallo se haya dictado con omisión de cualquiera de los requisitos del art. 459. Las exigencias, entonces, son copulativas, y el tribunal de alzada para acogerse a esta excepción requerirá la presencia de este doble requisito. En verdad, estimamos que lo realmente querido por el legislador era manifestar en forma disyuntiva las causales en referencia, y para llevar a la práctica tal pensar debió utilizar la conjunción disyuntiva "o", y no la conjunción copulativa "y".

De esta forma, y siguiendo el texto legal, el tribunal ***ad quem*** al invalidar oficiosamente el fallo es el llamado a dictar la sentencia que corresponda con arreglo a la ley acto continuo y sin nueva vista, pero separadamente. Es la llamada sentencia de reemplazo. Como puede apreciarse subsisten las referencias y alcances a la casación en la forma civil, pese a que esta ley reniega de él.

ADHESION A LA APELACION

Vinculada íntimamente a la apelación se encuentra la adhesión a la apelación, que como sabemos la define el art. 216 inc. 2º del Código de Procedimiento Civil. En doctrina procesal se le llama también apelación posterior.

Artículo: Apelación laboral
Revista: Nº217-218, año LXXIII (En-Dic, 2005)
Autor: Héctor Oberg Yáñez

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

En el silencio del legislador laboral sobre esta materia, ¿será posible traer este recurso al campo de la apelación laboral?

Según la legislación procesal civil para adherirse a la apelación se requiere que el apelado pida "la reforma de la sentencia apelada en la parte que la estime gravosa". En otras palabras, precisa que exista un gravamen que le afecte, esto es, una carga, una obligación que pesa sobre él. Y considerando las causales que habilitan intentar una apelación, es posible una adhesión en la medida que: la infracción a las garantías constitucionales o de normas legales, o que las normas sobre valoración de la prueba se han infringido en forma manifiesta, o que la calificación jurídica de los hechos no se ajusta a derecho, importen para el apelado un gravamen, éste podrá adherirse a la apelación.

En lo que atañe a la oportunidad para hacer uso de este recurso, nada se dice en materia laboral. Recurriendo al procedimiento civil en ayuda, diremos que el apelado puede adherirse a la apelación tanto en primera como en segunda instancia. En primera instancia puede efectuarse antes de elevar los autos al tribunal superior y dentro del plazo de tres días que tienen el juzgado para remitir los antecedentes al de alzada (art. 479). El escrito que se presente al efecto debe cumplir con los requisitos mencionados en el art. 478 del C. del T., y si esta norma se incumple la adhesión a la apelación debe ser declarada inadmisible.

Al igual que lo estipulado para la adhesión civil, y aplicando ésta en forma supletoria, será del caso que el secretario del tribunal o quien haga las veces de tal, registre la hora en que esta solicitud se presenta para así conocer si existe o no una apelación pendiente o por el contrario si ésta fue desistida.

Empero, también es posible adherirse en la segunda instancia hasta antes de la vista de la causa, tomando en cuenta que no es necesaria la comparecencia de las partes en este grado jurisdiccional. Al igual que lo indicado precedentemente, el escrito debe cumplir con las exigencias del art. 478, so pena que si así no se hiciere se declare inadmisible el recurso.

RECURSO DE HECHO

Como es habitual en el legislador laboral, nada expresa sobre el llamado recurso de hecho, y ante esta omisión volvemos nuestra mirada al art. 474 C. del T. para determinar si procede o no este recurso, pariente tan cercano al de apelación. Si nos atenemos al tenor literal de esta norma laboral que expresa que "los recursos se regirán por las normas establecidas en este párrafo, y supletoriamente por las normas establecidas en el Libro Primero del Código de

Artículo: Apelación laboral
Revista: Nº217-218, año LXXIII (En-Dic, 2005)
Autor: Héctor Oberg Yáñez

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Procedimiento Civil", podría llegarse a lograr una respuesta negativa frente a la duda que ha surgido. En efecto, la citada disposición indica, en primer término, que en materia de recursos las normas que lo rigen son las establecidas en el párrafo 5º, Capítulo II del Título I del Libro V del Código de Trabajo, y si tales articulaciones son insuficientes hay que recurrir en forma supletoria a las del Libro I del C. de Procedimiento Civil. Y es del caso que el aludido párrafo 5º, no contiene ninguna referencia al recurso de hecho, y mal podría por consiguiente, aplicarse supletoriamente las disposiciones del C. de Procedimiento Civil, pues lo suplementario sirve para completar algo que falta. En la especie ese "algo" a completar es inexistente, y lo que no existe no puede suplirse.

Visto así esta problemática, el recurso de hecho no tendría aplicación en materia laboral.

Empero, y para sostener la procedencia del recurso de hecho, es posible recurrir al art. 432 del C. del Trabajo, que abre el párrafo 2º con el epígrafe de "Reglas Comunes", y que expresa: "En todo lo no regulado en este Código o en leyes especiales, serán aplicables supletoriamente las normas contenidas en los Libros I y II del Código de Procedimiento Civil, a menos que ellas sean contrarias a los principios que informan este procedimiento. En tal caso, el tribunal dispondrá la forma en que se practicará la actuación respectiva".

Pues bien, precisamente, este recurso de hecho está inserto en el Título XVIII del Libro I del C. de Procedimiento Civil en sus arts. 196, 203, 204, 205 y 206, regulatorio del recurso de apelación. De esta forma sería posible entonces intentar dicho recurso de hecho, ¿pero cuál de ellos, el legítimo o el falso?

Para dar respuesta a esta pregunta hay que estarse a los arts. 196 y 203 del C. de Procedimiento Civil, que contemplan las siguientes situaciones de procedencia de recurso de hecho, y examinar si ellas son aplicables al procedimiento laboral:

1. EL tribunal inferior deniega un recurso de apelación que debió concederse. No cabe duda que si se da este caso, el recurso de hecho propiamente tal o legítimo procederá, considerando que se prescribe que "sólo serán susceptibles de apelación laboral las sentencias definitivas de primera instancia, las interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación, las que se pronuncian sobre medidas cautelares y las resoluciones que fijan el monto de las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social". Lo que se reafirma en la misma disposición al manifestar que en contra de la sentencia definitiva no procederán más recursos. Téngase en cuenta que con el

Artículo: Apelación laboral
Revista: Nº217-218, año LXXIII (En-Dic, 2005)
Autor: Héctor Oberg Yáñez

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

recurso de hecho no se está impugnando la sentencia definitiva, sino aquella resolución que deniega el recurso de apelación que se dedujo en su contra.

El plazo para intentar este recurso será el que contempla el art. 203 del C. P. Civil, que se remite al art. 200 del mismo texto legal, término (5 días en general) que se contará desde la notificación de la negativa. El tribunal llamado a conocer de él es el superior jerárquico de aquel que emitió la resolución denegatoria.

2. El tribunal inferior concede una apelación que es improcedente. El recurso de apelación laboral aparece restringido a aquellas resoluciones citadas en el art. 476 del C. del Trabajo, de tal manera que si el juez se aparta de su texto y concede este recurso fuera de esos casos, es posible recurrir de hecho (art. 196 C.P.C.) y obtener del superior ante el cual se interpuso el recurso la declaración de improcedencia. El plazo para deducir el recurso es el que señala el art. 200 del C.P.C. (5 días por lo general), y que se computa desde que los autos se reciben en la secretaria del tribunal de segunda instancia.

3. La tercera alternativa comprende los posibles errores en que puede incurrir el juez al conceder un recurso de apelación en cuanto a los efectos en que el mismo se otorga.

Nada contempla el art. 476 del C. del T. sobre los efectos en que debe concederse la apelación laboral de la sentencia definitiva, y sólo alude a ellos cuando indica que la apelación que otorgue o rechace el alzamiento de medidas cautelares, así como las resoluciones que fijan las liquidaciones o reliquidaciones de beneficio de seguridad social, se concederá en el solo efecto devolutivo.

¿Querrá significar esta omisión que deba aplicarse el art. 195 del C. de Procedimiento Civil? En otras palabras, que la apelación deberá otorgarse en ambos efectos. Este criterio no puede seguirse en esta materia laboral, atendiendo a lo que prescribe el art. 432 del C. del T., en orden a que las disposiciones de los Libros II del C. de Procedimiento Civil no son susceptibles de aplicarse supletoriamente cuando sean contrarias a los principios que informan al procedimiento laboral. Y es obvio que conceder una apelación en ambos efectos contradice aquellos principios procedimentales laborales, que están contenidos en el art. 425 del C. del T. Particularmente el de celeridad. Por ende, será del caso que el juez frente a este silencio haga uso de la facultad legal que le está acordada y "dispondrá la forma en que se practicará la actuación respectiva" (art. 432); luego e integrando la ley procesal, concederá el recurso de apelación en el solo efecto devolutivo.

Si el sentenciador así no lo entendiera, su resolución errónea será posible

Artículo: Apelación laboral
Revista: Nº217-218, año LXXIII (En-Dic, 2005)
Autor: Héctor Oberg Yáñez

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

de un recurso de hecho, que deberá intentarse dentro del término de cinco días ante el superior jerárquico del ***a quo,*** que se contará desde que se reciban los autos en la secretaría del tribunal ***ad quem.***

TERMINO DEL RECURSO DE APELACION

El recurso puede terminar por medios normales y anormales, estos últimos, a su vez, son anormales directos e indirectos.

Finaliza la apelación normalmente por la sentencia que resuelva la cuestión de fondo, la que deberá dictarse dentro del plazo de cinco días y que se cuenta desde el término de la vista de la causa. En otras palabras, el asunto se resuelve sobre tabla, o bien se deja en acuerdo para juzgarlo en el término de cinco días. Aun cuando la ley (art. 482) le da a este plazo el carácter de fatal, es obvio que aquella sentencia que se dicte más allá del vencimiento del mismo no será nula, pues se traerá a colación lo dispuesto en el art. 64 inc. 1º del C. de Procedimiento Civil por aplicación supletoria del Libro I Título VIII de dicho código, en virtud de lo establecido en el art. 432 del C. del Trabajo, y que considera la no fatalidad de los términos "para la realización de actuaciones propias del tribunal".

Termina anormalmente por medios directos esta apelación laboral por el desistimiento de ella, o por la declaración de inadmisibilidad. No opera en esta materia la deserción del recurso por incomparecencia del apelante, dado que la comparecencia a la segunda instancia no es necesaria en materia laboral (art. 479 inc. 3º). En lo que respecta a la inadmisibilidad, ella se fundará: en que el recurso es extemporáneo, o que ha sido interpuesto respecto de una resolución inapelable, o por no ser fundado o por no contener la apelación peticiones concretas.

Sin perjuicio del actuar oficioso del tribunal en esta materia, la parte apelada, en todo caso, puede pedir la declaración pertinente, ya sea verbalmente o por escrito. Del fallo que dicte el tribunal de alzada puede pedirse reposición dentro de tercer día (art. 201 C.P.C), el cual también podrá ser impugnado por un recurso de casación en la forma, toda vez que se trata de una sentencia interlocutoria de aquellas que hacen imposible la continuación del juicio (art. 766 C.P.C.); en la especie conocer y resolver la apelación que se dedujo en su momento.

Como dijéramos anteriormente, la apelación que se hace valer en este procedimiento laboral se concederá en el solo efecto devolutivo. Por ende, será el caso de aplicar el art. 197 del C. Procedimiento Civil, adaptándolo en lo relativo al plazo que él contempla (cinco días) al mandato del art. 478 del C. del

Artículo: Apelación laboral
Revista: Nº217-218, año LXXIII (En-Dic, 2005)
Autor: Héctor Oberg Yáñez

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Trabajo, vale decir reducirlo a tres días para depositar en la secretaría del tribunal el dinero que el secretario o quien haga las veces de tal estime necesario para cubrir el valor de las fotocopias o de las compulsas respectivas, y bajo la sanción para el evento de incumplirse con esta obligación, de tener al apelante por desistido (deserción) del recurso sin más trámite. Para dar por acreditada esta circunstancia será suficiente el atestado del secretario del tribunal o quien haga las veces de tal, y con su mérito el juez resolverá de plano. Esta resolución es susceptible impugnarla a través de un recurso de reposición, cuya tramitación se sujetará a las reglas generales.

El efecto que se sigue de la declaración de deserción del recurso, es su extinción, y una vez ejecutoriada dicha resolución aquella sentencia que fue objeto de apelación queda firme.

El desistimiento como medio anormal directo también es posible aplicarlo para extinguir un recurso de apelación. Entendiendo por desistimiento del recurso a la renuncia expresa de éste formulada por aquel que lo interpuso, y a falta de normativa especial que lo rija, se recurrirá al art. 148 y siguientes del C. de Procedimiento Civil por aplicación supletoria de las normas civiles. En nada perjudica al procedimiento laboral esta figura procesal civil, por el contrario concuerda con aquel principio formativo tan caro a los laboralistas, cual es el de la celeridad. La solicitud pertinente puede presentarse ante el tribunal inferior antes que se eleven los autos al tribunal de alzada; o bien, presentarse ante el tribunal superior si el expediente ya se encuentra en poder de dicho tribunal. En cuanto a la tramitación a que debe ceñirse este incidente especial es simple. Efectivamente, los tribunales estiman que debe resolverse de plano, sin tramitación alguna y sin necesidad de oír al apelado, porque se trata de un derecho que atañe exclusivamente al apelante y que en nada perjudica al apelado.

Otro medio anormal directo para extinguir el recurso de apelación es la prescripción del recurso. Tratándose de la sentencia definitiva este medio de extinción no opera, pues hay que tener presente que el art. 481 inc. 2º expresa que "si el número de causas en apelación hiciese imposible su vista y fallo en un plazo no superior a dos meses, contado desde su ingreso a la secretaría....", y por su parte el C. de Procedimiento Civil requiere una pasividad de las partes por "más de tres meses sin que se haga gestión alguna para que el recurso se lleve a efecto y quede en estado de fallarse..." (art. 211).

Considerando en consecuencia, además la actividad que debe emprender el presidente de la Corte de Apelaciones en caso de retraso, y encontrándose el tribunal respectivo dividido en más de dos salas, no hay manera que pueda darse el plazo contemplado en la normativa procesal civil para aplicar la prescripción.

Artículo: Apelación laboral
Revista: Nº217-218, año LXXIII (En-Dic, 2005)
Autor: Héctor Oberg Yáñez

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

No acontece lo mismo con las apelaciones de las sentencias interlocutorias, a las cuales sí será posible aplicar supletoriamente la regla procesal civil que rige la materia. En efecto, en este aspecto sólo se requiere "el plazo de un mes cuando la apelación verse sobre sentencias interlocutorias..." (art. 211).

Mas, y no obstante lo manifestado precedentemente, es posible sostener que este medio anormal directo de extinguir una apelación carece de aplicación en el procedimiento laboral, cualquiera que fuese la naturaleza de la resolución apelada, toda vez que él es contrario "a los principios que informan este procedimiento", particularmente al de "impulso procesal de oficio", que demanda una injerencia directa del juzgador en la marcha regular de la ***litis*** y que impide la pasividad de las partes, que permitiría obtener una declaración de prescripción.

En cuanto a los medios anormales indirectos, como el abandono del procedimiento, éste "no será aplicable" (art. 429 inc. 1º C. del T) en lo laboral; sí lo será el desistimiento de la demanda que se sujetará a las reglas de su propia normativa (arts. 148 a 151 C.P.C.), a pesar del texto del art. 423 del C. del T. que prescribe que "el tribunal una vez reclamada su intervención en forma legal, actuará de oficio". A raíz de este mandato, es el juez quien determinará el funcionario que practicará la primera notificación a la parte demanda (art. 436 C. del T.), quedando así fijada la relación procesal que habilita para el desistimiento de la demanda. Si ésta no se encuentra notificada podrá ser retirada sin trámite alguno. En cuanto a la transacción, no hay reparos para aceptarla como medio extintivo de una apelación, y será regulada por las normas del C. Civil (arts. 2.446 a 2.464), más aún cuando el propio art. 426 del C. del T. indica que el mandatario "se entenderá de pleno derecho facultado para transigir,...", facultad que de ser catalogada de extraordinaria en el mandato judicial en el proceso civil, deviene en ordinaria en materia laboral.

Se ha dejado como último mecanismo extintor de una apelación a la conciliación, medio que tiene un reconocimiento expreso en la primera instancia, con carácter obligatorio, "terminada la etapa de discusión", oportunidad en que el juez deberá proponer las bases para un posible acuerdo. Con todo, no es éste el momento procesal a que aludimos, pues en esa situación no hay apelación. Será la segunda instancia la que llame a conciliación a los contendores aplicando supletoriamente lo contemplado por la ley procesal civil, pues no se opone al espíritu que anima el legislador procesal laboral. Por ende, esta conciliación –parcial o total– no sólo pondrá fin al recurso de apelación sino que también al juicio en sí y con efecto de cosa juzgada.

Artículo: Apelación laboral
Revista: Nº217-218, año LXXIII (En-Dic, 2005)
Autor: Héctor Oberg Yáñez

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

LA APELACION LABORAL Y LA ORDEN DE NO INNOVAR

Aun cuando nada se contenga sobre este aspecto en materia procesal laboral, es evidente que ella no tiene asidero en dicha legislación. La razón de tal afirmación se encuentra en que las disposiciones insertas en el Código de Enjuiciamiento Civil que permitan la dictación de una orden de no innovar en una apelación, no son susceptibles de aplicarse supletoriamente en lo laboral, en atención a que ella es "contraria a los principios que informan este procedimiento" laboral (art. 432 C. del T.). En efecto, su concesión implicaría paralizar el cumplimiento de la sentencia condenatoria de primera instancia, con lo cual los derechos del actor se burlarían o serían ineficaces, considerando el tiempo que transcurre para lograr una decisión del tribunal de alzada. Se incumple, además, el principio formativo de "celeridad" incorporado en el campo procesal laboral (art. 425). Por ende, la concesión de una medida de tal naturaleza importaría un abuso grave de parte de aquellos que la otorgaron, que ameritaría intentar un recurso de queja en su contra (art. 545 COT) para poner pronto remedio al mal que la motiva; pues se está en presencia de una sentencia interlocutoria que hace imposible la continuación del juicio.