

La reforma al procedimiento contemplado en el Código del Trabajo¹

(Referencia a las Leyes N° 20.022, 20.023 y 20.087)

Héctor Humeres Noguer

Director del Departamento

Derecho de la Empresa

UNIVERSIDAD DEL DESARROLLO

Profesor Titular Derecho del Trabajo

y de la Seguridad Social

UNIVERSIDAD DEL DESARROLLO

UNIVERSIDAD DE CHILE

Deseo agradecer en primer término a la Universidad del Desarrollo por la oportunidad que me ha brindado de poder exponer ante un público tan calificado mi pensamiento en relación a una materia de tan alto interés, tanto doctrinario como práctico, como lo es la Reforma Procesal Laboral en actual desarrollo.

Quisiera comenzar esta exposición señalando que desde hace un tiempo existe clara conciencia entre los especialistas a nivel nacional de que los actuales juzgados laborales se encuentran claramente desbordados en su capacidad para enfrentar el gran volumen de procesos que les toca conocer, lo que arroja un balance, diría, deplorable, porque lo que sienten los trabajadores y también los empleadores es que nuestra justicia laboral es ineficiente, lenta, tardía, burocrática. Los juicios demoran entre dos y tres años, y eso se debe, fundamentalmente, a la sobrecarga anotada, porque los juzgados del trabajo tienen sobre 8.000 causas ingresadas al año. Ustedes se dan cuenta que eso desborda cualquier juzgado del trabajo y significa que hoy en día las estadísticas están indicando que el 25% de las causas terminan con sentencia, un 15% en conciliación y un 60% en archivo. Que solo un cuarto de las causas ingresadas terminen con sentencia definitiva o que más de la mitad de las causas sean archivadas implica claramente que la gente se aburrió de litigar y no quiso seguir con el juicio, lo que constituye un síntoma inequívoco de que algo está mal. Pero además de lo anterior, se cuenta con un procedimiento antiguo, por escrito, que no facilita la tramitación rápida y eficaz de los juicios laborales.

¹ 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.

Lo anteriormente anotado provocó que el año 2000 se citara a un “Foro para la Reforma de la Justicia Laboral”, en el cual participaron mas de 50 personas entre académicos, jueces, ministros de Corte, personeros de los Ministerios de Justicia y del Trabajo, connotados especialistas, bajo la mirada atenta del gran profesor y tratadista Patricio Novoa, que en paz descanse, y quien le dio su brillo y sello especial a estas labores. Se trabajó en él durante dos años, con un gran respeto por las naturales diversas posiciones, no siempre convergentes, pero que en definitiva permitieron realizar un trabajo bastante fructífero.

¿Qué propuso el foro? En definitiva, propuso reformas en materias orgánicas, técnicas y procedimentales.

En las materias orgánicas, en las cuales estuvimos todos de acuerdo, se concluyó que lo más relevante era aumentar fuertemente la cantidad de juzgados del trabajo y recalco ahí la palabra cantidad sustancial, porque al intercambiar ideas se concordaba en que, por lo menos, deberían existir unos 80 juzgados laborales para tener la tranquilidad de que un juicio laboral pudiese tramitarse en forma expedita. Existen parangones en el mundo, en especial con el procedimiento español.

España tiene una mayor población activa que Chile, pero cuenta con 330 juzgados laborales, para un juicio muy similar al nuestro; nos debería estar indicando algo dicha cifra, cuando estamos intentando instaurar un sistema similar en nuestro país, con apenas un poco más de 40 jueces.

Esta idea de generar una cantidad de juzgados suficiente tuvo absoluto consenso; ella fue recogida en la Ley N° 20.023, al establecer tribunales especiales de cobranza. Al extraer la cobranza judicial de cotizaciones y traspasar a juzgados especiales esta gran carga burocrática que perturba la marcha del juzgado del trabajo común, se colabora fuertemente con la posibilidad de acelerar la expedición de los juzgados laborales.

En las materias técnicas se planteó la creación de unidades administrativas para descargar a los jueces de un trabajo mecánico y burocrático que a nada conduce y les resta el tiempo que ellos deben utilizar en agilizar los juicios y emitir las sentencias respectivas; también se hizo gran hincapié en aumentar la capacitación de los jueces, aspecto en el que todos estuvimos acordes.

Es sabido que todos debemos capacitarnos constantemente y yo creo que los jueces laborales van a requerir una profunda capacitación para enfrentar este nuevo desafío; yo agregaría algo: no solamente los jueces, también nosotros –los abogados–, ya que el manejo de un juicio oral en materia laboral es absolutamente diverso a lo que estamos acostumbrados aquí en Chile.



Tuve suerte de presenciar recientemente en Madrid y Barcelona, comisionado por la OIT, audiencias de juicios laborales orales (unas 40 causas más o menos), y pude constatar que el rol que tiene un abogado en esa clase de juicios es notoriamente distinto al que estamos acostumbrados aquí en Chile; es una versión activa, el abogado interroga directamente a los testigos, al deponente y sobre sus espaldas recae gran parte de la audiencia. Es, pues, un gran desafío el poder adecuarnos a esta clase de juicios; las simulaciones efectuadas en Chile en relación a esta clase de juicios han permitido verificar que se trata realmente de un cambio extraordinario y yo creo que es un tema en el cual nosotros, como abogados, si queremos colaborar con la justicia, debemos tener mucha conciencia de este fenómeno.

En materias procedimentales, se optó por un procedimiento concentrado, vale decir, salir de lo escrito y pasar a lo oral, de acuerdo a las nuevas corrientes que hay hoy día en materia de procedimiento, no solamente en lo laboral, también en lo penal, en familia, y se avecina en lo civil. Hoy día todo va hacia lo oral; creo que por dos motivos: por la rapidez (celeridad) y por la cercanía que provoca con los justiciables (inmediación).

Hay que acercar la justicia a la gente, porque la gente no entiende muchas veces lo que nosotros los abogados hacemos ni lo que estamos haciendo, y ello acarrea desconfianza; muchas veces no nos creen, porque no saben, no entienden lo que pasa y yo creo que el juicio oral tiene esa gran ventaja: acerca el procedimiento a la gente, la gente entiende mucho más cuando está en un juicio oral, que cuando está en uno escrito, y yo creo que la rapidez, si es que se implementa bien, también es una ventaja, no solo para los trabajadores. Yo creo que la empresa del mundo actual requiere también rapidez, requiere celeridad, no están los tiempos hoy día para ver, justamente, esos periodos de largas discusiones en tribunales; el tiempo es hoy en día un bien muy escaso, a todos nos hace falta, a todos; como consecuencia, a la empresa también le interesa, creo yo, un juicio rápido.

Ya habíamos comentado la preferencia por la concentración, lo que se traduce en juntar la prueba, en lo posible, en una o dos audiencias; debo señalar que existieron dos posiciones, ya que algunos estaban por una audiencia, y otros estaban por dos. Pero de todas maneras la idea era concentrar en no más allá de dos audiencias la prueba, no como ocurre hoy en día, que tenemos entre tres y cuatro comparendos, y al final transcurre demasiado tiempo.

Concentrado y rápido, la celeridad, esto significa que el juez tiene facultades extraordinarias, el juez tiene un rol activísimo en un juicio oral, ya no es un espectador, como hoy día, detrás de un escritorio, que entra y sale de la sala; aquí él va a estar presente, va a manejar el juicio, él deberá conducirlo, trans-

formándose en un actor relevante en materia del juicio y va a poder eliminar actuaciones inconducentes o las que él estime dilatorias, sin que las partes puedan decir nada a este respecto.

¿Cuáles son las particularidades de este nuevo procedimiento a base de los principios que ya he señalado?

A. Como ya se dijo, teníamos en la contestación de la demanda la opción de hacerlo escrito u oral. La mayoría optó por la respuesta de la demanda oral; otros pensábamos que lo escrito sigue siendo fundamental para dejar establecido cuáles son las pretensiones de las partes.

B. En materia de audiencias ya señalé que un sector pensó que lo más adecuado era tener una sola audiencia de contestación, conciliación y prueba de inmediato, que es lo que hasta ahora a lo menos refleja el proyecto. Otro sector pensó, por otros motivos, que lo más adecuado era tener dos audiencias: una de contestación y conciliación y una segunda prueba, en un sistema muy parecido al hasta hoy día vigente en nuestro Código del Trabajo, con la idea clara de que el juez tuviera la ocasión de efectuar una adecuada conciliación y enseguida fijar el auto de prueba y dar la oportunidad de que las partes vieran sus medios de prueba para cubrir una segunda audiencia. Ello difiere de lo planteado por el Proyecto, que plantea que en la misma audiencia las partes tienen que llegar con sus pruebas, sin saber cuáles serán esos puntos de prueba, ya que los podemos imaginar, pero no lo sabemos con certeza. Esa es una pequeña, pero gran diferencia.

C. Además, se analizó el tema del acta de la audiencia, lo que es un problema complejo, ya que el juicio oral se refleja en una transcripción que se hace a un documento escrito, y no hay mucho acuerdo en lo que "ese documento" debe llevar; a saber, ¿un simple resumen?, ¿sólo algunas razones? Desearía comentar brevemente mi experiencia española: me llamó la atención que al lado del juez se instalara un funcionario a tomar nota y él hace el acta, y yo pedí ver el acta, y les puedo señalar que el acta es sumamente críptica, tenía entre 10 a 15 líneas después de dos horas de discusión que duró la audiencia ante el juez.

Yo me acerqué a uno y pregunté cómo fallaba, porque realmente no entendía como de un acta tan pequeña el podría recordar todo lo que pasó en la audiencia, porque ella no se graba. Y me dijo: bueno, es que yo tomo mis notas; entonces el juez español tiene él sus propias notas a base de las cuales emite sentencias. Me parece bien, por último, que él tenga su propio apoyo y lo haga. La respuesta es ¿y las partes? ¿Cómo pueden hacer un buen recurso el día de

mañana si las actas que tienen de comparendo no dan suficiente constancia de lo que ocurrió en ese minuto?

En el foro se planteó la posibilidad de que un mecanismo que se utiliza en otros países, consistente en una grabación automática, la que se transcribe a un computador. En consecuencia, la tecnología está. Pero hay temas de costos de por medio, ya que es bastante costosa; pero creo que estaríamos de acuerdo en que el acta fuera siempre lo más fidedigna posible, pues en caso contrario, estamos perdiendo esa constancia de gran importancia en el juicio.

D. En materia de recursos en la apelación hubo concordancia que debían restringirse, porque se ha hecho mucho uso y abuso del recurso, eso es evidente, pero no hubo acuerdo en si debía ser eliminado totalmente, o bien si dejarlo, pero con bastantes restricciones. Ha prosperado en el proyecto la posición más radical, siguiendo la línea de la reforma penal, pero debe tenerse presente que el juicio del trabajo no es igual que el penal, ya que aquí no tenemos fiscales, jueces de garantía y toda una serie de mecanismos de control accesorios que están durante el juicio; hay jueces solamente y por eso justamente se comentó la posibilidad –que no prosperó– de la instauración de un juzgado colegiado; vale decir, con tres jueces, porque al menos existiría un control mutuo de lo que está pasando en ese minuto en el pensamiento y aprehensión de los hechos por personas diversas, que es distinto a que ello lo haga un solo juez.

En lo relativo a la casación en la forma, se señaló que tenía escasa aplicación, por lo que era necesario restringirla al máximo posible y dejar abierta la posibilidad para que la Corte de Apelaciones lo hiciera de oficio, como ocurre hoy en día muchas veces en causas laborales; en cuanto a la casación en el fondo, se concordó en la necesidad de mantenerla solamente por infracción de ley que influyera en la parte resolutive de un fallo, ya que la importancia que realmente tenía era para unificar la jurisprudencia, que es un asunto que a nosotros los laboristas nos pena constantemente, porque tenemos en la Corte de Apelaciones una Sala Laboral que no siempre es la misma, pero sí en la Corte Suprema afortunadamente, aunque su jurisprudencia a veces no es seguida en forma tan acuciosa en las otras instancias.

Es un tema difícil, pero muy relevante, porque especialmente nosotros, los abogados, tenemos que saber aconsejar a los clientes en cuanto a la línea a seguir.

E. En relación al daño moral y los derechos fundamentales, tuvimos bastantes discusiones, pero en definitiva prosperó como idea que fuera el mensaje original al Parlamento, señalándose que ya no bastaba con que hoy el juzgado acogiera el daño moral en muchas causas, sino que debía establecerse como

algo formal para que las partes pudieran reclamar; ello en sí era un punto relevante en materia de derechos fundamentales, ya que pese a la existencia del recurso de protección, se manejó en ese instante la posibilidad de instaurarlo en forma amplia. De hecho, la decisión en el Mensaje para el Parlamento fue ampliarlo a la mayoría de los derechos fundamentales, política que fue rescatada mediante una instancia especial en materia laboral, llamada "tutela de los derechos fundamentales".

Lo expuesto anteriormente fue lo que el Foro señaló, y lo que se entregó al Gobierno después de dos años de trabajo, y éste lo propuso en su Mensaje al Parlamento; esa reforma se plasmó en tres proyectos de ley, hoy en día, las leyes 20.022 y 20.023 y está el Mensaje actualmente en el Senado, en la Comisión de Trabajo. Se espera que de aquí al 9 de septiembre evacúe su informe a la Comisión y siga su trámite Parlamentario.²

Examinemos a continuación esta reforma. La Ley N° 20.022, que fue publicada en el Diario Oficial el 30 de mayo de 2005, aumentó la cantidad de los jueces del trabajo –no los juzgados– a 40 y estableció 9 Juzgados de Cobranza; debe observarse el articulado transitorio que tiene esta ley y que señala que de estos 40 jueces van a entrar en vigencia 27 juzgados de jueces laborales y 7 de cobranza previsional el 1° de enero del 2007.

Llama un poco la atención esta circunstancia, porque la verdad es que hoy día tenemos 20 jueces del trabajo y vamos a pasar, realmente, a tener 27, con un juicio oral que es mucho más demandante de tiempo para el juez. Quisiera establecer aquí una primera impresión, porque aparece aquí el real talón de Aquiles de esta reforma. Estimo, y lo digo sinceramente, con el debido respeto, que si no vamos a hacer una buena reforma, más vale que no la hagamos; sería preferible reformar por último el actual procedimiento, pero no cometer el error de instaurar un sistema insuficiente que cree grandes expectativas en los justiciables y que después esto fracase; esa constituiría una solución más mala que lo que hasta hoy día tenemos; este es un tema que yo creo debería preocuparnos.

Chile es un país en vías de desarrollo, pero ustedes conocen las cifras de lo que se ha invertido en la reforma procesal penal, y al compararlas con lo que se pretende asignar a la reforma procesal laboral, producen consternación; no se explica por qué siempre la Justicia del Trabajo es tan falta de recursos en nuestro país, por qué tenemos juzgados tan mal habilitados, gente mal pagada, juicios que no corresponden. Pero al examinar esta reforma, se tiene la clara

² N. del E.: A la fecha de esta exposición, la actual Ley N° 20.087, a que alude el expositor, se encontraba en tramitación. Con fecha 3 de enero de 2006, se publicó en el Diario Oficial su articulado, señalando un período de vacancia legal en su vigencia a partir del día 1° de marzo de 2007.

sensación de que nos quedamos cojos, que no estamos partiendo bien; quizá sería preferible reformar éste de buena manera, pero no hacer una reforma nueva, con grandes ilusiones de que esto va a cambiar, si realmente no va a ser así. Ello puede ser bastante más deficiente desde ese punto de vista, ya que si bien la intención puede ser muy buena, resulta más que evidente que son escasos los 9 Juzgados de Cobranza judicial instaurados en todo Chile, lo que nos lleva a pensar que este cambio no es lo que realmente necesitamos para implementar en buena forma un cambio de esta envergadura. Nos parece, simplemente, fuera de lugar.

A su turno, la Ley N° 20.023, publicada en el Diario Oficial un día después, el 31 de mayo de 2005, modifica la ley de cobranza judicial N° 17.322 y el Decreto Ley N° 3.500. Se instauró para agilizar los juicios de cobranza de cotizaciones previsionales, tema de gran interés; en ella se hacen más expeditas las notificaciones, se implanta la solidaridad para los subcontratistas, se les otorgan atribuciones directas a las instituciones administrativas, se la da por primera vez al trabajador la facultad de accionar directamente contra el empleador moroso para obtener el cobro de sus cotizaciones impagas, todo lo cual nos parece un adelanto bastante notable.

También se otorgan facilidades administrativas para que las entidades cobren judicialmente; existen aquí aspectos relevantes que deseo resaltar: la opción que tendrá el juez de retener en Tesorería impuestos a devolver al empleador moroso para imputarlos a esta cobranza de cotizaciones; vale decir, habrá un cruce de información entre Juzgado y Tesorería para rescatar esos dineros y aplicarlos a las cotizaciones impagas.

En cuanto al último proyecto, el relativo al procedimiento en sí, y que se encuentra a la fecha en trámite parlamentario, tiene más de 100 artículos; ha tenido una larga tramitación, y algunas cosas han salido del proyecto original, otras se han incorporado, pero yo creo que en general va bien, aunque en mi opinión le falta un periodo de maduración.

Los principios en que concordó en su oportunidad el Foro Laboral, y que hemos comentado precedentemente, se manifiestan de la siguiente manera en este proyecto de ley:

- a) Concentra todas las actuaciones en una sola audiencia.
- b) La demanda que hace un trabajador se notifica a la parte demandada, la que va a tener que hacer una minuta y acompañarla al juzgado 5 días antes, a lo menos, de la audiencia; éste va a concurrir a la audiencia y va a responder verbalmente, en ese minuto el juez constatará si existe conciliación, y si no la

hay, va a tomar la prueba de inmediato. La audiencia va a ser pública, pudiendo asistir cualquier persona que lo desee, no como hoy día, que ustedes saben bien que entran las partes junto a sus abogados.

El juez tiene que presidir personalmente la audiencia; en este punto el legislador está siendo extremadamente fuerte y hay causal de nulidad del juicio. Asimismo, se comprende en el proyecto de ley³ que el secretario de los juzgados de jurisdicción común podría subrogar al juez en un juicio laboral. En este punto deseo acotar que esto ya nos ocurrió en Chile anteriormente, con consecuencias nefastas, lo que no hace aconsejable repetirlo. También se encuentra facultado el juez para requerir antecedentes, los que él estime pertinentes, esto es, cualquier antecedente que la ocasión amerite, sin ninguna limitación, ninguna, y puede además decretar medidas precautorias o cautelares inclusive antes que se ratifique la demanda al demandado, lo cual es una cosa bastante especial hoy día en nuestro procedimiento. De todo lo actuado en esta audiencia deberá levantarse un Acta de Registro, lo que se establece sin mayores detalles en cuanto a la forma de materializarlo.

c) La demanda escrita: esta demanda escrita que presenta el trabajador al tribunal se puede notificar a las entidades de seguridad social cuando se cobren cotizaciones previsionales, para que la respectiva entidad previsional (AFP, Isapre, Fonasa, Mutua CCAF, AFC, etc.) se haga parte del juicio del trabajo y coadyuve al trabajador a cobrar lo que se le debe por parte del empleador moroso. El juez además puede decretar la caducidad de la acción de forma inmediata, si estima que está fuera de plazo, y lo que es más notable, el juez puede advertir a la parte demandante que su demanda adolece de defectos; en consecuencia se la puede corregir. Deseo hacer notar que se trata de un juicio con abogado, no nos estamos refiriendo a aquel litigante que comparece por su cuenta, aquí hay un abogado presente, pero el juez está autorizado a enmendar de oficio las demandas de los trabajadores.

Asimismo, y como lo señalé anteriormente, sin esperar la contestación, el juez puede declarar medidas cautelares, o de resguardo hacia los trabajadores. A continuación, la parte demandada debe ingresar una minuta con alegaciones cinco días antes del comparendo de rigor, esta minuta tiene importancia porque va a predeterminar la contestación oral que después el demandado hace en la audiencia, vale decir, se está entregando con antelación a la audiencia, por requerimiento del juez y la contraparte, lo que va a constituir la defensa y los planteamientos a efectuar en la audiencia posterior, por lo que la defensa oral que se haga posteriormente en la misma audiencia deberá ceñirse a la minuta.

³ Ídem nota anterior.



d) Luego, en la audiencia misma el demandado contesta oralmente, a base de la minuta que se entregó con anterioridad; el juez puede fallar en forma inmediata las correcciones al procedimiento, no como ocurre hoy en día muchas veces, que quedan para definitiva, después de haber tramitado todo el juicio. De esta forma el Juez puede resolver de forma inmediata, que es lo que todos anhelamos que se haga, y es lo que realmente corresponde si queremos contar con una justicia expedita.

e) En cuanto a la prueba, la oportunidad para rendirla es la audiencia a la que me he referido; en ella, el juez va a fijar los puntos de prueba, lo que admite solo la interposición de un recurso de reposición, y eso es inapelable, no tiene ninguna otra alternativa; se va a acompañar lista de testigos y se puede llevar a cabo la confesión también en la audiencia. La pregunta que nos surge es cómo se entera la parte demandada y cuáles van a ser los medios de prueba que va a utilizar, porque, insistimos, se puede vislumbrar qué va a ocurrir en la audiencia, pero no se tiene la certeza, no se sabe cuál es el pensamiento que tiene el juez con precisión y qué me va a decir en esa audiencia, respecto a los puntos de prueba.

Como se ha señalado, el juez puede requerir información, pero ¿cómo? ¿a quién? A entidades públicas, a las empresas o cualquier otra persona natural o jurídica, cualquier antecedente que él estime que contribuye a aclarar la materia en discusión; esta facultad no conoce ningún límite, está expresado así, tal cual, en el proyecto, siendo muy interesante ver qué va a ocurrir con este tema en la jurisprudencia, ya que las facultades que el juez tiene al respecto son extraordinarias, y de su decisión no existe reposición ni apelación posible.

La prueba confesional es directa, como ya lo señalé, con un rol activísimo del abogado, y también del juez, entre los dos podrían interrogar al deponente, sin que haya pliego, porque las preguntas son abiertas, no existiendo una instancia en la que se pueda señalar cuáles son las preguntas, sino que ello se realizará según se vaya produciendo el interrogatorio; así, se irán aumentando las preguntas o derivándolas hacia otro sector que se crea de interés, siempre que esté vinculado con la materia del juicio, lo cual decidirá el juez.

En materia de testigos, hay que señalar que se reduce notablemente la cantidad, cualquiera sea la materia o envergadura del juicio, sólo 4 testigos por cada parte, no como hoy día, que son 2 por cada punto de prueba, con lo que se les restringe sustancialmente, y el juez puede decidir que no se interroge a algún testigo si él estima que es inconducente para la causa; si no está vinculado o si las partes están tratando de eludir el tema, puede prescindir de la prueba testimonial; además los testigos no son tachables en juicio laboral. Respecto a los juicios por término de los servicios, se reitera la tesis de que el empleador

debe acreditar primero los hechos motivo del despido –invirtiendo aquí el peso de la prueba–, lo que implica que el demandado va a comenzar probando si lo que él dijo en la carta de despido es o no efectivo.

Las partes podrán hacer también observaciones a la prueba, en forma oral, no como hoy día, en que ellas se realizan por escrito, y el juez va a apreciar la prueba igual que hoy en día, de acuerdo a la sana crítica, en eso no hay cambios ni hay ninguna alteración; luego, esta prueba va a ser reproducida en un acta –circunstancia que ya se ha comentado en sus alcances– señalándose en el Proyecto que ella debe dar cuenta del lugar, fecha, discusión de las partes, un resumen de la conciliación, de las alegaciones y una relación circunstanciada de los instrumentos de la prueba, pero sin ser más explícito, y éste es un punto que llama la atención, porque es muy relevante para los derechos de las partes el poder contar con un sistema que otorgue la mayor confiabilidad en este aspecto.

f) La sentencia debe ser dictada por el Juez que presidió la audiencia, no hay más alternativa; si ese juez por algún motivo no puede hacerlo, debe iniciarse el juicio de nuevo, hay que retroceder en el tiempo y rehacer el proceso, porque se da mucha importancia a que el Juez haya presidido la audiencia y haya tomado conocimiento exacto de lo que ocurrió en la sala.

La sentencia, que se dicta en la misma audiencia o dentro de decimoquinto día, tiene consideraciones que no las voy a relatar aquí, porque son muy parecidas a las que se conocen hoy día y se aplican en nuestra legislación, con una pequeña diferencia: el juez tendrá que señalar los preceptos constitucionales, legales o de tratados internacionales ratificados por Chile o los principios de equidad en que se funda el fallo. Los principios de derecho están enunciados en doctrina, tanto común como laboral, pero será interesante verificar cuál será el orden de prioridad que seguirá el Juez del Trabajo al respecto. ¿Se va a ceñir al Código Civil? ¿Va a seguir un orden o priorizará un principio de derecho o un principio de equidad en que se funda el fallo? Esto es un tema que debería preocuparnos, porque se ignora cuáles son los principios que él manejará; quizás en doctrina conocemos los principios, pero ¿dónde están los que gozarán de prioridad en su aplicación? ¿Cuáles serán los que utilizará el juez para fundamentar el fallo? Es un tema complejo, tanto más si, como ustedes podrán apreciar más adelante, las sentencias definitivas no son apelables.

g) En materia de recursos, acerca del recurso de apelación, el Proyecto⁴ no dice nada, pero se tiene la impresión de que esa sentencia de la Corte de Apelaciones es recurrible de casación ante la Corte Suprema, pues sí se aplica

⁴ Ídem nota 2.

en forma supletoria el Código de Procedimiento Civil y estando la causal adecuada, parece que podría interponerse el recurso. La ley no lo prohíbe, pero es un tema en el cual habrá que aguardar la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema. Se puede así apreciar que, en materia de recursos, hay un cambio bastante importante en relación a lo que hoy día existe como práctica en un juzgado laboral.

h) En cuanto a procedimientos especiales, el Proyecto⁵ refiere tres de ellos: el de tutela, el monitorio y el referente a la aplicación de multas. En el de tutela laboral, se establece para que los trabajadores puedan resguardar los derechos fundamentales que les corresponden, vale decir, que están contenidos en la Carta Fundamental. Debemos recordar que tenemos vigente en Chile un recurso de protección que tiene el mismo destino, por ende, la pregunta que podríamos hacernos es si quizá lo que está ocurriendo es superponer un nuevo procedimiento sobre la materia. El Mensaje del Proyecto⁶ era bastante amplio en este aspecto, ya que en él figuraban prácticamente todos los derechos referidos a las garantías, pero hoy día, después de algunos acuerdos celebrados en el Parlamento, debe señalarse que ellos son exactamente los mismos que están protegidos por el recurso de protección, de lo que surge válidamente una interrogante: ¿valdrá la pena tener dos procedimientos exactamente iguales para el mismo objetivo? Quizás sí, porque hay una pequeña diferencia, como ustedes lo podrán notar luego, pero es un tema que debe analizarse en profundidad, ya que lo que señala el Proyecto de Ley⁷ es que, interpuesta la denuncia por tutela, no es posible interponer el recurso de protección, vale decir, no se pueden ejercer las dos opciones simultáneamente.

También se puede iniciar el procedimiento por actos discriminatorios. ¿Cuáles son esos? Los que están contemplados en el artículo segundo del Código del Trabajo; existe allí un catálogo bastante amplio al respecto, que ha crecido en el transcurso del tiempo y puede que siga creciendo. Aquí está quizá la diferencia con el recurso de protección, ya que en caso de despido, señala el Proyecto,⁸ cuando se estime que éste obedece a una violación de derechos fundamentales, se puede interponer denuncia por tutela, y mientras esté vigente dicho juicio de tutela, se suspenderán los plazos por despido injustificado; y si dicho procedimiento le es adverso al trabajador, le renacerá a éste su derecho a tener un juicio por despido injustificado.

Se debe, además, realizar una mención adicional: cuando exista despido por causa de tutela laboral y el juez falle a favor del trabajador, este podrá optar

⁵ Ídem nota 2.

⁶ Ídem nota 2.

⁷ Ídem nota 2.

⁸ Ídem nota 2.

entre la reincorporación o el pago de una indemnización. Cuando opte por la reincorporación, el demandado deberá pagarle todas las remuneraciones desde el día de despido hasta el día de reintegro. Como se puede apreciar, si el juicio se extiende en el tiempo, estamos hablando de una cantidad ingente de recursos, y si el trabajador opta por el de la indemnización por año, el juez de la causa le fijará una indemnización adicional, la que puede fijarse entre 3 a 11 meses; con ello, se está prácticamente duplicando el monto de la indemnización; en conclusión, el tema de los derechos fundamentales y juicio de tutela, creo yo, es un tema central en el Proyecto, muy relevante.

También se debe hacer notar que la legitimación activa para esta denuncia de tutela pertenece desde luego al trabajador, lo que parece obvio, pero también tiene dicha legitimación el sindicato o la entidad sindical correspondiente, y la tiene también, actuando de oficio, la Inspección del Trabajo, la cual además puede emitir un informe, el que goza de presunción legal de veracidad.

El tribunal además puede aplicar también un procedimiento muy sumario, breve, rápido, porque se trata de reponer un derecho fundamental. El tribunal puede así suspender los efectos del acto impugnado, vale decir, puede reincorporar al trabajador a la empresa, lo que le otorga un ligero aire de inamovilidad, ya que por esta vía se determina que el trabajador se reincorpore de inmediato a la empresa. Se debe hacer notar, asimismo, que aparte de la reincorporación y el pago de la indemnización, el juez, si la empresa se niega a acatar, le puede fijar una multa de 100 a 150 UTM, que la puede reiterar hasta que cumpla.

El tribunal, además de aplicar las multas a las que me he referido, remitirá copia a la Inspección del Trabajo, para que quede constancia en la hoja de vida de la empresa y sea publicada cuando sea menester; en consecuencia también tenemos aquí una sanción moral importante para la empresa infractora, y ya no es solamente el dinero lo que está en juego en relación a esta materia, es bastante más que eso.

En lo referente al procedimiento monitorio, este procedimiento no estaba originalmente en el proyecto; fue incorporado en la tramitación parlamentaria y se aplica a las causas por despido cuya cuantía no exceda de 4 ingresos mínimos, hoy en día, \$ 510.000. Es, por consiguiente, un juicio de poca monta, mirado desde el punto de vista global, pero para muchas pequeñas y medianas empresas –que son la gran mayoría de los empleadores de este país– no es de tan poca monta; para muchos de ellos éste va a ser un juicio importante.

Este juicio monitorio se inicia con una conciliación obligatoria en la Inspección del Trabajo, en el juzgado, por lo que nos encontramos aquí con una mezcla entre la Administración y el tribunal; las partes son llamadas a una conciliación

a la Inspección, y si esto fracasa, remitirá los antecedentes al juez del trabajo, quién los examinará y citará a una audiencia donde acogerá o desechará la demanda. Sin más, en consecuencia, podría encontrarse una empresa con la situación de que si no concilia en la Inspección del Trabajo, los antecedentes van a ser remitidos al juez, quien la va a condenar; en ese instante el demandado puede interponer un reclamo en contra de esa sentencia del juzgado y allí tendrá lugar el juicio monitorio propiamente tal, de una sola audiencia de conciliación y prueba dentro de decimoquinto día.

Al parecer alguien pensó que esto podía implicar una cierta exageración y permitieron que se pudiese interponer un recurso de nulidad. Si así no fuere, en realidad la indefensión aquí para el demandado podría ser importante, el que no tendría mucho que hacer, ya que al no haber conciliación y teniendo la presentencia posiblemente en contra, tendría muy pocas posibilidades de revertir el proceso.

En cuanto al reclamo por multas, éste se realiza en audiencia única –siguiendo los parámetros ya señalados–, y la sentencia que se dicta es inapelable, lo que pondría fin a las discusiones que hemos tenido los laboristas en cuanto a si esta sentencia es inapelable; el juez va a determinar la procedencia de estas multas, en una audiencia única de conciliación y prueba. Establece el legislador aquí algo muy importante: la responsabilidad subsidiaria para los ejecutivos de la empresa, lo que representa una innovación. Hasta hoy día se la conocía solamente en materia de cobranza previsional –en relación a lo informado en las planillas de cotizaciones–, lo que puede ocasionar que los que en definitiva paguen sean los ejecutivos de la empresa, quienes responden en forma subsidiaria de esta multa y se aplica contra toda reclamación de la resolución de la Inspección del Trabajo.

Quisiera ahora hacer unas breves reflexiones para tratar de enriquecer el debate de los puntos tratados; para eso quisiera referirme primero al debate parlamentario, dejando constancia que muchas entidades concurren a la Cámara de Diputados y al H. Senado y consta en las actas que ninguna de ellas se opuso a legislar, lo que hay que hacer presente, pues significa que se produjo un consenso a nivel de país en cuanto a que el sistema requería de un cambio.

Entre los aspectos tratados en el curso del último tiempo, resalta el relativo a querer otorgarles competencia a los jueces de policía local para conocer de las causas laborales; esto lo acoto porque recuerdo que durante el año 1966 se promulgó en Chile la mal llamada “Ley de Inamovilidad”, en la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile se llevó a efecto un foro similar a éste, comentando esta ley, la cual en su artículo sexto señala que se les otorga com-

petencia a los jueces de policía local para conocer de las materias que dicha ley regula en los lugares donde no exista juzgado laboral. Durante el debate, una persona que estaba en el fondo de la sala pidió la palabra, se identificó como juez de policía local y rogó porque eliminaran esta norma, por estimarla aberrante, señalando al efecto que los jueces de policía local no estaban capacitados ni contaban con la infraestructura ni personal necesario como para enfrentar este tipo de causas.

Parece que este comentario nunca llegó a ciertos oídos parlamentarios, ya que entre ellos se ha visto a varios convertidos en acérrimos defensores de esta idea, que están planteando entusiastamente entregar otra vez competencia en estas causas a los jueces de policía local; para ilustrar esta iniciativa, opté por investigar cuáles son las clases de causas de que conocen los jueces de policía local, y son nada menos que 47 leyes; no les voy a leer la descripción correspondiente a cada una de ellas, pero les puedo asegurar que se trata de un listado variopinto, en el que hay de todo. Aun más, al tratar de este tema con el Presidente del Instituto de Jueces de Policía Local, éste me señaló que tenían pendientes más de 300.000 denuncias por infractores de las autopistas; señalando, además, que hay mucha diferencia entre un juez de policía local de Santiago y uno de regiones, en las que el juez concurre a su despacho dos mañanas por semana y tiene una sola persona que trabaja con él.

Estimo que este punto no puede ser admitido. Perdónenme, estamos postulando una reforma para tener juicios especializados, no jueces que estén conociendo estas importantes causas como referencia solamente, sin contar que sería necesario dar una real y efectiva capacitación a más de 300 jueces en el país.

Se trató también el tema de la sala especializada en la Corte de Apelaciones; si ustedes indagan un poco, constatarán que hoy día existe un proyecto de ley en el H. Senado, del 14 de julio de este año, justamente vinculado con la especialización de las salas en la Corte de Apelaciones, y ahí se dice claramente lo siguiente: "en las Cortes de Apelaciones en que funcionen 2 o más salas, podrán ser éstas divididas en salas especializadas, correspondiendo a cada Corte, mediante auto acordado, establecer las formas de la distribución de las materias bianualmente; en estos casos, los ministros serán asignados a cada sala por el Presidente de la Corte atendiendo particularmente a su experiencia, preparación y capacitación en las materias correspondientes. Se considerará especialmente para estos efectos el haber servido como jueces de letras especiales y acreditar la participación en cursos de especialización en ambos casos, según la materia que se trate"; en los interinatos y suplencias se acude a los mismos y luego se hará la misma referencia al caso de los abogados integrantes. ¡Bravo! Ojalá este proyecto prospere, porque realmente clama el

cielo tener salas especializadas en la Corte, hoy día rotan todos los ministros todos los años, alguno de ellos sabe más de laboral que otros, algunos menos, lo que se traduce en una variedad de criterios muy grande, lo que se traduce en que la sala falló A hoy día y mañana falló B, sin que haya ninguna diferencia, salvo los integrantes.

También se comentó la posibilidad de perfeccionar el principio de concentración, otorgando competencia a los secretarios de los juzgados; estimamos que tampoco es la vía de solución en este minuto. Cuando se hizo así años atrás tuvimos un retardo en los procesos laborales gigantesco, los secretarios no sabían laboral, no tienen por qué saber tampoco, no es su área de especialización

En relación al impulso de oficio, me parece bien, pero esto que el juez le corrija la demanda al demandante que tiene abogado, parece una pequeña falta de equidad que no corresponde, porque para ello está el abogado. Por la misma vía podría exigirse que se le corrija al demandado también; el juez no está para esto, sus facultades son acelerar el juicio, pero los abogados nos tenemos que hacer responsables de lo que estamos haciendo y estamos contratados para hacer un buen trabajo. En caso contrario, puede suceder que se dé lugar a una multiplicidad de demandas de formato, para que ingresen rápidamente al juzgado y ahí el juez las corrige; creo que no es el sentido de la ley y no ayuda a que los abogados respondan por su trabajo.

Respecto a la contestación de la demanda, parece que hay que dar la oportunidad al demandado para responder por escrito, ya que éste queda demasiado ceñido por el tema de la minuta, de la que no va a poder salir.

Es necesario velar por los derechos de las partes, porque al contestar la demanda en forma oral pueden quedar vacíos, los que se traspasarán luego al acta de la audiencia, en la que también puede producirse una equivocación y no quedar constancia exacta de las peticiones o defensas formuladas, o es insuficiente, por lo que parece preferible que se vuelva a la respuesta por escrito.

Esto se encuentra además engarzado con el tema de la audiencia, tema del cual también parece más aconsejable que sea una primera audiencia de contestación y conciliación, en la que se fijen los puntos de prueba, y una segunda, que puede ser muy rápida, en la cual vengan las partes con su medio de prueba y se rinda como corresponde la prueba. Ello cooperaría fuertemente a la certeza, y a la facilidad para establecer los hechos, y que en definitiva las partes no se vean perjudicadas por alguna acción apresurada.

Pareciera que en materia de celeridad hay que dar una segunda vuelta al Recurso de Apelación, por lo menos en lo tocante a los derechos fundamentales;

también debería revisarse lo concerniente al recurso de nulidad, cuyo fallo no es recurrible, porque pueden surgir graves injusticias y pareciera que lo importante, en definitiva, es obtener una jurisprudencia uniforme, y ello no se va a lograr si estas causas no tienen la oportunidad de ser concordadas por la Corte Suprema, salvo el caso en que se establezca que existe una jurisprudencia discrepante, lo que parece una medida sana, pero no es la única.

En cuanto al procedimiento monitorio, pareciera que indudablemente aquí hay que hacer algo, ya que sobre todo en el caso de las pymes pueden ser tremendamente afectadas con juicios pequeños, pero que sumados son de envergadura para ellas; aparece aquí un desequilibrio en las partes. Está bien resguardar la buena fe y la celeridad, pero también la igualdad ante la ley –que es nuestro gran principio–, y pareciera aquí estar afectada.

A propósito de la buena fe, están establecidos los resguardos por los derechos de los trabajadores, y surge una pregunta; ¿y los empleadores? ¿No tienen derechos? ¿Esos no existen? No están, pareciera que estuviéramos frente a una omisión respecto a la igualdad de las partes, porque pueden ser muchas las causas que están vinculadas con derechos fundamentales. Así, por ejemplo, el trabajador podría el día de mañana invocar que el empleador le causó un agravio psíquico a su derecho fundamental de usar el computador, aunque estuviese navegando por la Internet por simple entretención, porque eso es parte de la privacidad –según lo ha dictaminado la Dirección del Trabajo–, porque han asimilado los correos electrónicos a la correspondencia privada. Pregunta: ¿y el empleador no tiene ningún derecho sobre esa herramienta, sobre el uso y utilización de esa máquina que es de su propiedad? ¿no le pertenece a él, como un esmeril, un serrucho u otro elemento de alguna empresa? ¿Por qué la diferencia? Pareciera que aquí hay un vacío respecto a los derechos de los empleadores.

Respecto a la nulidad del despido, también pareciera que hay que estudiarla un poco más, ya que todas las personas vinculadas con una empresa saben que cuando se rompe la relación laboral, la inamovilidad no es la solución, es muy difícil recomponerla forzosamente; por ello pareciera ser más aconsejable optar por la indemnización, que además aquí está, pero a diferencia de la antigua ley de inamovilidad, el que elige aquí no es el empleador, es el trabajador, él tiene en sus manos decidir si se reincorpora o, mejor, se indemniza; es un cambio bastante importante.

En relación a las multas por prácticas antisindicales, ellas constituyen un hecho muy relevante, desde luego porque se aplican a una multitud de cosas, y en segundo lugar porque el monto del piso donde se aplican sube notablemente, en un 1000%, porque de 10 UTM se alza a 100 UTM; surge entonces la pre-

gunta ¿qué justifica una alza de esta naturaleza?, ¿hay muchas multas impagas hoy día?, ¿se portan tan mal los empleadores? ¿necesitamos recursos?

En lo concerniente a la parte orgánica y su financiamiento, ustedes pueden apreciar que los recursos que están asignados a la reforma laboral son ostensiblemente inferiores a los de la reforma procesal penal y a los de la de familia; pareciera, entonces, que cualquier comentario al respecto está de más. Por ello cabe también preguntarse si el país realmente quiere o no reformar la Justicia del Trabajo, porque con esta cantidad de recursos ello es imposible. ¿Qué justifica tan abismal diferencia? ¿O los trabajadores o las miles de empresas del país no merecen un buen trato? Pareciera que no admite ninguna discusión, inclusive la Corte Suprema lo ha dicho tajantemente que esto es insuficiente, pero ella lo único que podrá hacer de aquí al año 2007, cuando se instalen los 9 juzgados de cobranza previsional, es pedir que se acelere el proceso de instalación.

Este es un punto de fondo, y pareciera que debe insistirse que si esto no cambia, mejor sería posponer la reforma, porque honestamente el resultado puede ser nefasto; en efecto, con sólo 27 Jueces y con audiencias que duren en promedio –cuando el caso sea fácil– una hora, si no dos, el sistema va a estar más colapsado que hoy día. Ello será así aunque derive la cobranza, lo que implicará que la gente común vea aun más distante la justicia de lo que la ve hoy día, y eso es un grave problema. El tema se ha planteado tímidamente y ha salido en los periódicos algunas veces, pero no se ha visto un debate en serio en este punto; la Justicia Laboral merece que se le otorgue un trato a lo menos igual a la de Familia, ya que quizás pueda concordarse en que el tema penal tiene más de relevancia, por la libertad de las personas, pero es difícil comprender cómo lo laboral puede quedar tan tremendamente postergado, una vez más.

También es de hacer notar el real rol que debe asumir la Dirección del Trabajo en el proceso monitorio, ya que no se divisa por qué aún se insiste en que ella cumpla funciones paternalistas en relación a los trabajadores, cuando han cambiado las cosas en Chile; en general, el trabajador hoy día es bastante responsable, conoce bastante bien la ley y es capaz de luchar por sus derechos personalmente, y si no está en condiciones de hacerlo, podrá el juez pedir la intervención de la Inspección del Trabajo respectiva.

Les pido sinceras disculpas por haberme excedido en el tiempo asignado, pero el tema es muy apasionante, pero deseo finalizar trayendo a la memoria aquí una frase de nuestro gran jurista don Andrés Bello, que decía en el Mensaje de nuestro gran Código Civil que “yo no presumo ofreceros bajo estos respectos una obra perfecta; ninguna tal ha salido hasta ahora de las manos del hombre,

pero no temo aventurar mi juicio enunciando que por la adopción del presente proyecto se desvanecerá mucha parte de las dificultades que ahora embarazan la administración de la justicia en materia civil; se cortarán en su raíz gran número de pleitos y se granjeará tanto mayor confianza y veneración de la judicatura, cuanto más patente se halle la conformidad de sus decisiones a los preceptos legales". Pareciera que no debiéramos olvidarnos de este mensaje que nos dejó el ilustre sabio, porque hay mucho en juego en esta reforma.

No ha existido una reforma de esta envergadura en materia procesal laboral en las últimas siete décadas; han existido algunas modificaciones, pero nada tan relevante; no debe dejarse pasar esta ocasión, es una responsabilidad del Gobierno, del Parlamento y de todos nosotros cooperar para tener adecuada justicia laboral, porque si no tenemos una adecuada justicia laboral, los justiciables la sentirán cada vez más lejana, y no podemos olvidar que la paz social constituye un bien sumamente relevante, no solamente en materia laboral.

Termino recordando al ilustre Maestro Mario La Cueva, quien recogiendo una frase de una obra de Luigi Pirandello sentenciaba que "vivir sin temores es el destino del hombre" y la justicia laboral indudablemente debe colaborar vigorosamente en ese afán. Hago votos porque obtengamos el necesario consenso para que esta reforma sea la adecuada y tengamos una Justicia Laboral como se lo merece de verdad nuestro Derecho Laboral.