

LA EJECUCIÓN EN EL PROCESO LABORAL

MARÍA EUGENIA MONTT RETAMALES⁽¹⁾

PAOLA DIAZ URTUBIA ⁽²⁾

I COMENTARIOS PREVIOS

1. La importancia de la ejecución laboral

La preocupación por la ejecución dice de la relación con la efectividad de la decisión judicial, y en definitiva, de la propia norma laboral. Esta preocupación es común a muchos países que han visto que el proceso efectivo no es solo aquel que reconoce un derecho, sino aquel que le proporciona a su titular el ejercicio de ese derecho en tiempo hábil⁽³⁾. De este modo, en términos de la jueza del Brasil Vera Feil Ponciano “de nada sirve que el Poder Judicial diga con rapidez y justicia a quién le pertenece un derecho si no consigue transformar tal pronunciamiento en un bien de la vida”⁽⁴⁾.

Álvaro Pérez Ragone, en la Jornadas Iberoamericanas de Derecho Procesal en el año 2010, afirma que “el encuentro entre el proceso y el derecho

(1) Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Magíster de Derecho de la Seguridad Social. Universidad de Chile.

(2) Magíster de Derecho del Trabajo. Universidad Adolfo Ibáñez. Jueza del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

(3) Vera Lucía Feil Ponciano (2008), p. 343.

(4) Ídem.

material debe alguna vez materializarse y tiene su punto de culminación en la fáctica restitución del orden jurídico sustantivo vulnerado, siendo la satisfacción efectiva del crédito reconocido una de esas vías”. También agrega que, si bien en la década de los noventa la atención del Derecho Procesal Civil comparado estaba en la implementación de los procesos por audiencias, “el siglo XXI reclama en Iberoamérica prestar atención a la ejecución”, agregando que “quizás el dogmatismo ha hecho olvidar que una sentencia condenatoria es para el acreedor un simple papel, la nada misma que solo le permite tomar otra carretera, a veces menos segura, cuando no más extensa que la ya recorrida”⁽⁵⁾.

La ejecución ha tenido un escaso desarrollo a nivel doctrinal en Chile, pese a ser la parte de la jurisdicción que más le interesa al justiciable por su innegable vinculación con la “tutela judicial efectiva”, un concepto afianzado por el Tribunal Supremo español que involucra tanto el acceso a la justicia, el derecho a una sentencia motivada y a obtener la ejecución de la misma, todo en un tiempo razonable⁽⁶⁾. En este sentido, la idea de *tutela judicial efectiva*, que ha sido recogida también por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos⁽⁷⁾, ha sido un referente, al menos en Chile, a la hora de implementar las reformas procedimentales, aunque en el proceso laboral, los esfuerzos por abreviar los plazos y ganar eficacia se han centrado mayormente en la fase declarativa.

Michelle Taruffo también ha enfatizado el aspecto de una “tutela ejecutiva” específica, al reflexionar sobre los “modelos funcionales”, que consideran al proceso como un medio para conseguir la resolución de las controversias según criterios de justicia. Es aquí donde resulta esencial la efectividad de la tutela procesal (con particular referencia al acceso a los tribunales, a la tutela cautelar y ejecutiva), la rapidez y la adecuación específica del procedimiento en razón de la finalidad de la tutela que se reclama. En este sentido, afirma que “una tutela inadecuada respecto de las concretas finalidades por las cuales ella viene solicitada por quien tiene necesidad equivale, todavía más, a no asegurar ninguna protección judicial de los derechos”⁽⁸⁾.

(5) Pérez (2010), p. 1128.

(6) Sentencias del Tribunal Constitucional Español, por todas 61/1984.

(7) La garantía del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, contenido en el art 6 CEDH, no termina tras la fase declarativa, sino que la exitosa conclusión de una eventual ejecución forzosa es una pieza clave del sistema. Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, 19 de marzo de 1997, N°18357/91, Hornby contra Grecia, citada por Pérez Ragone (2010), p. 1115.

(8) Taruffo (2006), p. 12.

En el aspecto laboral, la eficacia de la decisión cobra aún mayor relevancia por el carácter alimenticio que tienen las prestaciones laborales para el trabajador y también por la incidencia que tienen ciertas obligaciones de hacer o no hacer impuestas al empleador en el marco de una relación de trabajo. A decir de Mario Garmendia “la eficacia de la norma laboral parece depender casi exclusivamente de la presencia real y suficientemente disuasiva del elemento coercibilidad. Si la amenaza de coacción no existe, o la misma no posee la severidad necesaria la eficacia de los preceptos laborales resultará seriamente resentida”⁽⁹⁾. Además, este autor afirma que si en todos los procesos la dilación es un dato negativo, en materia laboral resulta aún más inaceptable, ya que “resulta evidente que a menor capacidad económica del trabajador es inversamente proporcional a su capacidad de resistencia o espera”.

En conclusión, es imperioso para el sistema procesal otorgar a los trabajadores mecanismos eficaces de ejecución que faciliten el cobro de las sentencias condenatorias, dotando de eficacia a la decisión jurisdiccional y asegurando la tutela ejecutiva.

2. El Sistema de Ejecución Laboral chileno

El sistema de ejecución de sentencias civiles, aplicable al laboral, se basa en el código de Procedimiento Civil de 1902 y entrega mucha actividad al juez, mediante resoluciones judiciales –incluso de mero trámite (la mayoría)–. Este sistema, además, permite que el ejecutado pueda oponerse, e incluso pueda provocar abrir un término probatorio para acreditar esta oposición, lo que redundo –muchas veces– en una segunda revisión de los hechos que ya quedaron fijados por sentencia judicial ejecutoriada, con la consecuente dilación y costo de acudir también a la segunda instancia.

Las reformas procesales chilenas contenidas en las leyes N° 20.022, N° 20.087, N° 20.252 y N° 20.260 se preocuparon de agilizar la ejecución de las sentencias laborales en varios aspectos que se estiman positivos. Así se destacan de modo ejemplar:

a) El esfuerzo por regular una ejecución propiamente laboral.

Antes de la reforma el párrafo relativo a la ejecución del código del Trabajo contenía solo dos artículos que hacían una remisión lisa y llana a la ejecución del Código de Procedimiento Civil. La actual

(9) Garmendia (2005), p. 108.

redacción del código contiene más de diez artículos relativos a la ejecución en un claro intento por darle celeridad al cobro de prestaciones laborales.

- b) La creación de tribunales especializados de cobranza, en las ciudades más grandes del país.** Se trata de una iniciativa novedosa en la región que permite que los tribunales declarativos laborales de las grandes ciudades del país funcionen sin la carga de trabajo de la cobranza judicial, favoreciendo la rapidez en la obtención del fallo y logrando cumplir los plazos legales de audiencias.
- c) El aumento en el número de jueces laborales.** Hemos pasado de tener 20 jueces laborales –a nivel nacional– a tener 84.
- d) La consagración expresa de la oficialidad en la ejecución.** Especialmente en el inicio de esta, lo que viene a uniformar el principio que rige en la fase declarativa, dejando atrás el criterio pasivo que impera en la ejecución del Código de Procedimiento Civil
- e) La carta certificada como forma de notificación del cumplimiento.** Este modo de notificación afianza el sentido de unidad con el juicio declarativo precedente y, además, contiene el dato de la liquidación actualizada de la deuda, evitando las demoras de obtener esta información.
- f) La limitación a las excepciones y los requisitos de procesabilidad.** El art. 470 del Código del Trabajo eleva la exigencia para oponerse a la ejecución, conforme a la nueva redacción.
- g) La omisión de la recepción de prueba de las excepciones opuestas a la ejecución.** Se disminuyen los plazos de tramitación de la oposición al no dar la posibilidad de volver a discutir lo discutido, lo que se potencia con la severa limitación de los medios de impugnación durante la ejecución, dejando la apelación precedente solo para la resolución que se pronuncia sobre las excepciones (y en el solo efecto devolutivo).

No obstante lo anterior, existen problemas de eficiencia y demora que han sido acusados por los usuarios y que obligan a afirmar que la eficiencia lograda en la fase declarativa no ha tenido un correlato en la fase ejecutiva, principalmente por problemas como la falta de gratuidad, la falta de información y la imposibilidad de perseguir el crédito sobre el patrimonio de los dueños de la

empresa, sin que existan tampoco canales normativos para poder discutir incidencias relativas a los grupos de empresa o transformaciones empresariales durante la ejecución⁽¹⁰⁾.

Por otro lado, sabemos que el proyecto de Código Procesal Civil presentado, propone cambiar al órgano de ejecución, lo que aparece como novedoso y obliga a revisar la ejecución laboral como legislación supletoria.

3. Los juzgados de cobranza

Con miras a actualizar esta ejecución y volverla más eficaz, la reforma laboral incorporó cuatro tribunales en el país dedicados exclusivamente a ejecutar sentencias judiciales y títulos ejecutivos laborales.

La idea de un tribunal dedicado únicamente a la ejecución no ha sido algo usual en la orgánica de Latinoamérica. El antecedente se encuentra en la Ley de Procedimiento Laboral de España que prescribe: “Donde hubiere varios Juzgados de lo Social podrá establecerse, en los términos previstos en la Ley Orgánica del Poder Judicial, que el conocimiento de las ejecuciones se asuma en exclusiva por determinados Juzgados de la misma circunscripción, con exclusión total o parcial del reparto de otros asuntos”⁽¹¹⁾. Sin embargo, este mecanismo no se ha expandido y sus consecuencias tampoco han sido muy difundidas. Por ello, la creación en Chile de juzgados especializados en la ejecución laboral fue una novedad en la región a partir de la reciente reforma procesal laboral.

Los llamados juzgados de cobranza laboral y previsional tuvieron como objetivo tomar gran parte de la carga de trabajo de los tribunales laborales de las principales ciudades del país (Valparaíso, Santiago, San Miguel y Concepción) para agilizar esta fase y también la declarativa. Se pensó que las destrezas y conocimientos que requerían las causas ejecutivas eran diferentes y se descartó su radicación en una instancia administrativa porque dotarla de imperio arriesgaba problemas de inconstitucionalidad y un órgano administrativo sin facultad de imperio suponía un riesgo de ineficacia y duplicación de trámites⁽¹²⁾. Se extraña en todo caso, en el seno del foro que precedió dicha reforma procesal, el debate respecto

(10) Cfr. DÍAZ, Paola. “La ejecución laboral: el elefante en la cristalería”. En: *Revista Laboral Chilena*, Santiago, agosto de 2011.

(11) Art. 235 N° 4 de la Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

(12) GAZMURI, Consuelo. *Proyecto Orgánico Laboral y la Creación de los Tribunales de Cobranza*, en curso: Normas Internacionales de Trabajo y Reforma a la Judicatura Laboral y Previsional para Magistrados, Juristas y Docentes en Derecho, Academia Judicial-OIT, Santiago, 2004, p. 29.

a un cambio más radical o “estructural” del modelo, especialmente en lo que dice relación con el órgano de ejecución.

No se puede afirmar, en todo caso, que Chile posea tribunales especializados de ejecución, por cuanto solo una parte del país los tiene y el resto sigue conociendo y ejecutando. Su evaluación no es el objeto principal del presente trabajo, sin embargo, es notorio que han presentado problemas de capacidad para tramitar el alto volumen de causas que reciben, debiendo incluso poner cuotas en el ingreso a la cobranza previsional. Por otro lado, se debe reconocer que ha cumplido el objetivo de descongestionar los tribunales declarativos laborales en las ciudades más importantes del país, los que han podido realizar su trabajo sin la recarga de la cobranza previsional y laboral.

4. La necesidad de readecuación

La ejecución laboral, implementada con la Ley N°20.087, es apuntada por muchos usuarios como uno de los problemas no resueltos de la reforma, principalmente porque la eficiencia y disminución de los plazos en la fase declarativa genera una legítima expectativa de eficiencia y disminución del plazo de ejecución; sin embargo, ello no ha ocurrido así, creemos –principalmente– por las siguientes razones:

a) El órgano ejecutor

En Chile, como en todos los países del cono sur, la ejecución se encuentra judicializada a tal punto, que el tribunal tiene que invertir mucho tiempo en firmar resoluciones de mero trámite tendientes a la liquidación y remate de bienes inmuebles, sin resolver ningún asunto controvertido entre partes. Esta situación se traduce en una sobreacumulación de trámites y escritos, que saturan las unidades de ejecución y los tribunales de cobranza en el país.

b) No existe gratuidad en la ejecución

Aunque parezca increíble, la gratuidad se ha entendido que solo está garantizada para la fase declarativa y no la ejecutiva. De este modo, los acreedores de créditos laborales deben invertir sumas de dinero para obtener información sobre bienes del deudor, pagar receptores, realizar retiros de especies y pagar publicaciones y derechos al martillero.

c) Ineficacia del sistema de embargo y martillo

El sistema de ejecución de bienes es lento e ineficiente y se ha quedado atrás del uso de las nuevas tecnologías.

d) Falta de un sistema que otorgue real preferencia a los créditos laborales. Los trabajadores entran a competir y embargar junto con cualquier otro acreedor, lo que deriva en que muchas veces acreedores con peor derecho logran pagarse antes por tener mejor información, más recursos económicos o garantías de pago.

Todos estos problemas obligan a replantear uno de los aspectos más criticados de nuestro proceso laboral, sobre todo en el contexto ya anunciado de reforma al proceso civil, que tiene carácter supletorio en lo que respecta a la normativa de la ejecución laboral. Este tema se tratará en el capítulo III.

II DE LA EJECUCIÓN DE LA SENTENCIA Y DE LOS OTROS TITULOS EJECUTIVOS LABORALES

1. Del objetivo perseguido

En esta parte, el principal objetivo es hacer un análisis crítico de la normativa que conforman las vías de ejecución incorporadas en el párrafo 4 del Título I del Libro V del Código del Trabajo, teniendo como base, específicamente, el texto de la norma que produce distorsiones o que genera distintas interpretaciones para su aplicación, con resultados diferentes a los esperados por los operadores del sistema.

2. De la estructura de los procedimientos

Estos procedimientos, como lo reconoce expresamente el texto del artículo 462 del Código del Trabajo son el de ejecución de oficio y el de ejecución de los otros títulos ejecutivos laborales del artículo 473 y que se detallan en el artículo 464 del mismo Código, salvo la exclusión que expresamente señala.

Estos dos procedimientos admiten una separación por disposiciones legales y así, la ejecución de oficio se regula en los artículos 462 y 465 a 471 del Código del Trabajo y, la ejecución de los otros títulos ejecutivos se encuentra regulada en los artículos 463, 464 y 473 del mismo cuerpo legal, quedando un artículo de

aplicación general, el 472, que excluye, en forma imperativa, la procedencia del recurso de apelación durante la tramitación de ambas ejecuciones.

Se trata de procedimientos en que prima la *escrituración*, salvo para el caso que fuere procedente la recepción de la causa a prueba. Frente a esto, algunos tribunales abren un término probatorio y otros, haciendo aplicación de los principios imperantes, citan a una audiencia.

3. Del tribunal competente

Para conocer el tribunal competente para proceder a la ejecución, ya sea de la sentencia o de los títulos ejecutivos laborales, habrá que atender a la existencia o no de los llamados Tribunales de Cobranza Laboral y Previsional, ya que solamente en aquellas jurisdicciones en que existen, como son Valparaíso, San Miguel, Santiago y Concepción, estos son competentes para dar inicio a ambas ejecuciones. Tratándose de jurisdicciones que no cuentan con estos tribunales especiales, son los mismos que dictaron las sentencias a ejecutar los que darán inicio a la ejecución.

Tratándose de títulos ejecutivos diferentes a la sentencia ejecutoriada laboral será competente el tribunal de cobranza laboral y previsional y, para el caso de no existir este en el lugar de la ejecución, lo será el juez con competencia en materia laboral del lugar en que debía cumplirse la obligación

4. De la ejecución de oficio

Es aquella que se genera tan pronto se cumplen los presupuestos procesales expresamente señalados, mediante el impulso de oficio del tribunal que pronunció la sentencia a ejecutar y sin necesidad de intervención del acreedor del crédito que se debe ejecutar.

a) Normas supletorias a aplicar

Cabe hacer presente que en este tipo de ejecuciones, el artículo 465 del C del T establece que, a falta de disposición expresa en este texto o en leyes especiales, se aplicarán supletoriamente las normas del Título XIX del Libro I del Código de Procedimiento Civil, siempre que dicha aplicación no vulnere los principios que informan el procedimiento laboral y que ya son parte del acervo jurídico procesal laboral. **El análisis detallado de lo dispuesto por los artículos 231 a 241 del Código de Procedimiento Civil, lleva a la conclusión que no sería procedente su aplicación supletoria, salvo en forma parcial los artículos 235 y**

238 de dicho cuerpo legal, ya que todo lo referente al cumplimiento de la sentencia ejecutoriada está reglado en la normativa laboral y, por otra parte, su aplicación resulta improcedente por referirse a circunstancias no compatibles con lo que debe resolverse en asuntos de cuya materia específica versa el artículo 420 del C del T. Por otra parte, hay que tener presente y respetar lo señalado en el inciso final del artículo 471, cuando dice que “Los trámites y diligencias del procedimiento de apremio ya indicados, serán fijados por el tribunal consecuentemente con los principios propios de la judicatura laboral y teniendo como referencia las reglas de la ejecución civil, en lo que sean conciliables con dichos principios”, lo que demuestra que lo que se pretende es que la aplicación supletoria de las disposiciones del ámbito civil se adecue a lo que es, tanto la estructura del procedimiento laboral, como a la primacía de la celeridad, la concentración y la inmediatez que debe darse entre el tribunal, las partes y los medios y elementos probatorios que actúen y permitan la dictación de resoluciones concordantes con la etapa declarativa del proceso.

b) Pacto de pago

Aun cuando se encuentra regulado ya iniciada la ejecución, el artículo 468 del C del T otorga a las partes la facultad de convenir una forma de pago en cuotas, las que deben considerar los reajustes e intereses del periodo y una cláusula de aceleración para el caso en que no se cumpla el pago de una o más cuotas, lo que hace que el total de lo adeudado se entienda como de plazo vencido. Este pacto debe ser autorizado por el mismo tribunal y a título de sanción, establece que vía incidental se puede incrementar el saldo adeudado hasta en un ciento cincuenta por ciento. La petición correspondiente debe efectuarse ante el mismo tribunal, dentro del plazo de sesenta días, contados desde el incumplimiento. **Este pacto pone término a la ejecución, por lo que, de no cumplirse lo pactado, se reactiva el mérito ejecutivo para hacerlo cumplir y, en ese caso, la determinación del incremento requiere del planteamiento de un incidente que, siendo una cuestión accesorio, dificulta la ejecución, ahora a partir de un nuevo título ejecutivo, que requerirá de actuaciones complementarias que devengarán mayores diligencias, como son las ampliaciones de embargos, nuevos retiros de especies y otros que no solo retardan los cumplimientos, sino**

que encarecen la obtención del beneficio. De igual forma, iniciada la ejecución, el sistema establece **la cautelar especial del artículo 467**, que puede solicitarse por la parte a la cual beneficia o ser decretada de oficio por el tribunal. Ella consiste en oficiar a la Tesorería General de la República ordenándole que retenga las sumas que por concepto de devolución de Impuesto a la Renta corresponda al ejecutado. **Son tantas las prestaciones pendientes de pago cauteladas con Esta medida, deudas laborales y previsionales, no pago de pensiones alimenticias, deudas por créditos para estudiantes con aval del Estado y, como consecuencia de lo dispuesto en la Ley N° 20.255, el pago del propio contribuyente de sus cotizaciones previsionales para el caso de no haberlas enterado, que parece imperioso establecer una especie de catálogo de privilegios para que la indicada cautelar produzca los efectos perseguidos.**

c) Del inicio de la ejecución de oficio

Esta se genera por disposición legal, ya que el artículo **462** establece que tan pronto como la sentencia quede a firme, el tribunal deberá certificar esta circunstancia de oficio y, siempre que no conste el pago del crédito dentro de quinto día, dará inicio a la ejecución, **de donde se concluye que a pesar de la ejecutoriedad de la resolución, al tenor de lo dispuesto por el artículo 174 del Código de Procedimiento Civil, se otorga un plazo adicional de cinco días para que el deudor proceda a efectuar el pago.** Complementa esta disposición el inciso primero del artículo **466** del C del T, cuando señala que producido lo dicho, el juez ordenará el cumplimiento y remitirá los antecedentes dentro de quinto día al Tribunal de Cobranza, de existir, o al funcionario encargado, lo que se genera en la mayoría de las jurisdicciones laborales. **Así, de remitirse dichos antecedentes el último día de este nuevo plazo fijado, resultan diez días adicionales para que el deudor proceda a efectuar voluntariamente el pago.**

d) De la liquidación del crédito

Esta es practicada por la unidad de liquidación o por el funcionario encargado, según exista o no tribunal especial de cobranza. Dicha liquidación contendrá la determinación de los rubros a que ha sido condenado el deudor o los actualizará, según cuál sea la forma como

lo ha dictaminado el sentenciador en su fallo, al tenor de la facultad que se concede el N° 6 del artículo 459 del C del T, que contiene los requisitos de la sentencia dictada por el tribunal a quo.

e) De la notificación de la liquidación

La liquidación se notifica por carta certificada y debe entenderse perfeccionada al quinto día, contado desde la fecha de entrega de la carta en la oficina de correos, dejándose constancia en la causa. A partir de ese momento, esto es, desde que se perfecciona la notificación, **lo que constituye el requerimiento de pago**, empieza a correr el plazo de cinco días para que se pueda generar el pacto ya indicado, proceder a la objeción de la liquidación y/u oponer las excepciones que contempla el sistema. Todo lo anterior, siempre y cuando la parte haya designado un domicilio en su primera actuación, de lo contrario, se le notificará por el estado diario, sin petición de parte y sin previa orden del tribunal. Para el caso que el obligado al pago sea un tercero, la notificación de la liquidación deberá practicarse en forma personal, de conformidad con lo dispuesto en la normativa laboral para este caso.

f) De las objeciones a la liquidación

La liquidación del crédito solo puede objetarse por las causales que taxativamente establece el artículo 469 del C del T y ellas son errores de cálculo numérico, alteración en las bases de cálculo o elementos o incorrecta aplicación de los índices de reajustabilidad o de intereses emanados de los órganos competentes.

De plantearse una objeción, esta se resuelve de plano, salvo que el tribunal considere escuchar a la contraria. La resolución que en ella recaiga no es susceptible de recurso alguno.

g) De la oposición de excepciones.

Como ya se ha dicho, y que se desprende del contenido del artículo 470 del C del T, la defensa del ejecutado está limitada a la oposición de las excepciones de **pago, remisión, novación y transacción**, cuya presentación debe ir acompañada con los *antecedentes escritos de debida consistencia*, que no significa otra cosa que adjuntar los documentos que acrediten la efectividad de encontrarse

perfeccionado alguno de los actos jurídicos que sustentan la excepción. La contraria tiene el plazo de tercero día para evacuar el traslado que se le debe conferir y, haya o no hecho uso de este derecho, el tribunal resolverá sin más trámite, desprendiéndose del contenido de esta disposición, que no hay término probatorio en su tramitación. **Esta limitación en materia de excepciones se justifica tratándose de la ejecución de oficio, dado que ella solo opera en el caso de la sentencia definitiva ejecutoriada, ya que la tramitación de la causa, en todas las etapas que comprende, es notablemente más rápida de lo que eran las causas en el procedimiento laboral antiguo, pero no se justifica la ausencia de la excepción de prescripción para la tramitación de los otros títulos ejecutivos laborales, a los que se aplica la misma disposición.**

h) De los tipos de excepciones

En la práctica, la excepción de **pago** se ve como una situación especial, ya que —de generarse dicho pago—, iniciada que fuere la ejecución, es suficiente dar cuenta del mismo mediante presentación hecha por ambas partes (o solo por la demandante), sin dar lugar a la tramitación indicada. Similar situación se desprende de una eventual **transacción**, a la que habrían concurrido acreedor y deudor y sería suficiente ponerla en conocimiento del tribunal. Lo anterior, especialmente por los breves plazos que se consideran en este tipo de ejecución. En cuanto a las excepciones de **remisión y de novación**, estas constituyen dos modos de extinguir obligaciones que tienen características y requisitos que aparecen casi incompatibles con la etapa de ejecución de un crédito laboral, luego de la tramitación de una causa en que hubo un llamado a conciliación en que el tribunal ha planteado las bases para la misma. **Nuevamente, el ejecutante tenía la posibilidad de desistirse de la ejecución o dar cuenta de pago, aunque fuere parcial o de haberse llegado, aunque tardíamente, a una transacción por un monto menor. Esto sería para un tribunal una salida más ajustada a la realidad de los hechos, aunque no se tradujese en una vía de defensa legalmente establecida.**

i) De la impugnación

De conformidad con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 470, la sentencia que se pronuncie sobre la excepción opuesta será

apelable y dicho recurso deberá concederse en el solo efecto devolutivo, no generándose, en consecuencia, la paralización de la causa ante el tribunal de ejecución, para el caso de haber sido rechazada dicha excepción. **Lo dispuesto en esta disposición constituye la única excepción a lo establecido en el artículo 472, que imperativamente señala que las resoluciones que se dicten durante la tramitación de los procedimientos regulados en este párrafo serán inapelables.**

j) Del embargo y tasación de bienes

El embargo, al tenor de lo dispuesto en el artículo 471, lo practica el ministro de fe designado por el tribunal, ya sea sobre bienes muebles o inmuebles, los que procederá a tasar prudencialmente, consignando dicha tasación en el acta de la diligencia, para lo cual no requiere orden previa del tribunal. **Resulta sorprendente admitir esta facultad conferida al ministro de fe para proceder a la tasación de bienes inmuebles, ya que para los efectos de su subasta no podrían obviarse los avalúos y las tasaciones, la presentación de bases de remate por parte del ejecutante y el cumplimiento de todos los requisitos en el remate de este tipo de bienes.**

k) De los mínimos para subastar

El inciso segundo de la misma disposición citada precedentemente, establece mínimos para la primera y segunda subasta, pudiendo llevarse adelante el remate, sin mínimos, solo en la tercera oportunidad para liquidar los bienes. **Ello, atendidos los trámites, publicaciones y pagos de martilleros, que encarecen la diligencia y los resultados no llegan a cubrir los créditos perseguidos por el ejecutante. Por otra parte, la posibilidad de que el ejecutante, a partir del primer remate, pueda adjudicarse los bienes embargados con cargo al monto de su crédito, no resulta una solución aceptable y compensatoria a lo obtenido en la causa.**

5. De la ejecución de los otros títulos ejecutivos laborales

La ejecución de estos títulos se encuentra reglada en los artículos 463, 464 y 473 del Código del Trabajo. Cada una de estas disposiciones requiere un análisis especial, sin perjuicio de la aplicación supletoria de las normas del Código de Procedimiento Civil.

a) De las normas supletorias

Es el inciso primero del artículo 473 el que establece que a falta de norma expresa dentro de esta ejecución son aplicables las disposiciones de los títulos I y II del Libro Tercero del Código de Procedimiento Civil, esto es, todo lo regulado para la ejecución de las obligaciones de dar, hacer y no hacer, siempre que dicha aplicación no vulnere los principios que informan el procedimiento laboral.

b) Del inicio del juicio ejecutivo laboral

Obviamente que se debe dar inicio a este tipo de procedimiento mediante la presentación de una demanda ejecutiva, acompañando el título que le sirve de sustento, por lo que lo dispuesto en el artículo 463 sorprende como una declaración, al parecer, imbuida del principio de la oficialidad, pero que no resulta operante en este procedimiento de ejecución de títulos ejecutivos laborales. Dicha disposición señala **“La tramitación de los títulos ejecutivos laborales se desarrollará de oficio y por escrito por el tribunal, dictándose al efecto las resoluciones y ordenándose las diligencias que sean necesarias para ello”**.

c) De los títulos ejecutivos laborales. El artículo 464 enumera y describe cinco diferentes títulos ejecutivos laborales y, en su punto sexto, deja abierta la posibilidad para todo otro título a los que las leyes laborales o de seguridad social otorguen fuerza ejecutiva. Estos títulos son:

- Las sentencias ejecutoriadas. Esto es, a las mismas que les estableció una ejecución de oficio, según se comentó precedentemente.
- La transacción, conciliación y avenimiento que cumplan con las formalidades establecidas en la ley. Son los equivalentes jurisdiccionales de la sentencia de normal ocurrencia en el procedimiento laboral, atendidas sus características, que le son muy propias.
- Los finiquitos suscritos por el trabajador y el empleador y autorizados por el inspector del trabajo o por funcionarios a los cuales la ley faculta para actuar como ministros de fe en el ámbito laboral. Es interesante poder determinar el porqué del requisito de ser “autorizados” los finiquitos y no “ratificados”, como lo exige el artículo 177 del C del T, luego de una modificación que reemplazó la exigencia de autorización por la de ratificación. Lo dicho, porque se llega a la conclusión que un mismo

instrumento, de tanta ocurrencia en materia laboral, tendría requisitos distintos para tener mérito ejecutivo para el trabajador y para poder ser invocado por la parte empleadora.

- Las actas firmadas por las partes y autorizadas por los inspectores del trabajo y que den constancia de acuerdos producidos ante estos o que contengan el reconocimiento de una obligación laboral o de cotizaciones de seguridad social, o sus copias certificadas por la respectiva inspección del trabajo. Esta disposición tiene como fuente lo dispuesto en el antiguo artículo 462 del Código del Trabajo, disposición que a la época fue una gran contribución para la solución rápida y efectiva de los acuerdos laborales entre partes ante las inspecciones del trabajo.
 - Los originales de los instrumentos colectivos del trabajo, respecto de aquellas cláusulas que contengan obligaciones líquidas y actualmente exigibles y las copias auténticas de los mismos autorizadas por la inspección del trabajo. Estos instrumentos colectivos del trabajo, que pueden ser contratos o convenios colectivos, según el tipo de negociación colectiva de la cual emanen, o fallos arbitrales, para el caso de ser consecuencia de un arbitraje obligatorio o voluntario, son en sí títulos ejecutivos, pero la norma aclara el requerimiento de que debe tratarse de obligaciones líquidas y actualmente exigibles, lo que resulta de la correcta redacción de la norma en la que se contienen y para el caso que no haya habido participación de letrado en la negociación de la cual provienen.
 - Cualquier otro título a que las leyes laborales o de seguridad social otorguen fuerza ejecutiva. Tenemos dos nuevos títulos ejecutivos de gran importancia que caen dentro de este numeral. El primero es la carta comunicación del despido por invocación de la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, siempre que cumpla con los requisitos exigidos en el artículo 162, inciso cuarto del C del T y según lo dispone el inciso final de la letra a) del artículo 169 del mismo cuerpo legal. El segundo corresponde al pacto a que se puede llegar entre las partes del juicio laboral, iniciada que sea la ejecución, según lo dispuesto en el artículo 468, ya referido precedentemente.
- d) De la exclusión de las sentencias ejecutoriadas.** Aparece como una exclusión que no tiene respaldo normativo, ni justificación doctrinaria. **Solo pareciera explicarse por el hecho de que la sentencia ejecutoriada tiene una ejecución de oficio, pero dicha ejecución especial**

es aplicable a las sentencias dictadas en los nuevos procedimientos orales laborales. Por otra parte, la exclusión no se justifica, mas sí se debe considerar que aún no ha concluido la tramitación de la totalidad de las causas laborales del sistema antiguo, dictándose permanentemente nuevas sentencias y esas sentencias ejecutoriadas no deberían tramitarse bajo este procedimiento, ni en la nueva judicatura laboral por disposición expresa del artículo segundo transitorio de la Ley N° 20.087, que no ha sido derogado y que dice textualmente “Las causas que se hubieren iniciado antes de la entrada en vigencia de esta ley, seguirán substanciándose conforme al procedimiento con el que se iniciaron, hasta la dictación de la sentencia de término”. Pues bien, esa sentencia de término es aquella que pone fin al conflicto de carácter controversial en el ámbito declarativo y como última fase para dar lugar a la entrada a la ejecución de la misma. Lo dicho queda respaldado por la única disposición que se refiere a esta sentencia de término a propósito de la acumulación de autos y que es el artículo 98 del Código de Procedimiento Civil que dice: “La acumulación se podrá pedir en cualquier estado del juicio antes de la sentencia de término; y si se trata de juicios ejecutivos, antes del pago de la obligación. Deberá solicitarse ante el tribunal a quien corresponda continuar conociendo en conformidad al artículo 96”. De la transcripción de la norma aparece, además, la distinción que hace entre las etapas declarativa y ejecutiva, lo que reafirma la improcedencia indicada.

- e) **De la notificación de la demanda ejecutiva y del requerimiento.** En esta materia, deben aplicarse las normas generales de la notificación de la demanda en la etapa declarativa, adjuntándose la liquidación –practicada de igual forma que en la ejecución de oficio– a la demanda ejecutiva.
- f) **De la remisión a las normas de la ejecución de oficio.** Esta remisión, que en el texto parece tan clara y eficaz, en la práctica presenta problemas que se evitarían, en gran parte, si se respetara la norma contemplada en el artículo 472 del Código, que dice “**Las resoluciones que se dicten en los procedimientos regulados en este Párrafo serán inapelables, salvo lo dispuesto en el artículo 470**”. Dicho artículo, dentro de la ejecución de oficio, hace apelable –en el solo efecto devolutivo– la sentencia interlocutoria que se pronuncia sobre las excepciones opuestas.

- g) De la tramitación de las excepciones.** Creemos pertinente reiterar lo dicho en la letra f) precedente, ya que dicha disposición limita absolutamente la procedencia del recurso de apelación durante la tramitación del procedimiento ejecutivo, lo que daría real agilidad a estas causas ejecutivas laborales.
- h) De la sentencia y sus recursos.** En esta materia no hay norma expresa, ya que se hace una estricta aplicación supletoria de las normas del ámbito civil, lo que genera que la ejecución de un título ejecutivo se vea superada por una causa de carácter declarativo que concluirá con un título ejecutivo mucho más eficaz en su ejecución.

III. HACIA UNA EJECUCIÓN EFICIENTE

1. Proyecto de Ley del Nuevo Código Procesal Civil

En el marco de la reforma al proceso civil, se ha presentado un proyecto de ley que establece un nuevo código procesal civil, que implementa un modelo por audiencias, con miras a la tutela efectiva de los derechos, mediante una adecuación a los avances que la ciencia procesal ha experimentado en el último tiempo y a las necesidades actuales de los justiciables en una realidad muy diversa a la de la época del actual Código del Procedimiento Civil, que data de 1903⁽¹³⁾.

En lo que a nosotros nos ocupa, llama la atención que en el diagnóstico que precedió al mencionado proyecto se vislumbran los mismos problemas que arroja la ejecución en sede laboral, en lo que respecta a la recarga del sistema por el aumento exponencial de las ejecuciones. Al respecto, también el mensaje indica:

“En efecto, según las estadísticas, gran parte del total que conocen estos tribunales corresponden a juicios ejecutivos, procedimiento que no tiene otra finalidad, sino obtener el cumplimiento compulsivo de lo ya ordenado por el propio juez, o por otro juez en un determinado procedimiento declarativo, o el cumplimiento efectivo de los denominados títulos ejecutivos.

(13) Así se anuncia en el Mensaje del Proyecto de Ley del Nuevo Código Procesal Civil, p.3.

La circunstancia de presentarse un real conflicto de relevancia jurídica en este procedimiento es meramente eventual y de exigua materialización en la práctica forense. Sin embargo, el diseño de nuestro sistema actual judicializa necesariamente todos y cada uno de los procedimientos de ejecución, sin importar que exista o no oposición a dicha ejecución por parte del demandado.

Incluso existiendo oposición, basada actualmente en una multiplicidad de excepciones, no se divisa razón alguna para que los restantes trámites del procedimiento, en su mayoría meramente administrativos, estén entregados a la labor del órgano jurisdiccional. Se desconcentra así al juez civil de su labor principal, que no debiera ser otra que la resolución de los conflictos de relevancia jurídica, que constituye la esencia de la función jurisdiccional”.

Siguiendo este análisis, el proyecto propone la descentralización de la ejecución y crea la figura del “oficial de ejecución” como profesional encargado de las actuaciones de apremio, pero sometido siempre al control del juez. Asimismo, cada vez que exista oposición fundada o tercerías, el procedimiento se judicializará debiendo ser el tema resuelto por el juez competente.

La norma propuesta relativa a la descentralización es la que sigue:

“Art. 422.- De la ejecución. El procedimiento de ejecución comenzará mediante una solicitud que, sin necesidad de representación letrada, presentará el interesado al oficial de ejecución.

El oficial de ejecución deberá pronunciarse sobre la solicitud de ejecución dentro del término de cinco días contados desde su presentación. El incumplimiento de este deber podrá ser reclamado ante el juez competente, quien se pronunciará de plano con los antecedentes que presente el ejecutante”.

2. Breve análisis y perspectivas

La propuesta descentralizadora del proyecto de ley referido creemos es un avance hacia una ejecución más eficiente. En efecto, los sistemas europeos –en su gran mayoría– contemplan órganos de ejecución descentralizados, con buenos resultados, ayudando a descongestionar los tribunales de la gestión de mera cobranza y liquidación de activos. A ello se suma el hecho de que la estructura que poseen los procesos de ejecución, en general, permite diferenciar adecuadamente las fases que no necesitan decisión jurisdiccional de aquellas que sí la requieren; específicamente, si no hay oposición se sigue con la ejecución en los bienes (que

no requiere ninguna decisión dirimente de un conflicto jurídico sometido al tribunal) y solo de existir oposición se exige la presencia de un juez.

Por otro lado, se debe advertir que la figura del “oficial de ejecución” no resulta del todo novedosa en nuestro sistema, atendida la existencia de figuras auxiliares de la administración de justicia tales como martilleros, síndicos y receptores. En este sentido, los partidarios de la descentralización o desjudicialización del sistema postulan que la figura del “oficial de ejecución” no debiese sorprender en demasía por cuanto esta función de órganos de ejecución la están efectuando actualmente receptores, síndicos o martilleros que no son órganos jurisdiccionales, ya que –aún en un sistema centralizado en donde el tribunal asume la totalidad de las actividades de impulso, control y seguimiento del proceso– siempre existirá una organización de recursos humanos que al menos diferenciará entre el órgano de decisión y aquellos funcionarios que deberán ejecutar “en campo”⁽¹⁴⁾.

En todo caso, cabe señalar que si –finalmente– la idea de descentralizar la ejecución civil prospera, la ejecución laboral deberá también verse afectada en este proceso, por cuanto la normativa procesal civil es supletoria de aquella establecida en el proceso del trabajo y, específicamente, en la ejecución laboral.

Por lo anterior, cabe examinar el futuro posible de la ejecución laboral puede sostenerse con base en una ejecución unificada (civil y laboral) a cargo de oficiales de ejecución, acudiendo al Tribunal que dictó la sentencia para el caso de existir controversias jurídicas relevantes o para solicitar medidas de apremio más intensas y efectivas.

BIBLIOGRAFÍA

1. DIAZ URTUBIA, Paola. “La ejecución laboral: El elefante en la cristalería”. En: *Revista Laboral Chilena*, Santiago, agosto de 2011.
2. FEIL PONCIANO, Vera Lucía. *Mecanismos para aumentar la efectividad de la ejecución de la sentencia en el proceso civil brasileño, en Justicia Civil: Perspectivas para una reforma en América Latina*. Santiago de Chile, Centro de Estudios de la Justicia para las Américas (CEJA), 2008.

(14) Pérez (2010), p. 1125. En el mismo sentido Vargas (2011) p. 483 y Pérez y Silva (2009).

3. GARMENDIA ARIGÓN, Mario. *Eficacia práctica de los derechos laborales*. Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2005.
4. GAZMURI, Consuelo. *Proyecto Orgánico Laboral y la Creación de los Tribunales de Cobranza*, en curso: Normas Internacionales de Trabajo y Reforma a la Judicatura Laboral y Previsional para Magistrados, Juristas y Docentes en Derecho, Academia Judicial - OIT, Santiago, 2004
5. PÉREZ RAGONE, Álvaro. “Principios de la Ejecución Civil singular, en Derecho Procesal Contemporáneo”. En: *XXII Jornadas Iberoamericanas de Derecho Procesal*. Raúl Tavolari (editor). Santiago, Punto Lex, 2010.
6. PÉREZ RAGONE, Álvaro y SILVA ÁLVAREZ, Oscar. “El imperativo de transparencia patrimonial del deudor como requisito funcional para una ejecución civil eficiente”. En: *Ius et Praxis*, 2009, vol. 15, N° 2.
7. TARUFFO, Michelle. “El proceso Civil del ‘Civil Law’: Aspectos fundamentales”. En *Ius et Praxis*, 2006, vol. 12, N°1.
8. TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. “Embargo on line: La Tecnología al Servicio de la Justicia”. En: *Revista Derecho Laboral*, Tomo L, N°225, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, enero, marzo, 2007.
9. VARGAS, Macarena. *La figura del oficial de ejecución*. En *Justicia Civil y Comercial: Una reforma cercana*. Francisco Leturia Vargas (editor). Santiago de Chile, Ediciones L y D, 2011.
10. Proyecto de Ley de Nuevo Código Procesal Civil. Disponible en: <<http://rpc.minjusticia.gob.cl/estudios-y-documentos/file/1-proyecto-de-ley-del-codigo-procesal-civil?lang=es>>