

**INTERVENCION DEL PRESIDENTE DE AGAL, DON RAFAEL CARVALLO**  
**SANTELICES, AL INAUGURAR EL V CONGRESO NACIONAL DE AGAL**  
**Santiago de Chile, 21 de Octubre de 1998.**

Señores Presidente de la Exma Corte Suprema, Ministro del Trabajo, Magistrados del Tribunal Supremo de España, Directora del Trabajo; Señoras y señores:

Este año 1998, en el mes de Abril, la Asociación Gremial de Abogados Laboralistas de Chile cumplió dieciséis años de existencia. Desde 1982, esta organización agrupa, fundamentalmente, aunque no en forma exclusiva, a abogados que ejercen libremente la profesión en la especialidad del derecho laboral, normalmente como abogados de sindicatos y trabajadores. También se han afiliado a AGAL profesores universitarios de la cátedra de Derecho del Trabajo y funcionarios de los servicios del trabajo. En fin, forman parte de esta asociación aquellos que, desde el ejercicio libre, la cátedra o la administración del estado, han dedicado su vida a esta rama del derecho, que, más allá de los cambios que le hayan afectado en los últimos años, sigue teniendo como contenido esencial la noble tarea de proteger los intereses de la parte más débil de la relación de trabajo.

Nos propusimos quienes la fundamos, y de ello dan cuenta nuestros estatutos, asesorar a los trabajadores y sus organizaciones en la defensa de sus intereses generales. En particular, los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva. Quisimos colaborar, en forma efectiva, en la tarea de resistir, con todas nuestras fuerzas, los embates contra un sistema de relaciones laborales que, siendo perfectible, era visto, incluso más allá de nuestras fronteras, como un modelo digno de imitarse. Un modelo que recogía las modernas tendencias de la doctrina científica y que, en definitiva, había sido un colaborador eficiente en el establecimiento de un sistema relativamente equilibrado y justo de relaciones entre trabajadores y empresarios.

En el cumplimiento de estos objetivos, hemos desarrollado todo tipo de actividades, las que son conocidas por la mayoría de

quienes hoy nos acompañan. No pocos de Uds. han participado en ellas. Hemos realizado periódicamente seminarios, conferencias, jornadas y reuniones, destinadas a elevar el nivel de conocimientos de nuestros asociados, tanto en aspectos doctrinarios como jurisprudenciales. Hemos propuesto reformas legales al gobierno y formulado solicitudes para que se emitan ciertos dictámenes a la Dirección del Trabajo, con el objeto de dar solución a problemas concretos, detectados por nuestros afiliados en el ejercicio diario de la profesión.

Hemos entregado nuestra opinión, tanto al Congreso Nacional como al gobierno, a través del Ministerio del Trabajo, cada vez que hemos sido requeridos, respecto de determinados proyectos de ley y materias laborales o previsionales de interés. Hemos concordado con algunos proyectos y discrepado de otros.

Pero, en términos generales, seguimos creyendo que falta mucho por hacer en materia de derecho sustantivo del trabajo.

En primer término, y desde un punto de vista global, porque las reformas que se han hecho en los últimos años resultan ser absolutamente insuficientes para restablecer un modelo democrático de relaciones de trabajo. Porque el que actualmente tenemos resulta ser, y ello es evidente, un modelo autoritario, que impide todo tipo de participación de los trabajadores en la marcha de la empresa. Lo que resulta contradictorio con la exigencia, dirigida a esos mismos trabajadores, para que asuman como propia la suerte de su empleadora. Incluso, asumiendo a veces en sus propios salarios los costos de una administración deficiente, sin que se les permita siquiera opinar respecto de políticas que, mas temprano que tarde, influirán en los niveles de empleo y de remuneraciones

En segundo lugar, porque tenemos una normativa en materia de organizaciones sindicales y negociación colectiva que necesita cambios profundos: un sistema sindical que privilegia el sindicato de empresa, de los que existen actualmente alrededor de 12.000, 8.000 de ellos activos, y una negociación colectiva radicada también a ese nivel, impedirán, necesariamente, que la autonomía

colectiva juegue el papel que le corresponde dentro de un moderno sistema de relaciones laborales.

Porque no basta, como parecen creer algunos, derogar normas protectoras para que eso transforme nuestra normativa en un sistema moderno. Por el contrario, la derogación de normas, o desregulación, disfrazada de flexibilización, no provoca efecto alguno ni en la creación de empleos ni en la competitividad de las empresas, que son normalmente los objetivos en nombre de los cuales se desregula. Esa es la experiencia de muchos países. Así ha ocurrido, por ejemplo, en España: la flexibilización de entrada, esto es, la creación de nuevas formas precarias de contratación, solo logró un efecto perverso : se ha cambiado contratación indefinida por contratación temporal, empleo indefinido por empleo precario. Pero no se crearon nuevos puestos de trabajo. Dicho en otros términos: no existe ningún antecedente, científico ni empírico, que demuestre que la flexibilización es, como el neoliberalismo postula y eleva a nivel de dogma, un elemento esencial para el desarrollo y buena marcha de la economía. Por el contrario, pareciera estar mas o menos claro que las reformas a las normas del llamado "mercado de trabajo" no tienen sino un efecto secundario en la consecución de objetivos tales como la creación de empleo. Reiteramos, normalmente no tienen efecto alguno si no van acompañadas de medidas de tipo económico como una correcta política tributaria, una política de incentivos apropiada, etc.

Entonces, nuestro sistema necesita de reformas de fondo en sus aspectos sustantivos.

Pero las carencias de nuestro derecho laboral sustantivo son sólo una parte del problema. Nada se avanza con una legislación aparentemente moderna y progresista, que consagre todos y cada uno de los derechos concebibles. Finalmente, salvo que nos hagamos justicia por nuestra propia mano, no hay más derechos que los efectivamente reconocidos y tutelados por la judicatura.

Pero para nadie es un secreto que, tanto la judicatura de la especialidad como el procedimiento aplicable a los juicios

laborales adolecen, en nuestra normativa, de serias deficiencias, que han devenido en situaciones que, con honestidad, podemos calificar de denegación de justicia.

Algunos de los factores que atentan contra una eficiente administración de justicia laboral ya los enunciábamos en la convocatoria a este nuestro V Congreso.

Digamos, también en términos generales, que, mas allá de responsabilidades individuales, lo cierto es que nuestra justicia adolece de problemas estructurales, que requieren de soluciones de la misma naturaleza. Bien decía un distinguido catedrático, que la sociedad chilena ha aumentado sus requerimientos de justicia, trasladando a los tribunales cuestiones que hace treinta años se resolvían fuera de este ámbito. Dicho de otra forma, los chilenos hemos "judicializado" nuestros conflictos, de la mas diversa índole, sin que se haya modificado paralelamente la estructura, recursos y procedimientos de nuestros tribunales. Lo que, por supuesto, ha desbordado todas sus posibilidades.

Lo que es especialmente claro en materia laboral. Como es sabido, la duración de los juicios del trabajo se ha extendido cada vez mas, llegando, algunos de ellos a resolverse en períodos de hasta tres o cuatro años. Cuando se litiga sobre prestaciones alimentarias, una dilación de esta cuantía representa, ya lo dijimos, denegación de justicia. Un trabajador no está en condiciones de esperar un tiempo tan extenso para cobrar su salario o una indemnización por despido.

En términos concretos, es evidente que faltan tribunales del trabajo. No es posible, a vía de ejemplo, que funcionen hoy en Santiago 9 juzgados de la especialidad, cuando hace 30 años existían 10 tribunales laborales.

También resulta de toda evidencia que falta capacitación y entrenamiento.

Es inconveniente que un juez que proviene de otra jurisdicción, civil, penal, menores, etc., sea designado magistrado del trabajo sin preparación previa de ningún tipo. La designación hecha de

esta forma sólo obliga al juez a autocapacitarse durante el ejercicio de la función. Lo que resulta materialmente imposible si se considera la carga de trabajo que tiene un juzgado laboral, especialmente los de la capital. Ese juez tiene el derecho a ser previamente capacitado, y el Estado el deber de capacitarlo, con cursos impartidos por la escuela creada al efecto, la Academia Judicial, y una también previa y necesaria práctica, asistiendo a los tribunales del trabajo para aprender la forma en que se tramitan los procesos en el diario funcionamiento de un juzgado.

En el mismo sentido, debe avanzarse hacia la especialización. Nadie discute que ese es el criterio correcto: deben existir tribunales especiales del trabajo, tanto en primera como en segunda instancia, e incluso a nivel de Corte Suprema. Es decir, mas juzgados laborales, Cortes del Trabajo o salas especiales en las Cortes de Apelaciones, formadas por magistrados especialistas, provenientes de la judicatura laboral, y sala especializada en el tribunal supremo. Los efectos nefastos de una reforma torpe, aquella que el año 1981 eliminó la judicatura del trabajo, transformando los tribunales especializados en juzgados civiles, se hacen sentir hasta hoy. Esta reforma fue llevada adelante contra la opinión unánime de jueces, abogados y catedráticos. Fue también rechazada en forma expresa por nuestra Corte Suprema, la que hizo presente al gobierno de entonces la inconveniencia de una medida de esta naturaleza.

Dicho directamente: el Estado tiene la obligación, perentoria e impostergable, de dedicar mayores recursos a la judicatura del trabajo. Un país que quiere ingresar al tercer milenio con pretensiones de primer mundista, debe invertir en justicia, para evitar que, como también hemos dicho, los conflictos se resuelvan por la vía de la fuerza. Porque una judicatura del trabajo eficiente es requisito, reiteramos, de la paz social.

Necesitamos también un procedimiento propio, en el que se plasmen efectivamente los principios básicos de un juicio de esta naturaleza. En Chile no existe un procedimiento laboral. El código del trabajo sólo contempla unos pocos artículos relativos al

proceso, pero el procedimiento, en lo sustancial, se rige por las normas del proceso civil.

Se discute en doctrina si le son aplicables al procedimiento en juicios del trabajo los principios del derecho laboral sustantivo.

Más allá de una respuesta negativa o positiva, lo cierto es que las normas procedimentales son, o deben ser, funcionales al derecho sustantivo. Dicho en términos concretos: si se tiene presente que en un juicio del trabajo se litiga sobre prestaciones que normalmente tienen el carácter de alimentarias, necesario es que el procedimiento sea lo más breve posible, rigiendo en plenitud los principios de oralidad, celeridad, concentración, inmediación, etc. Por ello, no se compadecen con principios elementales de justicia laboral la extremada duración de los juicios en nuestro país, provocada, como está dicho, por la escasez de medios materiales, pero también por un procedimiento inadecuado.

Insistimos en la necesidad urgente de avanzar en la dictación de un cuerpo legal que consagre un procedimiento laboral propio, distinto del procedimiento común. Un verdadero código de procedimiento laboral, con todas sus especificidades.

Un procedimiento que, como está dicho, garantice el respeto de los derechos que contemplan las normas sustantivas.

Un ejemplo concreto que nos parece de la mayor relevancia: en Chile existen casos reiterados y evidentes de prácticas antisindicales. A pesar de que la normativa penaliza este tipo de conductas, son contadas las demandas acogidas por los tribunales en esta materia. Y ello, fundamentalmente, porque una conducta antisindical es de difícil acreditación. De modo que si el procedimiento no contempla normas especiales respecto de la carga de la prueba, la garantía constitucional de la libertad sindical se transforma en letra muerta. En concreto, debe alterarse los principios generales de derecho común respecto de la carga de la prueba: existiendo indicios racionales de antisindicalidad, es el empleador quien debe probar que determinada conducta tiene

fundamentos distintos. Lo que a mas de alguien puede parecerle discutible. Pero es que estamos hablando de garantías constitucionales, de derechos fundamentales, cuya violación sistemática resulta inaceptable en una sociedad civilizada.

Otro aspecto que requiere de reformas urgentes es el relativo al cumplimiento de las resoluciones de los jueces laborales. Es un hecho que, en no pocas ocasiones, el cumplimiento de las sentencias, que forma parte inseparable del derecho a la tutela judicial efectiva, se ve seriamente amagado por la interposición de recursos y la aplicación de instituciones ajenas a un proceso de esta naturaleza. Creemos de importancia capital mejorar la normativa acerca de la responsabilidad de los administradores e, incluso, estudiar la creación de un Fondo de Garantía Salarial, que pague directamente, con ciertos topes máximos, las remuneraciones e indemnizaciones otorgados al trabajador por sentencias judiciales firmes. El estado, que duda cabe, tiene mayores y mejores posibilidades de repetir lo pagado, por la vía de compensaciones tributarias, o sanciones administrativas, apremiando de esta forma a quienes pretenden sustraerse del cumplimiento de sus obligaciones laborales.

Sabemos que ninguna de las propuestas que formulamos es de fácil aplicación. Pero nos empeñaremos en llevarlas adelante, convencidos que se trata de una necesidad social impostergable.

Mientras tanto, insistiremos también en que se apliquen medidas que pueden paliar, algunas en forma significativa, las dificultades que afronta la justicia del trabajo.

La primera de ellas: los tribunales laborales no deben seguir tramitando, al menos en una primera parte, las demandas ejecutivas de cobro de imposiciones previsionales. Se trata de mas del 80% de los ingresos de los juzgados del trabajo. Hemos propuesto, desde hace años, distintas alternativas. Nos parece que debe conocer de estas demandas un organismo estatal de cobertura nacional, ya sea la Dirección del Trabajo o el Instituto de Normalización Previsional. Porque, en definitiva, la cobranza de cotizaciones resulta ser un mero trámite administrativo. Solo si se opusieren

excepciones, lo que ocurre en muy pocos casos, el litigio debería ser resuelto por el juez del trabajo. Esto representaría evidentemente, un alivio importante para la judicatura laboral, permitiéndole dedicar mayor atención a los juicios ordinarios, de despido o cobro de remuneraciones.

Es posible pensar, también, en mejorar los mecanismos de mediación. Reconocemos el esfuerzo importante que ha hecho la Dirección del Trabajo en este sentido, sin el cual el agobio de los juzgados laborales sería de una magnitud aún mayor. Lo que no exime al estado, por supuesto, de la obligación de poner a disposición de los ciudadanos una judicatura eficiente, porque el derecho de trabajadores y empresarios a una tutela judicial efectiva no puede verse menoscabado por razón alguna. Si no existe una judicatura eficiente, estará siempre presente la posibilidad que el trabajador renuncie a sus derechos, ante la alternativa de un juicio que amenaza eternizarse. En tal caso, como afirmaba Pla Rodríguez, el hambre llegará antes que la justicia.

Pero la esperanza es el signo de este congreso: creemos que es posible mejorar el actual estado de cosas. Pero ello requiere el esfuerzo conjunto de todos los interesados: de jueces, abogados y catedráticos. De trabajadores y empresarios. Y, por supuesto, de las autoridades gubernamentales.

Se trata de un esfuerzo no menor, destinado, en primer término, a provocar un cambio cultural. Porque más allá de las declaraciones de principios, el trabajo es un tema secundario en nuestro Chile de hoy. A pesar de ser, objetivamente, el fenómeno social más importante en la vida del hombre.

Pero esta importancia no se manifiesta en nuestra cultura.

Advirtamos por ejemplo, que la institucionalidad que se genera en torno al trabajo carece en los hechos de la relevancia y significación que tan generosamente se acuerda otorgarle en las palabras. Así, en efecto, nuestro Ministerio del Trabajo no está considerado entre los importantes, debiendo serlo. Nuestra

judicatura del trabajo no tiene la consideración que merece, estando injustamente disminuida.

Por ello, se lleva a cabo una reforma a la judicatura y procedimiento penal, lo que todo el mundo aplaude. Se habla ya, y el Ministerio de Justicia compromete sus esfuerzos para ello, en una reforma a la judicatura civil.

Ocurre sin embargo que nadie se hace cargo de los graves y acuciantes problemas que afronta la judicatura del trabajo. Esperamos que la reflexión y discusión que en este Congreso hagamos de estas materias, promuevan el interés y preocupación de nuestras autoridades por enfrentar las urgentes reformas que requiere la justicia del trabajo.

Sin embargo, es también esperanzador encontrar personas que, desde distintos espacios, y a pesar de las limitaciones materiales y de salarios a veces muy exiguos, han dedicado la vida a esta especialidad. Pienso en socios nuestros, que pudiendo probablemente obtener remuneraciones muy altas en el ejercicio privado, han optado por el servicio público.

Especialmente, queremos recordar al magistrado en cuyo homenaje realizamos este congreso. Creo que los abogados laboristas estábamos en deuda con don Eleazar Gómez Rodríguez. Y queremos pagar, aun cuando muy parcialmente, esa deuda. Porque Eleazar demostró, en los hechos, que cuando se tiene verdadera vocación, cuando se quiere lo que se hace, es posible hacerlo bien. A pesar, decimos, de las limitaciones materiales. De los recursos escasos, del exceso de trabajo. El magistrado Gómez Rodríguez, lo sabemos bien los que tuvimos la suerte de conocerlo de cerca, dio todo por su vocación, por su trabajo de juez. Cada caso, el más pequeño, era estudiado con detención y cuidado. Pudo haber quien discrepara de sus sentencias, normalmente así ocurre, pero nadie podrá decir que el juez Gómez no estudió el asunto sometido a su conocimiento. Y lo resolvió comprometiendo en ello su inteligencia excepcional, aplicando la ley, con un conocimiento profundo de la doctrina científica y con la convicción, también profunda, ello subyace en

sus sentencias, que la función esencial del juez del trabajo es la tutela de los derechos del más débil. Noble función, como está dicho, en cuyo cumplimiento se le fue la vida. Porque no cabe dudas que este esfuerzo, a veces heroico, afectó su salud. Lo que previsiblemente ocurriría, si se tiene en consideración que poseía, además, una sensibilidad poco común por los problemas sociales. Permítasenos, a quienes lo conocimos y lo quisimos, rendirle este modesto homenaje. Su espíritu, lo sabemos, estará entre nosotros en el desarrollo de este Congreso, y su recuerdo nos hará empeñarnos con ahínco en el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Tenemos, ya lo hemos dicho, la esperanza de colaborar en un objetivo de alto contenido e interés social. Ello requiere, también lo dijimos, del esfuerzo conjunto de muchos. Y queremos empezar invitándolos a Uds., que nos han hecho el favor y el honor de estar con nosotros en este V Congreso Nacional, a participar activamente en nuestras discusiones. A opinar sin limitaciones. A intercambiar experiencias. A discutir nuestras diferencias. Este Congreso debe ser propositivo. Porque de nuestras discusiones deben salir propuestas que, probablemente bajo la forma de proyectos de ley, haremos llegar a las autoridades, tanto de gobierno como del poder legislativo.

No puedo terminar estas palabras sin dejar especial constancia de nuestro agradecimiento para los señores magistrados y catedráticos que han venido desde España a nuestro congreso. Su aporte, que duda cabe, será de invaluable importancia en nuestras sesiones de trabajo. Lo tomamos como un gesto, también invaluable, de solidaridad y amistad.

Gracias a ellos, gracias a todos Uds.