

La jurisdicción del trabajo: la experiencia de Ginebra*

Gabriel Aubert

Abogado

Doctor en Derecho

Profesor de Retórica

UNIVERSIDAD DE GINEBRA, SUIZA

Experto en derecho laboral europeo,
internacional y comparado

Traducción: Macarena Humeres M.

Asistente Universidad de Ginebra

La composición del Tribunal

En Europa, la composición de las jurisdicciones en materia del trabajo varían según las tradiciones.

Así por ejemplo, según la tradición germana, los Tribunales del Trabajo son presididos por un juez de carrera, acompañado de dos asesores, uno representante de los empleadores y otro representante de los trabajadores.

En la tradición francesa, el Consejo de los "Hombres Buenos"¹ está compuesto de dos empleadores y de dos trabajadores, un juez letrado interviene solamente en la hipótesis en que los magistrados no logren ponerse de acuerdo, es decir, muy raramente.

En Alemania, el Tribunal del Trabajo está integrado a una estructura especializada en todas las instancias. En efecto, sobre el Tribunal del Trabajo (*Arbeitsgericht*) se encuentra el Tribunal del Trabajo de "Land" (*Landesarbeitsgericht*), compuesto de un juez profesional y de dos jueces honorarios, que no son necesariamente juristas, y que son elegidos entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores. La jurisprudencia es unificada, en la instancia suprema, por el Tribunal Federal Alemán del Trabajo (*Bundesarbeitsgericht*), que sesiona con la siguiente composición: tres magistrados de carrera, acompañados de un asesor patronal y de un asesor sindical.

* Este trabajo corresponde a la transcripción de la conferencia que el autor expuso con fecha 25 de agosto de 2005, en el seminario "Actualización sobre la Reforma Procesal Laboral", organizado por la Facultad de Derecho de la Universidad del Desarrollo.

¹ N.T.: Magistratura del Trabajo, conocido también como Juzgado de lo Social.

Francia, en cambio, cuenta con una jurisdicción especializada del trabajo sólo en primera instancia. Los fallos del Consejo de los "Hombres Buenos" pueden ser remitidos a la Corte de Apelaciones, compuesta exclusivamente de jueces letrados. El fallo de la Corte de Apelaciones puede ser atacado a su vez ante la Corte de Casación, la que, como la Corte de Apelaciones, está compuesta en su totalidad por jueces de carrera.

En Suiza cada cantón posee sus propias reglas de organización del poder judicial. Procederemos a continuación a examinar el caso de Ginebra, que mezcla las reglas del sistema germano con las del sistema francés. La jurisdicción del trabajo está regida por la "Loi sur la juridiction des prud'hommes, juridiction du travail",² en vigor desde el primero de marzo del año 2000.

En primera instancia se encuentra el Tribunal de los "Hombres Buenos", compuesto de cinco magistrados (alternando tres empleadores, dos trabajadores; tres trabajadores y dos empleadores). El tribunal no es presidido por un juez de carrera, no obstante, el presidente debe poseer un título que acredite sus competencias jurídicas.

Cada tribunal corresponde a un "grupo" de actividad, cinco en total. Así el presidente de cada grupo (o su suplente) presidirá un tribunal. Los grupos corresponden a actividades diferentes, así el primero se refiere, en términos generales, a la construcción y la industria, el segundo, a la hotelería, el tercero corresponde al turismo, el transporte, la agricultura y el comercio (no alimentario), el cuarto, a la administración (se entiende por ésta los bancos, seguros, y sociedades de servicios), y por último en el quinto grupo, profesiones diversas entre las que podemos citar a modo de ejemplo las profesiones médicas, las jurídicas, las artísticas, la prensa, la informática y la economía doméstica.

Es posible recurrir del fallo del Tribunal de los "Hombres Buenos" ante una Corte de Apelaciones, compuesta de un juez de carrera, aconsejado por dos asesores empleadores y dos asesores trabajadores, los que no tienen necesariamente (y en la práctica rara vez) competencias jurídicas particulares.

La sentencia de la Corte de Apelaciones puede a su vez ser vista, si es necesario, por el Tribunal Federal, compuesto exclusivamente por jueces de formación.

En consecuencia, el sistema ginebrino es análogo al sistema francés en el sentido que el tribunal, en primera instancia, no es presidido por un juez de carrera, y asimismo, la más alta instancia nacional, el Tribunal Federal, está compuesto exclusivamente de jueces profesionales.

¹ Dicha Ley puede ser consultada, en su versión en francés en el sitio Internet: <http://www.geneve.ch/legislation>, rúbrica Recueil systématique genevois (RSC), E 310.

En cambio, como en Alemania, la segunda instancia cantonal está compuesta de un juez de carrera y de asesores patronales y sindicales.

Finalmente, y sobre otro aspecto, es un hecho que las jurisdicciones del trabajo en Europa se caracterizan por su diversidad. Así podemos constatar que en Francia dichas jurisdicciones conocen solamente de litigios entre las partes del contrato individual de trabajo, en cambio en Alemania conocen además de aquellos que se producen entre empleadores u organizaciones de empleadores de una parte y uno o varios sindicatos de la otra parte. Los litigios relativos a la Seguridad Social no son de la competencia de las jurisdicciones del Trabajo.

El procedimiento

En el Tribunal de los “Hombres Buenos” en Ginebra el proceso comienza por una tentativa de conciliación. La persona que ejerce el cargo de conciliador tiene un título al menos equivalente al de quien ostenta el cargo de presidente del tribunal (es decir, que certifique que cuenta con ciertos conocimientos jurídicos). El conciliador trata de lograr un acuerdo entre las partes, es por ello que está habilitado, si es pertinente, a dar las instrucciones necesarias para que el expediente sea completado. Las audiencias de conciliación se realizan a “puertas cerradas”.

Las partes comparecen personalmente, pudiendo ser asesoradas por un familiar, un abogado o un mandatario calificado profesionalmente. Excepcionalmente el presidente del tribunal puede autorizar a una parte a ser representada por estas mismas personas. En el caso de una sociedad, ésta puede ser representada por un miembro de su personal; el representante debe contar con los poderes necesarios para transigir.

No obstante haber aumentado estos últimos años, el número de expedientes resuelto ante el conciliador no es considerable. La tasa de éxito en la conciliación es hoy en día de aproximadamente un 21%.

Si la conciliación fracasa, el expediente es transmitido de oficio al tribunal. En la práctica este último recibe una demanda detallada acompañada de piezas. La parte demandada es autorizada a responder a la demanda dentro de los treinta días siguientes a la conciliación. Las partes pueden igualmente solicitar la audiencia de testigos, los cuales, según las causas, pueden ser numerosos. En general el tribunal se esfuerza para no audicionar más de tres o cuatro testigos por parte, no obstante, si las circunstancias lo justifican, puede recibir un número mayor. El acta de la audiencia es particularmente importante, ya

que servirá de base no solamente al fallo de primera instancia, sino también, a menudo, a la decisión de la instancia de apelación. Las declaraciones de los testigos son resumidas, estando cada parte habilitada a pedir al presidente completar el resumen que consta en el acta (la cual es leída al final de la audiencia) en caso de omisión.

En principio, son las partes las encargadas de aportar las piezas que les parezcan pertinentes. Sin embargo el tribunal puede, de oficio, exigir al empleador o al trabajador que produzca documentos considerados como útiles para resolver el litigio. igualmente, corresponde a cada parte designar a sus testigos, no obstante, el tribunal puede, de oficio, convocar a un testigo cuyo testimonio le parezca necesario.

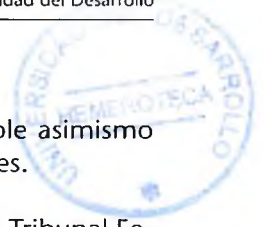
En todas las diligencias los magistrados son asesorados por un actuario (*greffier*), quien recibe los escritos, procede a las citaciones y es el encargado de tomar el acta de las audiencias, que le es dictada por el presidente del tribunal. El actuario es un jurista, es en dicha calidad que puede intervenir en las deliberaciones del tribunal, en las cuales, a menudo, ejerce una importante influencia. Dentro de sus competencias se cuenta igualmente la de redactar el fallo.

Una gran parte de los litigios es liquidada en una o dos audiencias. Algunos procesos sobre problemas complicados o cuyo valor (litigioso) es importante, requieren a veces más audiencias. En promedio, el procedimiento ante el Tribunal de los "Hombres Buenos" dura entre ocho y doce meses. El tribunal se esfuerza asimismo en lograr la conciliación de las partes, lográndolo en un número no menor de causas. **El porcentaje de causas resueltas por conciliación es de un 12% ante el Tribunal de los "Hombres Buenos" y de un 6% ante la Corte de Apelaciones.**

Ante la Corte de Apelaciones las partes pueden alegar los hechos y el derecho. Sin embargo, el apelante debe indicar en su escrito los puntos sobre los cuales solicita que la investigación de los hechos sea completada. Naturalmente debe indicar en qué critica la aplicación del derecho por el Tribunal de los "Hombres Buenos", sin embargo, la Corte de Apelaciones es libre de aplicar las reglas que una u otra de las partes no hubiese invocado.

Las diligencias adicionales posibles para completar los hechos, siendo limitadas ante la Corte de Apelaciones, se realizan en general en una sola audiencia, muy raramente en dos.

El número de fallos del tribunal apelados ante la Corte de Apelaciones es bastante elevado, representa un 33.67% de las causas falladas por el tribunal en el 2003, y un 45.58% en el 2004. Es necesario precisar que un tercio de los fallos



apelados son confirmados por la Corte de Apelaciones. Es posible asimismo que la Corte de Apelaciones logre una conciliación entre las partes.

Finalmente, el fallo de la Corte de Apelaciones es apelable ante el Tribunal Federal. Este último no examina, en principio, los hechos, salvo si su constatación puede ser considerada como arbitraria, es decir, como evidentemente insostenible en vista del expediente. El Tribunal Federal está facultado, en cambio, para pronunciarse libremente sobre el derecho.

El porcentaje de fallos remitidos al Tribunal Federal es de aproximadamente un 20%, lo que es relativamente bajo.

El procedimiento ante el Tribunal Federal es rápido. En principio dicha jurisdicción comunica su decisión dentro de los cuatro a seis meses que siguen a la presentación del recurso. Se ha podido constatar una notable mejoría en los últimos años sobre este punto, ya que en el pasado podía ocurrir que un procedimiento ante el Tribunal Federal durase uno o dos años.

La ley no prevé un plazo para fallar. En efecto, la duración de los procedimientos no puede depender de una disposición legal, sino del número de jueces y colaboradores de estos últimos, así como de la organización de los tribunales.

Podemos decir así que en Ginebra la oralidad juega un rol importante en los Tribunales del Trabajo. En efecto, aunque en la primera y segunda instancias los escritos y las piezas presentadas por las partes permiten establecer una gran parte de los hechos pertinentes, queda la audiencia de los testigos, que en muchos casos resulta esencial en la resolución de puntos definitivos.

Como en todo el mundo, en Europa las jurisdicciones del trabajo están sobrecargadas. En Suiza las posibilidades de apelación o de recurso ante una instancia suprema son limitadas por el valor litigioso, si este último no sobrepasa los 30.000 CHF (aproximadamente 11.600.000 pesos chilenos), en principio el Tribunal Federal no examina nuevamente la aplicación del derecho; interviene solamente si la decisión atacada es manifiestamente insostenible. En Alemania, el recurrente puede apelar a la instancia superior sólo si el fallo cuestionado contiene la autorización de recurrir, o si la instancia superior autoriza el recurso, lo cual hace solamente en la medida en que el caso presente una cuestión de derecho importante o si las jurisprudencias de los tribunales inferiores son divergentes.

Actualmente en Estados Unidos hay una tendencia a la expansión de la mediación y el arbitraje de conflictos individuales de trabajo. Según la American Arbitration Association, el 85% de los casos remitidos a la mediación son arre-

glados por un acuerdo y no por una decisión judicial. Por otra parte, el arbitraje de los conflictos colectivos juega un rol importante, incluso en los sectores no cubiertos por una convención colectiva, la legislación favorece el arbitraje de los litigios individuales. En Europa, la mediación y el arbitraje de conflictos individuales son raros. Tienen un lugar muy importante tradicionalmente en cambio en el derecho colectivo.