

Análisis Laboral N° 17

Publicaciones 2002

El Desafío Pendiente: La imprescindible Reforma de la Judicatura Laboral

Rodrigo Morales

Noviembre 2002

C 03 - 00925

**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**

Publicaciones 2002

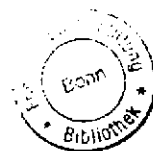
Análisis Laboral N° 17

**El Desafío Pendiente:
La imprescindible Reforma de
la Judicatura Laboral**

Rodrigo Morales
Abogado Laboralista

Noviembre, 2002

Página Web: www.fes.cl



C 03 - 00925

| | |
|---|-----------|
| Introducción..... | 3 |
| A.- BREVE HISTORIA DE LA JUSTICIA LABORAL CHILENA..... | 4 |
| A.1. Primer periodo..... | 4 |
| A.2. Segundo periodo..... | 6 |
| A.3. Tercer periodo..... | 7 |
| A.4. Cuarto periodo..... | 7 |
| B.- DIAGNOSTICO DE LA JUSTICIA LABORAL..... | 9 |
| C. PROPUESTAS IMPULSADAS POR EL FORO PARA LA | |
| REFORMA DE LA JUDICATURA LABORAL Y PREVISIONAL..... | 13 |
| C.1. La Jurisdicción Laboral..... | 14 |
| C.2. La Competencia de los Tribunales..... | 14 |
| C.3. Los Principios del Proceso..... | 14 |
| C.4. La Acumulación de Acciones y Autos..... | 16 |
| C.5. La Comparecencia en Juicio..... | 17 |
| C.6. Las Costas Judiciales..... | 17 |
| C.7. Las Notificaciones..... | 17 |
| C.8. Las Medidas Precautorias y Prejudiciales..... | 17 |
| C.9. La Prescripción de Derechos y de Acciones..... | 18 |
| D.- ASPECTOS COMPLEMENTARIOS QUE DEBERÍAN | |
| ABORDARSE..... | 18 |
| Recapitulando..... | 20 |

Introducción

El tema que nos convoca se origina en la percepción de la comunidad jurídica y de sus usuarios en torno a que el acceso a la justicia laboral y su funcionamiento, afronta serios problemas de equidad y de efectiva vigencia del derecho.

Investigaciones sobre el tema anotan un hecho indesmentible: Los demandantes de esta justicia especializada deben aceptar la postergación de sus legítimas expectativas debido a lo extenso de los procesos y a las dificultades para concretar los derechos declarados en juicio.

Se plantea entonces la urgente necesidad de producir profundas transformaciones en el proceso y en la orgánica laboral judicial, de manera que las instituciones procesales respondan a la urgente necesidad social de brindar acceso a una justicia pronta y eficaz.

El Gobierno así lo ha entendido, estableciendo a mediados de año 2000 una instancia de estudio y reflexión denominada Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional, que convoca e integra a expertos de los más diversos ámbitos, magistrados de las Cortes de Apelaciones y Corte Suprema, del Ministerio de Justicia, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de la OIT, catedráticos de Universidades Estatales y Privadas, abogados de instituciones especializadas, tales como la Asociación Gremial de Abogados Laboralistas de Chile, de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, etc, organismo que ya emitió un acabado diagnóstico que refleja la culminación de una primera etapa de trabajo de esta instancia técnica.

Sobre la base de ese trabajo, se ha iniciado una segunda etapa, destinada a elaborar las propuestas específicas que deberán formar parte de una reforma estructural en este ámbito de la justicia, de forma tal que principios como la especialización, la inmediatez, la celeridad y la concentración sean definitivamente recogidos en nuestro procedimiento laboral y aplicados por nuestros Tribunales del Trabajo, tarea que el Sr. Presidente de la República, D. Ricardo Lagos, ha definido como una de sus prioridades en la Agenda 2002- 2004.

Para un mejor comprensión y evaluación del tema en examen, con el objeto de fijar un marco de referencia, conveniente es remontarse a los orígenes de esta judicatura, diagnosticar su estado actual, para después examinar las propuestas de la reforma.

A.- BREVE HISTORIA DE LA JUSTICIA LABORAL CHILENA.

Para efectos meramente informativos podemos distinguir cuatro etapas:

A.1. Primer periodo.

Se inicia el 8 de septiembre de 1924, cuando el Congreso Nacional en cuestión de minutos y ante el apremio militar, aprueba siete importantes leyes laborales: la Ley 4053, sobre Contrato de Trabajo de Obreros; la Ley 4054 sobre Seguro Obrero Obligatoria; la Ley 4055, sobre Accidentes del Trabajo; la Ley 4056, sobre Conflictos entre el Capital y el Trabajo y crea las Juntas Permanentes de Conciliación; la Ley 4057, sobre Organizaciones Sindicales; la Ley 4058 sobre Cooperativas y la Ley 4059 sobre Contrato de Trabajo de Empleados Particulares.

El antecedente de los citados cuerpos legales fue el proyecto de Código del Trabajo que el Presidente Arturo Alessandri Palma enviara al Congreso en 1921 y que se encontraba pendiente, correspondiendo, en general, a diversos Titulos o Libros de éste.

De este modo, la primera institución con caracteres de Tribunal Laboral se contiene en la Ley 4056 sobre los Conflictos entre Capital y Trabajo, denominadas Juntas de Conciliación que conocen de las controversias individuales y colectivas entre patronos y obreros, a raíz de la aplicación de la Ley de Contrato Obrero y de la Ley de Sindicatos. Estas Juntas se integraban por tres representantes de los empleadores y tres de los obreros, quienes conocían de las causas en única instancia y sus resoluciones debían cumplirse a través del juez de letras del departamento en que funcionaban.

A su vez, la Ley 4059 sobre Contrato de Trabajo entre Empleadores y Empleados Particulares, entregó la resolución de las contiendas que pudieren suscitarse a los jueces letrados del departamento en que el empleado prestare servicios, regulado por un procedimiento sumario. Situación alterada por los DL 188, de 1924 y 356 de 1925, refundidos en el DS. 216 de 1925, que estableció el nuevo texto de la Ley de Empleados Particulares y en que se dispuso que los conflictos que se produjeran entre las partes serían conocidos en única instancia por Tribunales de Conciliación y Arbitraje que funcionarán en las cabeceras de departamento.

Se integraban por un representante del Ejecutivo, propuesto por la Dirección General del Trabajo, de un empleador elegido por la Cámara o Asociación Nacional de Comercio del departamento y un empleado elegido por el Consejo Administrativo Departamental de la Unión de Empleados de Chile. Luego el DL 625 de 1925, estableció una segunda instancia radicada en la Junta de Previsión de Empleados Particulares. A ambos órganos se les otorgó la atribución de requerir el auxilio de la

fuerza pública para hacer cumplir sus resoluciones. Este conjunto de normas se refundieron en el DL. 857, de 1925.

A su vez, el DL 363, de 1925, creó los Juzgados de Menor Cuantía en las ciudades de Valparaíso (6) y Santiago(10), los que debían conocer y hasta la cuantía de \$5.000 de los juicios entre patrones y obreros, por el ejercicio de las acciones emanadas del contrato individual o colectivo regido por la Ley 4053 y de las denuncias y aplicación de multas por infracción a sus disposiciones; de los juicios que se promovieren entre patrones y asalariado que no sean obreros, por el ejercicio de las acciones emanadas de los actos y contratos regidos por la ley de empleados particulares e igualmente de las contravenciones y los actos destinados a burlar sus disposiciones; las cuestiones suscitadas por las leyes 4054 y 4057, sobre Seguro Obligatorio de Enfermedad, Invalidez y Vejez y de Organizaciones Sindicales, respectivamente.

El DFL. 2100, de 1927, crea los Tribunales del Trabajo. los que reemplazan y sustituyen a las Juntas Permanentes de Conciliación de los obreros y los Tribunales de Conciliación y Arbitraje de los empleados, como también los Tribunales de Vivienda que creara el DL 626, de 1925.

Así se establecen Juzgados de primera instancia y Tribunales de Alzada, de carácter administrativo, relacionados con el Ministerio de Bienestar Social e independientes del Poder Judicial.

La materia se determina en los conflictos entre patrones y obreros, entre empleadores y empleados y también entre arrendadores y arrendatarios, con un procedimiento abreviadísimo: demanda verbal o escrita, comparendo de contestación y prueba al octavo día de proveída la demanda, conciliación obligatoria, excepciones promovidas y falladas en la audiencia, sin ulterior recurso, inadmisibilidad de incidentes, termino del proceso de oficio, fallo dentro de tercero día, apelable dentro de idéntico plazo y si el patrono o empleador hubiere sido condenado, para aceptar el recurso debía consignarse el monto total a que fue condenado, mas un 5% para responder de las costas.

El Tribunal de alzada debía emitir sentencia dentro de tercero día de recibido el proceso en la Corte.

La ejecución, si procediera, era impulsada de oficio por el tribunal, sin audiencia del condenado, salvo para obtener facilidades o asegurar el pago o llegar a acuerdo con el ejecutante.

A.2. Segundo período.

En esta etapa se consolida la existencia y funcionamiento de los Juzgados Laborales, gracias a la dictación del Código del Trabajo, en el año 1931, uno de los hitos más importantes de la legislación social chilena.

Su Libro IV establece Juzgados del Trabajo, unipersonales, en aquellas ciudades que determine el Presidente de la República, con jurisdicción en el departamento en que funcionen.

Si no existe tribunal laboral, la jurisdicción la asume el juez de letras del departamento. Asimismo establece los Tribunales de Alzada del Trabajo, que tendrán su asiento en las ciudades que determine el Presidente de la República.

La tramitación se rige, en lo fundamental, por el DFL 2100, de 1927 y por dos procedimientos especiales: de denuncias de accidentes del trabajo y de denuncias por infracciones legales.

La Ley 5.158, de 1933, sometió a estos tribunales a la supervigilancia de la Corte Suprema, via recurso de queja previa consignación, obligación que fue suprimida por la ley 5.414, de 1934, sólo en esta materia.

Por Ley 7.726, de 1934, se sustituyeron los Tribunales de Alzada del Trabajo por las Cortes del Trabajo.

La Ley 11.987, de 1955, dispuso que la Judicatura Laboral pasaba a formar parte del Poder Judicial, aplicándose a su respecto el Código Orgánico de Tribunales.

El DL. 32, de 1973, dictado pocos días después que tomara el mando del país la dictadura militar, intervino la judicatura laboral estableciendo un Tribunal Especial para conocer de los términos de los contratos de trabajo, "que hayan sido caducado o lo sea en el futuro" que funcionaba en cada departamento y que estaba compuesto por el Juez del Trabajo y en aquellos departamentos que no existan tales jueces, por el Juez de Letras de Mayor Cuantía, que lo presidirá, por un representante de las Fuerzas Armadas y Carabineros de Chile, designado por el Intendente o Gobernador respectivo y por un Inspector del Trabajo, designado por el Director del Trabajo, que tendrá la calidad de relator y secretario del tribunal.

Cabe señalar que la dotación de tribunales del trabajo desde 1971 era de 32 tribunales de primera instancia y 3 Cortes del Trabajo. (Una en Valparaíso con jurisdicción entre Atacama y Valparaíso; una en Santiago, con jurisdicción entre esta ciudad y Talca y la última en Concepción, con jurisdicción desde Linares a Osorno.)

A.3. Tercer periodo.

Corresponde al tiempo que medió entre la vigencia del DL 3648, de 1981 y la de la Ley 18.510, de 1986.

En este lapso simplemente se suprimió la judicatura especializada, traspasando su competencia a la judicatura ordinaria civil, radicándose la segunda instancia en las Cortes de Apelaciones; a tal fin se derogaron las normas que permanecían vigentes del Código del Trabajo y de la ley 16.455, estableciendo un nuevo procedimiento.

A.4. Cuarto periodo.

Se inicia con el reestablecimiento parcial de los Juzgados del Trabajo, merced a la vigencia de la Ley 18.510, de 1986, a nivel de primera instancia, instalándose sólo 13 juzgados en todo el país, luego aumentados a 20

Propio es recordar que cuando se crea esta judicatura especializada en 1931, se crearon 31 Juzgados y en 1971, existían 32.

En esta última data en Santiago eran 10 y actualmente 9. En aquellos lugares que no existen juzgados especiales, el conocimiento y resolución de las causas sigue radicado en los tribunales civiles.

Decimos que es parcial porque la segunda instancia queda siempre bajo la competencia de las Cortes de Apelaciones.

A grandes rasgos la referida ley establece un procedimiento ordinario en que:

- Se exige el patrocinio de abogado para interponer la demanda;
- La contestación se hace por escrito y se dispone la realización de dos audiencias separadas, la primera de conciliación y de no producirse ésta, otra de prueba.
- El juez aprecia los elementos probatorios de acuerdo a las reglas de la sana crítica y se falla en derecho.
- Se determina que las notificaciones del proceso deber ser pagadas por las partes, con excepción de aquellos que gocen de privilegio de pobreza.

Por disposición de la ley 18.620, de 1987, se fija el nuevo texto del Código del Trabajo, integrando las normas de la ley 18.510 como Libro V.

La ley 18.250, de 1993, introduce nuevas modificaciones al procedimiento laboral, manteniendo en lo fundamental su estructura, salvo en que se dispone la gratuidad de las actuaciones para los trabajadores con ingresos mensuales inferiores a 5 Ingresos Mínimos, disposición que generalmente no se cumple.

- La demanda debe interponerse por escrito con patrocinio de abogado, la que debe ser notificada al demandado por un Receptor Laboral;
- La contestación debe efectuarse con patrocinio de letrado, dentro de 10 días hábiles y debe contener todas las excepciones y defensas;
- Recibida la contestación el Tribunal procede a fijar los hechos controvertidos, fijando una audiencia de conciliación y prueba para un día no anterior al octavo ni posterior al décimo quinto día, si no hubiere acuerdo en dicha audiencia se procede a recibir las pruebas ofrecidas por las partes y si ésta no fuere suficiente al efecto, debe proseguirse el trámite al día posterior;
- Terminado el lapso de prueba, las partes disponen de un plazo de cinco días para formular sus observaciones, vencido el cual, hayan o no ejercido su derecho, el Tribunal debe citar a oír sentencia;
- El fallo debe dictarse dentro de los quince días siguientes;
- En contra de la sentencia se concede recurso de apelación, que debe interponerse dentro de quinto día de notificado el fallo, debiendo el Tribunal remitir el proceso a la Corte, dentro de tercero día de planteado el último recurso. Este goza de preferencia para su vista y fallo, concediéndose a las partes el derecho a efectuar alegato.
- El fallo debe dictarse dentro del plazo de cinco días y éste puede ser objeto de recursos de casación para ante la Corte Suprema.

Se contempla también un procedimiento concentrado y breve, denominado de menor cuantía cuando lo disputado es inferior a 4 Ingresos Mínimos mensuales.

Junto al procedimiento ordinario y de menor cuantía, existen además numerosos procedimientos establecidos en las normas sobre organizaciones sindicales y negociación colectiva, cobro de multas, etc., en que especial mención cabe efectuar acerca del procedimiento ejecutivo especial sobre cobro de cotizaciones previsionales dispuesto por la ley 17.322 y por el artículo 19 del DL 3.500, que ha dado lugar a una inmensa cantidad de juicios y en que tiene singular importancia por la dictación de la ley 19.231, denominada Ley Bustos, que impide al empleador despedir a sus dependientes.

La ley 19.374, de 1995, dispuso que la Corte Suprema funcionará en Salas Especializadas, por lo que en lo que atañe a la materia laboral este tipo de controversias son resueltas por la Cuarta Sala.

B.- DIAGNOSTICO DE LA JUSTICIA LABORAL.

Para efectos de este análisis y para verificar la actual situación de los procesos laborales, nos referiremos especialmente a lo que ocurre en los Juzgados del Trabajo que dependen de la I. Corte de Apelaciones de Santiago, ya que estimamos que su realidad bien puede considerarse como representativa de lo que ocurre en otros lugares del país y por contar con datos estadísticos relativamente recientes, provenientes de su informatización.

La primera observación que corresponde efectuar es que la duración de la tramitación del proceso concebida en la legislación procesal, tanto en primera instancia como en segunda, no se acerca ni en lo más mínimo al breve plazo concebido por el legislador.

Teóricamente un juicio laboral no debería durar, en primera instancia, desde la interposición de la demanda y hasta la dictación del fallo, no más allá de 35 a 40 días hábiles y en Cortes de Apelaciones, hasta 2 meses.

En la práctica, como regla general, dura hasta 2 años y en segunda instancia varía desde 2 meses a 6 meses, sin considerar aún la intervención de la Corte Suprema, cuyo plazo es absolutamente aleatorio.

Incide en esta situación un factor relevante: el escaso número de tribunales que deben solucionar no sólo conflictos derivados del término de la relación laboral, sino que deben atender también el cobro de cotizaciones previsionales y de salud, los conflictos suscitados respecto a los incumplimientos de las leyes sindicales y de negociación colectiva, así como los ocasionados por la aplicación de la Ley N° 16.744, sobre Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, los derivados de las prácticas antisindicales, etc.

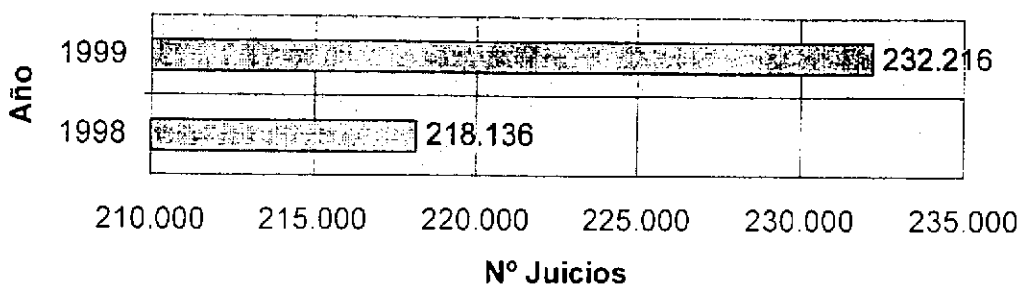
La progresión de las materias entregadas a la Judicatura Laboral en el tiempo ha aumentado, guardando cierta proporción con el aumento de la fuerza de trabajo

En cambio el sistema judicial desde 1971 se ha mantenido casi invariable, lo que a juicio nuestro ha producido prácticamente su colapso.

En primer lugar, debemos consignar que a nivel nacional, el volumen de juicios, tanto ordinarios como ejecutivos, de naturaleza laboral, se ha ido incrementando progresivamente en el tiempo, alcanzando el ingreso nacional de juicios laborales,

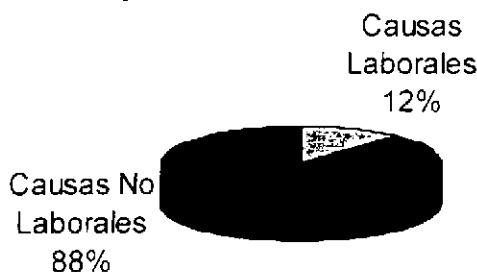
los años 1998 y 1999, a las sumas de 218.136 y 232.216, respectivamente, anotándose un incremento de un 6,45 por ciento de un año a otro.

Volúmen de Juicios Laborales Ordinarios y Ejecutivos a Nivel Nacional



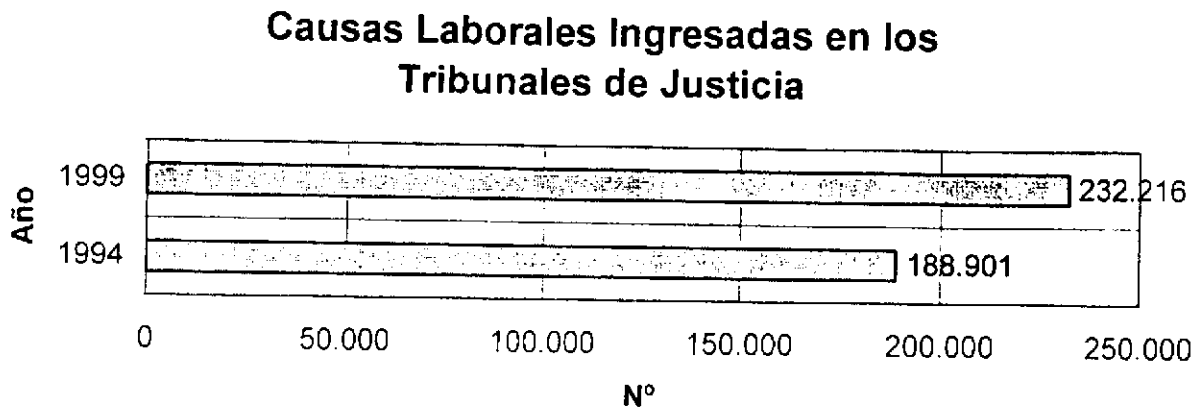
Cabe señalar además, que a nivel nacional, el ingreso de causas laborales representó un 12 por ciento del total de causas ingresadas durante el año en los tribunales ordinarios de justicia.

Representación Porcentual de Causas Ingresadas a Tribunales



Resulta entonces inequívoco, que el número de causas labores ingresadas en los tribunales de justicia ha mantenido un sostenido y permanente incremento a lo largo del tiempo, el cual ha debido ser absorbido por el mismo número de tribunales.

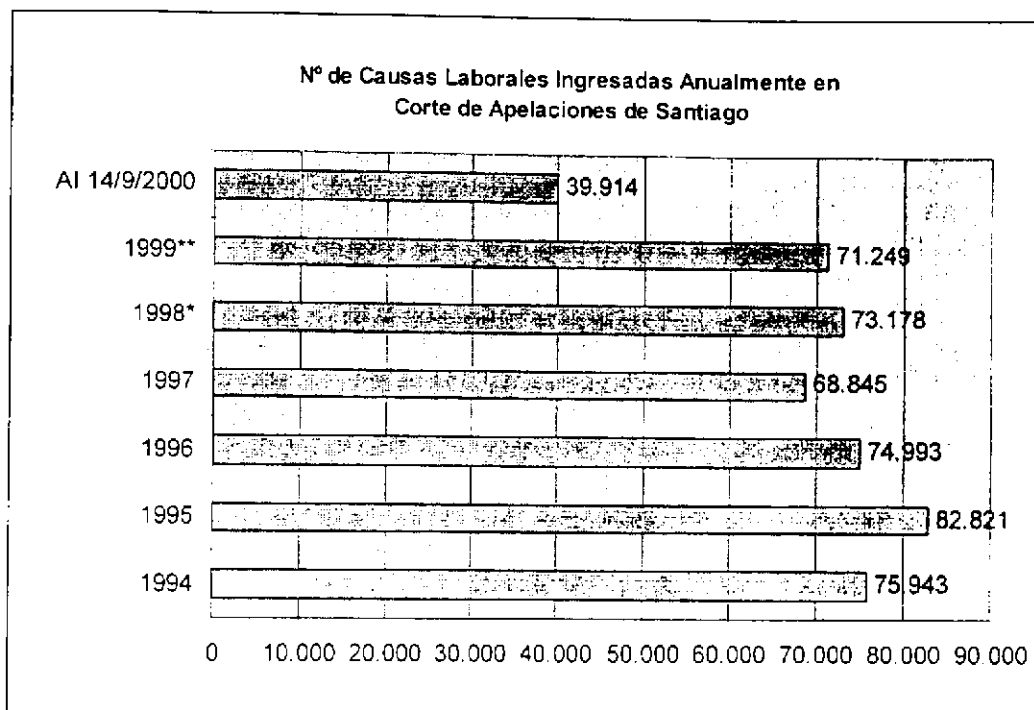
Tanto así, que comparados los números de ingresos anuales de juicios del trabajo entre los años 1994, en que se registraron 188.901 y 1999 en que se registraron 232.216, anotan un aumento de un 23,2 por ciento en cinco años.



Ahora bien, circunscritos los guarismos a los tribunales que dependen de la I. Corte de Apelaciones de Santiago, el número de causas laborales ingresadas presenta un comportamiento errático en el tiempo.

En efecto, el año 1994 el ingreso de causas laborales ascendió a 75.943, en 1995 se incrementó a 82.821, en 1996 disminuyó a 74.943, en 1997 disminuyó a 68.845, en 1998 aumentó a 73.178 incluido el nuevo juzgado de letras de Colina y en 1999 disminuyó a 71.249 excluido dicho juzgado.

Por último, debemos anotar que al mes de julio de 2000 el ingreso de causas laborales se empinaba a 39.914.



Pues bien, esos volúmenes globales de ingresos para los juzgados del trabajo dependientes de la I. Corte de Apelaciones de Santiago, derivan en no menos impresionantes volúmenes de causas ingresadas en cada uno de dichos juzgados.

De esta manera, de los nueve juzgados del trabajo de Santiago, durante 1998, el que tuvo más ingresos anotó 8.255 y el que menos 7.924, alcanzándose dentro de la jurisdicción un promedio de 8.072.

En el año 1999, el mayor ingreso por juzgado ascendió a 8.182 y el menor a 7.455, alcanzándose un promedio de 7.917.

Finalmente entre los meses de enero y julio de 2000, el mayor ingreso había alcanzado a 4.630 y el menor a 3.866, por lo que el promedio acumulado hasta ese mes alcanzaba a 4.435, esperándose en consecuencia un promedio anual de 7.602.

Enfrentando tal número de ingreso de causas, resulta obvio que dichos tribunales hayan visto enormemente congestionado el desarrollo de los procesos judiciales laborales que, a los ojos de los trabajadores, aparece como un sistema que ampara la inequidad y los obliga a llegar a acuerdos injustos, aunque el derecho sustantivo ampare sus pretensiones.

Dicho de otro modo, las normas de protección del derecho individual y colectivo desde el inicio de los gobiernos democráticos ha tenido importantes avances, cuyo mayor impulso ha recibido además con la ratificación a fines del año 1999, de los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación y sobre Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, respectivamente, progreso que no se refleja ni en la orgánica judicial ni en el procedimiento destinado a ampararlos.

Es en este contexto que la realidad nos obliga a promocionar, impulsar y concretar esta importante meta asumida por el Gobierno – Justicia Especializada y procedimientos ad hoc - imperativo que adquiere aún mayor importancia por la suscripción de tratados de libre comercio que requieren en el ámbito nacional del establecimiento de un sistema judicial rápido, eficaz, que solucione los conflictos laborales con la expedición que necesita una sociedad que se autocalifica de moderna y justa y que debe competir con otras en condiciones de equidad e igualdad.

A este respecto, no cabe duda alguna que ambos objetivos, mayor cantidad de tribunales laborales y procedimientos especializados, se encuentran íntimamente vinculados y relacionados, apareciendo como indisolubles, dependen uno de otro. No parece posible abordar uno sin el otro, por razones obvias.

Así como el establecimiento y modernización de la justicia criminal con el Nuevo Proceso Oral Penal implicó la creación y establecimiento de nuevos tribunales con un especial procedimiento, cuyo funcionamiento se ha planificado en forma progresiva y gradual, debido fundamentalmente a la real sustitución de un sistema en forma total, en el caso que nos ocupa teóricamente la situación es menor.

Se trata de extender el acceso a la justicia laboral, creando una mayor cantidad de tribunales, dotándolos de un procedimiento que cumpla con los principios formativos que lo conducen.

C. PROPUESTAS IMPULSADAS POR EL FORO PARA LA REFORMA DE LA JUDICATURA LABORAL Y PREVISIONAL.

Las siguientes materias cuentan con la aprobación de los estamentos que han laborado en el Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional.

C.1. La Jurisdicción Laboral

Se requiere la instauración de una justicia efectivamente especializada en todos los niveles.

Lo anterior supone juzgados de primera o de única instancia –según el tipo de proceso que se decida– con competencia exclusiva para conocer de los asuntos laborales y de seguridad social.

Un segundo nivel –que será o no segunda instancia según el modelo por el que se opte– debe revisar las resoluciones de los juzgados de la instancia.

Un tercer nivel ante la Corte Suprema de Justicia, actúa como tribunal de casación con el objeto de uniformar la jurisprudencia aplicable en materia laboral y de seguridad social.

La especialización debe también expresarse en términos orgánicos. El principio de unidad de jurisdicción en cuya virtud el poder jurisdiccional del Estado se radica en un solo conjunto de órganos públicos, debe armonizarse con la especialidad, en que el litigio laboral debe ser resuelto por una judicatura propia con jueces formados en el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

C.2. La Competencia de los Tribunales

El conocimiento de las controversias promovidas en el ámbito del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, corresponde a los tribunales especializados.

La competencia territorial se determina por el lugar de prestación de servicios, de la celebración del contrato o del domicilio del demandado, a elección del trabajador.

La competencia no podrá ser prorrogada por las partes.

C.3. Los Principios del Proceso

Se debe establecer la expresa consagración en la legislación procedimental, de los principios informadores del proceso en juicio del trabajo y de seguridad social.

a) Preferencia por la Oralidad

Corresponde a la tendencia predominante en las experiencias comparadas, por la cercanía que necesariamente se produce entre el tribunal y las partes, lo que hace que las actuaciones de la justicia y, en especial, sus resoluciones sean entendibles para los justiciables y redundan en la legitimación del sistema judicial, permitiendo además la consecución de los demás principios informadores del proceso laboral.

Pueden haber ciertas materias que aconsejen un procedimiento escrito o mixto.

b) Principio de Inmediación

Consecuencia necesaria del anterior, es el principio de inmediación que establece el contacto directo del tribunal con las partes y los medios de prueba, lo que favorece la formación en la convicción del Juez.

Esto implica reconocer en el Juez un papel rector dentro del proceso, asumiendo su dirección.

Se propone la nulidad insanable de la audiencia cuando ésta no se realiza en presencia del Juez.

c) Principio de Concentración.

El juicio debe desarrollarse en una o dos audiencias, con la condición necesaria de validez de la presencia del Juez.

La opción de doble audiencia, una seguida de la otra con escasa diferencia de días, permite concentrar la diligencia de conciliación previa y preparar la audiencia de prueba y de juicio.

Sólo excepcionalmente y por razones de imposibilidad material, puede suspenderse la o las audiencias.

El Juez debe citar para oír sentencia, dentro del más breve plazo.

d) Principio de Celeridad

La rectoría del Juez en el proceso está ordenada hacia la abreviación y celeridad del mismo, facultándosele para evitar toda dilación o su extensión a aspectos no relevantes del litigio. Asimismo, el Juez no admitirá pruebas inconducentes o actuaciones manifiestamente dilatorias como en el caso de la prueba confesional que se pida respecto de un importante número de demandantes.

e) Principio de Gratuidad.

La justicia laboral y de seguridad social debe ser gratuita para los trabajadores que carezcan de recursos para litigar.

Asimismo, los jueces deben velar para que las actuaciones que corresponde hacer en aquellas causas en las que los trabajadores gocen del privilegio de gratuidad, se realicen en la oportunidad y conforme al principio de celeridad.

f) Medidas Complementarias

Debe favorecerse el acceso de todas las personas en forma igualitaria a la justicia laboral y de seguridad social, la debida información en forma oportuna y con un lenguaje cercano acerca del estado de las causas.

C.4. La Acumulación de Acciones y Autos

Cuando de una misma relación laboral se desprendan dos o más acciones de diferente naturaleza –una ordinaria y otra ejecutiva– podrán interponerse en forma conjunta en un solo expediente bajo un mismo rol.

Si se tramitaren por cuerda separada y encontrándose en la etapa de cumplimiento incidental el cuaderno ordinario y aún estuviese pendiente el ejecutivo, a petición de parte podrán acumularse ambos cuadernos, ampliarse el embargo y proceder como si se tratase de una misma causa.

Podrá decretarse asimismo la acumulación de acciones ordinarias de varios trabajadores en contra de un mismo demandado, siempre que no implique retardo innecesario para uno de ellos.

El Juez siempre tendrá la facultad de desacumular las causas.

Si se opta por tribunales de ejecución, deberán adaptarse las medidas de economía procesal precedentes, conforme proceda.

C.5. La Comparecencia en Juicio

Las partes deben comparecer al juicio oral con patrocinio de un abogado.

Los consultorios jurídicos de los organismos de asistencia jurídica o los abogados de turno en su caso, representarán a los trabajadores que lo soliciten.

C.6. Las Costas Judiciales

Si el trabajador asistido por los consultorios de asistencia jurídica o por un abogado de turno obtuviere en el juicio las costas personales, éstas pasarán a dicha entidad o al abogado de turno que lo hubiere defendido, en su caso.

Las costas procesales deberán cubrir los gastos de los funcionarios del poder judicial y de los auxiliares de la administración de justicia que hayan actuado en el juicio, de acuerdo a arancel, sin que proceda de su parte cobro adicional alguno.

C.7. Las Notificaciones

El sistema de notificación garantizará siempre el derecho a la debida defensa, pero deberá practicarse por los medios más rápidos e idóneos, optándose por la simplicidad de la actuación procesal sin dilaciones.

Las notificaciones en el proceso se efectuarán por carta certificada, a excepción de la demanda. Para la notificación del fallo, el Juez, al término de la audiencia de prueba, citará a las partes a oír sentencia para fecha y día determinado, bajo apercibimiento de notificarse en su ausencia por el estado diario.

C.8. Las Medidas Precautorias y Prejudiciales

El Juez estará revestido de las facultades que le permitan decretar aquellas diligencias o resoluciones que aseguren el resultado del juicio.

También podrá decretar las medidas cautelares incluso prejudiciales bastando para ello acreditar razonablemente el fundamento del crédito que se reclama, sin necesidad de acreditar el estado de insolvencia. Para su alzamiento el demandado

deberá acreditar los medios con que estará en condiciones de responder al crédito demandado u ofrecer cualquier medida sustitutiva.

Notificada la demanda a persona jurídica, será obligación de su representante legal comunicar al tribunal cualquier modificación que se produjese respecto de su representada, sea por cambio de domicilio, de representante legal, o de todo otro hecho esencial que pueda afectar el resultado del juicio y el pago del crédito demandado.

Al notificar el fallo el Juez ordenará se practiquen las medidas cautelares, las que no se suspenderán por la interposición de recursos.

C.9. La Prescripción de Derechos y de Acciones

La caducidad como la prescripción extintiva de las acciones laborales y de seguridad social deberán sujetarse a plazos en lo posible comunes.

Se debe ampliar el plazo de caducidad en materia de reclamación por despido injustificado, improcedente o indebido, dado que lo que se cobra es el pago de una suma de dinero. Lo propio debe hacerse respecto de las remuneraciones por jornada extraordinaria de trabajo.

Asimismo, debe revisarse la prescripción de dos años, por las dificultades que se generan para el trabajador para deducir acciones mientras está vigente la relación laboral.

Sobre estos lineamientos fundamentales expuestos a grandes trazos, debe fundamentarse esta reforma global, esencial y prioritaria planteada como meta de este Gobierno.

D.- ASPECTOS COMPLEMENTARIOS QUE DEBERÍAN ABORDARSE.

Por último, me permito hacer presente dos observaciones atinentes al tema.

La primera dice relación con la debida preparación y capacitación que deben recibir los jueces y ministros a quienes les corresponderá ejercer la jurisdicción especial, que bajo nuestro punto de vista, bien puede ser afrontada a través de la Academia Judicial, instrucción que también deberían recibir los abogados litigantes y que parece imperiosa para evitar la desnaturalización del objetivo que se pretende.

Una segunda cuestión, también relevante a nuestro modo de ver, se refiere a la necesidad de delimitar con mayor precisión, la competencia, función y labor que la ley le entrega a la Dirección del Trabajo, órgano administrativo a quien el Estado le encomienda la interpretación, aplicación y fiscalización de los derechos laborales,

atribuciones y facultades que muchas veces se cuestiona ante la justicia, lo que entorpece y entorpece su actuar.

Ello aparte de la delimitación o consenso que se requiere, implica establecer una necesaria correlación permanente entre el órgano administrativo y la jurisdicción especial, como un ámbito de discusión e intercambio de opiniones dentro de las respectivas esferas de competencia, a título meramente informativo y referencial, atendida la ajenidad e independencia entre los poderes del Estado. Labor que hoy se desarrolla a través de charlas y seminarios en que la Dirección del Trabajo invita a participar a los citados jueces y que dada la voluntariedad no siempre origina los resultados que se pretende.

Deberíamos aprovechar en este ámbito la valiosa experiencia del Consejo Técnico Consultivo de la Dirección del Trabajo, creado por Resolución de su Directora Nacional, destinado a colaborar en la interpretación, difusión y progresiva aplicación de las Normas de la Reforma Laboral vigentes a contar del mes de diciembre del año 2001, en cuya integración confluyen abogados representantes de empresas y trabajadores, distinguidos académicos y especialistas en la materia que, a mi modo de ver, ha permitido consensuar materias conflictivas bajo un prisma común para su aplicación práctica.



Recapitulando

Si el Gobierno ha planteado como meta del periodo 2002 – 2004, la urgente necesidad de reformar la Judicatura Especializada, se hace necesario reforzar, definiendo con la mayor precisión posible, las atribuciones del órgano administrativo especializado para aminorar los conflictos de competencia con los tribunales, tanto mas cuanto que este nivel primario, permite solucionar rápida y adecuadamente los conflictos laborales, operando como un tamiz o cedazo que evita su paso al sistema judicial.

Paralelamente debe establecerse una mayor cantidad de tribunales, a todos los niveles, privilegiando la especialización y, consecuente con lo anterior, dotarlos de un proceso conducido por los principios formativos de vigencia internacional, precedentemente relacionados.

Esta decisión de fondo y de incuestionable envergadura no será posible si el Estado no destina los necesarios recursos para ello, como lo ha asumido al afrontar la Reforma Procesal Penal y que en todo caso estimamos que será menos cuantiosa, ya que por impulso de la aplicación gradual de dicho cambio, en la práctica existirán tribunales que verán disminuida su competencia – Juzgados del Crimen del sistema antiguo - los que podrían ser aprovechados al fin perseguido, acumulando causas en uno o varios de ellos, según sea necesario, para poder liberar a otros integrándolos como estructura a esta finalidad, lo que disminuiría costo de instalación.

Tampoco será posible si el Parlamento, como es su función principal como organismo representativo de la sociedad, no incorpora y asume como propio el imprescindible desafío de impulsar la Reforma de la Judicatura Laboral, como una necesidad social, urgente y prioritaria destinada a brindar la debida cobertura y protección de los derechos sociales a los actores involucrados en tan importante actividad, como es la que origina el trabajo, mas allá de cualquier debate ideológico, legítimo por lo demás.

**PUBLICACIONES
FUNDACIÓN FRIEDRICH EBERT, CHILE**

I. DEBATE SINDICAL

1. La flexibilización empresarial en Chile. Notas desde la perspectiva sindical, FES/CEM, Julio 1999
Malva Espinosa & Hugo Yanes
2. Globalización e integración. Las alianzas sociales del sindicalismo latinoamericano.. Junio 1999
Victor Báez
3. Full Employment in the EU within ten years, Marzo 1998
Fundación Friedrich Ebert, Instituto de Investigación, Departamento de Investigación de Política Exterior, Bonn, Alemania.
4. El Estado en la economía social de mercado. El modelo y la realidad alemana, Julio 1997.
Alfred Pfaller
5. El debate sobre la seguridad social en América Latina. La posición del sindicalismo de la región. Noviembre 1996
Jaime Ensignia
6. Chile y el Foro de Cooperación Asia-Pacífico (APEC) y sindicatos en los países asiáticos. Abril 1996
Hernán Gutiérrez/Gerhard Reinecke
7. Modelo económico e inserción internacional de Chile, Noviembre 1995
Eugenio Rivera
8. NAFTA-MERCOSUR y políticas sindicales, Agosto 1995
Mario Albuquerque/Gabriel Sanhueza
9. La experiencia del sindicalismo alemán en los procesos de negociación colectiva y el rol del Estado en la política social, Julio 1995
Ernst Breit
10. Política social e integración económica, Mayo 1995
Ernst Breit

II. ANÁLISIS LABORAL

1. Modernización de las relaciones laborales en el Chile actual, Mayo 1996
Malva Espinoza/Mario Velásquez/Emilio Morgado
2. Transición democrática y movimiento sindical en Chile, Mayo 1997
Adolfo Arrieta/Jaime Ensignia
3. ¿Un sistema a punto de desaparecer? La Seguridad Social en Alemania, Junio 1997
Alfred Pfaller
4. Dimensión Social de la Integración, Marzo 1998
Pablo Lazo Grandi
5. El Estado de Bienestar Alemán después de la Unificación, Abril 1998
Dr. Alfred Pfaller
6. El Mercosur: ¿Generador de Empleo?. Los mercados laborales en los países del Mercosur y Chile a la luz del proceso de integración, Junio 1998
Dr. Wolfram Klein
7. Problemas actuales y futuros del nuevo sistema de pensiones en Chile, Octubre 1998
Jaime Ruiz-Tagle

8. Género, flexibilización e inserción laboral femenina. una perspectiva sindical desde el Mercosur, FES/CEM, Julio 1999
Alma Espino
9. Reformas a las sistemas de pensiones en los países del Mercosur y Chile, Agosto 1999
Jaime Ruiz-Tagle
10. La dimensión social en el comercio mundial. Debate de las cláusulas sociales, de los códigos de conducta y sellos de calidad, Mayo 2000
Christoph Scherrer/Thomas Greven
11. La Seguridad Social de Salud en Chile: Análisis y Perspectivas, Mayo 2000
María Cecilia Acuña D.
12. La Salud Laboral en Chile. Logros y Asuntos Pendientes. Julio 2000
Magdalena Echeverría
13. Propuestas de reformas al nuevo sistema de pensiones en Chile. Agosto 2000
Jaime Ruiz-Tagle
14. Sistema de protección a cesantes. Enero 2001
Mario Alburquerque Fuschini, Mario Velásquez Pinto
15. Hacia una agenda sindical de género en el Mercosur. Octubre 2001
Malva Espinosa, Pablo Morris. FES-CCSCS
16. Mitos, Alcances y Perspectivas de La Flexibilización Laboral: Un Debate Permanente. Septiembre 2002
Diego López F.

III. ANÁLISIS POLÍTICO COYUNTURAL

1. Perspectiva socialdemócrata para el siglo XXI, agosto de 2001
Anke Fuchs
2. La Experiencia Alemana de Descentralización, Agosto 2001
Anke Fuchs
3. Los efectos de la crisis asiática y su impacto en la economía chilena, Julio 1998
José Miguel Insulza
4. Algunos extractos del libro: ¿Bajo el yugo del lucro? Una respuesta alemana a la globalización, Junio 1998
Klaus von Dohnanyi
5. El socialismo chileno frente al siglo XXI. El 25avo. Congreso del Partido Socialista de Chile, Julio 1996
Jaime Ensignia

IV. LIBROS

- Mercados laborales y políticas ocupacionales en el cono sur. Las experiencias nacionales de Chile, Argentina, Uruguay y Brasil. Fundación Friedrich Ebert. Diciembre 2001-Enero 2002.
Autores: Agustín Salvia, Argentina, Carlos Augusto Gonçalves Jr., Fernando Ribeiro, André Gambier Campos, Alexandre Barbosa e Cleber de Melo Simões, Brasil, Cecilia Montero, Pablo Morris, Chile, Juan Manuel Rodríguez, Uruguay, Editor: Jaime Ensignia
- Chile: ese inasible malestar. Diciembre 2001
Sergio Marras
- Diálogo Social y Políticas de Seguridad Social en Chile. Fundación Friedrich Ebert/OIT. Diciembre 2000-Enero 2001
Editores: Jaime Ensignia y Gerardo Castillo
- Paz, Democracia y Desarrollo, (Traducción Fundación Friedrich Ebert, Chile), 2000-2001
- La dimensión local del desarrollo: enfoque territorial., tejido productivo local, concertación de actores y aprendizaje para la acción. Experiencias de la Fundación Friedrich Ebert en América Latina.
F. Alburquerque, Angelina Vázquez y otros. Editor: Joaquín Göske, Fundación F. Ebert, 2000

8. Género, flexibilización e inserción laboral femenina, una perspectiva sindical desde el Mercosur, FES/CEM, Julio 1999
Alma Espino
9. Reformas a las sistemas de pensiones en los países del Mercosur y Chile, Agosto 1999
Jaime Ruiz-Tagle
10. La dimensión social en el comercio mundial. Debate de las cláusulas sociales, de los códigos de conducta y sellos de calidad, Mayo 2000
Christoph Scherrer/Thomas Greven
11. La Seguridad Social de Salud en Chile: Análisis y Perspectivas, Mayo 2000
María Cecilia Acuña D.
12. La Salud Laboral en Chile. Logros y Asuntos Pendientes. Julio 2000
Magdalena Echeverría
13. Propuestas de reformas al nuevo sistema de pensiones en Chile. Agosto 2000
Jaime Ruiz-Tagle
14. Sistema de protección a cesantes. Enero 2001
Mario Alburquerque Fuschini, Mario Velásquez Pinto
15. Hacia una agenda sindical de género en el Mercosur. Octubre 2001
Malva Espinosa, Pablo Morris. FES-CCSCS
16. Mitos, Alcances y Perspectivas de La Flexibilización Laboral: Un Debate Permanente. Septiembre 2002
Diego López F.

III. ANÁLISIS POLÍTICO COYUNTURAL

1. Perspectiva socialdemócrata para el siglo XXI, agosto de 2001
Anke Fuchs
2. La Experiencia Alemana de Descentralización, Agosto 2001
Anke Fuchs
3. Los efectos de la crisis asiática y su impacto en la economía chilena, Julio 1998
José Miguel Insulza
4. Algunos extractos del libro: ¿Bajo el yugo del lucro? Una respuesta alemana a la globalización, Junio 1998
Klaus von Dohnanyi
5. El socialismo chileno frente al siglo XXI. El 25avo. Congreso del Partido Socialista de Chile, Julio 1996
Jaime Ensignia

IV. LIBROS

- Mercados laborales y políticas ocupacionales en el cono sur. Las experiencias nacionales de Chile, Argentina, Uruguay y Brasil. Fundación Friedrich Ebert. Diciembre 2001-Enero 2002.
Autores: Agustin Salvia, Argentina, Carlos Augusto Gonçalves Jr., Fernando Ribeiro, André Gambier Campos, Alexandre Barbosa e Cleber de Melo Simões, Brasil, Cecilia Montero, Pablo Morris, Chile, Juan Manuel Rodríguez, Uruguay, Editor: Jaime Ensignia
- Chile: ese inasible malestar. Diciembre 2001
Sergio Marras
- Diálogo Social y Políticas de Seguridad Social en Chile. Fundación Friedrich Ebert/OIT. Diciembre 2000-Enero 2001
Editores: Jaime Ensignia y Gerardo Castillo
- Paz, Democracia y Desarrollo, (Traducción Fundación Friedrich Ebert, Chile), 2000-2001
- La dimensión local del desarrollo: enfoque territorial., tejido productivo local, concertación de actores y aprendizaje para la acción. Experiencias de la Fundación Friedrich Ebert en América Latina.
F. Alburquerque, Angelina Vázquez y otros. Editor: Joaquín Göske, Fundación F. Ebert, 2000

- Procesos de Integración. Los Protocolos Laborales. Las experiencias de la UE, NAFTA, PACTO ANDINO y MERCOSUR. *Fundación Friedrich Ebert-OIT*, 2000.
- Sindicalismo, Género y Flexibilización en el MERCOSUR y Chile. Inserción Laboral Femenina. 1999
Jaime Ensignia y Sonia Yañez (Editores) FES – CEM (Centro de Estudios de la Mujer)
- La crisis asiática y su impacto en la VIII región, 1999
Jaime Ensignia/ Heinrich Sassenfeld
Jaime Ensignia y Gerardo Castillo (Editores)
- Libre Comercio, Integración Regional y Dimensión Social: Desafíos para el Sindicalismo Latinoamericano, 1998
Jaime Ensignia y Gerardo Castillo (Editores)
- Desarrollo y Gestión Local: nudos críticos para su implementación, Memoria del Seminario-Taller, 1998
Fundación Friedrich Ebert, Dirección Editorial: Angelina Vázquez
- La Empresa de Menor Tamaño: ¿Objeto o Sujeto de la Política de Fomento? Fundación Friedrich Ebert, 1997
Joachim Göske & Alfonso Traub
- Modernización de las relaciones laborales. Un desafío para la VIII región, 1997
Jaime Ensignia/Heinrich Sassenfeld (Editores)
- Desarrollo Económico Local: ¿alternativa necesaria de modernización productiva? Memoria del Seminario, 1997.
Dirección Editorial: Angelina Vázquez. Fundación Friedrich Ebert/ILPES/SERCAL
- El nuevo sistema de pensiones. Los intereses de los trabajadores y su repercusión en América Latina. UAHC-PET-FES, 1997
Jaime Ruiz-Tagle (Editor)
- CHILE-MERCOSUR y estrategias sindicales en la región, 1996.
Jaime Ensignia/ Heinrich Sassenfeld (Editores)
- Relaciones laborales y modelos de acción sindical. Experiencias europeas y latinoamericanas, ILET/FES, 1994
Jaime Ensignia/Malva Espinosa/Luise Rürup (Ed.)

V. DOCUMENTOS

- Mercados laborales y políticas ocupacionales en el cono sur. Las experiencias nacionales de Chile, Argentina, Uruguay y Brasil. Fundación Friedrich Ebert. Diciembre 2001-Enero 2002.
Autores: Agustín Salvia, Argentina, Carlos Augusto Gonçalves Jr., Fernando Ribeiro, André Gambier Campos, Alexandre Barbosa e Cleber de Melo Simões, Brasil, Cecilia Montero, Pablo Morris, Chile, Juan Manuel Rodríguez, Uruguay, Editor: Jaime Ensignia
- Regionalismo en Chile. La reforma pendiente para el desarrollo. Septiembre 2000
Esteban Valenzuela Van Treek, Giorgio Martelli Robba
- Asociación Chilena de Municipalidades: Historia, Hechos, Desafíos y Reflexiones, Abril 1998. *Giorgio Martelli*
- Los Tratados de Libre Comercio y el rol del sindicalismo latinoamericano. Aportes desde el sindicalismo chileno.
Gerardo Castillo (OIT), Jaime Ensignia (FES), Carlos Vásquez (CUT), (Editores)

VI. CD

- Liderazgo y Trabajo en Equipo. Manual del Capacitador/a. Serie Manuales para la Gestión. 2000
Barbara Oehler/Evelyn Navarrete. Fundación Friedrich Ebert
- Experiencias de la Fundación Friedrich Ebert en América Latina. La dimensión local del desarrollo: enfoque territorial., tejido productivo local, concertación de actores y aprendizaje para la acción. 2000
F. Alburquerque, Angelina Vázquez y otros. Editor: Joaquín Göske, Fundación Friedrich Ebert,