

UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE DERECHO
DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

EVOLUCIÓN Y PERSPECTIVAS DEL PROCEDIMIENTO LABORAL ACTUAL Y ANÁLISIS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL JUICIO ORAL EN NUESTRA LEGISLACIÓN

**Memoria para optar al grado de Licenciado
en Ciencias Jurídicas y Sociales**

Pablo Peribonio Poduje.

Mariano Torrealba Nardecchia.

Profesor guía: Ricardo Juri Sabag

INDICE . . .	5
INTRODUCCION . . .	7
CAPÍTULO PRIMERO BREVE RESEÑA HISTORICA DEL TRABAJO EN GRECIA Y ROMA ..	8
CAPÍTULO SEGUNDO CONCEPCIONES JURIDICAS DE LA FORMACION DEL DERECHO LABORAL . . .	12
CAPÍTULO TERCERO EL DERECHO LABORAL EN CHILE, RESEÑA DE SU HISTORIA Y DESARROLLO EN FUNCION DE SUS PRINCIPIOS FORMATIVOS FUNDAMENTALES. LA INAMOVILIDAD DEL TRABAJADOR. . .	18
3.1 PRINCIPIOS QUE INFORMAN EL PROCEDIMIENTO LABORAL CHILENO . . .	23
Gratuidad: . . .	24
Rapidez o Celeridad: . . .	24
Sencillez: . . .	24
Oralidad: . . .	25
Concentración: . . .	25
Impulso procesal de oficio: . . .	25
3.2 LA INAMOVILIDAD DEL TRABAJADOR . . .	26
CAPÍTULO CUARTO LA INMEDIACION Y CONCENTRACION COMO PRINCIPIOS BÁSICOS PARA LA RECLAMACION EN JUICIO ORAL DEL TRABAJO. EL PROCEDIMIENTO ACTUAL EN LAS RECLAMACIONES DE LOS TRABAJADORES. . .	28
4.1 El principio de Inmediación. . .	28
4.2 El principio de Concentración . . .	29
4.3 El procedimiento actual en las reclamaciones de los trabajadores. . .	31
4.4 Etapas y formalidades del procedimiento laboral de aplicación general. . .	33
a) Aspectos Orgánicos. . .	33
b) Del procedimiento . . .	34
CAPÍTULO QUINTO JUZGADOS CON COMPETENCIA LABORAL; NATURALEZA Y DISTRIBUCION. ANÁLISIS ESTADISTICO Y PROYECCIONES DE LOS PROCESOS LABORALES CHILENOS ACTUALES; DESARROLLO COMPARATIVO DE LOS JUICIOS ORDINARIOS, ENTRE TRIBUNALES CON COMPETENCIA COMÚN Y JUSTICIA ESPECIALIZADA, EN LA REGION METROPOLITANA. . .	38
5.1 JUZGADOS CON COMPETENCIA LABORAL; NATURALEZA Y DISTRIBUCIÓN . . .	38
5.2 ANÁLISIS ESTADÍSTICO Y PROYECCIONES DE LOS PROCESOS LABORALES CHILENOS ACTUALES. . .	39
A.- CANTIDAD DE CAUSAS LABORALES CONOCIDAS POR NUESTROS TRIBUNALES. . .	39
B.- DURACIÓN DE LOS JUICIOS LABORALES. . .	40
5.3 DESARROLLO COMPARATIVO DE LOS JUICIOS ORDINARIOS, ENTRE TRIBUNALES CON COMPETENCIA COMÚN Y JUSTICIA ESPECIALIZADA, EN LA REGION METROPOLITANA . . .	42
A.- FUNCIONAMIENTO DE LA JUSTICIA DEL TRABAJO EN LA REGIÓN METROPOLITANA. . .	42
B.- ANÁLISIS DE LOS JUICIOS ORDINARIOS DEL TRABAJO. . .	43
CAPITULO SEXTO 6.1 EL JUICIO ORAL LABORAL COMO UN PROCEDIMIENTO MÁS ACORDE CON LA NECESIDAD DE UNA MAS ÁGIL Y RÁPIDA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES. ANÁLISIS DE LEGISLACION COMPARADA. . .	55
6.1 EL JUICIO ORAL LABORAL . . .	55

6.2 ANÁLISIS DE LA LEGISLACION COMPARADA. . .	59
CAPÍTULO SÉPTIMO ACTUALES PROYECTOS DE LEY DESTINADOS A PRODUCIR UN CAMBIO FUNDAMENTAL E HISTÓRICO EN LA SUSTANCIACIÓN DE LOS JUICIOS. SUGERENCIAS PARA UNA EVENTUAL REFORMA A LAS DISPOSICIONES PROCESALES DEL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA INTRODUCIR LA ORALIDAD TOTAL DEL PROCEDIMIENTO LABORAL. . .	63
7.1 CONSIDERACIONES PREVIAS . . .	63
7.2 PROPOSITOS DEL PROYECTO DE REFORMA LABORAL. . .	64
7.3 ETAPA DE DISCUSION, PRUEBA Y SENTENCIA EN EL PROYECTO . . .	67
A.- LA DEMANDA. . .	67
B.- LA CONTESTACION . . .	68
C.- CONCILIACIÓN . . .	68
D.- LA PRUEBA . . .	69
E.- OBSERVACIONES A LA PRUEBA Y APRECIACION. . .	71
F.- LA SENTENCIA . . .	72
G.- RECURSOS . . .	74
7.4 Sugerencias para una eventual reforma a las disposiciones procesales del Código del Trabajo para introducir la oralidad total del procedimiento laboral. . .	74
CONCLUSIÓN . . .	79

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO PRIMERO

1.- Breve reseña histórica del trabajo en Grecia y Roma.

CAPÍTULO SEGUNDO

2.- Concepciones jurídicas de la formación del derecho laboral.

CAPÍTULO TERCERO

3.- El derecho laboral en Chile, reseña de su historia y desarrollo en función de sus principios formativos fundamentales. La inamovilidad del trabajador.

3.1.- Principios que informan el derecho laboral chileno.

3.1.1.- Gratuidad.

3.1.2.- Rapidez o celeridad.

3.1.3.- Sencillez.

3.1.4.- Oralidad.

3.1.5.- Concentración.

3.1.6.- Impulso procesal de oficio.

3.2.- La inamovilidad del trabajador.

CAPÍTULO CUARTO

4.- La inmediación y concentración como principios básicos para la reclamación en juicio oral del trabajo. El procedimiento actual en las reclamaciones de los trabajadores.

4.1.- El principio de inmediación.

4.2.- El principio de concentración.

4.3.- El procedimiento actual en las reclamaciones de los trabajadores.

4.4.- Etapas y formalidades del procedimiento laboral de aplicación general.

4.4.a.- Aspectos orgánicos.

4.4.b.- Del procedimiento.

CAPÍTULO QUINTO

5.- Juzgados con competencia laboral; naturaleza y distribución. Análisis estadístico y proyecciones de los procesos laborales chilenos actuales; desarrollo comparativo de los juicios ordinarios entre tribunales con competencia común y justicia especializada en la región metropolitana.

5.1.- Juzgados con competencia laboral; naturaleza y distribución.

5.2.- Análisis estadísticos y proyecciones de los procesos laborales chilenos actuales.

5.2.a.- Cantidad de causas laborales conocidas por nuestros tribunales.

5.2.b.- Duración de los juicios laborales.

5.3.- Desarrollo comparativo de los juicios ordinarios entre tribunales con competencia común y justicia especializada en la región metropolitana.

5.3.a.- Funcionamiento de la justicia del trabajo en la región metropolitana.

5.3.b.- Análisis de los juicios ordinarios del trabajo.

CAPÍTULO SEXTO

6.- El juicio oral laboral como un procedimiento más acorde con la necesidad de una más ágil y rápida solución de los conflictos individuales. Análisis de legislación comparada.

6.1.- Juicio oral laboral.

6.2.- Análisis de la legislación comparada.

CAPÍTULO SÉPTIMO

7.- Actuales proyectos de ley destinados a producir un cambio fundamental e histórico en la sustanciación de los juicios. Sugerencias para una eventual reforma a las disposiciones procesales del código del trabajo para introducir la oralidad total del procedimiento laboral.

7.1.- Consideraciones previas.

7.2.- Propósitos del proyecto de reforma laboral.

7.3.- Etapa de discusión, prueba y sentencia en el proyecto.

7.3.a.- La demanda.

7.3.b.- La contestación.

7.3.c.- Conciliación.

7.3.d.- La prueba.

7.3.e.- Observaciones a la prueba y apreciación.

7.3.f.- La sentencia.

7.3.g.- Recursos.

7.4.- Sugerencias para una eventual reforma a las disposiciones procesales del código del trabajo para introducir la oralidad total del procedimiento laboral.

CONCLUSIÓN

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCION

Es nuestra intención ingresar en el dilatado espacio de las ideologías sociales, para extraer de ellas su razón doctrinaria. Particularmente, al realizar un estudio sobre cualquier problema de orden laboral, debemos descubrir sus fundamentos y raíces históricas, hondamente humanas. Así podemos concluir que solo lograremos una visión completa y libre de prejuicios, que es necesaria y propia del campo de acción del Derecho.

A manera de estímulo podemos decir también que la filosofía y la ética del trabajo es realmente inagotable. Sin embargo, esta consideración inicial, no debe en ningún momento desalentarnos, por el contrario, infunde en nuestro espíritu mayor entusiasmo tonificando nuestro ánimo pues, “ **Que no puedas llegar es lo que te hace mas grande** ”. Precisamente, con esta frase logramos llegar al convencimiento de que la razón de ser del hombre es su afán permanente de superación y lucha intelectual por arrebatar a la naturaleza la verdad como única fuente real y positiva de sus conocimientos.

Ninguna rama jurídica, en tiempo alguno, ha estado tan vinculada a la vida del pueblo como el Derecho del Trabajo. Al respecto concordando con este principio el profesor mexicano don Mario de la Cueva recomienda que para interpretar y aplicar la norma laboral se debe juzgar a esta rama del Derecho de acuerdo con su esencia natural, esto es, como un estatuto que traduce la aspiración mas preciada de toda una clase social.

Sin embargo en nuestro país ha llegado a ser un lugar común en los comentarios de los especialistas en materia laboral que la justicia del trabajo es lenta, formalista y carente de eficacia, afirmación esta que corresponde a la estricta realidad, ya que las leyes procesales que se aplican en este campo son las mismas de otros ámbitos jurídicos, haciéndose necesario dotar a la jurisdicción laboral de un procedimiento mas rápido que asegure a las partes en contienda, en particular al trabajador una solución oportuna, ya que el tiempo que transcurre actualmente en la tramitación de estas causas es tan largo que contradice el verdadero sentido que debe primar en la aplicación de la justicia laboral.

Esta realidad, que produce la sensación de inutilidad de acudir a la justicia común ante la frustración que se siente frente a tramites eternos y sentencias que aunque favorables nunca llegan a cumplirse, nos lleva a elaborar la presente memoria con el propósito de aportar en el sentido antes indicado un procedimiento mas expedito que llegue a dar con oportunidad soluciones rápidas a los conflictos del trabajo. Por la experiencia que otros países están logrando en la aplicación del juicio oral en materia laboral, hemos creído conveniente presentar algunas ideas que transformadas en reformas legales coadyuven a modernizar el sistema de la administración de justicia laboral.

Es una tarea que concuerda con el propósito de reformas emprendido por los últimos gobiernos en cuanto a la aplicación de varias iniciativas de reforma a la justicia del trabajo en torno a los siguientes objetivos: a) aumento de la competencia de los actuales tribunales del trabajo del país; b) en consecuencia con el literal anterior, el aumento del numero de jueces del trabajo en proporción con la población e importancia de las ciudades en que actualmente se observa una mayor sobrecarga en el despacho de estas causas; c) la creación de tribunales especiales para la cobranza de obligaciones laborales y previsionales, dotando a la estructura orgánica judicial de una mayor eficacia en el despacho ; d) la necesidad de establecer el procedimiento oral y concentrado para la tramitación del proceso laboral.

CAPÍTULO PRIMERO *BREVE RESEÑA HISTORICA DEL TRABAJO EN GRECIA Y ROMA*

Le cupo a Grecia ser la cuna de la cultura occidental, desde entonces el hombre descubrió el infinito poder del pensamiento y al meditar sobre la existencia humana, la conciencia y el sentimiento de su destino aparece como una evidencia irrefutable, se desvincula del medio material que lo rodea y con la estructura filosófica de su espíritu cimentó el humanismo heleno y se convierte en la piedra angular de la personalidad cultural europea y occidental.

El ansia de conocimiento de un pueblo, por primera vez en la historia de la humanidad no se haya deformado por problemas políticos, religiosos o morales. Toda la potencialidad griega incide en la profundización del ser por si mismo y a una interpretación del mundo y de la vida a través de ese ser. Se robustece y afirma así el individualismo filosófico. Aristóteles, para probar la superioridad de la vida contemplativa, la equipara al gocé de la libertad mas completa, y como la actividad que distingue al hombre de los animales.

Por estos conceptos sobre el pensamiento y la intervención del hombre en la vida espiritual, se formó una creencia radical sobre la eminente dignidad de la ciencia, creándose un verdadero abismo entre la élite y la masa, esto es, entre aquellos que se dedicaban por entero a la meditación y aquellos que no podían disponer del tiempo suficiente para esa actividad del espíritu.

En esta condición de supremacía de las ideas filosóficas y morales tan peculiar de apreciar la vida humana, es donde el pensamiento griego enfrenta la realidad sobre el trabajo manual y la esclavitud, tratando de ubicarla ante el escenario de la misma estructura de la ciudad – estado conjuntamente con la forma más efectiva de gobernarla.

Al hablar del trabajo en la antigüedad, incluyendo los tiempos helénicos nos referimos siempre al de carácter material, que fue despreciado, en términos generales, o de esclavitud. Los imperios de oriente, Egipto, Asiría, Caldea, Persia se sirvieron de la esclavitud como el régimen normal del trabajo. Obras gigantescas como las pirámides fueron construidas merced a la penosa labor de millares de esclavos. En Grecia durante los primeros tiempos de la civilización helénica, el trabajo no era despreciado si no mas bien considerado como necesario. Solón impuso por principio el trabajo en la constitución de Atenas, sin embargo mas tarde en la Grecia clásica, el trabajo material fue principalmente esclavo, el trabajador libre era menospreciado mas, el trabajo intelectual fue casi siempre de las castas sacerdotales como en otros pueblos de la antigüedad.

Aristóteles decía que no se puede hacer un ciudadano de un obrero. Los trabajadores constituían entre si una especie de asociaciones fraternales de socorros mutuos, que se hicieron necesarias ante la situación de inferioridad social que les toco vivir.

Debemos considerar también que en el periodo clásico, existen diferencias marcadas en el aspecto económico de la ciudad griega, ya que se ha verificado el transito de una economía de campo como la descrita en los poemas homéricos, a una economía netamente urbana, en donde la sociedad desenvuelve su actividad ya no solo en la agricultura, que

es una actividad limitada, sino también en el comercio y en la industria donde adquieren un lugar preponderante, destacándose además cierta libertad de empresa para ejercer el comercio y las de índole económica general.

Se podría pensar que en virtud de esa realidad social la esclavitud estuviese por desaparecer, justamente ante una mejor organización y el progreso de la actividad privada así como también de la libertad de empresa; pero esta conclusión no es exacta ya que debido al desarrollo social alcanzado en las ciudades mercantiles e industriales, la población servil llegó a ser en muchos casos mas numerosa que la libre.

Existen al margen del conglomerado social una clase de obreros libres. Lo que caracteriza a los talleres industriales y a las ciudades comerciales del sector privado de la sociedad, son precisamente los talleres y las canteras de esclavos. Por otro lado el Estado utilizaba también al esclavo en la actividad minera y para las obras publicas, pero en las canteras y en las minas el personal de explotación se reclutaba en su mayoría en la clase servil.

En esta época, los bienes de producción y la fuerza de trabajo están a exclusiva disposición de un mismo agente, el propietario, que es dueño absoluto de la materia prima, de los campos, de las minas, y también del esclavo que pertenece íntegramente a su amo como si fuera una cosa. Al convivir también el obrero libre en la sociedad griega clásica surge la necesidad de una ordenación jurídico – legal del trabajo, y al mismo tiempo, la fijación de las remuneraciones. El arrendamiento de servicios no da lugar a un contrato formal sino por el contrario, entre el cliente o patrón y el empleado, sea este un obrero o un artesano, existen relaciones jurídicas imprecisas, no obstante se observa que siempre existió la libertad de contratación. Sobre el salario, durante el periodo clásico se puede afirmar que solo era suficiente para la modesta subsistencia del trabajador.

Entramos a un circulo vicioso en que en general, se debatía la antigüedad, en que la superabundancia de esclavos hizo innecesario pensar siquiera en la

creación de la maquina, y al mismo tiempo, la falta de la maquina hace necesaria la existencia de los esclavos.

En la Grecia antigua, la industria es incipiente, jamás se extendió mas allá del taller, y en éstos, casi todos de pequeño tamaño, el trabajo era enteramente manual.

El ideal autárquico del espíritu griego constituía un obstáculo para que el trabajo libre aumentase, ya que trabajar, supone siempre la dependencia hacia otra persona, lo que hubiese sido para el griego en cierto modo perder el precioso don de la libertad que lo caracteriza. Solo en las actividades agrícolas se encuentra una manera de salvaguardar la autarquía necesaria de la libertad del hombre. El ciudadano siempre manifestó cierta hostilidad para las ganancias excesivas ya que primaba el concepto de que el hombre feliz era el que sabe moderar sus deseos limitándolos únicamente a los bienes indispensables para la subsistencia.

Se debe tener presente que en la filosofía griega existía una gran diferencia entre los hombres, que era de carácter natural, unos nacían para mandar y otros para obedecer. Se consideraba que el esclavo no tenia raciocinio, no era un hombre libre, esto es, no tenia facultad especulativa ni era capaz de descubrir por si mismo la verdad, solo la podía apreciar por sus sentidos cuando un hombre libre se la mostrase. De tal forma que los trabajos también tenían rigurosa clasificación, apreciando los manuales y los mercantiles como envilecedores, contrarios a la virtud.

Los trabajadores y los esclavos eran clases extrañas a las nobles preocupaciones de los ciudadanos libres ya que siempre fue necesario disponer

de suficiente tiempo para ocuparse de la cosa pública, actividad que correspondía al ciudadano libre.

Aristóteles llegará inclusive a negar el derecho a la felicidad para los artesanos y los esclavos por que ellos no pueden ocuparse de la virtud por ser considerados como seres inferiores. El trabajo manual en Grecia era un medio al servicio del hombre libre y del cual de valía para afirmarse la condición superior del ciudadano que solamente vive en su afán de descubrir la verdad y en la búsqueda constante de la virtud, para lo cual necesita como se ha afirmado disponer del tiempo suficiente.

Existe pues, una diferencia marcada en el pensamiento y en el actuar helénico sobre lo que es el trabajo corporal y el del espíritu. Para el pensamiento Aristotélico un ser no tiene en la naturaleza más que un solo destino, con esta sentencia se estructuró una verdadera barrera infranqueable entre las clases sociales y se quebrantó la unidad natural del hombre. Grecia conquista espiritualmente a Roma y el Cristianismo se preocupará de introducir en el pensamiento helénico romanizado un concepto propio de la piedad religiosa y de la igualdad de los hombres ante Dios. Así, se irán acortando las distancias y también el concepto de la esclavitud ira variando notablemente.

Juega un papel importante en el desarrollo que en Roma, por la conquista, van a tener el comercio y la industria, abriéndose nuevos horizontes que transforman ese ideal puro de los helenos de ser contrarios al atesoramiento de riqueza, llegando, con la existencia de grandes terratenientes y ricos industriales quienes van a propender por razones económicas, a mantener en todo momento la esclavitud como medio indiscutible de lograr el permanente aumento de sus riquezas por el trabajo de los esclavos.

En Roma aconteció algo semejante a lo sucedido en Grecia, cuando la raza era viril y laboriosa, el trabajo no fue despreciado, pero debido al contacto del ciudadano romano con las culturas orientales y por las enormes conquistas territoriales, el trabajo fue haciéndose servil y ejecutado principalmente por esclavos. Subsistió sin embargo el trabajo libre, pero su condición fue relajándose a medida que iba aumentando la esclavitud. A este respecto Cicerón decía “ **Todos los artesanos se ocupan de oficios despreciables, puesto que**

en un taller no puede haber nada noble”¹. Los trabajadores libres, al igual que en Grecia estaban asociados en colegios de artesanos ocupados por oficios semejantes. El origen de estos colegios se remonta a los primeros tiempos de la monarquía de Roma bajo el reinado de Numa. Dichas instituciones se desarrollaron más durante la República; primero fueron sociedades fraternales con finalidades de solidaridad, mas tarde, por su número e importancia aspiraron a tener un papel político, llegando inclusive a tomar partido en confrontaciones y luchas internas. Cesar llegó a suprimir muchos colegios y Augusto los reglamentó, pero en general durante el Imperio sus atribuciones fueron restringidas y los colegios romanos a diferencias de las corporaciones medioevales, no gozaban de privilegios y monopolios.

Aparece en el transcurso del imperio un nuevo tipo de explotación, esta fue la manufacturera, llevada a efecto por el estado, la cual deja en un plano completamente secundario a la esclavitud privada, habiendo alcanzado los talleres del Estado un impulso de gran importancia pero, por la falta de maquinarias, la técnica continua estacionaria casi en las mismas condiciones que en Grecia. Al mismo tiempo el prejuicio social de que

¹ *Nociones elementales de Derecho del Trabajo, Francisco Walter Linares, Editorial Nacimiento, V edición, 1957, Pág. 26.*

la ocupación manual que no fuera la agrícola constituía una deshonra, motivó que los ricos siempre prefirieran hacer sus inversiones en tierras por que era la única ocupación considerada respetable.

Hemos realizado un examen de las condiciones sociales del trabajo y de la esclavitud, pero sabemos que el genio propio de Roma se expresó en el campo del Derecho, aceptando de Grecia los principios esenciales sobre el trabajo limitándose a traducir en el plano de lo jurídico, los conceptos que había adquirido para su cultura. Debemos primeramente precisar que sobre el trabajo del esclavo nada tenemos que agregar, pues en Roma la institución permaneció igual, con ciertas consideraciones y raíces que servirán para la verdadera gran transformación bajo la influencia del Cristianismo. El Derecho romano acepta la filosofía y también la condición jurídica que los griegos tenían para con los esclavos.

No es, por consiguiente, una relación de trabajo la que nace entre el esclavo que ejecuta una obra y su dueño, ya que esto es solamente una consecuencia del derecho de propiedad² que ejerce una persona sobre una cosa, que era el esclavo. Un caso diferente se presenta cuando un dueño no ocupa directamente a su esclavo, sino que lo pone a disposición de otro dueño para que ejecute para el un trabajo cualquiera y por esto, el dueño del esclavo recibe un precio por tal prestación. La solución es aparentemente sencilla porque si el esclavo es una cosa, constituye un caso de arrendamiento de cosa, ósea, nace

la “**LOCATIO SERVI**”³. Esto es inexacto porque lo que realmente se arrienda no es al esclavo si no “ su fuerza de trabajo”. De forma completamente imprevista, el esclavo es la simple relación de arrendamiento de su fuerza, ha comunicado una calidad jurídica a esa calidad de trabajo que ejecuta. Esta tesis se reafirma cuando el que contrata no es un esclavo, sino un hombre libre que no puede disponer de dicha libertad por alguna incapacidad (*capita diminutio*), si bien el trabajo no es ejecutado por un hombre esclavo, el trabajador no actúa como un contratante sino como un objeto de la convención cuya actividad constituye la materia del contrato.

La “*Locatio Conductio Operarum*”⁴, o sea, el antecedente del arrendamiento de servicios en el Derecho Civil moderno había nacido gracias a esta incipiente forma de contratación laboral y a las que generalmente el Derecho Romano dio similares soluciones. La forma jurídica, la expresión del valor filosófico griego del trabajo estaba integrada, constituida, siendo esto una nueva evidencia de que Grecia fue la personalidad del mundo antiguo y Roma era su unidad.

² “El dominio (que se llama también propiedad) es el derecho real en una cosa corporal, para gozar y disponer de ella arbitrariamente; no siendo contra ley o contra derecho ajeno. Artículo 582 inciso primero del Código Civil.

³ **Locatio servi** es una figura contractual que tiene como objeto servicios laborales marcados por la falta de voluntariedad en sus actores. Revista de estudios históricos – jurídicos issn 0716, versión impresa.

⁴ **Locatio Conductio Operarum**, como principal instrumento de encauzamiento jurídico del trabajo de hombres libres utilizados en el mundo romano, Rev. estud. hist.-juríd. n.21 Valparaíso 1999

CAPÍTULO SEGUNDO *CONCEPCIONES JURIDICAS DE LA FORMACION DEL DERECHO LABORAL*

La doctrina del bien común de Santo Tomas; el Derecho natural de los escolásticos y los conceptos de Locke y Rouseau; la Autonomía de la voluntad del Derecho Civil moderno, del que se deriva la institución del arrendamiento de servicios del Código de Napoleón; y la moderna concepción del Derecho laboral, concebido como el conjunto de normas jurídicas orientadas a organizar justamente una estructura económico – social en todos los aspectos que se refieren al trabajo en forma de garantizarle a la actividad laboral la plenitud de sus derechos; constituyen todas estas corrientes del pensamiento, la verdadera gama de realizaciones jurídicas por las que ascendió el concepto del trabajo hasta situarse en el plano de lo social, e incluso con las concepciones marxistas se ha extremado en las consideraciones sobre la actividad del trabajo convirtiéndose en un verdadero culto, en un mito final, el ídolo para el cual existe toda sociedad. Este es el concepto medular que infunde al Marxismo como filosofía, para trasladarse a ser una corriente política que llegó a dominar mas de la mitad del siglo XX, manifestándose en una hegemonía del partido en los países de la orbita oriental de Europa, capitaneados por la Unión Soviética cuya fortaleza militar la hizo participe con los países aliados del triunfo en la segunda guerra mundial sobre los países del eje.

Entre las antípodas, siempre existió una corriente de ideas nuevas que se abren paso para formular modernas afirmaciones, unas avanzando y otra retirándose. Este es el escenario de la contraposición entre las ideas capitalistas y las marxistas del trabajo.

La Edad Media infundida por las ideas de San Agustín, estableció que la norma legal se fundamenta en la razón y que el legislador siendo humano, al dictar la ley, debe adecuarse a los principios superiores de la ley natural que es en definitiva el bien común.

Se pensaba en esta misma época en una concepción del hombre cuya existencia esta ligada a la convivencia en sociedad para alcanzar su perfección suma y trazada orgánicamente en comunidades a través de las cuales la persona humana participa de ese bien común, pudiendo así lograr su plenitud. Esta situación del hombre en sociedad corresponde a un verdadero estado de naturaleza humana, y en esta convivencia el hombre necesita encauzar sus actividades bajo el imperio de la ley. El orden jurídico que debe existir es necesario para lograr la colaboración mutua de la vida en común y por tanto debe ser buscado antes que la satisfacción individual.

Durante todo el siglo XII se manifiesta la preponderancia del Derecho Natural racionalista sobre el Derecho Natural metafísico, esto es, aquel en el cual no era necesaria la existencia de Dios para la vigencia de la norma jurídica, por tanto se logra ya la separación de la ley divina de la ley natural. No se mira entonces al hombre en función de la sociedad, ahora se vuelven los ojos al hombre empírico, aislado, resultado de una abstracción y en tales circunstancias cada uno deducirá con lógica racionalista su propio sistema de moral o de derecho natural. En Hobbes será lógicamente el egoísmo, en Pufendorf la sociabilidad

como una tendencia formal y en Thomasius, la felicidad es decir, “una vida honorable, agradable y sin preocupaciones”.

Esta idea del Estado de naturaleza sirve de base también a la teoría del contrato social que va evolucionando hasta encontrar en Locke y Rousseau, sus más fieles exponentes. Aparece con el primero la idea típica del Estado de naturaleza en que el hombre vive una perfecta libertad e igualdad, sin sujeción a ningún mandato sobrenatural y con la sola limitación del respeto a la libertad del prójimo. En la base de estas concepciones del contrato social⁵ se encuentran los límites que se le han asignado a los Estados en su rol de garantizar los Derechos individuales.

Con la revolución Francesa, las ideas de Rousseau, se generalizaron difundiéndose por todo el mundo. Si partimos de la base de la igualdad entre los hombres, idea que se deriva del estado de naturaleza; si afirmamos que la fuerza no es capaz de crear el Derecho, Rousseau, deduce entonces que solamente la convención, el contrato social, es la base de toda autoridad entre los individuos, y la ley se convierte en solo un expresión de la voluntad general.

La voluntad entra a desempeñar un papel principal en todas las relaciones entre los hombres, incluso, como generadora de derechos. Es un acto de voluntad el que da origen a la obligación, y los derechos de un individuo en sociedad no pueden nacer sino del contrato libremente consentido. Pero el pensamiento Rousseauiano es un derivado de la corriente ideológica imperante, ya que el estado de naturaleza del hombre, que coincide con su bondad y voluntad, no necesita ser sometida a ninguna prescripción para crear derechos, naciendo así el principio de la Autonomía de la Voluntad que por consiguiente adquiere de inmediato el fundamento filosófico necesario de su propio origen.

Frente al individuo surge como único poder el del Estado⁶, al cual se somete libre y voluntariamente, por que es la síntesis de todas las voluntades, a lo cual él mismo ha contribuido a crear. Se ha robustecido la idea de la soberanía del pueblo desdeñando la de cualquier otra corporación, lo que equivale a decir que se respeta como norma jurídica la voluntad de todo el pueblo plasmada en leyes.

El Estado se ha convertido en el sujeto tutelar, en el garante de todo ejercicio de la libertad y se ha afirma entonces que el individualismo jurídico surgido paralelamente con el económico, imperante en la época, por el cual solo el individuo en libre juego de sus derechos es el más fiel defensor de su interés correspondiéndole al Estado solo protegerlo para lograr la plena vigencia de la norma jurídica. De la voluntad autónoma expresada en el contrato surge la justicia, sin necesidad de una protección especial; todos los hombres son iguales ante la ley, que equivale a decir, ante los demás hombres, ante la sociedad, y la justicia reside en el libre juego de la actividad privada, en la capacidad de todos los hombres para contratar. El Código Napoleónico de 1804, en materia civil consagra definitivamente el principio liberal y el individualismo jurídico.

⁵ Contrato social: “Esto es una apología de la sociedad, elogia la vida política y acepta como un bien la ciudad. Por el contrato social el individuo se desprende de algunos de sus derechos para reconocer la supremacía de la ley”. *Historia Universal Salvat*, tomo XV, Pág. 327

⁶ Grupo de individuos establecidos sobre un territorio determinado y sujetos a la autoridad de un mismo gobierno. *Vocabulario Jurídico*, Henri Capitant, ediciones Desalma, Bs Aires, 1979, Pág. 262.

Tratándose del contrato de trabajo⁷, también se lo ha entregado a esa libertad contractual a la que nos hemos referido. Es considerado como una cosa y así tenemos unos pocos artículos legales sobre el arrendamiento de obra y de servicios con lo cual los artesanos y trabajadores en general se encuentran a merced de los patrones.

El Código penal por su parte prohibía las huelgas y la existencia de sindicatos. La legislación napoleónica es esencialmente capitalista e individualista, propende a una protección de la propiedad privada y significa la disminución de sus deberes a los propietarios. La burguesía ha logrado ahora si, con las leyes napoleónicas, la implantación legal de una defensa ilimitada de sus intereses, aún a costa del bien común.

Son tres las esenciales libertades que se consagran en esa legislación napoleónica así:

1- la absoluta libertad de acción para la propiedad privada; 2- la libertad contractual que permite la propia utilidad en detrimento del bien común; 3- la libertad de trabajo sometiendo a la clase trabajadora a una verdadera esclavitud frente a las clases adineradas entre los que se cuenta al gran capitalista, al burgués, esclavitud que se deriva de la miseria de las masas, de los bajos salarios y de la gran cantidad de obreros para las industrias nacientes lo que hace realmente indispensable el principio jurídico civil de la libertad de contratación. El trabajo reglamentado en la Edad Media y en los inmediatos siglos posteriores cuando se conservaba algo de respeto al bien común cae violentamente a las regulaciones contractualistas las que lo entregan indefenso en manos del empresario.

Haciendo un juicio sobre la evolución jurídica del contrato de trabajo en las distintas etapas históricas de la humanidad Karl Marx, en su obra "El capital" sintetiza su punto de vista original sobre la incansable lucha del hombre por conquistar en la sociedad la calidad de dignidad que el trabajo debe tener y nos dice: "**Ninguno de los pretendidos derechos del hombre va mas allá de los límites del hombre egoísta, tal como existe en la sociedad burguesa, es decir, replegado sobre si mismo, sobre sus intereses privados y su voluntad arbitraria, como un individuo separado de la comunidad. Justicia, Humanidad, Libertad, Igualdad, Fraternidad, Independencia, son estas categorías mas o menos morales que suenan tan bien, pero que en las cuestiones históricas y políticas no prueban absolutamente nada. La justicia, la humanidad, la libertad, etc.pueden pedir mil veces esto o aquello; pero si la cosa es imposible no se hace y constituye siempre una quimera**"⁸. Y concluye categóricamente con un pensamiento que en realidad es la característica del sistema comunista en cuanto a la evolución política y social del desarrollo de la humanidad: "**Mientras existe el Estado, no existe libertad. Cuando haya libertad, no habrá Estado.**"

De lo antes expresado como una introducción histórica del trabajo, deriva la importancia del estudio de esta nueva rama del Derecho, encasillada dentro de lo social como una disciplina jurídico – social, con la finalidad casi principal de dar solución a los problemas surgidos en las relaciones obrero-patronales, con el propósito de buscar los medios para implantar justicia en dichas relaciones, lo cual torna a esta materia en una de los mas interesantes estudios de nuestro tiempo. La humanidad sigue siendo hoy en día víctima de una lucha, algunas veces violenta, y sorda en otras, pero siempre constante que la hace vivir en una permanente inquietud, derivada del latente conflicto entre clases sociales conocido teóricamente como la "Cuestión social". Es indudable que las fuertes

⁷ Es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, este a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada. *Código del Trabajo chileno, artículo 7.*

⁸ Palabras de Karl Marx, tomadas de la obra "*El problema histórico del Trabajo*", autor Gustavo Lagos Matus; pp 187, 188.

desigualdades económicas crean separaciones abismales entre las diversas clases de la sociedad que fomentan el odio de los de abajo contra la avaricia, la indiferencia, el vicio o la ociosidad de los de arriba o conocidas generalmente como clases altas. El Derecho laboral es una de las ciencias que busca los medios adecuados para suavizar esas diferencias y buscar una mejor distribución de las riquezas, por consiguiente es una ciencia práctica. Es necesario tener ideas claras de los movimientos sociales de tipo revolucionario que han conmovido al mundo y de las medidas legislativas destinadas a proteger a los trabajadores, como clase menos favorecida de la sociedad.

Por tanto dentro de las materias que se estudian en las escuelas de Derecho de las universidades, es ahora el Derecho del trabajo una de aquellas que tiene mayor relación con el ámbito social de convivencia del ser humano, y su información y conocimiento es parte de la llamada cultura general del hombre. Igualmente, este ramo es de una importancia profesional sobresaliente, pues los abogados son consultados en los difíciles problemas que se originan en la sociedad y que deben ser mirados bajo la óptica de la legislación del trabajo, causas estas que se ventilan ante Tribunales del Trabajo existiendo a la fecha una copiosa Jurisprudencia en materia laboral gran parte de la cual esta contenida en fallos por recursos de queja de la Excelentísima Corte Suprema.

Sin embargo el Derecho del trabajo puede ser denominado un “Derecho Nuevo”, con una orientación moderna que se refiere a relaciones jurídicas de las que jamás se había preocupado ese antes mencionado Derecho Civil. Con un criterio clásico se considera al Derecho del trabajo como una rama autónoma del Derecho privado, iniciado como una sección del Derecho Civil, pero que con el devenir del tiempo fue adquiriendo características propias y definitivas que lo convirtieron en un derecho sui-generis. Es un Derecho realmente mixto, con algo de las características del Derecho privado y del Derecho público, como una verdadera síntesis de ambos. Sin embargo el profesor brasileño Cesarino Júnior dice que “ ***Dadas sus características difiere de todo derecho anterior, tanto publico, como privado, no siendo, por tanto, ni publico, ni privado, ni mixto sino social, esto es un Tertium Genus, una tercera división del derecho, que se debe colocar al lado de las dos conocidas hasta ahora***”.

El Derecho del trabajo invade cada vez mas algunos campos del derecho público; el paso del derecho privado al público lo realiza el sindicato que tiende a imponer leyes a las diversas profesiones, mediante los convenios colectivos del trabajo, tornados obligatorios para todos los que laboran en esa respectiva profesión, derecho colectivo que es una de las fuentes que nutren permanentemente al derecho laboral, y a las garantías que rodean a los trabajadores en sus cotidianas actividades. Por eso encontramos que no obstante el carácter nuevo que tiene el derecho del trabajo, tiene pleno vigor la minuciosa reglamentación de las condiciones del trabajo dentro de los gremios y corporaciones Medioevales, en este sentido se considera al derecho del trabajo y en especial al derecho sindical y corporativo como una forma de resurrección de las instituciones de la Edad Media consideradas dentro del orden laboral.

En la evolución de este nuevo derecho llegamos a escandalizarnos por la ceguera de los legisladores y Jurisconsultos del siglo XIX, que en las leyes y en la doctrina se olvidaron de la mayoría de la humanidad, de la clase trabajadora; los grandes códigos modernos que pretenden establecer un derecho común en base a los principios filosóficos que antes he expresado, solo se aplican a una parte reducida de los seres humanos, aquellos que tienen recursos, sin contener, sino, escasas disposiciones relativas a la actividad laboral convirtiendo en deprimente para la dignidad humana y del obrero la forma en que dichos cuerpos legales se ocuparon de ellos.

Debemos señalar por tanto, que la nueva legislación laboral debió tener como hasta ahora lo conserva una calidad de legislación protectora del trabajo, reflejo de las nuevas concepciones ideológicas y sociales que se han dado debido a la gran presión que ejercieron las clases trabajadoras organizadas que fueron agrupándose en gremios y asociaciones desde finales del siglo XIX logrando una mayor robustez, consistencia y fortaleza, aunque no suficiente todavía en nuestros tiempos. Muchas veces fue necesaria acciones revolucionarias como medio eficaz para lograr la conquista en bien de la clase trabajadora.

Hoy, los principios que infunden la legislación laboral han invadido las distintas ramas tradicionales del derecho, rompiendo los valladares rígidos y formalistas para cambiar el concepto de instituciones, consideradas del ámbito del derecho civil que se creían inmutables. En las situaciones jurídicas actuales dice el tratadista Josserand, se ve el debilitamiento del punto de vista individual y el aumento del punto de vista social, pues todo concepto jurídico nace y se desarrolla dentro de un clima social e individual a la vez. La evolución y transformación social del Derecho es quizás el fenómeno jurídico mas trascendental de la época contemporánea, cuyo resultado ha sido la creación de una nueva rama del derecho social que aun se encuentra en formación, pero que constituirá el derecho humano de las colectividades futuras, por la necesidad que tiene el derecho de adaptarse a las realidades económicas- sociales sin aferrarse a principios rígidos que hoy son considerados arcaicos frente al progreso de la humanidad.

El derecho no puede estar al margen de la vida, y como las condiciones de esta varían debido a factores económicos, es forzoso que aquel evolucione para que pueda armonizarse con el ritmo de la sociedad, con el desarrollo de las áreas industriales, agrícolas y comerciales en donde la actividad laboral es importante. Esta adaptación tiene que tener un carácter marcadamente social, de protección a esas masas o conglomerados mayoritarios de trabajadores en contraposición con la tendencia individualista de los viejos códigos establecidos en el siglo XIX, ya que la aplicación de algunas teorías traen consigo la injusticia o la explotación, esos principios deben modificarse. Así ha sucedido con la doctrina de la absoluta libertad contractual que consagraban los viejos códigos, inaceptable en el contrato del trabajo, en el cual la diferencia de condición económica de los contratantes hace ilusoria dicha libertad.

Este derecho nuevo orientado a lo social, se ha hecho sentir en Chile como en los demás Estados, y sus principios han quebrantado el formalismo de los códigos tradicionales, de tal forma que, gráficamente expresamos que los códigos de derecho privado puro se transforman en códigos de derecho privado social, sufriendo el derecho civil fuertes innovaciones, ya que la legislación del contrato de trabajo ha introducido una especie de tutela legal a favor de los trabajadores, restringiendo la libertad contractual; se ha creado la novísima rama de los contratos colectivos del trabajo; se ha revolucionado en materia de capacidad de los menores y de la mujer casada; se ha reglamentado una nueva especie de asociación, "el sindicato", naciendo un derecho sindical cuya realidad y proyecciones son incalculables; con la legislación sobre accidentes del trabajo se ha modificado el concepto de la responsabilidad y la teoría de la culpa; en los ordenes de sucesión se han cambiado en lo relativo a los fondos de previsión de los asalariados; los plazos de prescripción se han reducido considerablemente; las leyes sobre habitaciones afectan a las normas sobre la propiedad y el arrendamiento; se ha reformado en lo referente a los factores y dependientes de comercio, y al contrato con los hombres de mar, el derecho comercial.

El derecho procesal y la organización de los tribunales se han innovado con la creación de tribunales del trabajo que sustraen del conocimiento de la justicia ordinaria las causas relacionadas con el trabajo y establecen procedimientos rápidos si los comparamos con las normas procesales civiles, en especiales aquellas que dicen relación con el juicio ordinario, sin embargo dentro de las innovaciones planteadas para próxima deliberación del Congreso Nacional se han presentado proyectos para agilizar mucho más el procedimiento en los juicios laborales, hasta llegar a consagrar una nueva legislación que establezca el trámite oral para toda sustanciación en materia laboral. Una permanente aspiración de la clase trabajadora es lograr que con las reformas aludidas se establezca también una instancia superior que sea de conocimiento de tribunales colegiados especializados en materia laboral, esto, ya que hoy en día, dentro de nuestros tribunales superiores de justicia no existen salas en que sus miembros conozcan realmente el derecho laboral sustantivo, esperanzándose los trabajadores en el hecho de que en la cámara donde se ventile su derecho exista algún abogado integrante que conozca sobre la materia.

CAPÍTULO TERCERO *EL DERECHO LABORAL EN CHILE, RESEÑA DE SU HISTORIA Y DESARROLLO EN FUNCION DE SUS PRINCIPIOS FORMATIVOS FUNDAMENTALES. LA INAMOVILIDAD DEL TRABAJADOR.*

La legislación social chilena debió recoger los enormes cambios políticos, económicos, sociales y culturales que registra la historia del país remontándonos a los 435 años que median entre el texto refundido del nuevo Código del Trabajo expedido en 1994 y las ordenanzas españolas de Fernando de Santillán que datan del año 1556.

En esa evolución de la legislación social se llega a consagrar un elemento que la distingue de las demás áreas del derecho, esto es, la cualidad que tiene el derecho del trabajo de ser una legislación tuitiva e intervencionista por parte del Estado, lo que explica las grandes transformaciones posteriores al Código de 1931, comparadas con el de 1987. No obstante, en consonancia con los importantes cambios ocurridos en el ámbito político nacional e internacional, la gran diferencia entre la legislación de 1987, cuya finalidad era hacer compatible un sistema laboral individual y colectivo con una economía social de mercado, y el nuevo Código de 1994, estaría más en la manera en que se ha legislado que en la sustancia misma de las normas.

Debemos reflexionar sobre el objetivo de las principales instituciones de la actual legislación chilena, entre ellas los contratos de trabajo frente a la subcontratación, el contrato doméstico y a domicilio, los contratos a corto plazo y la terminación de los contratos.

En uso de las facultades que le confirió el artículo 12 de la ley 19.250 del 30 de Septiembre de 1993, el Supremo gobierno ha procedido a dictar el texto refundido del nuevo Código del trabajo, contenido en el decreto con fuerza de ley N°1 de 1994. Han transcurrido mas de cuatro siglos desde que el licenciado Fernando de Santillán proveyó sus famosas ordenanzas “Para el buen gobierno, pacificación y defensa de Chile”, del 4 de Junio de 1559, con las que se puede considerar que nace el Derecho laboral chileno. Todo ese largo periodo de tiempo, de esfuerzos, con altibajos y vaivenes, para dar con las más adecuadas normas laborales y de seguridad social destinadas a evitar abusos con un sector de la población considerado en inferioridad de condiciones sociales, económicas y culturales para contratar con libertad y justicia la prestación de servicios.

Esta normativa se enmarcaba en los objetivos religiosos y morales que reglaron la conducta de los españoles y portugueses conforme a las Capitulaciones de Santa Fe convenidas entre los Reyes Católicos y Cristóbal Colón antes del descubrimiento; la petición de las tierras descubiertas o por descubrir dirigida por dichos reyes al Sumo Pontífice, y la concesión por este, en la navidad de 1492, de las que se descubrieren navegando hacia el

Occidente y que no pertenecieran a príncipes cristianos, con el encargo de evangelizar a los naturales de ellas. El reconocimiento internacional de las bulas papales se contiene en el tratado de Tordecillas de 1493, que implicó la participación del Nuevo Mundo entre las dos únicas potencias europeas de entonces comprometidas en la expansión de ultramar, esto es, entre España y Portugal. Esa fué la razón inspiradora del profundo contenido religioso, ético y protector que inspiró la legislación que había de regular el trabajo de los naturales en las Indias Occidentales.

Con la minuciosa normativa que contenían las antes mencionadas disposiciones españolas sobre retribución de servicios, jornadas, edad, descansos, vacaciones, etc., se podría escribir un verdadero Código del Trabajo. Estas regulaciones son consideradas las fuentes primarias de las actuales normativas laborales vigentes en Chile.

Se considera que el Derecho laboral chileno refleja sobre todo en sus primeras leyes, la herencia de algunos caracteres históricos-sociales y éticos-jurídicos del Derecho Indiano que pueden resumirse de la siguiente manera: a) numeroso sector de trabajadores manuales, aborígenes o mestizos, generalmente analfabetos, que servían a un sector social ilustrado e influyente de criollos y españoles; b) una profusa legislación protectora; c) la permanente tensión entre las exigencias de cumplimiento y constante infracción de la normativa; d) la confusa, activa y contradictoria participación de la Corona, y sus enviados, las autoridades locales, la Iglesia, los encomenderos, propietarios, industriales, comerciantes y vecinos, en torno a una desmedrada condición social del trabajador que veía como sus defensores principales a la Corona y a la Iglesia. La desobediencia de los conquistadores, llámese ellos autoridades, encomenderos o propietarios, a las normas protectoras que impartía la Corona, se apoyaba en la circunstancia de que “Dios estaba muy alto y el Rey muy lejos de América”, frase que trasunta la verdadera situación que imperaba en la época colonial.

Las referencias antes mencionadas enfatizan la deuda que tiene el moderno Derecho del trabajo con las normas que rigieron en el viejo Reino de Chile, las que tuvieron siempre una finalidad de protección para la clase trabajadora de entonces, a pesar de los reiterados incumplimientos de sus patronos. Fueron largos tres siglos antes que los avatares de la independencia al comenzar el siglo XIX, llevaran a los patriotas a procurar el desconocimiento del legado español, por que era una época de acendrado liberalismo y de prohibición del derecho sindical, por lo que los trabajadores de Chile republicano quedaron muy desguarnecidos, situación que se fue atenuando lentamente con el proceso de codificación que tomo todo el siglo XIX, contemplándose algunas veces, en esos códigos chilenos o fuera de ellos, las primeras normas laborales y previsionales nacidas en un Chile independiente. Destacamos así el párrafo VII del título XXVI del libro IV del Código Civil promulgado en el año 1855 sobre criados domésticos; factores de comercio; contrato de embarque; seguridad en las minas; privilegio de pobreza; inembargabilidad de determinados bienes sociales básicos; una ley de jubilación de empleados civiles expedida en 1857; la creación de la caja de ahorros en 1898 etc.

En los primeros veinte años del siglo XX van apareciendo dispersas pero en forma significativa una legislación que impuso al país la maduración de la conciencia pública sobre lo que era la cuestión social, que tuvo caracteres peculiares debido principalmente a varios episodios importantes de nuestra historia, principalmente la Guerra del Pacífico, la revolución de 1891, el auge del salitre, el despoblamiento de los campos, el desarrollo de la administración pública, el agudizamiento de los problemas de vivienda debido a las grandes migraciones desde el campo hacia las ciudades, en particular la capital de la república, y la consecuente creación de cordones de miseria, el predominio de las ideas liberales, el

incremento de los medios de comunicación y la incorporación de nuevos grupos sociales a la vida política por la extensión de la educación, etc.

Las citadas migraciones profundizaron el problema de la vivienda, ya que en Santiago hacia 1910, más de 100.000 personas vivían hacinadas en unos 25.000 conventillos. En las provincias del norte de Tarapacá y Antofagasta bullía un numeroso proletariado minero, que se organizó de hecho y sin una legislación que diera cauce a los múltiples conflictos que muchas veces terminaron en forma trágica. Fueron los tiempos en que Iglesia Católica expidió la Encíclica “Rerum Novarum”⁹, del Pontífice León XIII que complementó una anterior encíclica de Pontífice Pió XII “La Quadragesimo Anno”¹⁰ que establecen la doctrina social de la Iglesia exigida a los católicos en sus relaciones con los trabajadores, cuando el Marxismo y el Anarcosindicalismo también iniciaban su lucha por hegemonizar las asociaciones laborales.

Chile se incorpora la OIT (Organización Internacional del Trabajo) mediante la ley N° 3.557 de 1919 que marca un hito fundamental y decisivo en la evolución de la legislación laboral por la influencia que las directrices y normas de esta poderosa institución internacional, las que recogieron y dieron forma a las inquietudes que en lo político concretó Arturo Alessandri Palma y en lo técnico concreto el proyecto del Código del Trabajo que prepararon Poblete Troncoso y sus colaboradores Claudio Arteaga, Alfredo Weber y otros, enviado al Congreso con las firmas de Alessandri y su Ministro del Interior de entonces el radical, Don Pedro Aguirre Cerda el 8 de Junio de 1921. Constaba de 620 artículos, divididos en 4 libros y de él provienen las leyes promulgadas el histórico 8 de Septiembre de 1924, fecha clave en el desarrollo de nuestra legislación laboral. Estas leyes de la -4.053 a la 4.059-, con algunas enmiendas, fueron recopiladas a fines del primer gobierno del presidente Ibáñez en el DFL¹¹ 178 del 13 de Mayo de 1931.

El Presidente Ibáñez había enviado primero al Congreso un proyecto de ley que refundía la legislación laboral, pero, estando pendiente esa iniciativa, prefirió anticiparse dictando el referido D.F.L., haciendo uso de facultades muy amplias concedidas por el llamado “Congreso Termal”¹². Por eso algunos tratadistas califican fundadamente de inconstitucional la promulgación de este primer Código del Trabajo chileno.

Las características más importantes de dicho cuerpo legal son: a) distinción entre una categoría común de trabajadores (los obreros), y un sector en donde prima el esfuerzo intelectual sobre el físico, (los empleados particulares); b) No aplicación de la normativa general del Código del Trabajo a los funcionarios públicos y a los de empresas

⁹ Encíclica del Pontífice León XIII, de Mayo 15 de 1891, denominada Carta Magna del Catolicismo Social; se refiere a los cuatro problemas fundamentales de la sociedad que son: 1. la propiedad 2. el trabajo, 3. la intervención del Estado y 4. las asociaciones.

¹⁰ Encíclica dictada el 15 de Mayo de 1931 por el Pontífice Pió XI, constituyendo la reafirmación de los enunciados de la encíclica Rerum Novarum, y que manda a los ricos de este siglo que den y que repartan. Ambas critican la inhumanidad y la desenfrenada codicia, de suerte que unos pocos hombre muy ricos han puesto un jugo a los proletarios que difiere poco al de la esclavitud.

¹¹ Decreto con Fuerza de ley, en adelante.

¹² El 1930 se constituyó, por decreto del Ejecutivo, un Congreso llamado Termal, porque sus miembros fueron designados durante unos días de vacaciones en las Termas de Chillán. Como la ley establecía que si el número de candidatos no sobrepasaba el número de representantes que debía elegirse no había necesidad de efectuar una votación, no hubo elecciones y un decreto supremo determinó a los nuevos integrantes de ambas cámaras. Tanto este congreso como el anterior dieron a Ibáñez toda clase de facilidades. En más de una ocasión le concedieron facultades extraordinarias y amplísimas para legislar en su nombre, otro rasgo que contribuyó al autoritarismo de este gobierno.

estatales independientes; c) régimen sindical solo para los trabajadores particulares. Existe un sindicato único para los obreros de las empresas, llamado sindicato industrial y un sindicato de libre afiliación fuera o no de empresa, llamado, profesional. Las Federaciones y Confederaciones están prohibidas o restringidas según algunos casos; d) el Estado no solo interviene en el control y en la inspección del cumplimiento de la ley, sino en la vida laboral misma; así por ejemplo, concede y cancela personalidades jurídicas a los sindicatos; los fondos sindicales deben llevarse en el Banco del Estado; las juntas de conciliación son presididas por un funcionario estatal, etc. El Estado actúa libre y principalmente como empresario o empleador en la actividad económica.

Transcurrieron 56 años entre el momento en que el General Ibáñez promulgó el primer Código, y 1987 en que el gobierno militar presidido por el General Pinochet promulgó el segundo Código, tiempo en el que se enmarca una gran transformación social y política que se reflejó en las numerosas enmiendas del primero que hicieron posible el segundo. Mencionaré algunas notas importantes en esta evolución: a) la población crece de 4.000.000 de habitantes a más de 12.000.000; b) la participación electoral subió del 8% al 56% nivelándose con el total de la población adulta; c) el analfabetismo a nivel nacional disminuyó de 25% al 5%; d) la relación campo - ciudad superó la paridad de 50% y 50% para quedar en menos de 20% la de carácter rural; e) la mortalidad infantil se redujo de 200 a menos de 20 por mil nacidos vivos; f) la esperanza de vida al nacer se prolongó de 40 a 70 años de edad; g) la previsión social que nacía en los años 25 al 30 y protegía a cerca de un 75% de la población en 1974, había hecho crisis. Los organismos de previsión, el Servicio de Seguro Social con el 65.5% de sus afiliados, la Caja de Empleados Públicos y Periodistas con el 14.9% de ellos y la Caja de empleados particulares con el 11.78% y una treintena de organismos más debieron refundirse en el INP (Instituto Nacional de Previsión), para dar lugar a un nuevo sistema a partir de 1981.

En las cinco décadas antes mencionadas entre el primero y segundo Código del Trabajo fue modificándose favorablemente para los trabajadores la legislación que protege y perfecciona los caracteres del empleo, para que este llegue a ser, digno, legítimo, libre, útil, sano, seguro, remunerativo, adecuado, determinado, estable, formativo, participativo y, en definitiva grato. Esto se logró por las aspiraciones de los obreros no sindicados por alcanzar los beneficios que lograron las asociaciones sindicales, los obreros o empleados de pequeñas empresas para asimilar las conquistas y beneficios de las grandes empresas, el sector particular por la inamovilidad y derecho de jubilación con treinta años de servicio de los empleados públicos y éstos por los mejores niveles de remuneraciones y derechos de asociación y negociación de los trabajadores del sector privado.

El Código de 1987 busca hacer posible el funcionamiento de un sistema laboral individual y colectivo compatible con una economía social de mercado, donde no hubiera distinción entre empleados y obreros y el Estado ocupara un papel subsidiario, sin competir con la empresa privada que debía operar como un gran motor del crecimiento económico nacional. Cabe anotar que los objetivos esenciales consagrados en el Código de 1987 tienen como antecedente un proyecto de legislación elaborado a contar de 1978 por una comisión especializada.¹³

Los textos incorporados parcial o totalmente al Código fueron:

Titulo V y VI del libro I del primitivo Código del Trabajo relativos a contrato de embarque, gente de mar y portuarios;

Decreto ley 2.200 de 1978 sobre contrato de trabajo y protección de los trabajadores;

¹³ William Thayer Artega " Notas sobre génesis y desarrollo del Derecho del Trabajo en la Republica de Chile"

Decreto ley 2.201 de 1978, que otorgó merito ejecutivo a las actas suscritas ante los inspectores del trabajo;

Decreto ley 1.446, de 1976, Estatuto de Capacitación y empleo;

Decreto ley 2.759, de 1979, Misceláneo, en cuyo artículo cuarto se contenía la norma sobre responsabilidad subsidiaria del dueño de la empresa, obra o faena respecto de los contratistas;

Ley 16.744, de 1968, sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;

Decreto ley 2.756, de 1978, sobre organización sindical;

Decreto ley 2.758, de 1979, sobre negociación colectiva;

Decreto ley 2.977, de 1979, sobre organización del cuerpo arbitral;

Ley 18.510, sobre Juzgados del Trabajo y procedimientos laborales;

Ley 14.972, de 1962, sobre multas por infracciones laborales;

Decreto ley 676, de 1974, sobre facultades del Director del Trabajo;

Decreto con fuerza de ley 2, de 1967, sobre organización y funciones de la Dirección del Trabajo; y

Varias leyes modificatorias de las anteriores y algunas como la ley 18.575, de 1986, sobre bases de la Administración Pública; 18.600 de 1987, sobre deficientes mentales, y 18.602, de 1987, sobre personal docente, que no estaban publicadas cuando se elaboró el anteproyecto pero alcanzó a considerar la Junta de gobierno.¹⁴

La antigua expresión de economía de mercado se vuelve a usar en nuestros días constituyendo el más moderno concepto de economía social de mercado, ya que responde a realidades históricas muy diferentes del liberalismo individualista de los siglos XVIII, XIX, y primera mitad del siglo XX. Sin duda que coinciden en el concepto de libertad económica y un rechazo a la intervención estatal. No obstante, los factores actuales del acontecer son otros. La empresa decimonónica, que era entonces un simple medio de producción en manos de un dueño, debió ajustarse a los requerimientos que sucesiva, o coetáneamente le fueron impuestas: Marx y su tesis de la plusvalía, la Iglesia y el orden moral, los sindicatos y la protesta obrera, el Derecho laboral y la OIT, la intervención del Estado y la planificación, la participación social y la política, el desarrollo de las ciencias, la tecnología y la información, la globalización de la economía y la competencia, las nuevas exigencias del medio ambiente y, en el fondo de todo, una mayor vigencia del hombre, de cada hombre como persona, como sujeto amparado por derechos morales y universales que con el nombre de "Derechos Humanos"¹⁵, han resucitado y universalizado la vigencia del viejo Derecho natural¹⁶.

Además, la llamada sociedad post-industrial, afianzada después de la segunda guerra mundial, se adentra ya en la tercera revolución industrial, iniciada por Japón y los Estados Unidos, que han sabido mucho mejor que el viejo mundo, vincular la investigación científica

¹⁴ W. Thayer y A. Rodríguez, nuevo Código del Trabajo (Editorial-Cono Sur, 1987, segunda edición, Págs. 18 y19. Véase también Rodrigo Álamos "La modernización laboral", estudios públicos 26 (otoño 1987).

¹⁵ Son el conjunto de prerrogativas inherentes a la naturaleza de la persona, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral del individuo que vive en una sociedad jurídicamente organizada. Estos derechos, establecidos en la Constitución y en las leyes, deben ser reconocidos y garantizados por el Estado. www.cndh.org.mx.

¹⁶ El que basado en los principios permanentes de lo justo y de lo injusto se admite que la naturaleza dicta o inspira a todos los hombres, como si la unanimidad entre los mismos fuera posible. "Diccionario Jurídico Elemental", Guillermo Cabanellas de Torres, Editorial Jurídica de Chile.

y tecnológica a los avances de su actividad productiva y comercial. Este nuevo momento a puesto en manos del hombre culto, convertido en un ser empresarial preparado, del trabajador capacitado técnicamente y con dotes de creatividad y de la empresa privada moderna cuyas características son la de ser capitalizada, computarizada y transparente. Todas estas características constituyen realizaciones tan importantes que causaron la ruina de aquellos sistemas que pretendieron desconocerla, o absorberla en el Estado omnipotente. Este desarrollo de la nueva empresa ha ido mucho mas rápido que el de los sindicatos de empresa, por lo que se han producido tensiones que aún no han podido ser superadas, tanto en lo que respecta a la estructura y funciones del sindicato como a las negociaciones colectivas. Es indudable que está renaciendo un nuevo tipo de sindicalismo profesional fundamentado en la necesidad de capacitación que la moderna empresa post-industrial exige al trabajador, y en el necesario fraccionamiento de aquella pionera empresa de Ford.¹⁷

Esa empresa numerosa en personal es reemplazada por un sinnúmero de empresas menores pero especializadas que, mediante sus contratos y subcontratos rompen el trato con el viejo sindicato unitario de empresa. Junto a ello, la presencia de la competitividad nacional que fija moldes mas ceñidos a la práctica laboral, menos políticos o clasistas de los sindicatos. La creatividad personal se convierte en un imperativo de la mano de obra, y un factor mas tutelar que la misma fuerza sindical, lo que genera nuevas condiciones de trabajo, dando mayor importancia y significado a la negociación individual.

En el lapso de tiempo transcurrido entre 1987 y 1994 se produce en Chile el plebiscito de 1988 y tres años después el gobierno de don Patricio Aylwin en Marzo de 1990. Aunque las circunstancias políticas que rodearon a la expedición del Código de 1931 y al de 1987 son semejantes, el contenido de ellos pone mas énfasis a la calidad y sus disposiciones dependen sustancialmente de los progresos alcanzados por la clase trabajadora, y no obedecen a la condición del gobierno, más si a las características de la evolución social, dentro de la cual se hace presente la permanente lucha de la clase trabajadora por conquistar cada vez mejores condiciones laborales. Estas son dos condiciones o circunstancias comunes a los Códigos de 1987 y 1994, sin embargo a pesar de los cambios políticos acaecidos en Chile y el mundo, circunstancias que claramente influyen en la legislación de todo tipo, se mantienen hasta hoy principios como, libertad de empresa y libertad sindical, libertad de negociación colectiva y de negociación individual en las empresas, idoneidad y capacidad de los trabajadores y de las empresas para asegurar un producto competitivo nacional que pueda estar en condiciones de competir internacionalmente, y subsidiariedad del Estado en las actividades económicas.

3.1 PRINCIPIOS QUE INFORMAN EL PROCEDIMIENTO LABORAL CHILENO

Debemos considerar que si bien ha evolucionado favorablemente el derecho laboral sustantivo, no ha ocurrido lo mismo con el procedimiento que regula lo adjetivo de esta rama. No obstante los cambios operados, debe existir una columna vertebral en el esqueleto laboral, formada por vértebras llamadas principios formativos del derecho laboral y de su procedimiento. Estos deben entenderse como las reglas directrices del proceso laboral

¹⁷ Véase Monckeberg, *"Jaque al subdesarrollo ahora"*, editorial Dolmen, 1993, pp 36-37. Santiago.

conocidas en el proceso civil y que adquieren particulares intensidades en el derecho del trabajo. La bilateralidad de la audiencia, como principio general, se encuentra presente en tales pautas por ser de orden constitucional entendiéndose esta como el recíproco derecho que tienen las partes en un proceso de conocer sus pretensiones y las pruebas ofrecidas. De este gran principio surgen otros tales como:

Gratuidad:

El acceso a la justicia no debe ser oneroso para el trabajador, debido a que en la mayoría de los casos en que acude a esta se debe al quebrantamiento de una relación laboral que en la mayoría de los casos lo deja desamparado económicamente.

Claramente existen trabajadores de distintos niveles de ingresos; la gratuidad se aplica para aquellos ingresos inferiores a un determinado límite fijado por los profesionales en el área de la Asistencia Social.

Son las Corporaciones de Asistencia Judicial, o los abogados de turno, en su caso, quienes representarán y asesorarán gratuitamente a los trabajadores que tengan derecho al privilegio de pobreza. **“Si ves que un hombre tiene hambre regálale un pescado,**

si vuelve a tener hambre enséñale a pescar ”¹⁸ El llamado privilegio de pobreza en muchas ocasiones es utilizado de una manera exagerada por parte de los beneficiados con esta institución, reclamando derechos inexistentes, sabiendo que gracias al sistema gratuito la eventual condenación en costas procesales y personales no les afecta, sufriendo de esta manera el gravamen aquellos trabajadores que si necesitan de este beneficio, atochando a los Tribunales de Justicia de causas que muchas veces duermen en el virtual abandono. Hoy en día son muchos los seudo trabajadores que echan mano a este sistema para poder tener una fuente de ingreso indebido. Esta inescrupulosidad unida al hecho de que la legislación laboral es pro – trabajador hacen que el sistema muchas veces colapse pagando así justos por pecadores.

Rapidez o Celeridad:

Este principio se explica por la celeridad de los tramites y la brevedad de los plazos y debe verse hermanado con el principio de Concentración, pues sin ella, no es posible esperar la celeridad. Debe coordinarse la celeridad con la prudencia, a ello se refería Eduardo Couture cuando expresaba “Ni tanta economía (celeridad) que la justicia sufra quebranto, ni tanta discusión que prolongue indefinidamente el día de la justicia”. Los trámites de un proceso judicial, forma de recepción de la prueba y plazo para dictar sentencia están acordes con este principio de rapidez y celeridad que se ha establecido en la ley dentro de un grado de alta razonabilidad. Tanto es valido lo dicho para la primera instancia de los juicios como para la segunda instancia como lo señala el artículo 471 del Código del Trabajo.

Sencillez:

En los procesos laborales se observa únicamente aquellas formalidades que son necesarias para la validez del juicio, porque debido a este principio se debe propender a que no se sacrifique la justicia en aras a las formalidades procesales, principio que indudablemente se conjuga con el anterior de Celeridad.

¹⁸ Proverbio Chino

Oralidad:

O dicho de otra manera siempre que ella vaya aparejada por la Inmediación de la actividad del Magistrado, tanto en lo relacionado con la intervención de las partes como también en la recepción de las pruebas.

Las diligencias orales deben ser protocolizadas para que sirvan de antecedente necesario en el juicio, ya que la oralidad se pone de manifiesto en la audiencia de conciliación y prueba que convoca el Juez siempre que existan en la causa hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos. Dicha protocolización se encuentra reglada en el artículo 451 del Código del Trabajo que manda levantar acta de todo lo obrado en la audiencia dejándose constancia clara y precisa de lo expuesto por las partes, de la prueba recibida y de las diligencias de prueba realizadas en ellas.

Concentración:

Este principio igualmente se condice con una racional celeridad que deben tener los procesos laborales, ya que los diversos incidentes que se planteen deben resolverse salvo algunas excepciones en la sentencia definitiva. En el proceso la judicatura debe velar por impedir dilaciones caprichosas que tienden nada más que a dilatar innecesariamente la causa. El Código del trabajo en su artículo 453 señala **“Que no será motivo se suspender el curso del juicio ni será obstáculo para la dictación del fallo el hecho de existir alguna diligencia de prueba pendiente, a menos que el tribunal por resolución fundada, la estime estrictamente necesaria para la acertada resolución de la causa”** . Este artículo se vincula con el 457 que dispone que los incidentes de cualquier naturaleza que se promuevan en el juicio no suspenderán el curso de este y se sustanciarán por cuerda separada.

Impulso procesal de oficio:

Este principio se refiere a la mayor actividad del Magistrado que debe tener en la tramitación de las causas laborales. Es sabido que así como en lo Civil, el juicio del trabajo tiene el carácter de ser dispositivo, esto es, que se entrega a las partes el impulso del proceso, para asegurar así la continuidad de los actos procesales hasta la dictación de la sentencia definitiva. De acuerdo con el principio Inquisitivo es responsabilidad de la Judicatura hacer avanzar el proceso dentro de los parámetros de la verdad procesal ya que el objeto del proceso es de interés también para toda la colectividad. Aunque el juicio del trabajo no es inquisitivo, el interés del Estado por la justicia social y la irrenunciabilidad de los derechos laborales deben ser siempre garantizados y esto se consigue mediante la intervención o mayor actividad del Magistrado en las causas. Sin embargo nuestra Jurisprudencia se ha manifestado contradictoria con relación a este principio de la actividad judicial. En 1994 el Juez de letras de Talca acogió una solicitud de abandono de la instancia basándose en que el Código del Trabajo no contiene una norma expresa, por lo que se debe aplicar el Código de Procedimiento Civil, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 152 de dicho cuerpo legal. La Corte de Apelaciones que conoció de esta causa revocó la resolución del Juez aquo basándose en que el derecho laboral tiende a resguardar un interés social estableciendo el artículo 5 “la irrenunciabilidad de los derechos establecidos en las leyes laborales”, y el antes citado artículo 453 faculta al juez para actuar de oficio. La Corte Suprema al conocer un recurso de queja confirmó la sentencia apelada y señaló que **“Si bien es efectivo que el juez de la causa tiene un rol activo, estando revestido de facultades para obrar**

de oficio, no es menos cierto que las partes no han sido liberadas de la obligación de instar por su término, debiendo ejercer los recursos, para que prime la certeza jurídica que las partes requieren”¹⁹ .

3.2 LA INAMOVILIDAD DEL TRABAJADOR

El principio de la inamovilidad del trabajador se refiere en sentido propio al derecho de este a conservar su puesto de trabajo durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante, sino por algunas causas taxativamente determinadas. Este es un principio de cardinal importancia tanto desde el punto de vista jurídico, así como también desde el punto de vista social y económico. Desde el punto de vista jurídico, porque el contrato de trabajo es por su naturaleza de tracto sucesivo y por lo tanto, se le debe permitir su normal desarrollo y continuidad. Las partes al formalizar el contrato, aunque no lo expresen entienden que durará mientras ambas cumplan las condiciones estipuladas y subsista la empresa; por lo que en la mayoría de las legislaciones, como regla general, los contratos de trabajo son de duración indefinida y los de plazo fijo constituyen la excepción.²⁰

“Además, la antigüedad en el empleo, resultado de la estabilidad produce diversas consecuencias; las mas importantes en orden a los derechos del trabajador, consisten en la ampliación o aumento de las facultades y ventajas como ocurre con las vacaciones, la indemnización por preaviso y despido, la conservación del empleo en caso de accidente y enfermedad inculpable, la suspensión del contrato de trabajo, los despidos en caso de crisis o disminución de la industria, etc”²¹ .

Debemos tener presente que muchos de los derechos que otorgan las leyes laborales están relacionados en cuanto a su existencia o a su cantidad, al tiempo durante el cual el trabajador ha prestado sus servicios en la empresa. Estas consecuencias se dan también en nuestra legislación laboral. Así, la ley N° 16.455 de 1966 estableció que el empleador no podrá poner término al contrato de trabajo sino en virtud de causa justificada. En el artículo 2° se expresa que serán causas justificadas de terminación del contrato de trabajo las expresadas en trece numerales, entre ellas las principales son: La conclusión del trabajo o servicio, la falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave, las negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio, los actos, omisiones e imprudencias temerarias que afecten la seguridad del establecimiento o de los trabajadores, el perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, la no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos Lunes en el mes o un total de tres días en igual periodo, el abandono del trabajo, el caso fortuito o fuerza mayor, la pérdida o falta de aptitud profesional del trabajador especializado, las determinadas por las necesidades del funcionamiento de la empresa, el incumplimiento grave de obligaciones del contrato, la expiración del plazo del contrato y reunir el trabajador los requisitos exigidos por el sistema de previsión para jubilar. Están excluidos de esta garantía de estabilidad: Las personas que tengan poder para representar al patrono, los empleados domésticos, las personas con una antigüedad inferior a 6 meses y, las personas que ocupen cargos o empleos de exclusiva confianza del empleador.

¹⁹ *La jurisprudencia es contradictoria*. La causa corresponde al rol 5.408, de 2 de Mayo de 1995, citada en

²⁰ Cabanellas o.c T. 2 Pág. 232, informativo jurídico, Editorial Jurídica de Chile, Diciembre de 1995

²¹ Cabanellas 1-c.

En caso de despido injusto el trabajador podía recurrir al respectivo Juzgado del trabajo dentro de 30 días hábiles, y si el Tribunal resolvía que la terminación del contrato había sido injustificada ordenaba la inmediata reincorporación del trabajador a sus labores habituales con el pago de las remuneraciones correspondientes al periodo de separación. Y si el empleador se negaba a ello el Juez fijaba una remuneración que no podía ser inferior a un mes por cada año de servicios en la empresa.

Esta ley fue calificada como de “estabilidad absoluta” y mereció muchas críticas tanto del sector empresarial como de los trabajadores. A esta disposición sigue el Decreto ley N° 2.200 de 1978, en el cual se suprime el régimen de estabilidad reestableciéndose el desahucio, con resguardo indemnizatorio. El 14 de Agosto de 1981 entra en vigencia la ley N° 18.018 que suprimió el resguardo indemnizatorio con carácter imperativo. La indemnización sería la que las partes hubiesen convenido sea individual o colectivamente cualquiera que sea su monto, y a falta de acuerdo estableció una indemnización de 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses, con un tope de 150 días.

Se suceden la ley N° 18.372 de 1984 que modificó en esta parte el DL 2.200 y estableció como obligatoria esa indemnización de 30 días de la última remuneración con el mismo límite de 150 días, de esta manera no se deja entregada a las partes la fijación de la indemnización que en algunos casos podía pactarse hasta en un peso. La ley N° 19.010 de 1991 sustituyó el título V del libro 1° del Código del Trabajo de 1987 que había incorporado la normativa antes mencionada con las modificaciones del DL 2.200. Eliminó el desahucio del empleador como causal normal del despido manteniéndolo solo para situaciones de excepción, restableciendo como causa de terminación del contrato las necesidades de la empresa. La citada disposición actualmente incorporada al Código del Trabajo de 1994 es doctrinariamente una ley de estabilidad o de inamovilidad del trabajador, mas, la causal de necesidades de la empresa fue agregada con el resguardo indemnizatorio, y en ese sentido cabe catalogarla como una ley bastante realista que permitió una satisfacción al sector laboral al elevar el límite de la indemnización desde 150 a 330 días de remuneración.

El respeto a la dignidad a la persona del trabajador es uno de los principios fundamentales rectores del Derecho del Trabajo; sin el reconocimiento de esta dignidad, el ser humano pasa a la categoría de siervo. Otro de los principios de las tesis humanistas que son el corazón del Derecho laboral es la estabilidad del trabajador en la empresa o sea su inamovilidad, una de las manifestaciones mas vigorosas de la justicia social. Un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo. Su disolución depende de la voluntad del trabajador, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador, o del patrono, y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo, que hagan imposible su continuación. La finalidad inmediata de la estabilidad en el trabajo es vivir hoy y en el mañana inmediato, y su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. Por estas razones que estimamos fundamentales he destacado este principio de la inamovilidad del trabajador como una de las conquistas mas preciadas en el devenir histórico de las luchas de estos por lograr sus estables conquistas legales y que sin lugar a dudas, con el procedimiento oral para la totalidad del juicio, será mas transparente, rápida y justa la resolución de sus causas.

CAPÍTULO CUARTO LA INMEDIACION Y CONCENTRACION COMO PRINCIPIOS BÁSICOS PARA LA RECLAMACION EN JUICIO ORAL DEL TRABAJO. EL PROCEDIMIENTO ACTUAL EN LAS RECLAMACIONES DE LOS TRABAJADORES.

4.1 El principio de Inmediación.

El principio de Inmediación constituye una de las características de la oralidad ya que consiste en contar con la presencia del Juez en la realización o ejecución de las diligencias procesales, en particular tratándose de las pruebas testimoniales. Así el juzgador puede percibir directamente todo lo que se realiza en el ámbito de la actividad procesal formándose una visión clara de la conducta que observan las partes en el juicio, los testigos y otros participantes en el proceso, principio esencial que ofrece un criterio objetivo que lo ayudará al Juez a obtener la necesaria certeza en las resoluciones que le corresponda pronunciar.

Las audiencias presénciales que constituyen el procedimiento oral tienen directa relación con el principio de la inmediación, constituyendo su materialización procesal. De igual manera, las audiencias orales promueven la concentración procesal lo que contribuye a lograr la eficacia de la aplicación de la ley. Hay que hacer notar que se debe reforzar la posición conciliadora del juez para que su intervención sea realmente efectiva en aras a obtener un arreglo conciliatorio entre las partes, pero protegiéndolo al juzgador de eventuales acusaciones, como la de prevaricato, para que pueda opinar sobre las pretensiones de las partes y colaborar en la realización procesal de las pruebas solicitadas por ellos.

Para definir el principio de Inmediación decimos que es aquel por el cual el Tribunal tiene un contacto directo con las partes, así como también el material mismo de la causa y la prueba rendida en ella. Como hemos expresado antes este principio tiene una íntima relación con el de la oralidad. A diferencia del principio de la Mediación por el cual el Tribunal no tiene contacto directo con las partes, ni el material de la causa y la prueba en sí mismo, pues toma conocimiento de ella a través de un intermediario. Es evidente que en materia procesal bien sea Civil, Laboral o Penal existe un claro interés del legislador, expresado en el contexto de nuestra legislación procesal, por la aplicación del principio de la Inmediación, que se transforma en una herramienta principal para la oralidad del juicio. Así la participación directa del juzgador es apreciada en la prueba testimonial laboral, en la absolucón de posiciones y en la Inspección Personal del Tribunal. Debemos hacer presente

que por la excesiva carga de trabajo de los tribunales laborales, se ha hecho en la práctica casi imposible, en la actualidad, el cumplimiento de estas normas, delegando el Juez su responsabilidad generalmente en actuarios u otros funcionarios del juzgado, mediante lo cual este principio aunque vigente es prácticamente letra muerta.

El sistema actual del proceso en los juicios laborales, que es calificado como mixto, ya que tiene partes escritas y algunas sustanciaciones orales, constituye en la práctica graves dificultades que se traducen fundamentalmente en una clamorosa lentitud de las causas laborales. Además la participación de funcionarios de menor rango de los tribunales, que en la mayoría de los casos no cuentan con preparación jurídica especial, perjudica a los trabajadores en las reclamaciones de sus derechos.

Este principio de la Inmediación y su escasa aplicación en los procedimientos laborales es lo que permite que los Tribunales superiores de justicia cumplan con su misión unificadora del derecho, ya que es en la segunda instancia donde sí se logra el objetivo buscado por este principio, por lo que sería necesario que el mismo se aplicara en la primera instancia de los juicios laborales, lo cual justifica plenamente la aprobación de un ley reformativa procesal que haga posible la implantación en nuestro país del Juicio oral laboral en toda su tramitación, desde la demanda hasta la dictación de la sentencia definitiva.

La Inmediación, o ausencia de mediadores entre las partes, las pruebas y el Juez, se contempla en un proyecto de reformas actualmente en curso que establece que las audiencias se desarrollarán en su totalidad ante el juzgador, debiendo presidirlas, estándole prohibida la delegación de las actuaciones bajo pena de nulidad que deberá ser declarada aún de oficio, o a petición de parte, nulidad que es insanable, como lo contempla el artículo 426 del proyecto mencionado. Siguiendo el mismo marco protector de la legislación laboral se consagra en la Reforma Procesal Penal la necesidad de que el defensor del imputado debe estar presente en todas las audiencias y actuaciones de la causa penal, con la eventual sanción de declarar nulas las actuaciones en ausencia de este interviniente legal. De esta manera ya existen antecedentes en nuestra legislación procesal que prevé la protección del derecho de las partes, y con mayor razón debe ser así en el ámbito laboral, por tratarse de un derecho en nuevo cuya historia de formación se advierte una tendencia siempre favorable al trabajador, camino que se ve protegido por la necesaria y obligatoria intervención del Juez en las causas.

4.2 El principio de Concentración

Esta es la más importante consecuencia de la oralidad y podemos afirmar que decir concentración es lo mismo que decir oralidad. El objetivo de ella es la realización de los actos procesales sin demora, esto es, con ininterrumpida continuidad, acortando en lo más posible los plazos concedidos por la ley, todo lo cual nos lleva a concentrar la mayor parte de las diligencias en un mismo acto, como es el caso de las audiencias orales. Por este principio establecemos con mayor claridad la diferencia que existe entre un proceso escrito y uno de carácter oral. En nuestra actual legislación todo incidente que se plantee en el juicio debe ser resuelto a un solo tiempo, salvo excepciones, y en sentencia definitiva. Esta disposición obedece a una racional rapidez que exige el proceso laboral porque de esa manera se salvaguarda los derechos de los trabajadores, quienes por regla general son personas de pocos recursos económicos, para quienes la prosecución de un largo proceso judicial menoscaba su derecho y la justicia se convierte realmente en una gran injusticia.

Hoy es común que se planteen incidentes, se soliciten oficios, informes, otras gestiones de prueba, diligencias todas ellas que dilatan innecesariamente el juicio, vicio procesal que el legislador debe corregir con la reforma.

En los artículos 453 y 457 del Código del Trabajo se contienen normas apegadas al principio de la Concentración, por las cuales se establece que no será motivo para suspender el curso del juicio ni obstáculo para la dictación de la sentencia el hecho que existan diligencias pendientes de prueba, salvo que el juzgador por resolución fundada, lo estime estrictamente necesario, disponiéndose además que cualquier clase de incidentes que se promuevan en el juicio no suspenden el curso de este, debiendo sustanciarse por cuerda separada. La sentencia se pronunciará sobre las acciones y excepciones deducidas y sobre los incidentes, cuando estos no sean incompatibles con el fallo, o solo sobre estos cuando sean de previo y especial pronunciamiento. Esta disposición legal es concordante con el inciso final del artículo 440 del Código del Trabajo que permite acoger las excepciones dilatorias de incompetencia, de falta de personería del demandante, o aquella en que se reclame el procedimiento adoptado, siempre que sean admisibles, una vez contestado el traslado o vencido el plazo para contestar la demanda reconvenzional. Por Concentración entendemos la sumatoria del mayor número de actos procesales en uno solo, que se manifiesta en el proyecto, mediante la implantación de una única audiencia de conciliación y juicio, sin que exista la posibilidad de suspenderla cuando esta se ha iniciado.

En la discusión del proyecto de reforma se planteó la necesidad de establecer una o dos audiencias, pero se optó por que se realice una sola, pero de carácter concentrado, que sea de conciliación y juicio al mismo tiempo. El proyecto en actual estudio manifiesta: (artículo 450 del proyecto de reforma) **“Admitida la demanda a tramitación, el tribunal deberá de inmediato y sin más trámites citar a las partes a una audiencia única a fin de que tengan lugar los actos de conciliación y juicio, fijando para tal efecto, dentro de los cincuenta días siguientes a la fecha de la resolución, el día y la hora para su celebración, debiendo mediar entre la notificación de la demanda y citación y la celebración de la audiencia, a lo menos quince días”**

En la actual legislación vigente, nuestro Código del Trabajo contempla la existencia de una única audiencia de conciliación y prueba. En la práctica, en ciertos Juzgados se toma primero la audiencia de conciliación y la absolución de posiciones, dejándose para una segunda oportunidad las demás probanzas, dentro de la que se cuenta la prueba testimonial. Además es preciso señalar que debido a la falta de tiempo o de personal en los Juzgados del Trabajo la audiencia no se verifica completamente en un solo día, debiéndose continuar en otro subsiguiente, esto no obstante al vicio de mayores dilaciones que en muchas ocasiones es responsabilidad de las mismas partes, particularmente de la patronal. Un caso puntual es la prueba de testigos, cuando al no concurrir al primer señalamiento se solicita un diferimiento y se señala nuevo día y hora, bajo apercibimiento de arresto, para practicar la diligencia.

Considerando la finalidad de este principio de concentración y siempre y cuando existan mayor cantidad de funcionarios disponibles en cada Tribunal y con una capacitación adecuada, será perfectamente posible que en una sola audiencia se ventile la conciliación y la recepción de la prueba. No debemos olvidar que en general los trabajadores llegan a litigar en condiciones económicas muy precarias y muy por debajo de las de su patrono, por lo que el porcentaje de avenimientos y/o conciliaciones bien dirigidas por el Juez del tribunal, muchas veces significará un acortamiento de los plazos y la consiguiente ventaja para el trabajador. Hay que tomar en cuenta que dentro del trámite administrativo que sigue una reclamación laboral ordinaria ante la Inspectoría del Trabajo, ya se intenta una

conciliación, con la mediación de dicha autoridad, lo cual deja a las partes, de no existir dicho acuerdo, en condiciones mas avanzadas para llegar al juicio, proveyéndose de las pruebas necesarias a ser presentas oportunamente en el pleito. Consideramos que, siendo la tendencia de la legislación laboral la de agilizar o abreviar la tramitación de las causas judiciales, el establecimiento de un plazo de cincuenta días como lo determina el proyecto para la fijación de la audiencia de conciliación y juicio es un plazo muy dilatado y largo, que está en contra del espíritu protector y del principio de Celeridad que infunde la legislación laboral, tomando en cuenta que sin contar con medios económicos suficientes el trabajador se encuentra mas propenso a ser vulnerado en sus legítimos derechos.

De existir una verdadera Inmediación entre el Juez, las partes y las pruebas y siempre que el Magistrado sea diligente en su labor, sabrá rechazar todo lo dilatorio en la causa, podrá ponderar cuales son los verdaderos intereses de las partes, apreciará personalmente la prueba, se percatará de dilaciones caprichosas y se formara la convicción necesaria para emitir un fallo en una plazo, que no debiera ser mayor de cinco días posteriores a la audiencia de conciliación y juicio, tal como señala el Código de Procedimiento Penal para el fallo y redacción del veredicto.

En estrecha relación con los principios de Inmediación y Concentración mencionaré el de Economía procesal cuya finalidad es obtener el mayor resultado positivo en la aplicación de la ley laboral, con el menor dispendio posible de la actividad Judicial. Esto se consigue toda vez que se trate de evitar la repetición innecesaria de actuaciones, la solicitud y la producción de pruebas impertinentes. La legislación actual en lo procesal laboral establece procedimientos concentrados que buscan dar una tramitación rápida, tal es el caso del proceso ordinario laboral y mayor aún en el procedimiento de menor cuantía laboral. No obstante una causa del trabajo que ordinariamente debe demorar medio año, con facilidad llega en algunos casos a tardar más de dos sin incluir los trámites del segundo grado de conocimiento jurisdiccional.

4.3 El procedimiento actual en las reclamaciones de los trabajadores.

Entre las características principales de nuestro procedimiento en materia laboral decimos, que es ***especial*** , atendiendo a los siguientes factores:

Actuación de Tribunales especiales . Son los Juzgados de letras del Trabajo que forman parte del poder judicial.

La diversa estructura del juicio laboral comparado al juicio ordinario civil . Principalmente en materia de trámites, plazos, facultades del juez, y valoración de la prueba que en materia laboral se rige por las reglas de la sana critica²².

De la competencia y su ámbito . Es aplicable solo a determinadas materias, esto es, las señaladas en el artículo 420 del Código del Trabajo.²³

²² Sana critica: Es un concepto jurídico que conlleva eficacia en la resolución judicial cuando se sustenta principalmente en sus dos parámetros fundamentales : la lógica y la experiencia. "140 Preguntas sobre el Procedimiento oral laboral", Sabino Hernández M., Pág. 104, Editado por Poligráfica C.A., Guayaquil – Ecuador, 2005.

²³ Artículo 420 Código del Trabajo. Serán competencia de los juzgados de letras del trabajo: siete literales

*Es un procedimiento si bien calificado como **especial** pero de **aplicación general** en materia laboral.* Esto quiere decir que está regulado por el Código del Trabajo, libro V, título I, capítulo II, párrafo II, que constituye el procedimiento ordinario de los juicios laborales, sin perjuicio de los relativos a organizaciones sindicales y negociación colectiva y otros.

Supletoriedad del Código de Procedimiento Civil . Esta señalada en el artículo 426 del Código del Trabajo el mismo que dispone que a falta de normas expresas de dicho cuerpo de ley, se aplican supletoriamente las normas de los libros I y II del Código de Procedimiento Civil.

Sistema complejo de notificaciones . No existe un solo tipo de notificación, son diversos e interactúan relacionándose entre sí. Por regla general es la notificación por el estado diario, cuando no exista disposición expresa que ordene otro tipo de notificación, se efectuará por el artículo 435. Los otros tipos de notificación laboral son: la personal, por cédula, por avisos, y por carta certificada.

Facultades especiales del Juez . Se confiere al Magistrado la facultad para corregir de oficio los errores que observe en la tramitación del procedimiento (artículo 437), con el objeto de evitar la nulidad de los actos procesales. A esto se agrega la competencia²⁴ del los Juzgados del Trabajo y de los civiles con competencia en materia laboral para decretar diligencias a cumplirse en determinadas comunas que no pertenecen estrictamente a su territorio jurisdiccional, sin necesidad de enviar exhorto (artículo 428).

Escrituración. No obstante que existen actuaciones orales, de ellas debe dejarse constancia escrita, así, la demanda, reconvención y contestaciones respectivas (artículo 439 y 440).

Plazos fatales y días hábiles . Todos los plazos señalados en el Título I del Libro V del Código del Trabajo, son fatales, por lo que, vencido este, se extingue la facultad de ejercer el acto procesal correspondiente por el solo ministerio de la ley, debiendo el Juzgado proveer lo que corresponda sin que sea necesario un previo certificado. Los plazos establecidos para actuaciones propias del tribunal no son fatales. Los plazos se suspenden durante los días feriados salvo disposición fundada contraria del tribunal.

Necesidad de abogado patrocinante . De acuerdo al artículo 427 del Código del Trabajo y la ley 18.120 sobre comparecencia en juicio, las partes deben comparecer con patrocinio de abogado o persona habilitada legalmente para actuar en juicio. En el procedimiento de menor cuantía las partes pueden comparecer sin necesidad del patrocinio señalado. Cabe señalar que la Corporación de Asistencia Judicial representa a aquellos trabajadores que gocen de privilegio de pobreza.

Inmediatez del Juez . Es este Magistrado quien presentará a las partes las bases para una eventual conciliación, que debe procurarla debiendo actuar para ello en forma personal; cosa que en la práctica no se cumple, ya que la diligencia la realiza un funcionario del tribunal (actuario). Debido al principio de Economía Procesal la conciliación tiene que ser fundamental en el trámite del juicio, ya que ésta como presupuesto básico del proceso no puede obviarse, evitando así un eventual recurso de casación en la forma por ser un trámite esencial en la sustanciación de los procesos.

Limitación en la presentación de recursos . En el juicio laboral esta limitado el derecho de las partes para impugnar las resoluciones judiciales; por ejemplo, la que cita a

²⁴ “Facultad que tiene cada Juez o Tribunal para conocer sobre los negocios que la ley le ha colocado dentro de la esfera de sus atribuciones”, artículo 108 Código de Procedimiento Civil.

audiencia de conciliación y prueba fijando los puntos de esta o que solo cita a oír sentencia y a audiencia de conciliación, solo es susceptible de recurso de reposición (artículo 442). Para el juicio de menor cuantía laboral solo procede el recurso de apelación contra la sentencia definitiva. Tampoco procede el recurso de queja de la sentencia definitiva dictada en juicio ordinario laboral tal como lo señala el artículo 463 del Código del Trabajo en concordancia con el artículo 545 del Código Orgánico de Tribunales.

Mayor celeridad y economía . En los juicios laborales este principio rige como una garantía en beneficio de los derechos del trabajador. El artículo 429 en concordancia con el 452 del Código del Trabajo determinan la eliminación de certificaciones del Secretario del Tribunal, del vencimiento de los plazos, y en el caso de haber diligencias pendientes una vez vencidos los cinco días de plazo estipulado para observar las pruebas el tribunal deberá citar a las partes a oír sentencia, la cual se pronunciará dentro de los siguientes quince días. El tribunal está facultado para admitir todo medio de prueba que sean pertinentes aunque no correspondan a las formalidades prescritas para los medios de prueba legal (artículo 444).

4.4 Etapas y formalidades del procedimiento laboral de aplicación general.

a) Aspectos Orgánicos.

La distribución de las judicaturas del trabajo abarca todo el territorio de la Republica, así, en Santiago existen nueve Juzgados de Letras del Trabajo, en Valparaíso, Concepción y San Miguel dos Juzgados; y en las comunas de Iquique, Antofagasta, La Serena, Rancagua y Magallanes existe solo un Juzgado en cada uno de ellas. Todos son actualmente integrantes del poder judicial de la Nación, considerados de asiento de Corte de Apelaciones, y a sus magistrados se les aplica las disposiciones del Código Orgánico de Tribunales.

En las comunas en que exista un solo Juzgado del Trabajo, el Juez será subrogado, cuando proceda, por el Secretario del respectivo Tribunal si este fuere abogado y falta de este le corresponde actuar al Juez de letras de lo Civil de la misma comuna o agrupación de comunas. Si por algún impedimento o inhabilidad de los antes mencionados Magistrados, corresponderá la subrogación al Juez de Letras del Trabajo de la comuna más cercana con la cual sea más fácil y rápida la comunicación, pero en este caso, no se altera la competencia del tribunal de alzada del primero. En las comunas donde existan dos o mas Juzgados de letras del Trabajo, los Jueces serán subrogados por los respectivos secretarios si fueran abogados. En su defecto subrogará el Tribunal siguiente en el orden numérico, subrogando al ultimo, el primero. A falta de ellos, serán subrogados por los Jueces de Letras de lo Civil con asiento en la misma comuna. Si no fuere aplicable lo anterior, subrogaran los Secretarios de los Juzgados de Letras de lo Civil, asimismo si fueren letrados y en respectivo orden numérico. La cuantía y el fuero no inciden en la determinación de la competencia ya que todos los Juzgados de Letras del Trabajo gozan de las mismas facultades de la competencia absoluta²⁵ en razón de la materia. Son Jueces

²⁵ La competencia absoluta es aquella integrada por ciertos elementos, tales como: Cuantía, materia y, fuero, y que sirven para determinar la jerarquía o clase de Tribunal que debe conocer de un determinado asunto. Manual de Derecho del Trabajo, William Thayer Arteaga, tomo IV, cuarta edición, 2003.

competentes para conocer estas causas el del domicilio del demandado siguiendo la regla general.

b) Del procedimiento

El Código del Trabajo en actual vigencia esta contenido por el D.F.L. N°1 de 2002 y su rectificación publicada en el Diario Oficial del mismo año. Este cuerpo legal es el resultado de un largo proceso de elaboración, mediante otras leyes que fueron conformando en el tiempo la legislación laboral desde los inicios del siglo pasado. La primera norma sobre procedimiento apareció en el artículo 35 de la ley N° 4.059, aprobada el 08 de Septiembre de 1924, sobre el contrato individual de trabajo de los empleados particulares, disponiendo que las controversias entre patronos y empleados se debían resolver por la Judicatura ordinaria a través de un procedimiento Sumario. Pero, a los tres meses de su vigencia el 31 de Diciembre de 1924 se expidió el DL N° 188 que deroga la norma antes citada creando los Tribunales de Conciliación y Arbitraje y la Junta de Conciliación en los diferentes departamentos, observándose en ellos una composición tripartita. Asimismo se creó una Junta de Previsión Social que debía conocer esta clase de materias, en particular sobre el fondo de retiro de los empleados.

Un primer cuerpo orgánico sobre judicatura del trabajo corresponde al DL N° 2.100, del 31 de Diciembre de 1927, sobre Tribunales de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Permanentes de Conciliación, siendo competencia de los primeros los problemas jurídicos, y de las juntas, los conflictos de intereses. La primera instancia era de competencia del Juez del Trabajo, que no necesariamente debía ser abogado y era designado por el Ministerio de Bienestar Social. En segunda instancia correspondía conocer a un Tribunal de alzada presidido por un Ministro de Corte de Apelaciones, e integrado además, por dos delegados profesionales, representantes el uno de los empresarios y el otro del sector laboral. Estos Tribunales de alzada existían en Valparaíso, Santiago y Concepción.

Es en el año de 1931 cuando se dicta el Código del Trabajo siguiendo en parte el DL N° 2.100, que contiene expresas disposiciones procesales, estableciendo una primera instancia en aquellos departamentos que se estimaba necesarios, haciendo una clasificación de Tribunales de primera, segunda y tercera categoría en relación con el número de personas que debían integrarlos. Para la segunda instancia siguen existiendo el Tribunal creado por el citado DL 2.100. En 1933 pasaron a depender los Tribunales laborales de la Jurisdicción²⁶ de la Corte Suprema de Justicia.

Diez años después se expidió la ley N° 7.726 que sustituye los Tribunales de alzada del Trabajo antes mencionados, y que estaban integradas por letrados; en las ciudades de Santiago, Valparaíso y Concepción. Estas Cortes debían integrarse con vocales del sector patronal y obrero, o empleador y empleado, si debían conocer controversias de los empleados particulares. Como un antecedente a la necesaria especialidad en materia jurisdiccional, encontramos la ley N° 16.432 de 1966 que dispuso que determinadas Cortes de Apelaciones serían en lo futuro Cortes del Trabajo, con lo cual se generaliza el criterio hoy aplicado, de que las Cortes de Apelaciones sean competentes para conocer y resolver en segunda instancia los juicios laborales.

²⁶ Poder – Deber del Estado, que ejercido por órgano competente y con sujeción a las formas de un debido proceso tiene como objeto resolver conflictos de trascendencia jurídica con autoridad de cosa juzgada y eventual poder de ejecución. Concepto del profesor Jorge Hoyos.

En 1981, mediante DL N° 3.648 se transformaron los Tribunales del Trabajo en Tribunales Civiles, notándose una marcada influencia extranjera, en particular de la legislación Anglosajona, para introducir en nuestra legislación laboral la institución del arbitraje como forma de resolver las controversias laborales originadas en los respectivos contratos de trabajo, pero condicionada al acuerdo de las partes. Esta doctrina, un tanto extraña a nuestro medio nacional, y rechazada por la Jurisprudencia constituye una fallida experiencia la cual queda incorporada en los artículos 345 y 394, para el ámbito colectivo del trabajo, acogiendo por voluntad de las partes en conflicto un árbitro arbitrador²⁷ unipersonal, y cuyas resoluciones serán siempre apelables ante la Corte de Apelaciones.

La ley N° 18.510 de 1986, restableció los actuales Tribunales del Trabajo en primera instancia y creo un procedimiento especial laboral²⁸, cuya vigencia si bien significa un progreso en el desarrollo de nuestro Derecho Laboral, aún creemos es posible introducirle algunas reformas acordes con la modernidad del derecho social y con la tendencia a cumplir a cabalidad con el principio de Celeridad procesal a través de la oralidad como sistema efectivo y real para la aplicación de la justicia. Si un juicio sufre demoras en su tramitación por cualquier causa, ello constituye un verdadero obstáculo, piedras en el camino, que dificultan el logro de una genuina e independiente justicia laboral.

El libro V del Código del Trabajo establece en el capítulo II el Procedimiento especial laboral, cuyos pasos en breves rasgos son los siguientes:

Se presenta la demanda por escrito (Art. 439 CT²⁹.) con la firma y patrocinio de un abogado en la secretaría especial de la Corte de Apelaciones respectiva, para el correspondiente sorteo y radicación³⁰ de la causa, siempre que se trate de Juzgados laborales con asiento de Corte, con tantas copias como partes haya que notificar.

Una vez que sea admitida la demanda a tramitación y proveída por el Juez del Trabajo, un receptor por regla general, efectuará las respectivas notificaciones, personal al demandado (Art. 430 al 433 CT.).

Se conferirá traslado de la demanda al demandado para que conteste por escrito, dentro del término de diez días fatales. La contestación a la demanda deberá contener la formalidad de ley (440 CT.).

Deducida reconvencción o interpuestas excepciones dilatorias, se dará traslado respectivo y el demandante tendrá cinco días para contestar unas y otras (Art. 440 CT).

Contestada que sea la demanda de no interponerse reconvencción o excepciones dilatorias, o evacuado el traslado conferido, de haberse interpuesto estas, o vencido el término legal para ello sin haberlas contestado, el Tribunal recibirá de inmediato la causa

²⁷ Es aquel que fallará obedeciendo a lo que su prudencia y equidad le dictaren y en cuanto al procedimiento se sujetarán a las reglas que las partes hayan expresado, y si estas nada hubieren expresado, a las que se establecen para este caso en el Código de Procedimiento Civil. *Código Orgánico de Tribunales art. 223.*

²⁸ "De conformidad con lo establecido con el artículo 390, (420 actual) del Código del Trabajo en relación con el artículo 5 del mismo cuerpo legal, solo son competentes para conocer de las causas laborales los Juzgados de Letras del Trabajo. Por consiguiente, no es posible que las partes puedan prorrogar la competencia de estos tribunales para conocer de estas causas mediante la designación de un tribunal arbitral o especial". *Corte de Apelaciones de Concepción, sentencia del 13 de Noviembre de 1992, rol 50-92.*

²⁹ En adelante Código del trabajo

³⁰ Regla general de la competencia que señala "Radicado con arreglo a la ley el conocimiento de un negocio ante Tribunal competente, no se alterará esta competencia por causa sobreviviente". *Código Orgánico de Tribunales, art. 109.*

a prueba y fijará los puntos sobre los cuales esta deberá recaer. De no haber hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, citará a las partes a oír sentencia y, además a una audiencia de conciliación. De existir hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, citará a una audiencia de conciliación y prueba para un día no anterior al octavo ni posterior al decimoquinto siguiente a la fecha de notificación de la resolución. (art. 442 CT.)

Para la prueba testimonial el solicitante deberá presentar dentro del tercer día siguiente a la notificación de la resolución que reciba la causa a prueba, una lista de testigos (Art. 443 CT.) los cuales serán citados para ante el tribunal bajo apercibimiento de arresto. En el mismo escrito debe solicitarse la absolución de posiciones y la presentación y exhibición de prueba documental. La Inspección personal del Juez, los informes periciales, la remisión de oficios, se podrán solicitar en el mismo escrito antes referido o en la audiencia de estilo.

En la audiencia con las partes que asistan el Juez someterá a la consideración de ellas las bases de la posible conciliación instándolas a ella, sin que esto sea causal de inhabilitación. De haber conciliación termina el juicio con la aprobación de la misma en sentencia (Art. 267 CPC).

De no haber conciliación, y habiéndose recibido la causa a prueba se practicarán las ofrecidas, de inmediato, comenzando por la documental, la confesional y la testimonial (Art. 443 inc. 3 CT).

Realizada la audiencia y recibidas las pruebas, de no haber conciliación, ni hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos el Juez dictará sentencia de inmediato o dentro de quince días (Art. 444 CT).

Solo serán apelables las sentencias definitivas de primera instancia, las resoluciones que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación y las que se pronuncien sobre medidas precautorias. La solicitud de reposición de una resolución pronunciadas en un comparendo deberá interponerse y resolverse en el acto.

El párrafo IV del capítulo II, del libro V del Código del Trabajo contiene las disposiciones aplicables para la ejecución de las resoluciones judiciales y en particular del juicio ejecutivo, haciendo referencia a las normas pertinentes del título XIX del libro I del Código de Procedimiento Civil como normas de carácter supletorio, y señala las modificaciones siguientes:

El procedimiento incidental de que tratan los artículos 233 y siguientes del CPC³¹, tendrá lugar siempre que se solicite el cumplimiento de una sentencia ante el mismo tribunal que la dicto, dentro de los sesenta días contados desde que la ejecución se hizo exigible, esto es desde que la sentencia se encuentre firme o ejecutoriada³²

La notificación de las resoluciones se practicará por los funcionarios mencionados en el inciso 2 del artículo 430 del Código del Trabajo salvo aquellas que corresponda notificar por el estado diario.

Cuando se proceda a trabar embargo sobre bienes muebles el mismo funcionario que efectúa la diligencia deberá hacer la tasación prudencial de tales bienes, consignándola en

³¹ En adelante Código de Procedimiento Civil.

³² Se entenderá firme o ejecutoriada una resolución desde que se haya notificado a las partes, si no procede recurso alguno en contra de ella; y en caso contrario, desde que se notifique el decreto que la mande cumplir, una vez que terminen los recursos deducidos, o desde que transcurran todos los plazos que la ley concede para la interposición de dichos recursos, sin que se hayan hecho valer por las partes. *Artículo 174 Código de Procedimiento Civil*

el acta de la diligencia. En la primera subasta no se podrá vender tales bienes en un valor inferior al 75% de la tasación. (Art. 460 CT)

En cuanto al juicio ejecutivo éste se llevará a efecto por las mismas disposiciones de los títulos I y II del libro III del Código de Procedimiento Civil, con las modificaciones antes señaladas.

Tendrán merito ejecutivo ante los Juzgados de Letras del Trabajo las actas que den constancia de acuerdos producidos ante los Inspectores del Trabajo, que sean firmadas por las partes y autorizadas por estos y que contengan la existencia de una obligación laboral. Asimismo sus copias certificadas por la Inspección del Trabajo tendrán el mismo valor ejecutivo.

Como un corolario de la relación que se ha realizado al procedimiento laboral vigente en nuestro país, debemos admitir que constituye todo su articulado una verdadera conquista de la clase trabajadora, que a través de sus luchas permanentes para mejorar la situación de su clase ha logrado no solo obtener una legislación sustantiva protectora y de excepción en todo el sistema legal chileno, y en cuanto a lo procesal, el juicio del trabajo abrevia plazos y en lo principal, consideramos que le otorga al Magistrado facultades excepcionales para intervenir a favor del trabajador. Esto se aprecia en la realización de las audiencias, instancia en que el Juez busca bajo todas circunstancias el avenimiento y/o conciliación, presentando bases para el arreglo, con lo cual se favorece a la parte demandante, ya que la prolongación de un juicio es un factor que muchas veces la parte demandada busca, porque de esa manera se logran conculcar en forma indirecta los derechos de los trabajadores. Es evidente que en la práctica se hace necesaria la dotación de un mayor número de Juzgados del Trabajo y mas aún de un mayor numero de personal, porque la acumulación de causas convierte en letra muerta todas aquellas bondades del procedimiento establecido en la ley y que no se puede cumplir a cabalidad. Las disposiciones aplicables para el juicio laboral de menor cuantía, cuya sustanciación esta dispuesta en un comparendo de contestación, conciliación y prueba, constituye un adelanto y un verdadero precedente para establecer el nuevo procedimiento moderno del Juicio Oral Laboral, que hoy se aplica en varios países como Brasil, España, Ecuador, etc.

CAPÍTULO QUINTO JUZGADOS CON COMPETENCIA LABORAL; NATURALEZA Y DISTRIBUCION. ANÁLISIS ESTADISTICO Y PROYECCIONES DE LOS PROCESOS LABORALES CHILENOS ACTUALES; DESARROLLO COMPARATIVO DE LOS JUICIOS ORDINARIOS, ENTRE TRIBUNALES CON COMPETENCIA COMÚN Y JUSTICIA ESPECIALIZADA, EN LA REGION METROPOLITANA.

5.1 JUZGADOS CON COMPETENCIA LABORAL; NATURALEZA Y DISTRIBUCIÓN

Según lo establecido en el artículo 420 del Código del trabajo, la competencia de los tribunales que conocen materias relativas al derecho del trabajo abarca, tanto materias propiamente laborales³³, como materias relativas a la cobranza previsional.

Excluida la reforma procesal penal, los tribunales de primera instancia que tienen competencia en materia laboral suman en total 160, los cuales se descomponen de la siguiente forma:

- 28 Juzgados con competencia Civil-Laboral
- 53 Juzgados con competencia Civil-Laboral-Menores
- 59 Juzgados con competencia completa.
- 20 Juzgados del trabajo.

Los 20 tribunales del trabajo se encuentran distribuidos de la siguiente forma: uno en Iquique, uno en Antofagasta, uno en La Serena, dos en Valparaíso, uno en Rancagua, dos en Concepción, uno en Punta Arenas, nueve en Santiago y dos en San Miguel.

³³ Dentro de las materias propiamente laborales encontramos aquellas relativas a desafueros, prácticas antisindicales, accidentes del trabajo, causas por despido, prestaciones impagas, etc.

5.2 ANÁLISIS ESTADÍSTICO Y PROYECCIONES DE LOS PROCESOS LABORALES CHILENOS ACTUALES.

Con excepción de datos estadísticos de corte global, este análisis se focaliza en el estudio de la primera instancia de procesos desarrollados principalmente en la Región Metropolitana, y particularmente en Santiago y San Miguel. Por otra parte se ha excluido, salvo referencias generales y expresas, el análisis de la justicia previsional.

A.- CANTIDAD DE CAUSAS LABORALES CONOCIDAS POR NUESTROS TRIBUNALES.

Ingreso total de causas laborales y previsionales a nivel país, periodo 1998 – 2002

Cuadro N° 1

1998	1999	2000	2001	2002
217.112	225.386	218.319	181.474	188.014

Para determinar una proporción de lo que representan las causas laborales y previsionales del total de causas que, referentes a diversas materias, son ingresadas en los tribunales del país, podemos señalar que según estadísticas de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, en el año 2000 ingresaron 218.319 causas laborales y previsionales lo que representa un 13, 7% del total de 1.776.414 causas ingresadas correspondientes a diversas materias.

Ingreso de causas laborales ordinarias a nivel país, periodo 1998-2002

Cuadro N° 2

	1998	1999	2000	2001	2002
Ingreso total	22.093	22.920	21.051	24.649	26.680
Ingreso sólo en Juzgados del trabajo	15.032	15.427	14.500	15.654	15.643
Porcentaje de causas ante Juzgados del Trabajo	68%	67.3%	68.8%	63.5%	58.6%

El cuadro N° 2 se limita exclusivamente a las causas laborales ordinarias ingresadas, refiriéndose tanto a la cantidad total de estas como a aquellas que sólo fueron ingresadas en tribunales especializados del trabajo. Se puede apreciar claramente, con excepción del año dos mil, una disminución sostenida del porcentaje del total de causas laborales que se tramitan en juzgados especializados del trabajo.

Ingreso de causas ejecutivas de cobranza previsional y laboral, años 2001 y 2002

:

Cuadro N° 3

	2001	2002
Ingreso total	151.597	157.657
Ingreso Juzgados dependientes de la Corte de Apelaciones de Santiago	45.453	51.825

Si cotejamos este cuadro con el cuadro N° 1 podemos observar que para el año 2001 las causas ejecutivas de todo el país representaron un 83,5% del total de causas laborales y previsionales, y en el año 2002 un 83.8%.

Es importante destacar que el factor de controversia entre las partes en los juicios previsionales es muy bajo, alcanzando - según un estudio realizado vía Internet a 300 causas - sólo a un 3% aquellas causas en que se oponen excepciones, o se promovieron otro tipo de incidencias cuya resolución debe proveerse personalmente por el juez. Sin embargo, estos juicios implican una gran carga de trabajo administrativo para el personal del tribunal, debiendo en todos ellos notificarse al demandado, despacharse mandamiento de ejecución y embargo, realizar diversos oficios y certificados, etc., lo que ciertamente incide en la velocidad de tramitación de los juicios ordinarios laborales.

B.- DURACIÓN DE LOS JUICIOS LABORALES.

Duración óptima de un Juicio ordinario del trabajo en primera instancia.

Juicio simple

Día 1: ingreso demanda a la Corte de Apelaciones.

Día 3: autorización de poder.

Día 5: resolución del tribunal (traslado para que el demandado conteste la demanda).

Día 15: notificación de la demanda.

Día 25: contestación de la demanda.

Día 27: recepción de la causa a prueba.

Día 32: notificación del auto de prueba.

Día 35: presentación de lista de testigos.

Día 47: audiencia → se produce conciliación total → finaliza el juicio.

no se produce conciliación total → el juicio continúa.

Día 52: escrito de observaciones a la prueba.

Día 55: citación para oír sentencia.

Día 70: SENTENCIA.

Juicio complejo

Día 1: ingreso demanda a la Corte de Apelaciones.

Día 3: autorización de poder.

Día 5: resolución del tribunal.

Día 15: segunda búsqueda.

CAPÍTULO QUINTO JUZGADOS CON COMPETENCIA LABORAL; NATURALEZA Y DISTRIBUCION. ANÁLISIS ESTADISTICO Y PROYECCIONES DE LOS PROCESOS LABORALES CHILENOS ACTUALES; DESARROLLO COMPARATIVO DE LOS JUICIOS ORDINARIOS, ENTRE TRIBUNALES CON COMPETENCIA COMÚN Y JUSTICIA ESPECIALIZADA, EN LA REGION METROPOLITANA.

- Día 16:** certificado del receptor.
- Día 21:** resolución del tribunal.
- Día 31:** notificación de la demanda.
- Día 41:** contestación de la demanda; interposición de excepciones dilatorias.
- Día 46:** contestación de las excepciones.
- Día 48:** recepción de la causa a prueba.
- Día 53:** notificación del auto de prueba.
- Día 56:** reposición del auto de prueba y presentación de lista de testigos.
- Día 60:** fallo de la reposición.
- Día 67:** audiencia se produce conciliación total finaliza el juicio.
no se produce conciliación total el juicio continúa.
- Días 68 y 69:** continuación de la audiencia.
- Día 74:** escrito de observaciones a la prueba.
- Día 75:** citación para oír sentencia.
- Día 90:** SENTENCIA.

Estas estimaciones están basadas considerando los plazos legales y un tiempo prudente para la práctica de las diligencias. Sin embargo, estos óptimos se alejan por mucho de la realidad procesal, lo que se debe a diversos factores, tales como: el exceso de trabajo que abruma a los jueces, la gran cantidad de notificaciones que deben efectuarse por receptor judicial, el no cumplimiento de los plazos legales para la realización de la audiencia ni para la dictación de la sentencia, etc. Para determinar la duración total del juicio laboral, a estos plazos se les debe agregar el de la segunda instancia³⁴ y el del cumplimiento incidental del fallo, en todos aquellos casos en que la sentencia de pago no se cumple espontáneamente.

Duración de la primera instancia en tribunales de la Región Metropolitana.

Como una manera de determinar las diferencias de duración de las causas tramitadas ante tribunales especializados y de justicia común, y entre juzgados con una carga laboral adecuada y otros sobrecargados de trabajo, analizaremos resultados obtenidos el año dos mil dos, en tres distintos tribunales de la región metropolitana. Los tribunales de Santiago y San Miguel son de competencia exclusivamente laboral, en cambio el tribunal de Puente Alto es de competencia común.

Cuadro N° 4

TRIBUNAL	Cantidad de Causas Laborales	Cantidad de Causas Criminales y Civiles	Duración Juicios Ordinarios	Duración Juicios de menor cuantía	Duración Juicios finalizados por conciliación
Santiago	1060	--	305 días	150 días	161 días
San Miguel	617	-	201 días	100 días	85 días
Puente Alto	362	9006	420 días	-	175 días

³⁴ La segunda instancia se produce en aproximadamente el 54.8% de los casos, cuadro N° 29.

Este cuadro permite apreciar la incidencia directamente proporcional que tiene la carga de causas en la demora de tramitación de los juicios laborales, independiente del tipo de juicio de que se trate y de la forma de solucionar la controversia. También queda de manifiesto que, en el caso de un tribunal con una carga laboral adecuada, como es el caso del tribunal con asiento en San Miguel, si bien la sustanciación del proceso se reduce considerablemente, no es posible alcanzar los óptimos estimados de duración.

Duración de los juicios laborales en segunda instancia, Corte de Apelaciones de Santiago.

El análisis de 180 causas ingresadas a la Corte de Apelaciones de Santiago entre los años 2002 y 2003 arroja los siguientes resultados:

Cuadro N° 5

DURACION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Menos de 150 días	1	0.6
De 150 a 199 días	15	8.3
De 200 a 249 días	115	63.9
De 250 a 299 días	40	22.2
De 300 a 349 días	6	3.3
350 o más días	3	1.7
TOTAL	180	100

Del análisis del cuadro N° 5 se puede concluir que la gran mayoría de las causas en segunda instancia se sustancian en un periodo de tiempo que va entre los 200 y los 249 días, es decir, entre los seis meses y medio y los ocho meses y medio aproximadamente. El promedio de tiempo de tramitación en la Corte de Apelaciones de Santiago es de 237 días, aproximadamente ocho meses.

5.3 DESARROLLO COMPARATIVO DE LOS JUICIOS ORDINARIOS, ENTRE TRIBUNALES CON COMPETENCIA COMÚN Y JUSTICIA ESPECIALIZADA, EN LA REGION METROPOLITANA

A.- FUNCIONAMIENTO DE LA JUSTICIA DEL TRABAJO EN LA REGIÓN METROPOLITANA.

Como marco de análisis se tomaron 1102 causas sustanciadas, entre los años 2001 y 2002, en dos tribunales laborales de Santiago, uno de San Miguel, y un juzgado de letras de Puente Alto. Las causas correspondían a cada uno de los tribunales antes mencionados en la siguiente cantidad y proporción.

Cuadro N° 6

CAPÍTULO QUINTO JUZGADOS CON COMPETENCIA LABORAL; NATURALEZA Y DISTRIBUCION. ANÁLISIS ESTADISTICO Y PROYECCIONES DE LOS PROCESOS LABORALES CHILENOS ACTUALES; DESARROLLO COMPARATIVO DE LOS JUICIOS ORDINARIOS, ENTRE TRIBUNALES CON COMPETENCIA COMÚN Y JUSTICIA ESPECIALIZADA, EN LA REGION METROPOLITANA.

JUZGADO	NÚMERO DE CAUSAS	PORCENTAJE
Tribunales de Santiago	792	71.8
Tribunal de San Miguel	261	23.7
Tribunal de Puente Alto	59	4.5
TOTAL	1102	100

Según el tipo de procedimiento llevado a cabo para sustanciar las causas, la distribución fue la siguiente:

Cuadro N° 7

PROCEDIMIENTO	NÚMERO de CAUSAS	PORCENTAJE
Ordinario	950	86.2
De menor cuantía	58	5.3
Prácticas antisindicales	9	0.8
Ejecutivos del trabajo	85	7.7
TOTAL	1102	100

Llama la atención la escasa utilización del procedimiento de menor cuantía, procedimiento concentrado y abreviado que puede ser utilizado por el demandante cuando la cuantía de lo disputado no exceda de cuatro ingresos mínimos³⁵.

B.- ANÁLISIS DE LOS JUICIOS ORDINARIOS DEL TRABAJO.

Dentro de este análisis incluiremos los juicios por prácticas antisindicales y los juicios de menor cuantía.

Los aspectos investigados fueron principalmente:

- 1.- **Materia del Litigio.**
- 2.- **Naturaleza de demandante y demandado.**
- 3.- **Demandas colectivas.**
- 4.- **Formas de término de la primera instancia.**
- 5.- **Frecuencia de determinadas actuaciones.**
- 6.- **Prueba rendida.**
- 7.- **Recursos de apelación y casación interpuestos.**
- 8.- **Cumplimiento incidental del fallo.**

1.- De acuerdo a la **materia del litigio** en los juicios ordinarios investigados, se obtuvieron los siguientes resultados:

Cuadro N° 8

³⁵ Código del Trabajo, artículo 459

EVOLUCIÓN Y PERSPECTIVAS DEL PROCEDIMIENTO LABORAL ACTUAL Y ANÁLISIS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL JUICIO ORAL EN NUESTRA LEGISLACIÓN

MATERIA	NÚMERO DE CAUSAS	PORCENTAJE
Despido	567	59.1
Despido y prestaciones	110	11.5
Prestaciones	113	11.8
Desafuero sindical	6	0.6
Desafuero maternal	36	3.8
Accidente del trabajo	2	0.2
Reclamo de multas	44	4.6
Prácticas antisindicales	9	0.9
Otros	72	7.5
TOTAL	959	100

Si sumamos los porcentajes de causas en que se litigan materias relativas a despido con aquellas en que se reclaman prestaciones, obtenemos un total de 82.4%, determinando que la gran mayoría de procesos laborales ordinarios dicen estrecha relación con el término de la relación laboral.

Si cotejamos estas cifras con las obtenidas por el profesor Tapia Guerrero en su estudio de causas sustanciadas los años 1997 y 1998, no obtenemos diferencias de gran magnitud, sin embargo es importante señalar las siguientes:

En el estudio del profesor Tapia un 88 %³⁶ de los juicios ordinarios investigados correspondieron a despido y prestaciones. La disminución experimentada por este tipo de juicios, en el último periodo investigado, sirve como instrumento de referencia para determinar el impacto que tuvieron las reformas introducidas por la ley 19.759 en cuanto a encarecer el despido. En lo referente a los juicios por prestaciones, estos sufrieron una fuerte disminución en relación al estudio del profesor Tapia, bajando de un 20% a un 11.8%.

2.- La naturaleza del demandante y del demandado, según si se trató de personas naturales o jurídicas, fue la siguiente:

Cuadro N° 9

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DEMANDANTE	-	-
Persona natural	877	91.8
Persona jurídica	78	8.2
TOTAL	955	100
DEMANDADO	-	-
Persona natural	285	29.8
Persona jurídica	670	70.2
TOTAL	955	100

En relación al tipo de persona demandante, es interesante apreciar que las pretensiones colectivas de los trabajadores son muy escasas, considerando que del porcentaje de demandas interpuestas por personas jurídicas, un 8.2%, no todas corresponden a demandas de trabajadores ya que evidentemente el empleador en ciertos casos actúa como demandante, principalmente en materias referentes a peticiones de desafuero y reclamos de multas.

³⁶ Tapia Guerrero, Francisco: "Investigación empírica de la Justicia del Trabajo", pág. 22

CAPÍTULO QUINTO JUZGADOS CON COMPETENCIA LABORAL; NATURALEZA Y DISTRIBUCION. ANÁLISIS ESTADISTICO Y PROYECCIONES DE LOS PROCESOS LABORALES CHILENOS ACTUALES; DESARROLLO COMPARATIVO DE LOS JUICIOS ORDINARIOS, ENTRE TRIBUNALES CON COMPETENCIA COMÚN Y JUSTICIA ESPECIALIZADA, EN LA REGION METROPOLITANA.

Como era de esperarse, la gran mayoría de los demandados corresponden a personas jurídicas, lo que se explica por la concentración de la mano de obra en empresas de diversas categorías, principalmente en pequeñas y medianas. Como una manera de acoger esta realidad y permitir una administración de justicia más expedita, la reforma en curso plantea un importante avance en materia de notificaciones a personas jurídicas, eliminando la necesidad de acreditar que el demandado se encuentra en el lugar del juicio para efectuar válidamente la notificación sustitutiva de la personal.

3.-La frecuencia y porcentajes de **demandas colectivas** fue la que a continuación se señala:

Cuadro N° 10

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
N° DE DEMANDANTES	-	-
Uno	836	96.8
Más de Uno	28	3.2
TOTAL	864 ³⁷	100
N° DE DEMANDADOS	-	-
Uno	472	90.1
Más de Uno	52	9.9
TOTAL	524 ³⁸	100

Se aprecia que la cantidad de juicios con múltiples demandados es prácticamente el triple que la de juicios con múltiples demandantes. Sin embargo, los juicios con multiplicidad de demandados y/o demandantes son muy escasos, ocupando un porcentaje muy marginal dentro del total.

La cantidad de personas intervinientes incide en la duración del juicio, ya que a mayor cantidad se aumenta considerablemente la cantidad de prueba a rendirse, prolongando considerablemente las audiencias.

4.- Clasificadas las causas estudiadas de acuerdo a las **formas de término de la primera instancia**, se obtuvieron los resultados que a continuación se reflejan, los cuales fueron clasificados en primer lugar como un conjunto, considerando todos los tribunales en los cuales se realizó la investigación, y en segundo lugar, considerando los juzgados por separado.

Cuadro N° 11

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Abandono	179	22.4
Desistimiento	17	2.1
Conciliación	290	36.2
Sentencia	315	39.3
TOTAL	801	100

En el cuadro N° 11 se aprecian los resultados para el total de tribunales investigados. Los resultados, clasificados por tribunal, son los siguientes:

Cuadro N° 12

EVOLUCIÓN Y PERSPECTIVAS DEL PROCEDIMIENTO LABORAL ACTUAL Y ANÁLISIS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL JUICIO ORAL EN NUESTRA LEGISLACIÓN

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Abandono	137	24
Desistimiento	10	1.8
Conciliación	211	37
Sentencia	212	37.2
TOTAL	570	100

Tribunales de Santiago.

Cuadro N° 13

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Abandono	39	18.1
Desistimiento	7	3.3
Conciliación	74	34.4
Sentencia	95	44.2
TOTAL	215	100

Tribunal de San Miguel.

Cuadro N° 14

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Abandono	5	25
Desistimiento	0	0
Conciliación	3	15
Sentencia	12	60
TOTAL	20	100

Tribunal de Puente Alto.

Es importante volver a mencionar que los tribunales de Santiago y el de San Miguel, tienen competencia exclusivamente laboral, en cambio el juzgado de Puente Alto tiene competencia común. Con respecto a las respectivas cargas de trabajo de estos tribunales, nos remitiremos a lo expresado en el cuadro N° 4.

Dentro del ítem “abandono” se encuentran agrupadas, junto con los procesos terminados por declaración de abandono del procedimiento, aquellos procesos terminados por vías de deserción informal, en cuya resolución no intervino sede judicial.

La demora en la tramitación de los juicios es un factor que determina de manera clara la concurrencia de abandonos del procedimiento como forma de término de los procesos de primera instancia. Se puede apreciar que existe una proporcionalidad entre la carga de trabajo de los tribunales y el porcentaje de abandonos que se produce en los procesos que conocen. De este modo, el tribunal de San Miguel, el con menor carga laboral según el cuadro N° 4, es el tribunal que presenta un menor índice de abandonos, en cambio el tribunal de Puente Alto, producto de su recarga laboral, presenta un 7% más de abandonos que San Miguel. Así mismo, se puede colegir que los tribunales del trabajo presentan una menor cantidad de abandonos en relación al juzgado de letras de Puente Alto.

El momento en que se produce el abandono tiene importancia para determinar el fundamento de la inactividad de parte, la cual puede ser indiciaria de una mera renuncia de los derechos y pretensiones deducidas, - situación que en la generalidad de los casos

CAPÍTULO QUINTO JUZGADOS CON COMPETENCIA LABORAL; NATURALEZA Y DISTRIBUCION. ANÁLISIS ESTADISTICO Y PROYECCIONES DE LOS PROCESOS LABORALES CHILENOS ACTUALES; DESARROLLO COMPARATIVO DE LOS JUICIOS ORDINARIOS, ENTRE TRIBUNALES CON COMPETENCIA COMÚN Y JUSTICIA ESPECIALIZADA, EN LA REGION METROPOLITANA.

va en perjuicio del trabajador - o incluso de métodos de solución auto compositivos en que las partes directamente hayan logrado llevar el conflicto a término. Dentro de estas formas de solución directa entre las partes, tienen especial relevancia el avenimiento y el contrato de transacción³⁹.

Cuadro N° 15

MOMENTO DEL ABANDONO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Antes de la notificación de la demanda	119	66.9
Entre la notificación de la demanda y la realización de la audiencia	42	23
Entre la audiencia y la sentencia	18	10.1
TOTAL	179	100

Un 66.9% de los abandonos se producen antes de la notificación de la demanda, lo que permite suponer que en la mayoría de estos casos la acción

se ha impetrado con el propósito de que no pierda su eficacia, y ha producido el efecto de servir como medida de presión eficiente para forzar un mecanismo de solución directo entre las partes, sin intervención del órgano jurisdiccional.

Los abandonos que se producen después de la notificación de la demanda, y de los cuales no ha quedado constancia en el proceso, permiten suponer que las partes no han logrado llegar a acuerdo, y que la inactividad del

demandante se debe principalmente a una dejación o renuncia de los derechos reclamados.

Al contrario de lo que sucede con el abandono del procedimiento, las causas terminadas por conciliación aumentan considerablemente en los tribunales de justicia especializada, lo que refleja la importancia de tribunales con avocación específica laboral en la obtención de soluciones acordadas. Como contrapartida, el porcentaje de soluciones vía sentencia es muy superior en el tribunal de competencia común, situación que aumenta aún más la carga laboral que sufren estos tribunales. La duración promedio de los juicios finalizados por conciliación, en los distintos tribunales objetos de este estudio, se encuentra reflejada en el cuadro N° 4.

5.-En los siguientes cuadros veremos reflejada la frecuencia con la que se realizan ciertas gestiones o actuaciones procesales que tienen una importante incidencia en la demora de los procesos, destacando entre otras, las medidas prejudiciales, precautorias, la reconvencción, excepciones, incidentes, y medidas para mejor resolver.

Cuadro N° 16

³⁹ La transacción es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente, o precaven un litigio eventual. *Código Civil*, artículo 2446, inciso 1°

EVOLUCIÓN Y PERSPECTIVAS DEL PROCEDIMIENTO LABORAL ACTUAL Y ANÁLISIS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL JUICIO ORAL EN NUESTRA LEGISLACIÓN

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Se producen	19	2
No se producen	931	98
TOTAL	950	200

Medidas prejudiciales y precautorias.

Llama la atención la escasa utilización de estos mecanismos auxiliares, los cuales tienen por objeto asegurar los bienes necesarios para resguardar el cumplimiento efectivo en el caso de obtenerse una sentencia de condena. La razón de su baja incidencia puede encontrarse en el desconocimiento de los derechos del demandante y en una asesoría legal probablemente poco dedicada y de mala calidad. En este sentido, resulta importante dotar a los jueces de mayores atribuciones cautelares, que les permitan actuar de oficio decretando las providencias necesarias para resguardar los intereses de las partes, situación que la reforma en curso contempla.

Cuadro N° 17

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Existe	21	2.2
No existe	929	97.8
TOTAL	950	100

Reconvención.

Cuadro N° 18

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Se producen	15	1.6
No se producen	935	98.4
TOTAL	950	100

Exhortos.

Cuadro N° 19

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Se producen	51	5.4
No se producen	899	94.6
TOTAL	950	100

Incidentes.

Determinadas actuaciones procesales, tales como los exhortos, la reconvención, y los incidentes, generan un importante retraso en los tiempos de tramitación de las causas. Sin embargo, y como queda reflejado en los cuadros N° 17, N° 18 y N° 19 estas gestiones prácticamente no se producen, teniendo una incidencia muy marginal, casi nula, en los tiempos de sustanciación de los juicios.

A diferencia de las actuaciones antes referidas, la suspensión de la audiencia sí tiene una presencia importante en los juicios laborales, alcanzando a más de un 27% de las causas, produciendo un efectivo retardo en los procesos. Cabe señalar además que en un

CAPÍTULO QUINTO JUZGADOS CON COMPETENCIA LABORAL; NATURALEZA Y DISTRIBUCION. ANÁLISIS ESTADISTICO Y PROYECCIONES DE LOS PROCESOS LABORALES CHILENOS ACTUALES; DESARROLLO COMPARATIVO DE LOS JUICIOS ORDINARIOS, ENTRE TRIBUNALES CON COMPETENCIA COMÚN Y JUSTICIA ESPECIALIZADA, EN LA REGION METROPOLITANA.

3.3% de los casos se producen 2 o más suspensiones, resultado que difiere enormemente con el obtenido por el profesor Tapia, cifra que alcanzó el 48%.

Cuadro N° 20

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE DOS O MAS SUSPENSIONES
Se produce	257	27.1	3.3
No se produce	693	72.9	96.7
TOTAL	950	100	100

Suspensión de la audiencia.

Otra institución que afecta el desarrollo ordinario de la audiencia es la interrupción, la cual se produce cuando no se alcanza a rendir la prueba en el día fijado, debiendo recibirla el tribunal el día hábil siguiente y así de manera consecutiva hasta su conclusión. Su ocurrencia es muy baja, si embargo, en la practica su continuación no se produce el día hábil siguiente, pudiendo pasar más de quince días hasta la reanudación de la audiencia, situación que evidentemente causa gran retraso en los procesos.

Cuadro N° 21

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Se produce	33	3.5
No se produce	917	96.5
TOTAL	950	100

Interrupción de la audiencia.

Es importante señalar que según el estudio del profesor Tapia, la interrupción se produce en un 29.8% de los procesos.

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Se produce	43	4.5
No se produce	907	95.5
TOTAL	950	100

Medidas para mejor resolver.

La poca utilización de las medidas para mejor resolver parece demostrar que la mayoría de los juicios del trabajo no revisten un alto grado de complejidad. Un análisis un poco más pesimista podría señalar que estas cifras reflejan la escasa dedicación de los jueces a los procesos, producto de su poca especialización y de la sobrecarga de trabajo que los afecta.

Los cuadros que se presentan a continuación se refieren a la frecuencia con que se producen excepciones, y a la naturaleza y cantidad de cada una de estas.

Cuadro N° 22

EVOLUCIÓN Y PERSPECTIVAS DEL PROCEDIMIENTO LABORAL ACTUAL Y ANÁLISIS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL JUICIO ORAL EN NUESTRA LEGISLACIÓN

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Se producen	201	21.2
No se producen	749	78.8
TOTAL	950	100

Excepciones.

Cuadro N° 23

	FRECUENCIA
Prescripción	88
Ineptitud del libelo	55
Incompetencia	24
Falta de capacidad	7
Otros	27
TOTAL	201

Las excepciones de mayor ocurrencia son las de prescripción e ineptitud del libelo, sumando entre ambas un 71% del total de excepciones interpuestas. Estas excepciones son de fácil resolución y no interrumpen el curso del juicio ya que se resuelven en la sentencia definitiva, por lo que no deberían aumentar considerablemente el tiempo de tramitación de los juicios laborales. Por su parte, la declaración de incompetencia del tribunal y la de falta de capacidad, pueden ser efectuadas de plano por el tribunal cuando aparezcan como manifiestamente admisibles, poniendo fin al juicio mediante la dictación de la correspondiente sentencia interlocutoria.

6.-La presencia de **medios probatorios** en los procesos estudiados ha sido clasificada distinguiendo si estos han sido rendidos por demandante o por demandado. A continuación se presentan los resultados relativos al tipo y frecuencia de pruebas rendidas en las causas estudiadas.

Cuadro N° 25

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Demandante	350	36.8
Demandado	228	24

Prueba documental.

Los documentos son los medios probatorios de mayor usanza en los juicios ordinarios analizados, no distinguiéndose si se trata de instrumentos públicos o privados⁴⁰.

El actor en el proceso es quien emplea este medio probatorio con más frecuencia, tendencia que como veremos a continuación, se repite sin excepción en todos los tipos de prueba analizados.

Cuadro N° 26

⁴⁰ Instrumentos públicos son aquellos que han sido otorgados por funcionario público competente, cumpliéndose con las solemnidades legales pertinentes. Son instrumentos privados todos aquellos que no revisten el carácter de públicos.

CAPÍTULO QUINTO JUZGADOS CON COMPETENCIA LABORAL; NATURALEZA Y DISTRIBUCION. ANÁLISIS ESTADISTICO Y PROYECCIONES DE LOS PROCESOS LABORALES CHILENOS ACTUALES; DESARROLLO COMPARATIVO DE LOS JUICIOS ORDINARIOS, ENTRE TRIBUNALES CON COMPETENCIA COMÚN Y JUSTICIA ESPECIALIZADA, EN LA REGION METROPOLITANA.

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Demandante	260	27.4
Demandado	155	16.3

Prueba testimonial.

Luego de la prueba documental, la prueba testimonial es la de mayor incidencia, seguida de la prueba confesional.

Cuadro N° 27

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Demandante	193	20.3
Demandado	120	12.7

Prueba confesional.

El cuadro que sigue refleja la incidencia de otros medios probatorios que arrojaron una baja presencia, los cuales han sido agrupados como un sólo conjunto. Estos medios son la remisión de oficios, la inspección personal del tribunal, y el informe de peritos.

Cuadro N° 28

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Demandante	51	5.4
Demandado	15	1.6

Otros medios probatorios.

7.- Según la **presencia de recursos** de apelación contra la sentencia definitiva, y de casación en fondo y forma, los resultados fueron los siguientes:

Cuadro N° 29

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Se produce	170	54.8
No se produce	140	45.2
TOTAL	310 ⁴¹	100

Recurso de apelación

En relación a cual es la parte que interpone el recurso, los resultados son los siguientes:

Cuadro N° 30

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Demandado	98	57.6
Demandante	72	42.4
TOTAL	170	100

En el cuadro anterior se puede apreciar que la mayoría de los recursos de apelación son interpuestos por el empleador. Si cotejamos estos resultados con los reflejados en el cuadro N° 8, podemos concluir que las apelaciones del empleador se dan en gran medida en juicios

EVOLUCIÓN Y PERSPECTIVAS DEL PROCEDIMIENTO LABORAL ACTUAL Y ANÁLISIS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL JUICIO ORAL EN NUESTRA LEGISLACIÓN

en los que el trabajador demanda por despido y/o prestaciones, los cuales representan cerca de un 80 % de los

procesos iniciados por estos, produciéndose un considerable retardo en la duración del juicio, y por ende, en la obtención del cobro solicitado por el demandante. Como señalamos anteriormente, la segunda instancia tarda un promedio de entre seis meses y medio y ocho meses, periodo que se viene a sumar al de primera instancia que es de 201 a 420 días, según si el proceso se tramita ante justicia especializada o común. Esto nos determina un rango de duración de los procesos de 13 a 43 meses desde la presentación del libelo hasta la sentencia de término.

Cuadro N° 31

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Se produce	11	3.7
No se produce	299	96.3
TOTAL	310	100

Casación de fondo y/o forma

La incidencia de los recursos de casación es notablemente baja.

8.- El cumplimiento incidental del fallo, es un procedimiento que tiene cabida en aquellos casos en que no es cumplida espontáneamente la sentencia condenatoria, que ordena pagar una determinada suma de dinero, o realizar una determinada prestación a favor del demandante. Este mecanismo debe hacerse valer por el actor ante el tribunal que se pronunció favorablemente sobre sus pretensiones, dentro de los sesenta días siguientes a la dictación de la sentencia.

De las causas investigadas, 104 se encontraban en la etapa de cumplimiento incidental del fallo, o se había logrado el pago a través de este procedimiento.

A continuación se revelan los resultados obtenidos en relación a la frecuencia y porcentaje de las actuaciones más significativas de esta etapa del juicio.

Cuadro N° 32

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Se produce	3	2.9
No se produce	101	97.1
TOTAL	104	100

Objeciones de la liquidación del crédito.

Cuadro N° 33

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Se produce	0	0
No se produce	104	100
TOTAL	104	100

Excepciones.

Las excepciones que pueden oponerse en esta etapa son el pago de la deuda, remisión de la deuda, prórroga del plazo, novación, compensación, transacción, pérdida del carácter

CAPÍTULO QUINTO JUZGADOS CON COMPETENCIA LABORAL; NATURALEZA Y DISTRIBUCION. ANÁLISIS ESTADISTICO Y PROYECCIONES DE LOS PROCESOS LABORALES CHILENOS ACTUALES; DESARROLLO COMPARATIVO DE LOS JUICIOS ORDINARIOS, ENTRE TRIBUNALES CON COMPETENCIA COMÚN Y JUSTICIA ESPECIALIZADA, EN LA REGION METROPOLITANA.

de ejecutoria de la sentencia, pérdida de la cosa de vida, y la imposibilidad absoluta de ejecutar la prestación debida.

Los resultados exhibidos por los cuadros N° 32 y 33 permitirían deducir que esta etapa es rápida y no altera mayormente el tiempo de tramitación. Sin embargo, otros factores, como la absoluta pasividad del juez y el largo periodo de tiempo que transcurre entre una actuación y otra, determinan, como veremos más adelante en el cuadro N° 38, un aumento considerable en la sustanciación del proceso.

Cuadro N° 34

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Se produce	28	26.9
No se produce	76	73.1
TOTAL	104	100

Embargo.

El embargo se produce en un 26.9 % de las ocasiones. Esta situación, según consta en los certificados de los respectivos receptores, se explica en gran parte debido a que las empresas han cambiado de domicilio, o ya no existen al momento de realizarse la actuación.

Cuadro N° 35

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Se produce	5	4.8
No se produce	99	95.2
TOTAL	104	100

Retiro de especies.

Al comparar los resultados de los cuadros N° 34 y 35 sorprende la gran diferencia entre el número de embargos y el de retiro de especies. Podríamos suponer que en gran cantidad de las ocasiones se produce el pago una vez producido el embargo, operando este como una efectiva medida de apremio. Otra explicación la podemos encontrar en las listas de bienes embargados por los receptores, las cuales reflejan que en algunos casos el valor de las especies embargadas es tan bajo que no alcanza ni siquiera para cubrir los gastos de retiro y subasta.

Cuadro N° 36

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Se produce	1	1
No se produce	103	99
TOTAL	104	100

Remate.

De los cinco procesos en los que se produce retiro de especies, sólo en uno se llegó a efectuar el remate, situación que permite colegir que en las cuatro ocasiones restantes se produjo el pago una vez practicado el retiro.

Cuadro N° 37

EVOLUCIÓN Y PERSPECTIVAS DEL PROCEDIMIENTO LABORAL ACTUAL Y ANÁLISIS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL JUICIO ORAL EN NUESTRA LEGISLACIÓN

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Se produce	22	21.2
No se produce	82	78.8
TOTAL	100	100

Constancia de pago.

Sin perjuicio de que existe un cantidad, de muy difícil determinación, de causas en las que se produce el pago de las prestaciones a las que se encuentra obligado el demandante, sin quedar constancia en el proceso, los cuadros anteriores, y especialmente el N° 37, reflejan la poca eficacia que posee la etapa de cumplimiento incidental del fallo, registrándose la constancia de pago en tan solo el 21.2 % de los procesos que arriban a esta fase.

La duración promedio del procedimiento incidental se aprecia a continuación, distinguiéndose según el tribunal que conoció de este.

Cuadro N° 38

TRIBUNAL	DURACIÓN PROMEDIO EN DÍAS
San Miguel	85
Santiago	139
Puente Alto	<i>No se encontraban procesos en etapa de cumplimiento incidental</i>

Ninguna de las ciento cuatro causas en etapa de cumplimiento incidental se tramitó ante el juzgado de letras de Puente Alto, siendo todas ellas sustanciadas ante los tribunales de competencia especial de Santiago y San Miguel. Se podría estimar que esto se debe a que el actor prefiere obtener el cobro de las prestaciones reconocidas, a través de un juicio ejecutivo iniciado ante un tribunal distinto, en virtud de la lentitud y poca eficiencia observada en el proceso ordinario ante sede no especializada y con recarga laboral.

CAPITULO SEXTO 6.1 EL JUICIO ORAL LABORAL COMO UN PROCEDIMIENTO MÁS ACORDE CON LA NECESIDAD DE UNA MAS ÁGIL Y RÁPIDA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES. ANÁLISIS DE LEGISLACION COMPARADA.

6.1 EL JUICIO ORAL LABORAL

Es necesario referirnos a los antecedentes que existen sobre la elaboración del proyecto de la Reforma Procesal Laboral y Previsional en actual consideración de la legislatura nacional. El concepto que la comunidad jurídica en materia de legislación de trabajo tiene, es que su funcionamiento plantea especiales problemas en materia de equidad y de vigencia del Derecho, en razón de que se perciben ciertas insuficiencias que afectan a quienes recurren ante el órgano jurisdiccional, en particular los trabajadores, que al perder su empleo, como fuente de su principal ingreso y sustento familiar se ven afectados en todo orden de cosas para reclamar judicialmente sus derechos.

Por investigaciones que se han realizado se establece que los demandantes de justicia laboral deben postergar sus expectativas de solución debido a lo extenso de los procesos y a las dificultades que se suman para ejercer patrimonialmente los derechos declarados en juicio.

Se hace indispensable generar profundas transformaciones en el proceso y en la ley orgánica procesal laboral y provisional, para que en su unidad estas instituciones especializadas respondan a los requerimientos de los trabajadores, quienes podrán acceder a una justicia pronta y eficaz. A la luz de los ordenamientos jurídicos de carácter social de varios países, se aprecia que nuestra legislación, a pesar de que se la considera como de vanguardia, no obstante tiene algo de arcaica y proteccionista de intereses grupales, sin mayores rasgos de modernidad, por lo cual es necesario convertirla en un instrumento que represente la verdadera justicia laboral, basada en la solidaridad social dentro de las normas generales del derecho.

La complicada sustanciación de los procesos laborales en la actualidad termina en una verdadera injusticia para los contendientes, en forma particular nos referimos a la clase trabajadora reclamante, y la búsqueda de la transacción de sus irrenunciables derechos, siendo víctimas de la flexibilización, que persigue entre sus objetivos el hostigamiento del trabajador, hasta que éste por razón de ser la parte mas desfavorecida deba aceptar proposiciones que en muchos casos son perjudiciales a sus intereses económicos. Por

eso es necesario buscar una uniformidad procesal laboral para mejorar el servicio judicial en aras a la eficacia de sus metas; lo que conduciría a la agilidad de los trámites que depende de algunos factores unas veces relacionados a los Magistrados, al procedimiento de notificaciones que son muy lentos, a los abogados patrocinantes, actuarios, receptores y demás funcionarios que interactúan en el proceso. Es necesario introducir la oralidad como sistema único en el procedimiento laboral. Esta innovación tiene como antecedente inmediato, el Proceso Oral Penal, que fue aplicado paulatinamente hasta su total vigencia en todo el territorio nacional, teniendo como último paso la Región Metropolitana.

El Foro para la reforma de la justicia laboral y previsional ha propuesto la instauración de una justicia efectivamente especializada en todos los niveles, esto es, Juzgados de primera y de última instancia para conocer de los asuntos laborales y de Seguridad Social. En un segundo nivel que puede ser considerado como segunda instancia, según el modelo que se aplique, se revisarán las resoluciones de los Juzgados de primera instancia, tal y como corresponde. Y en el último o tercer nivel se ha considerado que la Corte Suprema de Justicia actúe como Tribunal de casación, principalmente con el propósito de uniformar nuestra Jurisprudencia en materia laboral.

El principio de unidad de Jurisdicción, en virtud del cual el poder jurisdiccional del Estado se radica en un solo conjunto de órganos de carácter público debe armonizarse con el principio de la especialidad, debiendo expresarse este, también en términos orgánicos, ya que el litigio laboral debe ser resuelto por una justicia propia, por Magistrados que tengan formación especializada en esta materia. Por consiguiente, la competencia en el ámbito del Derecho del Trabajo corresponde a los Tribunales especiales que hoy funcionan en las distintas circunscripciones jurisdiccionales del país. Es así como la facultad de conocer estos asuntos se determina, 1- por el lugar de la prestación de servicios, 2- de la celebración del contrato o 3- del domicilio del demandado; todo ello, a elección del actor, particularmente del trabajador.

La reforma propuesta de la justicia laboral expresa una consagración legislativa procedimental en el juicio del trabajo; otorgándole preferencia al principio de oralidad, acorde con la actual tendencia predominante en las legislaciones comparadas, por la cercanía que se produce entre el tribunal y las partes. Consideramos que, para la aplicación cabal y exitosa de este principio en el procedimiento laboral, se hace necesario que exista una administración de justicia que se caracterice por la certeza y la celeridad. Esto hará que las actuaciones judiciales, en especial las resoluciones, sean entendibles para todos los intervinientes en el proceso, legitimando al sistema judicial, y a todos los demás principios informadores o constituyentes del proceso laboral.

Como corolario de lo anterior, el principio de Inmediación característico del sistema en que predominan las audiencias verbales, donde debe existir un contacto directo del Juez con las partes y con la prueba, en aras a conseguir que este se forme la convicción necesaria para la acertada resolución de la causa. Por este motivo se propone la nulidad absoluta⁴² e insanable de aquella audiencia en la cual no exista la presencia del Juez; debiendo realizarse el juicio en una o dos audiencias. Debemos señalar que la doble audiencia seguida una de la otra con escasa diferencia de días, permitirá realizar la diligencia de conciliación previa, y preparar la audiencia de prueba a practicarse en la audiencia oral. Sólo por razones de imposibilidad material puede suspenderse cualquiera de las dos audiencias, y el Juez debe citar para oír sentencia dentro del más breve plazo;

⁴² La nulidad producida por un objeto o causa ilícita, y la nulidad producida por la omisión de algún requisito o formalidad que las leyes prescriben para el valor de ciertos actos o contratos, en consideración a la naturaleza de ellos, y no a la calidad o estado de las personas que los ejecutan o acuerdan, son nulidades absolutas. Artículo 1682 Inc. 1° del Código Civil.

todo ello nos lleva a la aplicación del principio de Concentración procesal tan necesario para que la justicia laboral sea posible.

Hemos hablado de la concentración y también de la rapidez con que debe actuar la judicatura, ya que el Juez siendo quien dirige el proceso debe actuar con celeridad y abreviar los trámites en lo mas posible, evitando toda dilación o práctica de actos procesales que no sean relevantes para el juicio. En consecuencia el Juez no deberá admitir pruebas impertinentes. Pero, como hemos venido señalando la inferior condición económica de los trabajadores ha hecho necesario que exista el principio de Gratuidad, tanto en el ámbito administrativo ante el Inspector del Trabajo, como también en el proceso judicial. Asimismo la tramitación de los juicios laborales debe ser transparente y permitir un acceso fácil y directo a las partes en litigio. Como una aplicación práctica de los principios señalados se ha considerado la acumulación de acciones y autos, de tal forma que puedan tramitarse en un solo cuaderno la acción ordinaria y ejecutiva todo a petición de parte, pudiendo en la etapa de cumplimiento ampliarse el embargo y proceder como si se tratase de una misma causa. Asimismo se podrá decretar la acumulación de acciones ordinarias de varios trabajadores contra un mismo demandado, siempre que esto no implique retardar innecesariamente la causa de uno de ellos. No obstante el Juez conservará la facultad de desacomular los autos. Si la parte derechamente ejercita su acción en los futuros tribunales de cobranza deberán adoptarse las medidas de economía procesal antes mencionadas.

Conforme al principio de Gratuidad que hemos mencionado, los organismos de asistencia judicial o los abogados de turno en su caso representarán a los trabajadores en sus reclamos, y por regla general las partes deberán comparecer al juicio oral con el patrocinio y presencia de un abogado. Los trabajadores que sean asistidos por los Consultorios de Asistencia jurídica o por un abogado de turno en su caso, y que obtuvieren en el juicio las costas procesales, deberán entregar éstas a dicha entidad o abogado. Tales costas deben cubrir los gastos incurridos por los funcionarios del poder judicial y demás auxiliares de la administración de justicia que hayan actuado en el juicio, fijándolas de acuerdo al arancel vigente.

Se contempla para el nuevo proceso laboral un sistema de notificación que asegure la debida defensa, pero a practicarse por los medios mas rápidos e idóneos, observándose la simplicidad de esta actuación procesal sin dilaciones, siendo el medio mas adecuado el de la notificación por carta certificada, con excepción de la demanda y, la sentencia, actuaciones que al término de la audiencia de prueba serán oída por las partes, previamente citadas para este efecto por el Juez, con señalamiento de día y hora, bajo apercibimiento de notificarles dichos actos en ausencia de estas por el estado diario.

En cuanto al aseguramiento del éxito de la acción judicial el Juez tendrá facultades para decretar diligencias y resoluciones que permitan ese resultado, entre ellas se incluyen las medidas cautelares, inclusive las prejudiciales, bastando para ello acreditar razonablemente el fundamento del derecho que se reclama, sin que sea necesario acreditar el estado de insolvencia. Para el alzamiento de estas medidas el demandado deberá probar que estará en condiciones de responder al crédito demandado u ofrecer garantías al respecto.

Si es notificada la demanda a persona jurídica, su representante legal tendrá la obligación de comunicar al tribunal cualquier cambio que se produzca respecto de su representada, bien sea por el cambio de domicilio, de representante legal, o de otro hecho esencial que pueda afectar el resultado del juicio. Esta comunicación es vital para la agilidad de los procesos laborales ya que hoy en día cuando una causa llega a la etapa de cumplimiento muchas veces muere ahí por cambios de domicilios u otras circunstancias,

las cuales son generalmente desconocidas por el trabajador a quien no podemos pedirle que haga las veces de investigador.

Tanto la prescripción extintiva de las acciones laborales y la caducidad, deberán sujetarse en lo posible a plazos comunes. Asimismo debe revisarse la prescripción de dos años por las dificultades que se generan, para que el trabajador pueda deducir acciones mientras esta vigente la relación laboral. Se debe ampliar también el plazo de caducidad por reclamación por despido intempestivo, improcedente o indebido, porque lo que se cobra es el pago de una determinada cantidad de dinero, debiendo hacerse lo propio respecto de las remuneraciones por jornada extraordinaria de trabajo.

La oralidad, que se contempla en el proyecto de la nueva ley procesal laboral obedece a una tendencia predominante del Derecho contemporáneo, que en nuestro país, como ya lo hemos manifestado tiene aplicación actualmente en el campo adjetivo penal. Se aprecia como su máxima expresión en los actos y resoluciones procesales en las etapas de conciliación y prueba.

El artículo 425 del proyecto contiene una expresa mención indicando que los juicios del trabajo serán orales, públicos y concentrados, destacándose en ellos los principios de intermediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe y gratuidad. No obstante ciertas actuaciones del proceso serán escritas, como es el caso de la demanda y en algunas ocasiones la contestación de la misma, que aunque se expongan verbalmente en la audiencia correspondiente, existirá la posibilidad de vertir su contenido en minutas escritas. Dependerá de la estrategia y preparación de cada parte si opta por realizar sus descargos de manera verbal o escrita. Las palabras se las lleva el viento y por esto, es el artículo 467 del proyecto el que dispone que de las audiencias que se verifiquen dentro del juicio, deberá dejarse constancia en acta respectiva, a fin de mantener un registro fidedigno de las mismas, contemplando el proyecto la posibilidad de respaldar tales actuaciones mediante diversos sistemas de reproducción técnica.

Se debe tener presente lo que la teoría de la prueba manifiesta como principios aplicables al procedimiento oral laboral, pero que a nuestro entender no debe prescindirse de los siguientes: El de **Contradicción**, que contempla la posibilidad de que las partes puedan presentar pruebas y contrapruebas, esto es, que “ **que nadie puede ser condenado sin ser oído** .”; el de **Lealtad Procesal**, por medio del cual las partes tendrán la obligación de colaborar con el objetivo de la ley de llegar a una sentencia justa, subordinando el interés individual de los litigantes; el de la **Pertinencia de la prueba**, las que deben referirse solo a los hechos sobre los cuales versa la contradicción procesal; y por ultimo, el de la **Oralidad**, esto es, la preferencia de lo verbal sobre lo escrito.

Recordemos que el destinatario principal de la prueba es el Juez de la causa, el mismo que deberá hacer la valoración necesaria de ella para llegar al convencimiento necesario de la verdad procesal frente a las pretensiones de los litigantes. Sobre materia probatoria los tribunales deben apreciar las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica.

Entendemos el concepto jurídico de la sana crítica como aquel que conlleva eficacia en la resolución judicial cuando se sustenta fundamentalmente en sus dos parámetros básicos como ya lo expresamos antes, sobre la lógica y la experiencia. Con un criterio civilista, la apreciación de la prueba se hace de acuerdo con la estricta constancia procesal, con apego a reglas preestablecidas y por lo general obligatorias. Pero este límite o marco en el cual actúa un Juez civil resulta ser estrecho, en particular tratándose de un derecho social como es el laboral, por lo que al juzgador se le ha dado una mayor amplitud de apreciación de la prueba, pero siempre sujetándolo a disposiciones que muchas veces no permitían que el

Juez aplicara su criterio personal. Este sistema de apreciación va acorde con la oralidad y la inmediación en el proceso laboral. Toda la valoración judicial de la prueba y el desarrollo mismo del proceso debe constar y estar respaldado en un cuaderno material.

El contenido de este cuaderno procesal laboral donde ha primado la oralidad deberá contener los siguientes elementos: 1- **la demanda** , que si es verbal, el Secretario del tribunal deberá escriturarla; 2- **la constancia actuarial sobre la notificación de la demanda** , y la forma en que esta se realizó ; 3- **la forma en que se verificó la contestación de la demanda** , con una razón del Secretario del tribunal sobre las probanzas documentales que consten por escrito o la indicación de donde se encuentran los documentos; 4- **toda la prueba documental aportada por las partes** en cualquier momento del juicio; 5- **el acta resumida de las audiencias** realizadas o su grabación magnetofónica y sus transcripciones; 6- **la sentencia definitiva** , y la solicitudes de ampliación o aclaración, con las providencias en ellas recaídas; 7- **los recursos interpuestos** .

6.2 ANÁLISIS DE LA LEGISLACION COMPARADA.

En materia de Derecho laboral comparado nos vamos a referir a la legislación de la madre patria, España, vigente desde 1995 contenido en el decreto Real legislativo N° 2 expedido el 07 de Abril del citado año, que deroga el procedimiento laboral que estuvo vigente desde 1990.

La legislación laboral española tiene su fundamento positivo en el artículo 35 de la Constitución de 1978, reconociendo al trabajo como un derecho y un deber. El citado artículo dice 1-**“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo; 2- “La ley regulará un estatuto de los trabajadores.** El derecho a trabajar goza en España de protección judicial, pues todas las personas se encuentran aseguradas por la misma Constitución, sobre “El derecho a obtener la tutela efectiva de los Jueces y Tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión”. La organización jurisdiccional del trabajo se encuentra contemplada en términos genéricos por el artículo 122 de la Constitución que delega en una ley orgánica, “La constitución, funcionamiento y gobierno de los Juzgados y Tribunales, así como el estatuto jurídico de los Jueces y Magistrados de carrera, que formarán un cuerpo único, y del personal al servicio de la Administración de Justicia”. El artículo 9 de la ley orgánica del poder judicial español establece los diversos ordenes jurisdiccionales, entre ellos se refiere al social, al que corresponde: “Conocer de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del derecho, tanto en conflictos individuales como colectivos, así como las reclamaciones en materia de seguridad social o contra el Estado cuando le atribuya responsabilidad la legislación laboral”. Son estos Tribunales los que conocerán sobre el procedimiento laboral de las cuestiones litigiosas que se promuevan entre trabajadores y empresarios como consecuencia del contrato de trabajo. Se consagra así la existencia de una justicia laboral especializada en la primera instancia, como la tenemos en Chile, la segunda instancia corresponde a los Tribunales Superiores de Justicia, iguales a nuestras Cortes de Apelaciones. Pero los Tribunales funcionan divididos en salas especializadas en

razón de la materia, correspondiéndole a la sala de lo social conocer los juicios laborales. Por último es el Tribunal supremo con sede en Madrid el órgano jurisdiccional superior en todos los ordenes, que se encuentra dividido también en salas especializadas en razón de la materia, debiendo esta sala de lo social conocer de los recursos de casación y revisión.

Debemos destacar que el tema principal en el análisis de la legislación española, es la existencia de un juicio oral, con la aplicación de principios laborales distintos a los que encontramos en los procesos civiles. El Juez goza de una amplia facultad de intervención de oficio, con la obligación desde que se inicia el proceso hasta su término de equilibrar la condición de las partes, teniendo en consideración la natural desigualdad procesal en que litiga el trabajador. No obstante la imparcialidad que debe mantener el Juez, se le debe otorgar los mecanismos para encontrar la verdad material de los hechos, advirtiéndole a las partes de los errores u omisiones en que incurran para apercibirlos con el objeto de que subsanen los vicios dentro de cuatro días; igualmente se manifiesta la intervención del juez en la etapa probatoria del juicio tratando de evitar siempre actuaciones fraudulentas, como en particular en la ejecución de las sentencias. Los principios que rigen el procedimiento laboral Español son iguales, en doctrina, y en la práctica, a la aplicación de ellos en nuestra legislación procesal, aunque con la diferencia de que la sustanciación oral es mayor en la legislación española, por que en la nuestra como lo hemos señalado la oralidad esta consagrada en nuestro Código para ciertos actos procesales en el juicio laboral de mayor cuantía, y en forma total en el de menor cuantía en que cuya única audiencia se debe sustanciar la etapa de conciliación, contestación y prueba de la causa.

El texto refundido del procedimiento laboral de España, al referirse al contenido del acta de la audiencia de juzgamiento, el artículo 89 dice: "Durante la celebración del juicio se irá extendiendo la correspondiente acta en la que se hará constar: 1) Lugar, fecha, Juez o tribunal que preside el acto, partes comparecientes, representantes y defensores que les asisten y breve referencia al acto de conciliación; 2) Breve resumen de las alegaciones de las partes, medios de prueba propuestos por ellas, declaración expresa de su pertinencia o impertinencia, razones de la negación y protesta, en su caso; c) En cuanto a las pruebas admitidas y practicadas: Resumen suficiente de la confesional y testimonial. Relación circunstanciada de los documentos presentados, o datos suficientes que permitan identificarlos, en el caso de que su excesivo número haga desaconsejable la citada relación. Relación de las incidencias planteadas en el juicio respecto a la prueba documental. Resumen suficiente de los informes periciales, así como también de la resolución del Juez o tribunal en torno a las recusaciones propuestas de los peritos. Resumen de las declaraciones de los asesores, en el caso que el dictamen de estos no haya sido elaborado por escrito e incorporado a los autos; d) Conclusiones y peticiones concretas formuladas por las partes; en caso de que fueren de condena a cantidad, deberán expresarse en el acta las cantidades que fueran objeto de ellas; e) Declaración hecha por el Juez o tribunal de conclusión de los autos, mandando traerlos a la vista para sentencia; 3) El Juez o tribunal resolverá sin ulterior recurso, cualquier observación que se hiciera sobre el contenido del acta; 4) El acta del juicio podrá ser extendida también a través de medios mecánicos de reproducción del mismo. En tal caso se exigirán los mismos requisitos expresados en el número anterior; 5) Del acta del juicio deberá entregarse copia a quienes hayan sido partes en el proceso, si lo solicitaren.

El acta antes descrita formará parte del expediente al igual que la demanda, los documentos que la ley permite que se presenten por escrito como la contestación de la demanda si el demandado desea hacerlo de esa manera, luego de su respuesta oral, el documento en que las partes fundamentan el pedido de pruebas si no desean hacerlo en

forma verbal, los periódicos en que se hizo la citación al o los demandados cuando se ha requerido de esta forma de citación y toda la prueba documental que han entregado las partes, así como los documentos que se han incorporado al proceso como resultado del pedido de las partes, y que se obtengan por haberse adoptado las medidas necesarias, para que se agreguen al expediente del proceso.

LA EXPERIENCIA ECUATORIANA

Es necesaria una comparación con el procedimiento laboral oral de reciente aplicación en la República del Ecuador, por cuanto para nosotros este país muestra algunas similitudes legislativas, en particular siendo ambos participes del mismo Código Civil de Bello, y en cuanto a la legislación social y laboral rigen disposiciones muy semejantes. Hasta el mes de Julio del año 2004 regía en el Ecuador un sistema mixto en lo procesal laboral, sustanciándose las causas en primera instancia mediante el juicio verbal sumario, muy semejante al juicio sumario chileno. Desde Agosto de 2004 se aplica en la Republica del Ecuador el procedimiento oral laboral para los juicios individuales del trabajo.

Debemos tener presente que este gran cambio procedimental se sustenta en un mandato contenido en el artículo 193 de la Constitución Política de dicha Republica⁴³, la cual prescribe que las leyes procesales procurarán la simplificación, uniformidad, eficacia, y agilidad en los trámites. Es en el artículo 194 donde concretamente se establece que la sustanciación de los procesos se realizará mediante el sistema oral incluyendo la presentación y contradicción de las pruebas. Desde ya advertimos esta real ventaja en cuanto al sustento jurídico de la ley procesal ecuatoriana por cuanto esta a diferencia de la legislación chilena, se contiene en una disposición de rango Constitucional. El artículo 195 de la antes mencionada Constitución establece el principio de publicidad en los siguientes términos “ ***Salvo los casos expresamente señalados por la ley, los juicios serán públicos, pero los tribunales podrán deliberar reservadamente. No se admitirá la transmisión de las diligencias judiciales por los medios de comunicación, ni su grabación por personas ajenas a las partes y a sus defensores***” . Como vemos no solo la oralidad esta consagrada a nivel constitucional en el Ecuador, sino que también, la publicidad, la cual se encuentra reglamentada en términos generales y con la limitación expresa antes mencionada.

Este cambio tan radical en el procedimiento laboral ecuatoriano, demandó un gran esfuerzo económico del gobierno nacional de ese país para poner en funcionamiento este nuevo sistema. Se considero para ello que el procedimiento verbal sumario constituía una causa del perjuicio de las partes, en especial del trabajador, por lo largo y engorroso que es y ha sido desde su implantación.

El procedimiento para la sustanciación de los juicios colectivos del trabajo continua en la misma forma anterior, sin que la reforma del procedimiento oral en los juicios individuales haya influido, salvo el caso de la única excepción que señala el artículo tercero de la nueva ley refiriéndose al procedimiento para suspender o disolver las organizaciones de trabajadores, que está sometido al nuevo procedimiento oral.

En cuanto a la prueba testimonial, siendo esta de crucial importancia en un procedimiento oral y contradictorio, surge la duda si ella debe constar en acta textualmente o aceptar que de ellas haga el actuario un extracto. En el derecho comparado existen ambas soluciones. Así por ejemplo el artículo 815 de la ley Federal del Trabajo de México dice “Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndolas textualmente unas y otras” . Pero también encontramos la posición de Brasil en el texto de la “Consolidación

⁴³ Constitución Política de la Republica del Ecuador, contenida en el registro oficial 1º, del 11 de Agosto de 1998.

de las leyes de Trabajo”, que en su artículo 828 dispone: “Las declaraciones de los testigos serán resumidas por ocasión de la audiencia por el jefe de secretaria de la junta o el funcionario designado para ese fin”. El texto refundido de la ley de procedimiento laboral de España, al referirse al contenido del acta de juzgamiento, el artículo 89 dice que bastará un resumen suficiente, extendiéndose la correspondiente acta de las actuaciones.

En primer lugar debemos concluir que la experiencia de la aplicación del juicio oral en el Ecuador, para los conflictos individuales del trabajo, es de muy reciente data, por lo cual no es posible aun obtener informaciones estadísticas que reflejen los resultados de este nuevo sistema. Pero debemos detenernos en una par de puntos que sin lugar a dudas demuestran la responsabilidad con que nuestro hermano país ha llevado adelante su reforma. Uno de ellos y el más importante según nuestro parecer es la elevación a rango constitucional de las normas que establecen la agilidad de los procesos, la publicidad de las actuaciones y la oralidad en la sustanciación. Creemos que existiendo un respaldo de mayor rango legal mayor será la garantía otorgada a los ciudadanos para que hagan valer las ventajas del sistema. Rescatamos también la limitación que sufre la publicidad de los procesos entendiendo que esta se justifica por razones de bien común y social; y por ultimo el hecho de que los Magistrados se vean expuestos a sanciones pecuniarias por el retardo en el fallo y redacción de sus resoluciones, claramente se convierte en un incentivo para que el sistema poco a poco y con la ayuda de toda la comunidad se vaya perfeccionando.

CAPÍTULO SÉPTIMO ACTUALES PROYECTOS DE LEY DESTINADOS A PRODUCIR UN CAMBIO FUNDAMENTAL E HISTÓRICO EN LA SUSTANCIACIÓN DE LOS JUICIOS. SUGERENCIAS PARA UNA EVENTUAL REFORMA A LAS DISPOSICIONES PROCESALES DEL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA INTRODUCIR LA ORALIDAD TOTAL DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.

7.1 CONSIDERACIONES PREVIAS

En el ya tradicional mensaje de S.E. el Presidente de Republica los 21 de Mayo de cada año, este incluyó en él una nueva visión sobre la manera en que en el futuro se llevará la justicia del trabajo. Es así como el reformar esta rama de la justicia pasa a ser parte de la agenda pro – crecimiento del país. La modernización de los tribunales laborales será una tarea fundamental para combatir con mayor seguridad jurídica, con mayor celeridad y transparencia las prácticas patronales y antisindicales. De todos es conocido que un muy alto porcentaje de las causas laborales tiene que ver con el cobro de las obligaciones previsionales, por tanto, el proyecto establece una forma especial y ágil a través de judicaturas consagradas especialmente, a hacer efectiva tales obligaciones. Además se aumentará el número de Juzgados del Trabajo, con lo cual se logrará una justicia mas rápida y por la vía oral se logrará que ella sea mas expedita y justa. El procedimiento oral a establecerse una vez que el proyecto de ley sea aprobado, concluirá un proceso de modernización emprendido en Chile por la Reforma Procesal Penal, seguido por la creación de los Tribunales de Familia, y por último, con la introducción del sistema oral en los juicios laborales. Dicho proyecto contempla en primer término, el cambio del procedimiento laboral establecido en el libro V del Código del Trabajo. Como ya lo hemos manifestado, se crean mas Juzgados laborales y Juzgados de cobranza laboral y previsional en varias comunas. En tercer lugar el proyecto modifica la ley N° 17.322, y el DL. N° 3.500, así como también algunas disposiciones del Código del Trabajo.

Los proyectos de reforma obedecen a una urgente necesidad de ponerle coto a la excesiva tardanza en la tramitación de los juicios del trabajo, lo que se debe en parte a la

poca cantidad de Tribunales, lo que dificulta el acceso de la clase trabajadora a la justicia laboral. Ya nos hemos referido con anterioridad a la gran rémora en la finalización de los juicios del trabajo y a la dificultad que enfrentan los trabajadores al momento de hacer efectivos sus créditos declarados en juicios. Una justicia lenta, en la práctica se convierte en una gran injusticia, mas aún en el plano social de lo laboral donde es palpable la condición de inferioridad económica en que se encuentra la clase trabajadora, que no le permite soportar juicios que en ocasiones duran años. La solución a este tremendo problema que arrastra, a través del tiempo la clase obrera, tiene su remedio en una justicia que sea rápida, inmediata y cuyo procedimiento concentrado con la intermediación del Juez alcance el nivel de efectividad y el logro de los anhelos de los trabajadores por conseguir asegurar el cumplimiento de sus derechos, que por lo demás son de carácter irrenunciables, garantía esta que no se cumple si los procesos son de tan larga duración, porque en la practica el trabajador se ve obligado muchas veces a ceder ante las propuestas conciliativas de la parte patronal.

7.2 PROPOSITOS DEL PROYECTO DE REFORMA LABORAL.

Modernizar el sistema procesal del trabajo ; acorde con los avances tecnológicos de comunicación, con fácil acceso a Internet y a los medios electrónicos que harán posible la litigación virtual.

Mayor agilidad de los juicios del trabajo ; para corregir la denegación de justicia que actualmente existe por la lentitud de los trámites judiciales que se hacen inejecutables los derechos de los trabajadores.

Seguridad en el cobro de créditos laborales y previsionales ; se crean Juzgados especiales para esta finalidad independizando el cobro de las sumas de dinero adeudadas a los trabajadores, bien sea por sus créditos producto de la prestación de sus servicios, así como también, por las obligaciones de carácter previsional.

En cuanto a la competencia de los Juzgados del trabajo con el proyecto se modifica el artículo 420, aumentando el ámbito de ella en la siguiente forma: "Los Juzgados de letras del Trabajo serán competentes para conocer de las cuestiones suscitadas por aplicación de las normas laborales y de seguridad social y, especialmente: a) de las originadas en la interpretación y aplicación de los contratos o convenciones individuales o colectivas del trabajo y fallos arbitrales en materia laboral; b) de las derivadas de la aplicación de las normas sobre organización sindical y, en los casos que la ley las somete a su conocimiento, aquellas relativas a la negociación colectiva; c) de las surgidas con ocasión de la aplicación de las normas sobre previsión o seguridad social que fueren planteadas por los trabajadores o pensionados. Sin embargo, no se extiende esta competencia a la revisión de las resoluciones sobre declaración de invalidez o de otorgamiento de licencias medicas; d) de las reclamaciones que procedan en contra de resoluciones dictadas por autoridades administrativas en materia laboral y de previsión o seguridad social, siempre que sean promovidas por quien tenga interés actual en ello; e) de los juicios en que se pretenda hacer efectiva la responsabilidad del empleador por accidentes del trabajo o por enfermedades profesionales; f) de los juicios en que se pretenda hacer efectiva cualquier otra responsabilidad del empleador, incluso la reparación del daño moral, que emane de

CAPÍTULO SÉPTIMO ACTUALES PROYECTOS DE LEY DESTINADOS A PRODUCIR UN CAMBIO FUNDAMENTAL E HISTÓRICO EN LA SUSTANCIACIÓN DE LOS JUICIOS. SUGERENCIAS PARA UNA EVENTUAL REFORMA A LAS DISPOSICIONES PROCESALES DEL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA INTRODUCIR LA ORALIDAD TOTAL DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.

actos previos a la contratación, de aquellos producidos durante la vigencia del contrato, de los que se produzcan con motivo de su extinción o con posterioridad a ésta; g) de las derivadas de actos de discriminación con motivo de una oferta de empleo, de la ejecución o término de un contrato de trabajo o de actos que vulneren los derechos fundamentales de los trabajadores en el ámbito de las relaciones laborales como consecuencia del ejercicio de las facultades empresariales, en conformidad a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 5°; h) de todas aquellas materias que las leyes entreguen a Juzgados de letras con competencia laboral”.

El señalamiento taxativo de la competencia de los Tribunales del Trabajo contiene a nuestro juicio una importante innovación en nuestra legislación, incorporando la reparación del daño moral que sufre el trabajador producido con anterioridad a la contratación, durante la vigencia del contrato, o los que se produzcan con motivo de la extinción del mismo. Esta disposición esta de acuerdo con las normas Constitucionales que protegen la integridad físico y “psíquica del individuo” y con las normas civiles de reparación del daño causado. Esta reforma se hace necesaria ante la incertidumbre de los tribunales del trabajo, ya que algunos aceptan al trámite este tipo de reclamaciones y otros se niegan a hacerlo declarándose incompetentes en razón de la materia.

En la práctica los trabajadores podrán ejercer las acciones que les corresponden por acosos o presiones de carácter psicológico, como sería el caso de una trabajadora aforada por fuero maternal la cual se ve enfrentada de manera constante y dolosa a los hostigamientos de su empleador, el cual le requiere en forma frecuente que obtenga exámenes médicos para constatar su estado de embarazo, presiones que claramente hacen peligrar la vida del no nato y la necesaria tranquilidad mental de la madre. Esta clase de demandas no son de ordinaria ocurrencia en nuestro país, aunque por el derecho comparado se sabe que son ampliamente aceptadas.

La reforma considera también como competencia de los tribunales especiales del trabajo las causas sobre discriminación que pueden ser patentes en la oferta de empleo, y en las causas que dan origen a la terminación del vínculo contractual, situación que esta en flagrante oposición con la norma establecida por el artículo 5 del Código del Trabajo, el cual limita las atribuciones de los empleadores, quienes deben respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando éstas afecten la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.

Todo proyecto de reforma debe centrarse principalmente en las directrices que lo orienten, llamados comúnmente principios formativos del proceso. En nuestra tesis ya hemos desarrollado varios de estos principios por lo que nos limitaremos a hacer hincapié en los puntos referentes a la reforma propiamente tal. El principio rector en todas las reformas procesales que ha sufrido nuestra legislación es la oralidad. Así las cosas lo verbal o la palabra por sobre lo escrito primará en la mayoría de las actuaciones de las partes y en las resoluciones que deberán dictar los Magistrados.

Al efecto el artículo 425 inciso 1° del proyecto de ley procesal laboral propone: “Los procedimientos del trabajo serán orales, públicos y concentrados. Primarán en ellos los principios de la inmediatez, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe y gratuidad.

A pesar de que en un principio la oralidad se asoma como pilar básico de todo el procedimiento, subsistirán ciertas actuaciones procesales escritas; tal situación la vemos con la demanda, y la contestación de la misma, las cuales en principio son expuestas verbalmente y en audiencia, pero que pueden igualmente presentarse a través de minutas escritas.

Teniendo presente que el principio de la oralidad es una de las bases de este proyecto de ley, junto con principios tales como el de Inmediación, Gratuidad, Impulso procesal de oficio, Celeridad, Publicidad, Concentración, Buena fe procesal, todos antes referidos, podemos entrar a examinar las modificaciones que se introducirían al libro V del Código del Trabajo.

El artículo 433 del proyecto reemplazaría al actual 426 en los siguientes términos: “En todo lo no regulado por esta ley, serán aplicables supletoriamente las normas contenidas en los libros I, II y III 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”.

El inciso 2º del artículo 434 del proyecto permite la posibilidad de usar medios electrónicos, modalidad esta que debe ser regulada por normas que disponga la Excm. Corte Suprema mediante autos acordados debiendo contemplarse el mecanismo de recepción, registro y control de las actuaciones virtuales.

El artículo 435 del proyecto establece que los litigantes deberán comparecer con el patrocinio de un abogado habilitado para el ejercicio de la profesión y con poder suficiente para representar a la parte.

El artículo 436 del proyecto señala que: “Los tribunales competentes para conocer de las causas a que se refiere el artículo 420, que dependan de una misma Corte de Apelaciones, podrán decretar diligencias para cumplirse directamente en cualquier comuna ubicada dentro del territorio jurisdiccional de dicha Corte”. Esta disposición repite lo establecido por el actual artículo 428 del Código del Trabajo, haciendo presente que en esta norma se hace una específica mención de las comunas en las cuales los Juzgados de Letras del Trabajo podrán decretar diligencias para cumplirse directamente en ellas sin necesidad de exhorto, lo cual contribuirá a abreviar el tiempo de tramitación de las causas.

Siguiendo la norma del artículo 429 del Código del Trabajo, el artículo 437 del proyecto, al referirse a los plazos, dispone que ellos serán fatales, de la siguiente forma: “Los plazos que se establecen en este Libro son fatales, cualquiera que sea la forma en que se expresen, salvo aquellos establecidos para la realización de actuaciones propias del tribunal. En consecuencia, la posibilidad de ejercer un derecho o la oportunidad para ejecutar un acto se extingue, por el solo ministerio de la ley al vencimiento del plazo. En estos casos, el tribunal, de oficio o a petición de parte proveerá lo que convenga para la prosecución del juicio, sin necesidad de certificado previo. Los términos de días que establece este título se entenderán suspendidos durante los días feriados, salvo que el tribunal, por motivos justificados y en resolución fundada, haya dispuesto expresamente lo contrario”.

El artículo 438 y siguientes, se refieren a una forma simplificada de notificaciones, prefiriéndose la notificación por el estado diario y por carta certificada, quedan suprimida la notificación por cédula cuando se trata de resoluciones que exijan la comparecencia personal de las partes, y en su lugar operará la notificación por carta certificada. En cuanto a la notificación de la resolución que recibe la causa a prueba, se verificará en la misma audiencia en que se dicta, y sentencia se notificará en forma personal a las partes.

En el artículo 439 del proyecto se establece la notificación personal subsidiaria en la siguiente forma: “En los casos en que no resulte posible practicar la notificación personal por no ser habida la persona a quien debe notificarse y siempre que el ministro de fe encargado de la diligencia establezca cuál es su habitación o el lugar donde habitualmente ejerce su industria, profesión o empleo y tratándose de persona natural, que se encuentra

CAPÍTULO SÉPTIMO ACTUALES PROYECTOS DE LEY DESTINADOS A PRODUCIR UN CAMBIO FUNDAMENTAL E HISTÓRICO EN LA SUSTANCIACIÓN DE LOS JUICIOS. SUGERENCIAS PARA UNA EVENTUAL REFORMA A LAS DISPOSICIONES PROCESALES DEL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA INTRODUCIR LA ORALIDAD TOTAL DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.

en el lugar del juicio, de lo que dejará constancia en el expediente, se procederá a su notificación en el mismo acto y sin necesidad de nueva orden del tribunal, entregándose las copias a que refiere el inciso 1º del artículo precedente a cualquier persona adulta que se encuentre en la morada o en el lugar donde la persona a quien debe notificarse habitualmente ejerce su industria, profesión o empleo. Si, por cualquier causa ello no fuere posible, la notificación se hará fijando en lugar visible, un aviso que dé noticia de la demanda, con especificación exacta de las partes, materia de la causa, Juez que conoce de ella y resoluciones que se notifican. En caso que la morada o el lugar en que pernocta la persona a quien debe notificarse, a aquel donde habitualmente ejerce su industria, profesión o empleo, se encuentre en un edificio o recinto al que no se permite libre acceso el aviso y las copias se entregarán al portero o encargado del edificio, dejándose testimonio expreso de estas circunstancias”.

Esta modificación consagra el principio de Celeridad que al igual que otros antes mencionados, infunden la reforma procesal. Debemos hacer presente que el artículo 431 del Código del Trabajo establece un procedimiento semejante, pero con la salvedad de que en el caso de que la persona a quien deba notificarse no se encuentre, será el mismo tribunal el que acto seguido ordenará que se practique la notificación personal subsidiaria, perdiéndose con esta orden un buen espacio de tiempo, que la reforma pretende obviar.

Las cuestiones accesorias a lo principal del pleito, vale decir los incidentes deberán promoverse en las audiencias y resolverse de inmediato, salvo disposición contraria del tribunal, en cuyo caso quedará su fallo para sentencia. Esta norma esta expresada en el artículo 443 del proyecto.

7.3 ETAPA DE DISCUSION, PRUEBA Y SENTENCIA EN EL PROYECTO

A.- LA DEMANDA.

El proceso se inicia con una presentación formal por escrito, la demanda, que debe reunir los requisitos establecidos en el artículo 439 del Código del Trabajo, en concordancia con el artículo 254 del Código de Procedimiento Civil. El artículo 446 del proyecto determina que dicho libelo inicial deberá contener 1º- la designación del tribunal ante quien se entabla; 2º- el nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandante, de las personas que lo representan, y naturaleza de la representación en su caso; 3º- el nombre, apellidos, domicilio profesión u oficio del demandado; 4º- la exposición clara y precisa de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta; 5º- la enunciación precisa y concreta de las peticiones que se someten a la resolución del tribunal.

El proyecto permite que conjuntamente con la demanda se puedan acompañar instrumentos y solicitar las diligencias de prueba que el demandante estime necesarias. El Juez tiene la obligación de advertir al actor los defectos u omisiones en que haya incurrido la demanda, con el propósito de que estos sean subsanados. Una innovación de cardinal importancia en el proyecto es que el Juez deberá declarar la caducidad de la acción. En la actualidad la facultad de declarar la caducidad esta condicionada a que la parte demandada la alegue como excepción dilatoria, la misma que debe ser acogida o rechazada solo en la sentencia, perdiendo en los casos en que la caducidad sea declarada, el tiempo que dura

todo el procedimiento, lo cual significa una rémora innecesaria que va en detrimento de la parte actora, generalmente del trabajador, aparte de constituir un dispendio innecesario de la función jurisdiccional.

B.- LA CONTESTACION

El proyecto trae un cambio importante en el actual procedimiento de contestación escrita de la demanda, previa a la audiencia. Así, el artículo 454 del mismo, determina que la contestación debe darse en forma oral y en la audiencia, sin perjuicio de que el demandado pueda acompañar una minuta en que se contengan los fundamentos de su defensa y en el caso, la reconvenición, de tal manera que en el mismo acto procesal y ante la presencia del mismo Juez se vierte todo el contenido de la controversia judicial. Dependerá de la efectividad del sistema, si se aplica la oralidad en forma total para todos estos actos mencionados, o si las partes preferirán consignar por escrito sus alegaciones.

De acuerdo con el artículo 454 del proyecto, el demandado se encuentra obligado a dar una completa contestación, aceptando o negando los hechos de la demanda en forma concreta, so pena de que el Juez pueda estimar los fundamentos de la acción como tácitamente admitidos. Sabido es que en el derecho el que calla no otorga, situación que en la práctica se ha transformado en el método más fácil y a veces eficaz de defensa para los demandados, alterando con su silencio la carga de la prueba, ya que el no decir nada es considerado como una contestación pura y simplemente negativa de la demanda. Este sistema actual que la reforma pretende revertir, es injusto por que hoy como estrategia de defensa resulta mucho mas conveniente no contestar la demanda, para que sea el trabajador quien sea el llamado a soportar toda la carga de la prueba, desde la etapa de discusión.

Por el artículo 457 del proyecto, inmediatamente que sea contestada la demanda, y en la misma audiencia, el Juez recibe la causa a prueba, debiendo fijar los puntos a que ella debe someterse. En la audiencia el tribunal se pronunciará sobre las pruebas solicitadas por las partes, si ellas son o no pertinentes, y en caso de serlo ordenará la citación de testigos o peritos; eliminándose la notificación por cédula de la interlocutoria de prueba, todo lo cual significa una abreviación del tiempo del juicio.

C.- CONCILIACIÓN

El proyecto otorga una capital importancia a la etapa de conciliación, como instrumento de paz social y fundamental para mantener las buenas relaciones entre patronos y trabajadores, debiendo el Juez agotar todos sus esfuerzos para conseguir un avenimiento entre las partes. Esto es posible cuando en la audiencia única que establece el proyecto, como un primer paso se establece precisamente la “conciliación”, como la manera mas adecuada para la terminación del juicio. Es el artículo 450 del proyecto el que señala “Admitida la demanda a tramitación, el tribunal deberá, de inmediato y sin más trámites, citar a las partes a una audiencia única a fin de que tengan lugar los actos de conciliación y juicio, fijando para tal efecto, dentro de los cincuenta días siguientes a la fecha de la resolución, el día y la hora para su celebración, debiendo mediar entre la notificación de la demanda y citación y la celebración de la audiencia, a lo menos, quince días. El plazo para la realización de la audiencia a que se refiere el inciso anterior, se aumentará en la misma forma establecida en el artículo 259 del Código de Procedimiento Civil”.

CAPÍTULO SÉPTIMO ACTUALES PROYECTOS DE LEY DESTINADOS A PRODUCIR UN CAMBIO FUNDAMENTAL E HISTÓRICO EN LA SUSTANCIACIÓN DE LOS JUICIOS. SUGERENCIAS PARA UNA EVENTUAL REFORMA A LAS DISPOSICIONES PROCESALES DEL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA INTRODUCIR LA ORALIDAD TOTAL DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.

Estimamos que los plazos fijados en este artículo son muy largos, si se pretende como en efecto es la finalidad del proyecto, acelerar el trámite y la duración de los juicios laborales. El procedimiento en actual vigencia contempla plazos inferiores a los propuestos en el nuevo proyecto, en comento. Actualmente el procedimiento no debiera exceder de 59 días, y en el nuevo proyecto se establece un plazo de 65 días, como queda expresado en el texto del artículo recién transcrito. Para ambos casos consideremos que los plazos no son fatales para las actuaciones del Tribunal por lo que cabe preguntarse, ¿como es posible que se consiga mayor celeridad en el juicio, si se establecen plazos mayores?

D.- LA PRUEBA

En el proyecto, el artículo 458 señala “Las partes deberán concurrir a la audiencia con todos los medios de prueba, pudiendo valerse de todos aquellos regulados en la ley. Pueden también ofrecer cualquier otro elemento de convicción, que a juicio del tribunal, fuese pertinente”. Este texto no limita taxativamente los medios de prueba, señalando un sistema muy amplio en cuanto a la presentación de ellos, por lo cual, se podrán introducir todos los elementos modernos, como grabaciones, video grabaciones, reproducciones fotográficas, etc. En el inciso final de este artículo se dice: “Carecerán de valor probatorio y en consecuencia, no podrán ser apreciadas por el tribunal, las pruebas que las partes aporten y que se hubieren obtenido directa o indirectamente por medios ilícitos o a través de actos que impliquen violación de derechos fundamentales”. Esta disposición recoge lo que en la reforma procesal penal llamamos “Medidas intrusivas”, que consisten en la obtención de pruebas violando derechos fundamentales del individuo. La prueba obtenida de esta manera deberá ser rechazada en la audiencia de preparación del juicio oral, por tener una fuente ilícita en la generación de la misma, lo que la doctrina denomina “Los frutos del árbol envenenado”.

Este proceder doloso de ninguna manera puede generar beneficio a quien lo práctica, y a nuestro juicio no debiera dar lugar en ninguna forma a la suspensión del proceso laboral, hasta que eventualmente la justicia penal, si a ella es sometido el asunto, resuelva. Simplemente esta prueba mal habida no debe ser considerada al momento de sentenciarse la causa. Ahora bien lo fraudulento podrá discutirse en un proceso criminal, con el objetivo preciso de sancionar al infractor, pero de ningún modo lo ilícito del accionar debe retardar la acción de la justicia laboral, que por lo demás claramente es de distinta naturaleza y la prueba es apreciada de distinta forma.

En el artículo 459 del proyecto dispone que: “Con todo, y sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 446, las partes podrán solicitar, al menos con cinco días de anticipación a la fecha de realización de la audiencia, aquellas pruebas que habiendo de practicarse en la audiencia requieran citación o requerimiento previo, lo que se efectuará de inmediato mediante el envío de carta certificada dirigida al domicilio indicado por el solicitante. Tratándose de la absolución de posiciones y la testifical la parte podrá efectuar la notificación por cédula, a su costa, por receptor judicial”.

El proyecto propone la eliminación de los formulismos, en particular para la prueba testimonial y la absolución de posiciones, las que deben practicarse en forma verbal, sin necesidad de pliego de posiciones escritas, para el caso de la absolución, debiendo formularlas las partes en forma directa, pero siempre bajo la supervigilancia del Juez, quien tiene la facultad de rechazar las preguntas impertinentes y de solicitar aclaración de las respuestas si lo precisan. La reforma en esta parte pone de manifiesto los principios de intermediación e impulso procesal de oficio, en cuanto a la actuación del Juez, además

de la economía procesal, al eliminar formalidades y trámites. En cuanto a la forma de hacer valer la inhabilidad de un testigo, vale decir, la tacha, el artículo 464 del proyecto señala: "Los testigos podrán declarar únicamente ante el tribunal que conozca de la causa. Serán admitidos a declarar solo hasta 4 testigos por cada parte. El juez podrá reducir el número de testigos de cada parte e incluso prescindir de la prueba testifical cuando sus manifestaciones pudieren constituir inútil reiteración sobre hechos suficientemente esclarecidos. Los testigos declararán bajo juramento o promesa de decir verdad en juicio. El juez, en forma expresa y previa a su declaración, deberá poner en conocimiento del testigo la sanción contemplada en el artículo 209 del Código Penal, por incurrir en falso testimonio, **Los testigos no podrán ser tachados** . Únicamente en la oportunidad a que se refiere el artículo 466 las partes podrán hacer las observaciones que estimen oportunas respecto de sus circunstancias personales y de la veracidad de sus manifestaciones. Dicho artículo 466 señala: "Practicada la prueba, las partes formularán, oralmente, en forma breve y precisa, las observaciones que les merezcan las pruebas rendidas y sus conclusiones. Con todo, si a juicio del juez hubieren puntos no suficientemente esclarecidos podrá ordenar a las partes que los aclaren".

Esto es clara manifestación de la inmediación del Juez y de la celeridad procesal, principios que como ya lo hemos manifestado son fundamentales en el moderno procedimiento laboral.

Una importante reforma al procedimiento actual consiste en que corresponderá al demandado rendir primeramente la prueba para acreditar la veracidad de los hechos manifestados en las comunicaciones o cartas de despido, alterando así el orden normal en la recepción probatoria y reafirmando el principio de la estabilidad en el empleo.

Una manera irregular para dilatar los juicios laborales en la actualidad consiste en solicitar la remisión de oficios para pedir informaciones a distintas reparticiones públicas o privadas. El proyecto establece que se debe dar lugar a peticiones de este tipo solo cuando se trate de información objetiva, pertinente y específica sobre los hechos materia del juicio, siendo esto una manifestación del principio de buena fe procesal. Al respecto el artículo 459 dispone: "Con todo, y sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 446, las partes podrán solicitar, al menos con cinco días de anticipación a la fecha de realización de la audiencia, aquellas pruebas que habiendo de practicarse en la audiencia requieran citación o requerimiento previo, lo que se efectuará de inmediato mediante el envío de carta certificada dirigida al domicilio indicado por el solicitante. Tratándose de la absolución de posiciones y la testifical la parte podrá efectuar la notificación por cédula, a su costa, por receptor judicial. La absolución de posiciones sólo podrá pedirse una vez por cada parte. **Sin perjuicio de lo anterior, cuando se decrete la remisión de oficios o el informe de peritos, el juez podrá recurrir a cualquier medio idóneo de comunicación o de transmisión de textos que permita la pronta práctica de las diligencias** , debiendo adoptar las medidas necesarias para asegurar su debida recepción por el requerido, dejando constancia de ello en el expediente. **El tribunal sólo dará lugar a la petición de oficios cuando se trate de requerir información objetiva, pertinente y específica sobre los hechos materia del juicio** . Cuando la información se solicite respecto de entidades públicas, el oficio deberá dirigirse a la oficina o repartición en cuya jurisdicción hubieren ocurrido los hechos o deban constar los antecedentes sobre los cuales se pide informe. Las personas o entidades públicas o privadas a quienes se dirija el oficio estarán obligadas a evacuarlo dentro del plazo que fije el tribunal, el que en todo caso no podrá exceder al día anterior a aquél fijado para la audiencia, y en la forma que éste lo determine, pudiendo al efecto disponer cualquier medio idóneo de comunicación o de transmisión de textos. En

CAPÍTULO SÉPTIMO ACTUALES PROYECTOS DE LEY DESTINADOS A PRODUCIR UN CAMBIO FUNDAMENTAL E HISTÓRICO EN LA SUSTANCIACIÓN DE LOS JUICIOS. SUGERENCIAS PARA UNA EVENTUAL REFORMA A LAS DISPOSICIONES PROCESALES DEL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA INTRODUCIR LA ORALIDAD TOTAL DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.

el mismo plazo señalado en el inciso primero, deberán acompañarse los instrumentos que no se hubiesen presentado con anterioridad”.

En cuanto a la rendición de la prueba documental el proyecto establece una importante innovación, ya que pueden ser acompañados conjuntamente con la demanda, así como también, rendirse en la audiencia del juicio. En cuanto a la impugnación de los documentos el artículo 461 del proyecto dispone: “La impugnación de la prueba instrumental acompañada deberá formularse en forma oral durante la audiencia. La exhibición de instrumentos que hubiese sido ordenada por el tribunal se verificará en la audiencia. Cuando, sin causa justificada, se omita la presentación de aquellos que legalmente deban obrar en poder de una las partes, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la parte contraria en relación con la prueba decretada”. Se eliminan así los apercibimientos, ya que todo reparo que amerite algún instrumento deberá hacerse en la audiencia y en forma verbal.

E.- OBSERVACIONES A LA PRUEBA Y APRECIACION.

Las partes podrán formular en forma oral y breve todas las observaciones sobre las pruebas rendidas, de modo preciso y concreto. En todo caso el Juez tiene la facultad de solicitar el esclarecimiento de puntos oscuros. Al respecto el artículo 466 del proyecto establece lo antes afirmado.

El artículo 470 del proyecto señala: “El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica. Las presunciones simplemente legales se apreciarán también en la misma forma”.- Y, en el artículo 471 del proyecto se establece: “Al apreciar las pruebas según la sana crítica, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia 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 este examen conduzca lógicamente al convencimiento pleno del sentenciador”. Al respecto debemos recordar que este sistema de apreciación de la prueba no le da absoluta libertad al Juez ya que la lógica y la experiencia aplicada en la apreciación de la prueba debe tener un fundamento sólido, el cual será fundado en la resolución judicial.

El proyecto dispone que durante la celebración de la audiencia se deberá extender un acta en la que se hará constar lo obrado en ella, todo esto como una manera de registrar fidedignamente todo lo expresado a través de la palabra.

De acuerdo al artículo 469 del proyecto, el Juez del trabajo tiene la facultad de ordenar medidas para mejor resolver, desde la contestación de la demanda y hasta el término de la audiencia, con el objeto de formarse una cabal convicción de los hechos que son materia del juicio, atribución judicial de carácter amplio con el objeto de conocer la verdad material o real y no solo la formal. El artículo 453 del Código del Trabajo en actual vigencia establece que no será motivo para suspender el curso del juicio ni obstáculo para la dictación del fallo, el hecho de existir alguna diligencia de prueba pendiente, a menos que el tribunal, por resolución fundada, la estime estrictamente necesaria para la acertada resolución de la causa. En este caso, la reiterará como medida para mejor resolver. Apreciamos que en el proyecto la facultad del Juez para solicitar estas medidas nace mucho antes, y no desde que se cita a las partes a oír sentencia como ocurre actualmente, sino que lo puede hacer a partir de la contestación de la demanda y hasta el término de la audiencia. El impulso procesal de oficio y el principio de economía procesal están expresamente manifestados en esta modificación contenida en el artículo 469 del proyecto que dice así: “A partir de la contestación de la demanda y hasta el término de la audiencia el tribunal podrá, de oficio

y por resolución fundada, decretar las medidas necesarias para formarse plena convicción sobre los hechos de la causa y su adecuada resolución. Dichas medidas podrán consistir en la agregación de documentos, confesión judicial de las partes, inspección personal del tribunal, informe de peritos, comparecencia de testigos, exhibición de otros autos que tengan relación con el juicio, informe de los organismos públicos a los cuales la ley asigna la facultad de interpretar la legislación laboral y de seguridad social sobre jurisprudencia administrativa que hubieren emitido, y en cualesquiera otras que estime necesarias. No será impedimento para la dictación del fallo el hecho de encontrarse pendiente alguna de diligencias señaladas en el inciso precedente. Las resoluciones dictadas en conformidad a lo dispuesto en este artículo y al precedente serán inapelables”.

F.- LA SENTENCIA

El artículo 472 del proyecto establece que el Juez podrá pronunciar el fallo al término de la audiencia o dentro del plazo de decimoquinto día, contados desde la realización de esta, debiendo notificarlas fijando día y hora para el efecto, dentro del mismo plazo. En esta segunda alternativa el Juez podrá anunciar las bases fundamentales del fallo al término de la citada audiencia. Las partes se darán por notificadas de la sentencia, sea en la misma audiencia o en la actuación prevista al efecto, hayan o no asistido a esta. Esta disposición esta de acuerdo con la aplicación del principio de la inmediatez entre el Juez y las partes, eliminándose la notificación por cédula a los apoderados de las partes.

De acuerdo con el artículo 474 del proyecto, se establecen los requisitos que debe contener toda sentencia definitiva; en los siguientes términos: “La sentencia definitiva deberá contener: 1.-El lugar y fecha en que se expida; 2.-La individualización completa de las partes litigantes; 3.- Una síntesis de los hechos y de las alegaciones de las partes; 4.- El análisis de la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación;

5.-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; 6.-La resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal, con expresa determinación de las sumas que ordene pagar o las bases necesarias para su liquidación, si ello fuere procedente, y 7.- El pronunciamiento sobre el pago de costas y, en su caso, los motivos que tuviere el tribunal para absolver de su pago a la parte vencida. La sentencia que se dicte en la audiencia, de conformidad a lo establecido en el inciso primero del artículo 472, sólo deberá cumplir con los requisitos de los números 2, 5, 6 y 7.

El artículo 475 del proyecto establece que, si el Juez que presidió el acto de juicio no pudiese dictar sentencia, este deberá celebrarse nuevamente. Consideramos esta disposición un tanto extraña y que dará lugar a una necesaria discusión sobre su texto y contenido, porque en primer lugar serán muy raros los casos en que el Juez que intervino en la audiencia no pueda dictar sentencia; en segundo lugar, todas las actuaciones de la audiencia quedarán registradas en su acta respectiva, por consiguiente, no encontramos motivo para anular todo lo actuado celebrando una nueva audiencia y con un nuevo Juez, por que si fuese con el mismo es absurdo que no pueda dictar sentencia. En todo caso existen las reglas de la subrogación judicial que entrar a solucionar de una manera más práctica este tipo de problemas, sin necesidad de tener que sacrificar todo un proceso por una ausencia o impedimento del Juez.

CAPÍTULO SÉPTIMO ACTUALES PROYECTOS DE LEY DESTINADOS A PRODUCIR UN CAMBIO FUNDAMENTAL E HISTÓRICO EN LA SUSTANCIACIÓN DE LOS JUICIOS. SUGERENCIAS PARA UNA EVENTUAL REFORMA A LAS DISPOSICIONES PROCESALES DEL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA INTRODUCIR LA ORALIDAD TOTAL DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.

En cuanto a la ejecución del fallo el artículo 477 del proyecto establece que ejecutoriada la sentencia se deberá certificar de oficio por el tribunal este hecho, y no habiéndose acreditado su cumplimiento dentro de los cinco días posteriores a la notificación, se debe dar inicio a su ejecución también de oficio por el tribunal. Una sentencia en esas condiciones constituye título ejecutivo laboral que se tramitará igualmente de oficio por el tribunal debiéndose dictar las resoluciones y ordenarse las diligencias que sean necesarias para ello, como lo dispone el artículo 478 del proyecto. Con estas disposiciones se establece una forma rápida y efectiva de asegurar el cumplimiento de los fallos laborales de una manera ágil y rápida. En el proyecto se enumera los títulos ejecutivos laborales, diciendo el artículo 479 lo siguiente: “Son títulos ejecutivos laborales:1.-Las sentencias ejecutoriadas; 2.-Los equivalentes jurisdiccionales que cumplan con las formalidades establecidas en la ley; 3.- Los finiquitos suscritos por el trabajador y el empleador y autorizados por el Inspector del Trabajo o por funcionarios a los cuales la ley los faculta para actuar como ministros de fe en el ámbito laboral;4.-Las actas suscritas por las partes ante los Inspectores del Trabajo y que den constancia de acuerdos que contengan la existencia de una obligación laboral, o las copias de éstas certificadas por la Inspección del Trabajo respectiva; 5.-Los originales de los instrumentos colectivos del trabajo y las copias auténticas de las mismas autorizadas por la Inspección del Trabajo; y 6.-cualquier otro título a que las leyes laborales o de seguridad social otorguen fuerza ejecutiva”.

El principio de impulso procesal de oficio, de economía procesal, y de celeridad están contenidos en la etapa del cumplimiento del fallo, situación que con el Código del Trabajo vigente y con las disposiciones supletorias del Código de Procedimiento Civil, entregan a iniciativa de las partes el impulso procesal para el cumplimiento del fallo, debiendo solicitar estas el certificado de ejecutoria y la solicitud de cumplimiento incidental. El artículo 480 del proyecto determina como tribunal competente para conocer del cumplimiento de la sentencia el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional y en los lugares donde ello no fuere posible, le corresponderá dicha actuación al mismo tribunal que dictó la sentencia, todo lo cual, contribuye a resaltar la importancia de la especialidad en la cobranza como una de las finalidades del nuevo sistema procesal laboral.

El proyecto trae como novedad una medida precautoria por la cual se faculta al Juzgado de cobranza para que hecha la liquidación del crédito, ordene a la Tesorería General de la República que retenga de las sumas que por concepto de devolución de impuestos a la renta corresponda restituir al ejecutado, el monto objeto de la ejecución, mas sus reajustes, intereses y multas. Esta disposición legal es innovadora en todo el sistema judicial chileno, porque se concede una facultad para que de oficio el Juzgado de Cobranza Laboral actúe para asegurar el cumplimiento de un fallo en beneficio del trabajador. La tendencia innovadora del proyecto se hace presente en disposiciones que establecen que en los juicios ejecutivos se practicará personalmente el requerimiento de pago al deudor y la notificación de la liquidación, pero si no es habido se procederá en la forma establecida en el artículo 439 del proyecto, expresándose en la copia a mas del mandamiento, la designación del día, hora y lugar que fije el ministro de fe para practicar el requerimiento de pago. Si no concurre a esta citación el deudor, se trabará el embargo inmediatamente y sin mas tramite. Este atributo es novedad en la justicia del trabajo, pero no así, en los procedimientos regulados por el Código de Procedimiento Civil, donde se aplica, la llamada cédula de espera o “Cedulón”, que opera en el juicio ejecutivo ordinario cuando citado el deudor para requerirle de pago, este no acude oportunamente a la secretaria del tribunal, trabándose el embargo desde la fecha de la citación.

G.- RECURSOS

En el proyecto de reforma se mantiene la actual legislación en materia Civil que sea procedente. En cuanto al recurso de Reposición el artículo 491 del proyecto señala que “La solicitud de reposición de una resolución pronunciada en una audiencia, deberá interponerse y resolverse en el acto”.

En cuanto al recurso de apelación en el proyecto se establece que sólo serán susceptibles de apelación laboral: 1- Las sentencias definitivas de primera instancia, 2- las resoluciones que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación, 3- las que se pronuncien sobre medidas precautorias y 4- las resoluciones que fijan el monto de las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social. Tratándose de medidas precautorias, la apelación de la resolución que la otorgue o que rechace su alzamiento, se concederá en el sólo efecto devolutivo. El plazo para interponer este recurso será de cinco días contados desde la notificación de la respectiva resolución a la parte que lo entabla, y según el artículo 495 del proyecto este sólo podrá tener por objeto: a) Revisar la sentencia de primera instancia, cuando ésta haya sido dictada con infracción de normas; b) Revisar los hechos declarados como probados por el tribunal de primera instancia, cuando se advierta que en su determinación se han infringido, en forma manifiesta, las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica; c) Alterar la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

En materia de recursos la discusión no debe centrarse en el tipo o en las formalidades de cada uno, sino que más bien en aras a la especialización y seguridad jurídica, se hace totalmente necesario la creación de salas laborales, que conozcan exclusivamente los juicios de esta materia ya que de no ser así todo el esfuerzo vertido en la primera instancia se diluiría ante Magistrados con excesiva carga de trabajo y poca capacitación en temas laborales. Hoy la vista de un tema laboral en la Corte de Apelaciones no es analizado con acierto y especialidad, salvo en los casos en que en la sala que se radique el asunto exista algún Ministro o integrante, que conozca la especialidad del derecho laboral. Esta falencia se solucionará cuando la práctica judicial deje ver a los miembros del poder judicial y a la ciudadanía, que la segunda instancia para que sea realmente efectiva, debe ser continuadora de la primera instancia tanto en la forma como en el fondo.

Abrigamos la esperanza de que el proyecto de reformas al procedimiento laboral en comento, que privilegia la oralidad, sea aprobado por el Congreso Nacional en un tiempo prudencialmente corto, sin sacrificar por supuesto el completo análisis de su articulado, lo que permitirá la efectiva vigencia de los principios consagrados en esta ley y que aseguran una efectiva, rápida y transparente justicia para la clase trabajadora.

7.4 Sugerencias para una eventual reforma a las disposiciones procesales del Código del Trabajo para introducir la oralidad total del procedimiento laboral.

Nos hemos referido al inicio de este capítulo, sobre el proyecto presentado por el ejecutivo que reforma el procedimiento laboral, conjuntamente con otro por el cual se crean Juzgados laborales y Juzgados de Cobranza laboral y Previsional, con el propósito de aumentar el número de tribunales y de separar lo declarativo de esta materia, de lo ejecutivo, esto

CAPÍTULO SÉPTIMO ACTUALES PROYECTOS DE LEY DESTINADOS A PRODUCIR UN CAMBIO FUNDAMENTAL E HISTÓRICO EN LA SUSTANCIACIÓN DE LOS JUICIOS. SUGERENCIAS PARA UNA EVENTUAL REFORMA A LAS DISPOSICIONES PROCESALES DEL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA INTRODUCIR LA ORALIDAD TOTAL DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.

es, la cobranza laboral, de manera de disminuir la carga de trabajo de estos juzgados especializados. Si bien hay un consenso en que efectivamente la justicia laboral es lenta y que es necesario separar los dos aspectos que hemos señalado, estimamos que de aprobarse ambos proyectos en los términos originalmente enviados al Congreso, no tendrá necesariamente como efecto la dicha aceleración de los procesos.

Fundamentamos lo anterior en que el procedimiento vigente contempla plazos que son inferiores a los sugeridos en el proyecto. En la actualidad un juicio laboral no debiera exceder de los 59 días y no obstante el nuevo procedimiento propuesto establece un plazo de 65 días, como ya lo hemos señalado anteriormente, no es posible que exista mayor celeridad si los plazos del proyecto son mas largos. Lo acertado sería propender a la creación de un mayor número de jueces especializados en materia del trabajo, pero lo propuesto por el ejecutivo resulta insuficiente para el objetivo perseguido.

En la actualidad existen en el país solo una veintena de Juzgados Laborales para las ciudades de Santiago, Valparaíso y Concepción, Iquique, Antofagasta, La Serena, Rancagua y Punta Arenas. El proyecto propone la creación de nuevos tribunales incluyendo las ciudades de Copiapó, Talca, Temuco y Puerto Montt, dando un total de 35 jueces del trabajo, mas 9 jueces para cobranza judicial. A pesar del aumento de la judicatura del trabajo, es posible concluir que resultará del todo insuficiente ya que es importante destacar que el proyecto de reforma procesal laboral contiene una serie de normas que tendrán como efecto un importante aumento en el numero de demandas, por lo que, aumentará aun más la carga de los juzgados.

Opinamos al respecto que el proyecto, basado en un supuesto éxito que se tuvo con otro similar en España no surtirá el mismo efecto en nuestro país ya que en la madre patria existen 330 tribunales para atender una población de 45 millones de habitantes, y en cambio en Chile se propone la creación de 44 nuevos jueces para 15 millones de habitantes, por lo que si sacamos la proporción correspondiente para compararnos con España significa que Chile debiera tener por lo menos 120 juzgados laborales, cifra muy superior a lo propuesto. No basta pues, con hacer comparaciones con lo que ocurre en otros países, sino que, se debe analizar la real carga de trabajo de los tribunales especializados, y el numero de jueces por habitante, porque de otra forma simplemente tendremos una reforma laboral que en la práctica, estará lejos de cumplir el objetivo propuesto. Debemos de tener en cuenta que el Gobierno Nacional ha emprendido, en este ultimo tiempo, tres reformas fundamentales en materia jurisdiccional, en materia penal ya esta completado el proceso a nivel nacional, pero quedan pendientes la implementación de los nuevo Tribunales de Familia y ahora los tribunales del trabajo con las sustanciales modificaciones del procedimiento; y para toda esta labor muy encomiable se requerirá de un considerable aumento presupuestario destinado a este fin, y es de desear que se privilegie la creación de un mayor numero de juzgados especializados en materia laboral para que el proyecto de reforma presentado sea un éxito a corto plazo.

Sin desconocer el gran esfuerzo que significa elaborar una reforma general de todo el procedimiento de los juicios laborales, creemos que el actual Código del Trabajo, recoge una serie de instituciones que obedecen en su creación a diferentes etapas del desarrollo social y en especial de la clase trabajadora de nuestro país. Hemos señalado con anterioridad, la bondad de algunas de las disposiciones que se proponen en el proyecto del ejecutivo, las que a nuestro entender deben mantenerse, sin que sea necesario una reforma integral al libro V del Código del Trabajo.

El proyecto propone la celebración de una sola audiencia de conciliación y juicio, pero en nuestra opinión se debe privilegiar la etapa conciliadora del juicio individual del

trabajo, otorgándole al juez facultades especiales, en base al principio de inmediatez, para que intervenga en una audiencia que llamaremos “**preliminar**” en la cual primeramente se haga todo el esfuerzo posible para lograr el avenimiento entre las partes litigantes, y a continuación, de no ser posible, conjuntamente con la contestación de la demanda se enuncien y presenten los medios de prueba, que se ejercerán en una segunda audiencia a la que llamaremos “**definitiva**”, y en la cual el tribunal estará en condiciones de emitir su fallo. Se podría pensar que con la realización de dos audiencias mas vale aumentaría la duración del juicio, pero creemos que si el plazo entre la audiencia preliminar y la definitiva es corto, se lograría mayor celeridad y la lógica consistencia de ventilar una discusión en dos etapas, la primera depuradora, y conciliadora; la segunda de resolución definitiva.

A continuación señalaremos algunas sugerencias sobre reformas al procedimiento ordinario del juicio individual del trabajo.

En el titulo del párrafo segundo del libro V se agregaría “Para el juicio individual del trabajo”, quedando así el texto integro “Del procedimiento de aplicación general para el juicio individual del trabajo”.

La manera en que se daría inicio a este procedimiento laboral sería con una modificación al texto legal de la siguiente forma: **La demanda en los juicios individuales del trabajo podrá ser verbal o escrita**. En el primer caso, el tribunal la reducirá a escrito y será firmada por el interesado o por un testigo si no pudiese hacerlo, y autorizada por el respectivo secretario. La demanda deberá contener... -todos los numerales del artículo 439 del Código del Trabajo.

Presentada la demanda, el Juez examinará si reúne los requisitos determinados en el artículo anterior, pudiendo ordenar que el actor las complete o aclare en el término de tres días. Si no lo hiciere dictará una resolución absteniéndose de tramitarla, que será apelable únicamente por el actor.

Admitida a tramitación, se conferirá traslado de ella al demandado entregándole una copia de la misma y de la resolución en ella recaída, convocando a las partes a una audiencia oral preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas.

En la primera etapa de esta audiencia preparatoria el Juez procurará un acuerdo entre las partes, que de darse será aprobado por el tribunal en el mismo acto, mediante sentencia que gozará de mérito ejecutivo.

Si no fuere posible la conciliación, en esta misma audiencia el demandado **contestará la demanda en forma verbal o escrita**. Si la contestación fuere oral se levantará un acta que la contenga. Sin perjuicio de su exposición oral el demandado podrá presentarla en forma escrita. En esta contestación el demandado podrá formular excepciones dilatorias y el Juez decidirá de inmediato sobre ellas en la misma audiencia. De producirse algún incidente en esta audiencia se resolverá sin más trámite.

En la misma audiencia las partes solicitarán la práctica de pruebas como la Inspección judicial, exhibición de documentos, peritajes y cualquiera otra que estime pertinente, en cuyo caso el Juez señalará en la misma audiencia el día y hora para la práctica de esas diligencias que deberán realizarse dentro del término improrrogable de 15 días. La solicitud de estas pruebas deberá fundamentarse en forma verbal o escrita en la misma audiencia. Para su realización habrá un solo señalamiento salvo fuerza mayor o caso fortuito debidamente calificados por el Juez de la causa. De oficio el Juez podrá ordenar la realización de pruebas que estime procedentes para establecer la verdad de los hechos materia del juicio y podrá rechazar todas aquellas que estime impertinentes,

CAPÍTULO SÉPTIMO ACTUALES PROYECTOS DE LEY DESTINADOS A PRODUCIR UN CAMBIO FUNDAMENTAL E HISTÓRICO EN LA SUSTANCIACIÓN DE LOS JUICIOS. SUGERENCIAS PARA UNA EVENTUAL REFORMA A LAS DISPOSICIONES PROCESALES DEL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA INTRODUCIR LA ORALIDAD TOTAL DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.

además de las que se hayan obtenido de manera ilegal, y que vulneren los derechos constitucionales de las partes; todas estas resoluciones no serán susceptibles de recurso alguno. Adicionalmente, en esta misma **audiencia preparatoria** las partes podrán solicitar la confesión judicial, y la prueba de testigos que presentarán en el juicio con indicación de sus nombres, domicilios, oficios o actividad, quienes comparecerán previa notificación del Juez por carta certificada bajo apercibimiento de ley, **y sus declaraciones serán rendidas en la audiencia definitiva**. Durante la **audiencia preparatoria** las partes podrán presentar toda la prueba instrumental que intenten hacer valer, la cual será agregada al juicio. Si las partes no dispusieren de algún documento o instrumento deberán describir su contenido indicando con precisión el lugar exacto donde se encuentra y la solicitud de adoptar las medidas necesarias para incorporarlo al proceso.

En cuanto a la prueba testimonial las preguntas serán formuladas verbalmente por la parte interesada o su defensor, y serán calificadas por el Juez, quien también podrá formular preguntas adicionales al declarante. Todo esto se hará en la audiencia definitiva y cada parte podrá presentar 4 testigos por cada punto de prueba, coincidiendo con lo propuesto por el ejecutivo. El total de preguntas no excederá de 30. La otra parte podrá repreguntar al testigo con el mismo procedimiento oral y el número de repreguntas no excederá de la cantidad formulada al testigo por la parte que lo ha presentado.

LA AUDIENCIA DEFINITIVA

Antes de concluir la **audiencia preparatoria** el Juez señalará día y hora para la realización de la **audiencia definitiva** que se llevará a cabo en un término no mayor de 20 días, contado desde la fecha del término de la audiencia preliminar.

La audiencia definitiva será pública, presidida por el Juez de la causa con la presencia de las partes y sus abogados así como de los testigos que fueren a rendir sus declaraciones. En caso de inasistencia a la audiencia de una de las partes se procederá en rebeldía de esta, y este hecho se tomará en cuenta al momento de dictar la sentencia para la fijación de las costas. De lo actuado en las audiencias se dejará constancia en las respectivas actas sumarias y se respaldarán con grabaciones magnetofónicas y sus respectivas transcripciones, las mismas que serán agregadas al proceso.

Concluida la audiencia definitiva, el Juez dictará sentencia en el término de 5 días, so pena de sufrir éste, una sanción pecuniaria por el retardo.

Los jueces deberán tener facultad de suspender las audiencias solo por fuerza mayor o caso fortuito que deberán ser fundamentadas y justificadas.

Para el caso de que como creemos puede suceder, se presentaren en un mismo juzgado y contra un mismo empleador mas de 10 causas durante una misma semana, el juez debería tener la facultad de prorrogar hasta por unos 5 días los plazos fijados en la ley, si fueren mas de 20 las causas debería solicitar el Juez a la Excm. Corte Suprema que se designe un juez o jueces auxiliares para que cooperen en el despacho de las causas.

Junto con estas propuestas creemos que es indispensable que en nuestra Constitución exista una disposición expresa que determine que las leyes procesales procurarán la simplificación, uniformidad, eficacia y agilidad de los trámites y que la sustanciación de los procesos se realizará mediante el sistema oral, incluyendo la presentación y contradicción de las pruebas. Pensamos así porque el marco constitucional autoriza en forma general el cumplimiento de los principios antes mencionados, teniendo así toda norma adjetiva un mayor respaldo legal para su cumplimiento.

De acuerdo a nuestra propuesta la duración de un juicio laboral no debería exceder de 40 días aproximadamente. La sustanciación de la causa sería mucho más transparente, por la publicidad que deben revestir todas las diligencias y actuaciones judiciales. Del mismo modo la instauración de dos audiencias hará que lleguemos a la etapa de sentencia con un proceso mucho más depurado.

CONCLUSIÓN

En el desarrollo de esta memoria en la que hemos recorrido desde los orígenes del derecho del trabajo en las grandes civilizaciones de la antigüedad, hasta incluso aventurarnos a establecer propuestas para una eventual reforma a nuestro sistema procesal laboral, nos hemos dado cuenta que a pesar de las grandes conquistas que la clase trabajadora ha obtenido a lo largo de la historia, no deja de sorprender que aún existan enormes desventajas en la relación laboral.

La legislación laboral tiene por objeto principal soslayar la diferencia de fuerzas que existen en la relación entre empleador y trabajador. En el curso de la historia se han ido reconociendo de manera paulatina los derechos de los trabajadores, logrando establecer la legislación moderna una serie de principios fundantes, sobre los cuales existe un gran consenso en el mundo occidental, que vienen a actuar como garantes de los derechos esenciales de los trabajadores, y que reconocen que estos son sujetos de derechos y no objetos en las relaciones jurídicas.

Los principios formativos de todo procedimiento, asoman en la actualidad como los pilares básicos de toda revolución de índole legislativa, es así como la intermediación, la oralidad, la publicidad, la concentración, etc. contribuyen en generar procesos más ágiles, transparentes y justos. Sin embargo, debemos detenernos en un punto: toda propuesta de esta envergadura debe contar con el apoyo presupuestario necesario para su eficiente implementación. Del mismo modo todos los actores de la sociedad deberán contribuir a perfeccionar el sistema, sin caer en abusos ni malas prácticas, entregando los medios de prensa una información responsable y verídica.

Queda de manifiesto en la presente memoria la absoluta necesidad de reformar de manera radical el actual procedimiento, el que no garantiza ni establece las condiciones necesarias para equiparar las disímiles realidades de las partes involucradas en un conflicto laboral. A sí mismo, el sistema se presta para abusos de todo tipo, dentro de los cuales destacan las dilaciones del proceso, que lo convierten en muchos casos en un infructuoso medio de solución de las controversias jurídicas, obligando incluso al actor en el juicio a desistirse de sus legítimas pretensiones ante la lejana posibilidad de verlas satisfechas.

Con respecto al proyecto de reforma que se vislumbra en nuestro país, es menester señalar que su fuente principal, la reforma procesal española, no debe ser adoptada en su totalidad, ya que evidentemente las realidades sociales, demográficas, culturales, y económicas de ambas naciones son radicalmente distintas. Creemos más apropiado conjugar las fuentes de legislaciones extranjeras con la realidad de nuestro sistema, observado sus deficiencias y vacíos, generando de este modo una reforma que permita ser un avance sustancial en lo que a eficiencia se refiere, subsanando los vicios que en la actualidad entorpecen una mejor administración de justicia laboral.

En cuanto al procedimiento en sí, creemos que tal y como está estructurado en el proyecto, no va a permitir abreviar los procesos laborales. Somos de la idea de establecer una dualidad de audiencias, en que la primera sirva para informar, presentar las pruebas y en definitiva depurar el conflicto, y la segunda actúe como instancia decisoria litis.

Creemos que la reforma debe tener un carácter más profundo, resultando para esto de cardinal importancia la incorporación a nivel constitucional de normas que consagren la oralidad, publicidad, transparencia, celeridad y fácil acceso a la justicia del trabajo.