

Nº 213  
Año LXXI  
Enero - Junio 2003  
Fundada en 1933  
ISSN 0303-9986



# REVISTA DE DERECHO

UNIVERSIDAD DE  
CONCEPCION<sup>MR</sup>

Facultad de  
Ciencias Jurídicas  
y Sociales

## *EL PROYECTO DE REFORMA AL PROCEDIMIENTO LABORAL: UN PROTAGONISTA DEL FUTURO*

RODOLFO WALTER DIAZ  
Profesor de Derecho Laboral  
Universidad de Concepción

En los apartados que siguen efectuaremos una introducción al tema, para seguidamente exponer los principales aspectos del proyecto de reforma procesal laboral, en tramitación ante el Congreso Nacional.

### *1. ASPECTOS PREVIOS*

Ante la percepción ciudadana en términos de que no se otorga la protección jurídica necesaria en el ámbito laboral, se ha evidenciado la idea de que se trata de una justicia lenta, formalista y carente de efectividad. Se contrasta la justicia laboral con las inspecciones del trabajo que aparecen como más próximas a la solución de las demandas del trabajador. Todo ello se traduce en la creencia de que más vale un mal arreglo que un buen juicio, con lo que se confirma la falta de confianza en los mecanismos jurisdiccionales. Esto tanto en la dimensión individual como colectiva de las controversias laborales, afirma el profesor Francisco Tapia Guerrero, y agrega que desde el punto de vista de la política de derecho se produce el entrelazamiento del derecho sustantivo y procedimental para el efectivo cumplimiento de la ley. El ordenamiento sustantivo, sin mecanismos procedimentales que desde la administración de justicia aseguren una pronta y efectiva satisfacción de las pretensiones jurídicas llevadas a juicio, carece de vigencia, pues los titulares a quienes se reconoce el derecho carecerán de los mecanismos necesarios para imponer su cumplimiento forzado. La frontera entre el derecho sustantivo y el derecho de los procedimientos se debilita pues estas normas sólo se justifican una en función de la otra. Es en clave disciplinaria,

un proceso de consolidación del derecho desde los ciudadanos, pues carece de contenido el derecho sustantivo que no se afirma en los órganos y procedimientos ordenados a su efectivo cumplimiento.

Señala además que desde el punto de vista de las urgencias normativas, se hace necesaria una reforma procesal laboral y previsional que permita el efectivo cumplimiento del derecho, esto es, la satisfacción pronta de las pretensiones jurídicas expresadas a través de la acción<sup>1</sup>. Los requirentes de justicia laboral deben postergar sus expectativas de solución ante los Tribunales de Justicia, debido a lo extenso de los procesos, a lo que debe adicionarse las dificultades para ejercer patrimonialmente los derechos declarados en juicio.

El mensaje de S.E. el Presidente de la República, en el que se inicia un proyecto de ley que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo reconoce el consenso ciudadano y de los operadores del derecho laboral en las debilidades del derecho procesal del trabajo y en la justicia laboral.

En el mensaje señalado, que lleva el Nº 4-350, se expresa que las experiencias comparadas dan cuenta de las ventajas que supone para toda sociedad contar con procedimientos jurisdiccionales, particularmente en el orden laboral, que se caractericen por la celeridad, la inmediatez y la concentración, lográndose en ellos importantes niveles de pacificación de las relaciones laborales y, por sobre todo, alcanzándose un alto nivel de legitimidad entre los justiciables, que ven en los órganos jurisdiccionales un medio adecuado para canalizar los conflictos y lograr la plena efectividad del derecho<sup>2</sup>.

No puede sino concordarse con lo expuesto, debiendo beneficiarnos con las experiencias ajenas, sin que ello signifique caer en el mimetismo jurídico. El sistema debe ser así moralmente confiable, es decir, imparcial, independiente y responsable y, además, funcionalmente competente, esto es oportuno y, finalmente, entregar una adecuada protección a la parte más débil. Pensamos que un nuevo procedimiento debe considerar las modernas tecnologías, en particular los avances en materia de notificaciones electrónicas y el documento electrónico, considerando que el fin ha de ser la justicia y no la rapidez, que es sólo un instrumento de aquélla.

<sup>1</sup> Tapia Guerrero, Francisco. "La necesidad de Reforma Procesal Laboral y Previsional": Una constatación empírica. *Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social* Nº 2-2001. Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pág. 17.

<sup>2</sup> Mensaje de S.E. el Presidente de la República Ricardo Lagos E. con el que se inicia un proyecto de ley que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo que lleva el Nº 4-350, dirigido a la Honorable Cámara de Diputados con fecha 22 de septiembre de 2003, párrafo I, pág. 3.

Parece del todo adecuado observar el derecho del entorno a fin de, luego de explorarlo, encontrar soluciones propias en sintonía con el derecho comparado.

Desde un punto de vista funcional, esto es como proceso para obtener justicia, la respuesta que debemos conocer de la comunidad es: ¿Sirve el proceso laboral? Y para el evento que la respuesta sea negativa, deben intervenir legisladores y juristas para reparar el mal producido, mediante las modificaciones necesarias que asuman el tema de manera general y eviten el parcheo normativo.

El derecho del trabajo está en constante formación y esto es aplicable al derecho subjetivo; se debe a que esta rama del derecho ha sufrido y sufre un proceso de extensión permanente. Esa extensión se ha producido en tres planos: en cuanto a las materias que abarca; en cuanto a las actividades profesionales alcanzadas y en cuanto a las personas a quienes se aplican las normas dictadas. Ese triple proceso simultáneo de ensanchamiento produce una continua elaboración de nuevas normas que se van incorporando a las anteriores y que empujan a su vez a la aprobación de otras normas, para extender o ajustar las precedentes<sup>3</sup>.

Debe, estimamos, definirse el qué y luego el cómo en la búsqueda de un proceso justo, equitativo y en el que prime la oportunidad de igualdad ante la ley, produciéndose una adecuada protección a las partes y, en especial, al trabajador, todo ello inserto en este proceso de deflación del Derecho del Trabajo.

La reforma debería considerar apartarse del proceso civil, concebido como “el reino de los documentos” en materia de prueba y obtener cercanía con la oralidad que ha avanzado haciéndose camino como una tendencia irremediable, asociado ello con la inmediación del juez. Oralidad en el Derecho Procesal significa exigencia de que las actuaciones procesales más significativas se realicen de viva voz. Se contraponen por tanto a la escritura, el otro sistema por el que podrían practicarse las actuaciones<sup>4</sup>. El carácter oral, por la cercanía que necesariamente se produce entre el tribunal y las partes, hace que las actuaciones de la justicia y en especial sus resoluciones sean más entendibles para los justiciables, lo que redundará en la legitimación del sistema judicial. Además, es la única forma en la que es posible la real consecución de los demás principios informadores del proceso laboral<sup>5</sup>.

El tema de la inmediación es relevante en el procedimiento, porque como

<sup>3</sup> Plá Rodríguez, Américo. *Curso de Derecho Laboral*. Tomo 1, volumen 1. Montevideo, 2000, pág. 23.

<sup>4</sup> Luelmo Millán, Miguel y Rabanal Carbajo, Pedro. “Los principios inspiradores del Derecho Procesal Laboral”. *Cuadernos Ciencias Jurídicas*, Madrid, 1999, pág. 69.

<sup>5</sup> Corvera, Diego. “Análisis crítico de la Justicia Laboral”. *Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social* Nº 2- 2001, pág. 31.

se sabe “el papel no se ruboriza”. La oralidad y la inmediación han de venir de la mano de la institución de la conciliación. Por fin, se hace presente en el proceso laboral un factor relevante, la conciliación, en cuya virtud se provee a la solución del conflicto sobre bases de equidad, más que de estricta juridicidad, en la que el juez desempeña una función activa para obtener de las partes—incluso con algún margen de sacrificio de sus pretensiones— un avenimiento o acuerdo que les satisfaga<sup>6</sup>.

En materia de principios se ha destacado la concentración e inmediación, que no sólo son elementos necesarios de la oralidad, sino que en ninguna otra forma de proceso, que no sea la oral pueden alcanzar una realización plena. Como consecuencia de la aplicación de los señalados tres principios, se obtendrá la celeridad, tan imperiosamente necesaria para el mundo laboral. De este modo, tales cuatro instituciones se encuentran íntima y necesariamente relacionadas entre sí. Chiovenda, un apasionado defensor de la oralidad, afirmaba que la experiencia histórica demuestra que el proceso oral es, “con mucho”, el mejor de los dos y el que más conviene a las exigencias de la vida moderna<sup>7,8</sup>.

Esperamos que la reforma sea un punto de inflexión para que el derecho procesal laboral deje de ser la cenicienta procesal y comparta el estrellato con el procedimiento penal, el que recogió los principios de inmediación en los artículos 35 y 284 del Código Procesal Penal, al indicar que el desarrollo del procedimiento y especialmente la producción de pruebas conjuntamente con el debate que se genera entre las partes debe realizarse en presencia de los jueces que van a resolver la cuestión controvertida: de oralidad, consagrado en el artículo 282 del Código Procesal Penal, que implica que la audiencia del juicio se desarrolla de manera oral, tanto en lo relativo a las alegaciones y argumentaciones de las partes como a las declaraciones del imputado, a la recepción de las pruebas y, en general, a toda intervención de quienes participen en ella; de concentración, contenido en el artículo 282 del Código Procesal Penal y en cuya virtud la audiencia del juicio oral se desarrolla en forma continua, pudiendo prolongarse en sesiones sucesivas hasta su conclusión; de publicidad, indicada en el artículo 182, de acuerdo al cual las actuaciones de la investigación realizadas por el Ministerio Público y por la policía son secretas para terceros ajenos al procedimiento. El imputado y los

<sup>6</sup> Pereira Anabalón, Hugo. *Derecho Procesal del Trabajo*. Editorial Jurídica Conosur, 1984. Págs. 17-18.

<sup>7</sup> Novoa Fuenzalida, Patricio. “El Juicio Oral del Trabajo en Chile, Precedentes históricos y posibilidades de reimplantación”. *Revista Laboral Chilena*, enero 2002. Pág. 81.

<sup>8</sup> Sobre el tema Juicio Oral del Trabajo puede verse Zaror Miralles, Danielle. Memoria de Prueba. “Bases para un Juicio Oral del Trabajo”, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Concepción. Año 2004.



demás intervinientes pueden examinar los registros de la investigación fiscal y policial. Es una garantía fundamental del juicio, ya que la realización del proceso frente a la comunidad se constituye en una fuente de control para el respeto de los derechos de los intervinientes; de contradicción, artículo 338 del Código Procesal Penal, que se manifiesta en los alegatos de apertura y clausura y en la contrainterrogación.

Al comentar el proceso de reforma en Perú, se ha dicho que el que un proceso funcione adecuadamente y proporcione satisfacción a quien lo use es un asunto muy importante. Si quien lo usa no queda satisfecho, el proceso, como cualquier producto, no será nuevamente utilizado o será dejado de lado frente a otras opciones. Y no sólo eso, quien lo ofrece como producto, en este caso el Estado, quedará desautorizado, deslegitimado, como queda un comerciante que vende un producto defectuoso o una entidad, cualquiera que sea, que presta un mal servicio<sup>9</sup>.

Para Alfredo Gaete y Hugo Pereira, el Derecho Procesal del Trabajo debe estar dotado, para la consecución de sus fines, de los siguientes aspectos<sup>10</sup>:

a) La existencia de una judicatura especial formada por jueces dinámicos con amplia comprensión de su rol social.

b) Un procedimiento rápido para evitar "que el hambre llegue antes que la justicia". Este objetivo se pretende conseguir: primero, dando preferencia a la oralidad sobre la escritura; segundo, propendiendo a la concentración de los trámites; tercero, facultando al juez para proceder de oficio en cuanto sea posible; cuarto, limitando la impugnabilidad de las resoluciones que se dicten durante la substanciación del juicio por la reducción de los recursos procedentes en especial el de apelación; quinto, disminuyendo el número de testigos que puedan deponer por cada punto de prueba; sexto, exigiendo apelación fundada contra la sentencia definitiva y, consecuentemente, suprimiendo en segunda instancia los escritos de expresión de agravios y su contestación; séptimo, acortando los plazos; octavo, suprimiendo trámites que no sean de estricta necesidad, y noveno, dando, en general, mayores facultades a los jueces en la dirección y marcha del juicio.

c) La apreciación discrecional al sano arbitrio del juzgador de la prueba rendida.

<sup>9</sup> Vinotea Recoba, Luis. "Análisis funcional de la Ley Procesal del Trabajo: Condiciones de la eficacia del Proceso Laboral". Balance de la Reforma Laboral Peruana. Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 2001. Pág. 296.

<sup>10</sup> Gaete Berríos, Alfredo y Pereira Anabalón, Hugo. "Retrospectiva escritos de Derecho Chileno del Trabajo". *Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social* Nº 2-2001. Pág. 131.

d) La justicia de avenimiento o conciliación tendiente a reemplazar la justicia excesivamente jurídica de origen romanista.

e) El abandono de las formalidades en la tramitación y, en consecuencia, la supresión del recurso de casación en la forma.

f) La celeridad y eficacia del procedimiento de ejecución de las sentencias, y

g) La economía en los gastos de la tramitación.

Algunos autores<sup>11</sup> con razón, plantean el tema de la efectividad como un problema jurídico o señalando que la falta de obtención de tutelaje puede expresarse de tres maneras: la demora en la ejecución de las sentencias ("gané pero no tengo cuándo cobrar"); la imposibilidad de asegurar el resultado de la sentencia (gané pero mi victoria fue pírrica) y la posibilidad de verse afectado por el hecho de haber ejercido el derecho de la tutela judicial efectiva (gané el proceso, pero luego me despidieron).

Ante el uniforme diagnóstico y concordante proposición doctrinaria, y a objeto de lograr una reforma, se invitó a mediados del año 2000, por parte del Gobierno y el presidente de la Corte Suprema y con la cooperación de la Organización Internacional del Trabajo, a personalidades vinculadas desde distintas esferas al Derecho Laboral, a constituir una instancia de estudio, lo que dio origen al Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional. En este Foro estuvo representada nuestra Universidad, a través de la directa participación del que fuera profesor de esta Facultad, Pablo Saavedra Belmar.

La entidad debió diseñar una propuesta de reforma. Así, en mayo del año 2002 se hizo entrega del documento Bases Fundamentales para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional, que a su turno sirve de base al proyecto de reforma.

Con lo anterior esperamos que el derecho laboral procesal deje de ser el gran olvidado de las reformas del aparato de administración de justicia.

Finalmente, digamos que este proyecto viene a completar la reforma laboral que introdujo la Ley 19.759 de 5 de octubre de 2001, publicada en el *Diario Oficial* 37.078, que modifica el Código del ramo en lo relativo a los derechos fundamentales del trabajador, nuevas modalidades de contratación, derecho de sindicación, negociación colectiva y otras materias a que la ley se refiere<sup>12</sup>.

<sup>11</sup> Por todos, Blasco Pellicer, Angel. "Proceso Laboral y efectividad de la tutela judicial". Albacete, 2000. En: *Revista de Derecho Social*. Pág. 39.

<sup>12</sup> Sobre el tema ver: Walter Díaz, Rodolfo. "Comentarios en torno a la reforma laboral: Ley 19.759". *Revista de Derecho*. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales Nº 208, año LXVIII, julio-diciembre 2000. Págs. 7 a 20.

## 2. OBJETIVOS DEL PROYECTO

El proyecto no sólo se refiere a los cambios en el procedimiento de los juicios del trabajo, sino que alcanza el tema del aseguramiento oportuno y efectivo de los créditos laborales. Por no ser el objeto del estudio, respecto de este tema sólo indicaremos que se busca la celeridad en el caso de las obligaciones laborales por medio de creación de los juzgados de cobranza laboral y previsional, poniendo además el acento en el impulso procesal de oficio.

Sobre el punto, la Subsecretaría de Previsión Social ha señalado que es indispensable especializar a los tribunales en las actividades de cobranza, pensándose también que estos tribunales deberían hacerse cargo de los juicios ejecutivos laborales y del cumplimiento incidental de las sentencias declarativas laborales. Se lograría de este modo producir un divorcio entre la tuición jurisdiccional y la función administrativa, actualmente dirigida por un solo juez.

Por cierto, al mejorar los índices de recuperación de imposiciones adeudados, al ser el tribunal expedito y eficaz, se induce también al cumplimiento voluntario del pago de estas obligaciones, todo lo cual redundaría en el mejor nivel de las pensiones y se disminuye el rol del Estado al pagar las pensiones mínimas garantizadas.

En lo que se refiere al proceso laboral, los objetivos declarados del proyecto son los siguientes:

### 1. *Brindar un mejor acceso a la justicia y posibilitar la efectividad del derecho sustantivo*

El proyecto busca posibilitar a los justiciables un mejor acceso a la justicia, no sólo en cuanto a la cobertura de los tribunales sino que también en lo relativo a la forma en que se desarrollan los actos procesales que conforman el procedimiento laboral.

Se trata pues, de materializar en el ámbito laboral el derecho a la tutela judicial efectiva, que supone no sólo el acceso a la jurisdicción sino también que la justicia proporcionada sea eficaz y oportuna.

En el segundo de estos aspectos, es decir con relación a la efectividad del derecho sustantivo, el proyecto busca materializar, en el ámbito del proceso laboral, un sistema de garantías procesales que se orienten a dar efectividad al derecho sustantivo.



## *2. Agilización de los juicios del trabajo*

La actual situación, caracterizada por la excesiva dilación de los juicios del trabajo, supone en algunos casos una verdadera denegación de justicia, particularmente para los trabajadores que deben postergar en el tiempo la satisfacción de sus demandas, en la mayoría de los casos con un carácter alimentario, viéndose compelidos, frente a las escasas posibilidades de lograr resultados oportunos, a aceptar en no pocas ocasiones acuerdos muy por debajo de lo que la ley les asegura.

## *3. Modernización del sistema procesal laboral*

En la última década, nuestro país ha sufrido enormes transformaciones en sus instituciones políticas, productivas y sociales, acometiendo progresiva y decididamente en el último tiempo las necesarias e incluíbles modernizaciones del sistema de administración de justicia.

Este proceso modernizador debe encontrar, quizás como en ningún otro, en el ámbito del proceso laboral un terreno fértil para su concreción, recogiendo de las experiencias y tendencias comparadas exitosas en esta materia, las ideas matrices que permitan lograr los objetivos planteados.

## *4. Configuración del proceso laboral como un instrumento de pacificación social*

El proceso laboral está llamado a constituirse en uno de los mecanismos privilegiados de solución eficiente y oportuna de conflictos en el ámbito laboral, dando con ello las certezas que los actores sociales requieren para el normal desenvolvimiento de sus relaciones y la actividad productiva.

## *5. Potenciar el carácter diferenciado del procedimiento laboral*

El proceso laboral busca materializar en el ámbito jurisdiccional las particularidades propias del derecho del trabajo, en especial su carácter protector y compensador de las posiciones disímiles de los contratantes. De ahí la necesidad de contar con un sistema procesal diferenciado claramente del sistema procesal civil, cuyos objetivos no sólo son diversos, sino en muchas ocasiones antagónicos.

### *6. Diseñar un modelo concreto de tutela de los derechos fundamentales en el seno de las relaciones laborales*

Se indica que uno de los pilares centrales del proyecto apunta a potenciar la vigencia plena, en el ámbito jurídico-laboral, de los derechos que el trabajador detenta no sólo en cuanto trabajador sino que también en su condición de persona (derecho a la intimidad y vida privada, el honor y la propia imagen, el pensamiento político o religioso, la libertad de expresión, el derecho a no ser discriminado, etc.). Se trata, en definitiva, del posicionamiento de los derechos fundamentales como ejes vertebradores de unas relaciones laborales plenamente democráticas<sup>13</sup>.

## *3. CONTENIDOS DEL PROYECTO*

Se reemplaza el Capítulo II del Título I y el Título II, del Libro V del Código del Trabajo y el artículo 420 que se refiere a la competencia.

### *3.1. Competencia*

Se efectúan modificaciones al artículo 420, ampliándose y aclarándose la competencia. Es así como se amplía la competencia en materia de seguridad social y se otorgan facultades para pronunciarse sobre responsabilidades del empleador, incluyendo la reparación por daño moral. Particular atención reviste el que este daño puede producirse en actos previos a la contratación, durante el desarrollo del contrato o con ocasión de la extinción del mismo.

Asimismo, se entrega competencia para conocer de asuntos que deriven de discriminación, con ocasión de la oferta de empleo, de la ejecución o término de un contrato o de actos que lesionen los derechos fundamentales del trabajador como consecuencia de las atribuciones del empleador que encuentran su base en el artículo 5 inciso 1º del Código del Trabajo, norma que prescribe: "El ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos".

Estas manifestaciones responden a las establecidas por la Ley 19.759 de 5 de octubre de 2001, en lo relativo a discriminación en su artículo 2 y ciudadanía laboral en el citado artículo 5 inciso 1º.

<sup>13</sup> Proyecto de ley ya citado.

### 3.2. Principios formativos

Los artículos 425 al 431 del proyecto se refieren a ellos, agrupándolos bajo el capítulo "De los principios formativos del proceso y del procedimiento en juicio del trabajo". El artículo 425 los señala indicando que son la inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe y gratuidad. En la primera parte de la disposición agrega que los procedimientos serán orales, públicos y concentrados.

Américo Plá los define como: "Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa e indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de los existentes y resolver los casos no previstos"<sup>14</sup>.

Los principios no son una mera abstracción, se materializan en normas jurídicas, que a su vez caracterizan el proceso diseñado para satisfacer una necesidad sobre la base de los objetivos perseguidos.

Estos principios, no sólo han de tenerse a la vista por el legislador, sino que además estarán presentes en toda la evolución interpretativa jurisprudencial y doctrinal del mismo procedimiento. Debe entenderse por tales las directrices rectoras del proceso laboral.

Los principios que inspiran la legislación y la jurisprudencia tienen aun mayor gravitación en un derecho provisorio como el que nos convoca. Surge de lo anterior que las normas laborales nunca pueden considerarse definitivas: tienen una nota de transitoriedad, de plasticidad, de fácil envejecimiento<sup>15</sup>.

En materia de interpretación de las leyes procesales del trabajo, también encuentran su asiento los principios antes enunciados, apartándose la interpretación de la exégesis y acercándose a las interpretaciones de orden teleológico. Se indica que el Derecho Procesal Laboral "debe apartarse de la rigurosidad técnica y de la lógica jurídica, para dar amplia cabida al sistema de la finalidad de la norma y de la conveniencia social, como asimismo a la interpretación por medio de la equidad"<sup>16</sup>.

Por lo antes indicado, estimamos que el juez debe conocer cabalmente los principios que informan el Derecho Procesal Laboral, puesto que ellos estarán

<sup>14</sup> Plá Rodríguez, Américo. *Los Principios del Derecho del Trabajo*. 3ª edición. Ediciones Depalma 1998, pág. 14.

<sup>15</sup> Plá Rodríguez, Américo. *Curso de Derecho Laboral*. Tomo 1, volumen 1. Montevideo. Ediciones IDEA. Año 2000. Pág. 24.

<sup>16</sup> Gaete Berrios y Pereira Anabalón, citados por Muñoz Urzúa, Alejandro. "Procedimiento ordinario del trabajo". Memoria de Prueba. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de Concepción. 1985. Pág. 25.

presentes al interpretar y fallar. "Según la teoría interpretativa finalista, cada ley en caso de duda, según la conveniencia social, se ha de interpretar de tal suerte que sus preceptos se manifiesten como el medio más útil en el momento actual, para la consecución de un estado social 'justo y sano'"<sup>17</sup>. Indiquemos que un legislador lento de reflejos no ha sabido recoger adecuadamente el inexorable avance de estos principios y el considerar como elemento central el que los instrumentos no son neutrales.

Reafirmando la inspiración de la disciplina que nos ocupa, señalemos que Eduardo Couture sentenció: "*El Derecho Procesal del Trabajo es un derecho elaborado totalmente en el propósito de evitar que el litigante más poderoso pueda desviar y entorpecer los fines de la justicia*".

Los principios cobran mayor importancia con ocasión de casos que generan controversia.

Los límites del conceptualismo se visualizan, por eso, en los casos dudosos, sea: 1) porque la formulación de la regla es vaga, 2) porque el caso es de tal modo novedoso o imprevisible que se estima que no hay regla que le sea aplicable, o 3) porque simplemente la aplicación subsuntiva de la regla competente aparece como incua.

Es precisamente con ocasión de los casos que generan estas controversias que se muestra el valor regulativo de los principios. Las reglas, consideradas como meros programas de conducta, no se desarrollan; son estáticas. Los principios, decía Pound, son la parte vital, activa e innovadora del derecho<sup>18</sup>.

El primero de los principios enunciado en el proyecto es la oralidad que, como se ha indicado, responde a una irreversible tendencia del derecho comparado y al decir del mensaje del proyecto, ello supone que todas las actuaciones judiciales y, en particular, las resoluciones, sean entendibles para los ciudadanos, lo que redundará a su vez con un mayor grado de legitimidad de la justicia ante la ciudadanía. Este principio aparece en los actos de conciliación y juicio. Luego se hace mención de la inmediación, para lo cual se establece que las audiencias se efectuarán ante el juez de la causa, el que las presidirá. Su incumplimiento acarrearía la nulidad de la actuación.

Se menciona, como se indicó, la concentración que se expresa en la existencia de una única audiencia de conciliación y juicio y el impulso procesal

<sup>17</sup> Gaete Berríos y Pereira Anabalón. "Derecho Procesal del Trabajo". Retrospectiva de escritos de derecho chileno del trabajo. Selección. *Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*. "Reforma Procesal Laboral". Soc. Chilena de Derecho del Trabajo. Santiago. 2000.

<sup>18</sup> Barros, Enrique. "Reglas y principios en el Derecho". *Anuario de Filosofía Jurídica y Social* Nº 2. Valparaíso. 1983. Pág. 276.

de oficio que se manifiesta, entre otras materias, en que el juez podrá decretar las pruebas que estime necesarias aun cuando no sean ofrecidas por las partes y podría rechazar las inconducentes. Así también, podría adoptar las medidas para evitar la paralización del procedimiento. En el proyecto, en la parte final del artículo 429, se expresa que no será aplicable el abandono de procedimiento. Con lo anterior concluye la discusión respecto de la procedencia de la institución en el procedimiento laboral.

Se consagra de manera expresa también la celeridad, señalando que se deben abreviar los plazos, la buena fe procesal, facultándose al juez para adoptar las medidas necesarias para impedir el fraude y el abuso del derecho. Finalmente se menciona la gratuidad en el acceso a la justicia.

Mención especial se requiere para la norma final del capítulo II del párrafo I, que se refiere a la interpretación de las normas, materia en la que deberá estar presente necesariamente el que el fin del proceso es la efectividad de los derechos sustantivos de las partes.

Al concluir la exposición de motivos respecto de los principios, debemos agregar que compartimos la opinión de que éstos deben entenderse como intervinclados y por ello es una verdad axiomática el que los principios no se presentan aislados; antes bien, se intervinclan y en cierta medida se compensan evitando que la aplicación extrema de alguno de ellos lesione a los otros: la favorabilidad del proceso hacia el trabajador no puede ir contra la veracidad del mismo<sup>19</sup>.

### 3.3. Reglas comunes

El proyecto expone a continuación en su párrafo 2, de su título primero, las "Reglas comunes". La primera disposición propuesta indica que "en todo lo no regulado por esta ley serán aplicables supletoriamente las normas contenidas en los libros I, II y III del Código de Procedimiento Civil, a menos que ellas sean contrarias a los principios que informan este procedimiento. En tal caso, el tribunal dispondrá la forma en que se practicará la actuación respectiva". En la parte final de la disposición se establece un resguardo para preservar la inspiración particular del procedimiento.

Carácter especial entre las reglas comunes pueden observarse en las siguientes instituciones:

<sup>19</sup> Pasco Cosmopolis, Mario. *Fundamentos del Derecho Procesal del Trabajo*. Servicios Gráficos. 1997. Pág. 83.



### *3.3.1. Formación del procedimiento*

Aquí destaca la litigación electrónica, para lo cual se indica que la Corte Suprema regulará el tema.

Se simplifican las notificaciones, otorgándose primacía a las notificaciones por el estado diario.

Se suprime la notificación por cédula para algunos casos y se contempla la notificación electrónica o por cualquier medio idóneo.

### *3.3.2. Procedimiento de aplicación general*

A fin de asegurar el resultado de la acción se amplía la facultad al juez para decretar medidas cautelares. Al plantearse la controversia ante el órgano jurisdiccional el juez debe advertir al demandante los defectos u omisiones en que hubiere incurrido. Se permite al actor, al presentar la demanda, acompañar instrumentos y solicitar diligencias probatorias.

Luego, ha de producirse la audiencia única, en la que primero se llamará a conciliación y de no producirse ésta se efectuará la contestación de la demanda, fallo de excepciones o traslado de la reconversión, fijación de los puntos de prueba y rendición de la misma y fallo.

Es en esta etapa en que se observan fundamentales modificaciones, toda vez que la contestación de la demanda se produce en forma oral en la audiencia. El demandado deberá aceptar en la contestación o negar en ella los hechos en que se basa la demanda.

Se contempla, de este modo, una audiencia única, como se indicó, en la que se efectuará la conciliación y juicio, fijándose ésta en el término de los 50 días siguientes a la fecha de resolución que recae en la presentación de la demanda.

En lo que respecta a la etapa probatoria, se ha optado por un procedimiento en el que impera la oralidad, que se traduce en inmediación del tribunal, concentración y celeridad, regulándose que el juez que dicte la sentencia haya asistido a la prueba.

Respecto del ofrecimiento de la prueba, la regla general es que las partes deben concurrir a la audiencia con los medios de prueba de que piensen valerse, pudiendo ofrecer y solicitar diligencias de manera anticipada en el escrito de demanda y antes de la propia audiencia. La actividad probatoria, que al decir de Enrique Paillas<sup>20</sup> tiene por objeto la acreditación de aquellos hechos no admitidos

<sup>20</sup> Paillas, Enrique. *Estudio de Derecho Probatorio*. Editorial Jurídica de Chile, 1979, pág. 13.

por las partes y aquellos hechos no notorios, ha de rendirse suprimiendo los formalismos, como ocurre en la confesión y el interrogatorio de testigos, y además, respecto de este último medio de prueba, se elimina la tacha, indicándose que al formular sus conclusiones las partes podrán efectuar observaciones respecto de los testigos y su veracidad. Se faculta al juez para limitar el número de comparecientes, tanto a la prueba testifical como confesional.

Se norma que el orden de recepción de la prueba será el siguiente: documental, confesional, testifical y los otros medios ofrecidos.

La rendición de la prueba comenzará con la ofrecida por el demandante y luego con la del demandado. El proyecto introduce una innovación en orden a que, tratándose de juicios sobre despido, corresponderá, en primer lugar, al demandado la rendición de la prueba, debiendo probar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido. Se recoge de esta manera, por el texto legal, el que ha sido el criterio jurisprudencial sobre la materia, en el sentido de estimar que quien debe probar el despido es el empleador, debiendo centrarse únicamente la discusión sobre los hechos invocados para el mismo y que debiesen contenerse, de conformidad a la normativa vigente, en las comunicaciones a que está obligado<sup>21</sup>.

Se efectúan igualmente modificaciones en lo concerniente a la remisión de oficios, prueba instrumental, confesional y testifical.

Practicada que sea la prueba, las partes podrán efectuar de manera oral y breve las observaciones que estimen del caso y sus conclusiones de manera concreta y precisa. Respecto de la forma de apreciar la prueba, se mantiene la sana crítica como sistema de valoración de la prueba, y se conservan también las medidas para mejor resolver, expresión de la aplicación del principio dispositivo.

En cuanto a la oportunidad para dictar sentencia y la forma de notificación, se producen cambios en relación a las normas vigentes.

Se establece que el juez podrá dictar sentencia al término de la audiencia de juicio, o dentro del plazo de decimoquinto día, contado desde la audiencia de juicio. En este último caso citará a las partes para notificarlas, fijando día y hora al efecto, dentro del mismo plazo, pudiendo el juez anunciar las bases fundamentales del fallo al término de la audiencia de juicio. Es decir, se privilegia el contacto directo del juez con las partes en la resolución de pleito, acercando de esta manera a los ciudadanos el acto de impartir justicia.

<sup>21</sup> Mensaje del Proyecto de Ley citado.

En cuanto al contenido de la sentencia, se estipula que deberá contener no sólo el análisis de la prueba rendida, sino que también la determinación de los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación, enfatizando con ello la necesidad de que el juez fundamente adecuadamente su fallo, explicitando el proceso que lo llevó a dar por acreditados ciertos hechos. Se modernizan las fuentes que pueden servir de fundamento a la sentencia, contemplándose como tales los preceptos constitucionales o los contenidos en tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

En materia de cumplimiento de la sentencia y ejecución de los títulos ejecutivos laborales se plantea una normativa especial.

Modificaciones importantes pueden observarse en materia de recursos y en particular en el caso de la apelación laboral, dado que se trata de un recurso en contra de una sentencia producto de un juicio oral, por lo que se norma que su objeto es:

1. Revisar la sentencia de primera instancia cuando ésta haya sido dictada con infracción de normas;
2. Revisar los hechos declarados como probados por el tribunal de primera instancia cuando se advierta que en su determinación se han infringido, en forma manifiesta, las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica; y
3. Alterar la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

Finalmente, el proyecto se refiere a un tema de la mayor importancia en la doctrina laboral, cual es los procedimientos de tutela de los derechos fundamentales, contemplándose al respecto un sistema omnicompreensivo. Como se recordará, a fines del año 2001 fue promulgada la Ley 19.759 que reconoció el límite de las garantías constitucionales con relación a las facultades del empleador, en especial cuando se pudiera afectar la intimidad, la vida privada y la honra de los trabajadores.

Asimismo, la nueva ley dispuso que las medidas de control de los trabajadores deben efectuarse por medios idóneos, de aplicación general, garantizándose la impersonalidad del respectivo mecanismo para resguardar la dignidad del trabajador (artículo 154 inciso final del Código)<sup>22, 23</sup>.

<sup>22</sup> Gamonal Contreras, Sergio, "Ciudadanía en la empresa o los derechos fundamentales inespecíficos". Ob. cit. Págs. 57 y 58.

<sup>23</sup> Sobre el tema Los derechos fundamentales, puede verse Ugarte Cataldo, José Luis. "Los derechos fundamentales y la relación laboral: El largo camino de los tribunales". *Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social* Nº 2-2001, págs. 45 y siguientes.

Con esta reforma se produce un reconocimiento explícito a la vigencia de los derechos fundamentales en materia laboral, situación que se había desarrollado por la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo.

#### 4. REFLEXION FINAL

Al observar el proyecto motivo de este trabajo, podemos expresar que recoge de manera importante aspectos de la legislación comparada, particularmente de la legislación española (Real Decreto Legislativo 2/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral B. O. E. Nº 86) al contemplar un procedimiento caracterizado, entre otros aspectos, por la concentración; en que en una misma audiencia se produce la contestación de la demanda, conciliación, prueba y conclusiones; la oralidad, al estimarse que sólo la demanda es escrita; la celeridad por medio de la unidad del acto; la inmediatez del juez, en que la audiencia es presidida por dicha autoridad y con una activa participación en la búsqueda de la conciliación.

Más cercana puede citarse la reciente legislación venezolana (Ley Orgánica Procesal del Trabajo, *Gaceta Oficial* Nº 37504 de agosto de 2002) que consagra igualmente los principios del proyecto, al indicar que el juez orientará su actuación en los principios de uniformidad, brevedad, oralidad, publicidad, gratuidad, celeridad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad de los hechos y equidad. Se agrega que el proceso será oral, breve y contradictorio, sólo se apreciarán las pruebas incorporadas al mismo conforme a las disposiciones de esta ley y se admitirán las formas escritas previstas en ella.

Los actos del proceso serán públicos, salvo que expresamente la ley disponga lo contrario o el tribunal así lo decida, por razones de seguridad, de moral o de protección de la personalidad de alguna de las partes.

Finalmente, destacaremos la disposición que señala que los jueces, en el desempeño de sus funciones, tendrán por norte de sus actos la verdad, están obligados a inquirirla por todos los medios a su alcance y a no perder de vista la irrenunciabilidad de derechos y beneficios acordados por las leyes sociales en favor de los trabajadores, así como el carácter tutelar de las mismas; y por tal causa, tienen que intervenir en forma activa en el proceso, dándole el impulso y la dirección adecuados, en conformidad con la naturaleza especial de los derechos protegidos.

En la República Oriental del Uruguay la justicia del trabajo comenzó a organizarse como fuero especializado con el artículo 106 de la Ley Nº 12.803,



limitada a la ciudad capital de Montevideo. Con los decretos leyes N°s 14.416, 14.188, 14.358, 14.848 y la Ley N° 15.750 más otras normas legislativas especiales se avanzó en este proceso de judicatura especializada, creando Juzgados Letrados de Primera Instancia y Tribunales de Apelaciones del Trabajo.

Al igual como ocurre en la legislación comparada antes expuesta, el Código General del Proceso contempla disposiciones generales en su Libro I, Título I, bajo el epígrafe de Principios Generales, artículo 1 al 11.

Entre dichas disposiciones mencionaremos:

– *Publicidad del proceso.* Todo proceso será de conocimiento público, salvo que expresamente la ley disponga lo contrario o el tribunal así lo decida por razones de seguridad, de moral o en protección de la personalidad de alguna de las partes; *Inmediación procesal.* Tanto las audiencias como las diligencias de prueba que así lo permitan deben realizarse por el tribunal, no pudiendo éste delegarlas so pena de nulidad absoluta, salvo cuando la diligencia debe celebrarse en territorio distinto al de su competencia.

– *Pronta y eficiente administración de justicia.* El tribunal y bajo su dirección, los auxiliares de la jurisdicción tomarán las medidas necesarias para lograr la más pronta y eficiente administración de la justicia, así como la mayor economía en la realización del proceso; *Concentración procesal.* Los actos procesales deberán realizarse sin demora, tratando de abreviar los plazos, cuando se faculta para ello por la ley o por acuerdo de partes y de concentrar en un mismo acto todas las diligencias que sea menester realizar.

– *Dirección del proceso.* La dirección del proceso está confiada al tribunal, el que la ejercerá de acuerdo con las disposiciones de este Código.

– *Impulso procesal.* Promovido el proceso, el tribunal tomará de oficio las medidas tendientes a evitar su paralización y adelantar su trámite con la mayor celeridad posible.

Similares conceptos encontramos en la justicia laboral de Perú, Ley Procesal del Trabajo contenida en Ley 26.636, del año 1996. Los principios se encuentran consagrados en los artículos 1 al 3.

Así se indica que el proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediatez, concentración, celeridad y veracidad.

Las audiencias y actuación de los medios probatorios se realizan ante el juez, siendo indelegables bajo sanción de nulidad.

El proceso se realiza procurando que su desarrollo ocurra en el menor



número de actos procesales. El juez puede reducir su número sin afectar la obligatoriedad de los actos que aseguren el debido proceso. Es él quien dirige e impulsa el proceso para lograr una pronta y eficaz solución de las controversias que conoce.

Se agrega que en caso de duda insalvable sobre los diversos sentidos de una norma o cuando existan varias normas aplicables a un caso concreto, deberá interpretar o aplicar la norma que favorezca al trabajador. Asimismo, debe velar por el respeto del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.

En la presentación de la obra *La Ley Procesal del Trabajo. Antecedentes y comentarios*, Osvaldo Sandoval Aguirre señala que la Ley Procesal del Trabajo se sienta en dos bases que constituyen los ejes de la opción normativa procesal en Perú: en primer lugar, el reconocimiento de la necesidad de contar con un proceso célebre, moderno y especial para los reclamos laborales; y, en segundo lugar, un replanteamiento de la posición del juez en el proceso, asignándole ahora, en forma expresa, la dirección y participación activa en las actuaciones procesales y en el desarrollo mismo del proceso. Con estas dos bases se propone una nueva estructura para los procesos laborales que se siguen ante el Poder Judicial que permita contribuir decisivamente a mejorar la administración de justicia laboral en Perú.

Indica que en cuanto a lo primero, la nueva Ley Procesal representa un cambio sustancial en comparación con el régimen actual, pues propone una nueva estructura procesal acorde con las tendencias de la doctrina y la legislación comparada sobre el derecho procesal que habían sido acogidas por el Código Procesal Civil de 1993<sup>24</sup>.

Por lo comentado, es que coincidimos con las instituciones que se presentan en el proyecto y con su orientación, concluyendo además que, de aprobarse, estaríamos adecuando nuestra legislación a la ya vigente en países cuyo sistema legal nos es cercano. Lo expresado es un aporte a la justicia del trabajo, aun cuando la problemática del derecho laboral es multiangular y el procedimiento, sólo una de sus aristas. Corresponderá en su oportunidad profundizar el estudio de la iniciativa tan pronto ésta se convierta en ley.

<sup>24</sup> Sandoval Aguirre, Osvaldo. *La Ley Procesal del Trabajo. Antecedentes y comentarios*. Impresión Talleres Gráficos. 1997. Pág. 5.