

## TRABAJO DECENTE Y MODERNIZACIÓN DE LA JUSTICIA LABORAL

*Adolfo Ciudad Reynaud<sup>(\*)</sup>*

La publicación en Perú de la Ley 29497, nueva Ley Procesal del Trabajo, el 15 de enero de 2010, nos invita a una reflexión sobre el papel que cumple la justicia laboral para la construcción de un sistema democrático de relaciones de trabajo articulado en base concepto de trabajo decente que preconiza la OIT, así como del afianzamiento de la democracia y de la gobernabilidad de los países. Nos referiremos a la justicia laboral como componente esencial del trabajo decente, a las normas internacionales sobre tutela judicial efectiva y sin dilaciones indebidas, a los elementos y principios esenciales de una modernización de la justicia laboral -entre ellos la especialización y concentración, que necesariamente deben acompañar a la oralidad para que esta sea efectiva- y a la necesidad de modalidades procesales especiales para la tutela de derechos fundamentales en el trabajo, para acciones de naturaleza colectiva y al proceso monitorio, una de las más importantes novedades de la reforma procesal laboral chilena.

### **Justicia, democracia, gobernabilidad**

Respecto de la relación administración de justicia laboral y democracia, una interesante investigación sobre justicia laboral en América Central señala que: “La situación es simple, sin justicia no hay democracia. La práctica cotidiana ha demostrado que un régimen democrático no puede consolidarse tan solo a partir de reformas constitucionales o el cumplimiento de prácticas electorales, como tampoco

---

(\*) Especialista Principal en Legislación Laboral, Administración del Trabajo y Diálogo Social de la OIT y Profesor de Derecho del Trabajo en licencia, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima. Las opiniones vertidas en el presente documento son de naturaleza personal y no comprometen a la OIT.

simplemente con la creación y adopción exclusiva de políticas públicas. Un Estado que se precie de ser democrático debe contar además con un sistema judicial que respalde y sancione eficazmente cualquier vulneración a los derechos y libertades fundamentales; pero sobre todo, que garantice a cualquier persona un acceso razonable, igualitario y expedito”<sup>(1)</sup>.

En la mayoría de países de América latina, la modernización judicial es una condición previa para la consolidación de la democracia y del desarrollo sustentable de los países. Sin desconocer los avances obtenidos, en el ámbito judicial laboral en diversas naciones, todavía tenemos instituciones débiles e ineficientes.

No siempre se ha podido garantizar un ágil y célere respeto pleno de los derechos fundamentales de los ciudadanos, como el derecho a la libertad sindical y de negociación colectiva, la no discriminación sindical y por género, el respeto y protección a la vida privada del trabajador, la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, la libertad de conciencia y de opinión, ni de los derechos laborales en general. En síntesis, la administración de justicia laboral, no ha podido proporcionar a los ciudadanos que trabajan los elementos esenciales de seguridad.

### **La justicia laboral como componente esencial del trabajo decente**

Ello ocasiona que siga existiendo una profunda brecha entre el derecho y la realidad que debiéramos superar como parte del principio de legalidad y del Estado de derecho. Uno de los principales problemas que enfrenta el derecho del trabajo es su falta de eficacia y su inadecuación a la realidad. Los textos legales establecen unos parámetros mínimos necesarios, pero la realidad cotidiana dice otra.

Un tema es el de los costos de producción. Algunos empleadores agobiados por la competencia o por el deseo de maximizar sus ganancias evitan el pleno cumplimiento de la legislación. Otro asunto relevante son los menores niveles educativos de los trabajadores y de la falta de información existente. No obstante, destaca la escasa capacidad del Estado para fiscalizar el cumplimiento de la legislación. Como señala BENSUSÁN, “los fiscalizadores del cumplimiento de las leyes carecen de las facultades necesarias, sus recursos son insuficientes y tienden a disminuir, reciben bajas remuneraciones y sin garantías de estabilidad (Schrunk, 2004)”<sup>(2)</sup>. Esta falta de eficacia de la justicia laboral, conjuntamente con el déficit importante de los servicios de inspección del trabajo de los Ministerios de Trabajo, se traduce “en **bajos costos de incumplimiento de la legislación** y, por ende, en niveles reducidos de protección de los trabajadores (Jatobá, 2002; Bensusán, 2006b)”<sup>(3)</sup>

---

(1) INICIATIVA REGIONAL PARA LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y EN TRABAJO DIGNO. *Observatorios a la justicia laboral en Centro América y el Caribe: Análisis comparativo*. Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador, Criterio, El Salvador, 2007, p. 7.

(2) BENSUSÁN, Graciela. *La efectividad de la legislación laboral en América Latina*. Instituto de Estudios Laborales, Ginebra, 2007, p. 1.

(3) *Ibidem*, p. 29. El resaltado es nuestro.

El incumplimiento de la legislación ha tenido efectos sumamente importantes en la determinación de los modelos o sistemas de las relaciones de trabajo, al poner en cuestión todo el andamiaje de derechos fundamentales, derechos individuales y derechos colectivos. Influye decisivamente en la cultura de cumplimiento pues su inobservancia no ocasiona mayores costos, e incluso puede significar un ahorro en países con tasas de inflación significativas.

A esto debe añadirse que “a partir de los años ochenta hubo un fuerte deterioro del interés por hacer efectiva esa intervención y las capacidades de fiscalización donde existían, provocando más segmentación de los mercados de trabajo. La falta de fiscalización y las dificultades de acceso a la justicia han contribuido a la flexibilización de las relaciones laborales, probablemente en mayor medida que algunas reformas legales, y se justifican en el temor a la destrucción de empleos que podría provocar una aplicación estricta de la legislación”<sup>(4)</sup>.

Advirtiendo este problema, ya vigente desde siempre en las relaciones de trabajo en América Latina, pero agravado a partir de la década de los ochenta, los constituyentes latinoamericanos de la OIT en el año 2006 decidieron en forma tripartita que una de sus prioridades en la región sería el *respeto y el cumplimiento efectivo* de las normas sobre derechos laborales y, muy especialmente, sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, como parte del esfuerzo para lograr que todas las mujeres y los hombres puedan acceder a un trabajo decente<sup>(5)</sup>. El trabajo decente, como lo ha definido la OIT, consiste en mejorar las oportunidades que deben tener todos para conseguir un empleo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Esto implica un trabajo con libertad de asociación y libertad sindical, igualdad y no discriminación, sin trabajo forzoso ni trabajo infantil, sujeto a la legislación laboral, protección social, observancia de los salarios mínimos, formación profesional, promoción del empleo, negociación colectiva y diálogo social, entre otros. CEARA-HATTON es muy elocuente cuando señala que para que el trabajo pueda ser medio de creación de ciudadanía en sentido amplio debe ser un “trabajo decente”, es decir, “el punto de convergencia de un trabajo productivo, desarrollado en condiciones de libertad, equidad y seguridad, de manera que no viole la dignidad intrínseca del ser humano; un trabajo donde se respeten los derechos laborales, protegido en un marco de regulación legal y de diálogo y negociación entre las partes. En definitiva, un “trabajo de calidad”, o como lo denomina la OIT un “trabajo decente”, que sea el resultado de la interacción de un trabajo productivo y seguro, con respeto a los derechos laborales, con ingresos adecuados, no discriminatorio por razones de género, edad etnia u opción sexual, con protección social, con

---

(4) Ibid.

(5) OIT. *Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica*. 2006-2015, Informe del Director General, Juan Somavia, XVI Reunión Regional Americana, Brasilia, Oficina Internacional del Trabajo, mayo de 2006 (el subrayado es nuestro).

diálogo social, que respete el principio de justicia, la libertad sindical, negociación colectiva y participación”<sup>(6)</sup>.

La Declaración de la OIT sobre justicia social para una globalización equitativa, reitera que se pone en práctica el mandato constitucional de la OIT a través de las normas internacionales del trabajo y de situar el empleo pleno y productivo y el trabajo decente como elemento central de las políticas económicas y sociales, para lo cual deben basarse en los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, todos de igual importancia, a saber: a) promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible; b) adoptar y ampliar medidas de protección social –seguridad social y protección de los trabajadores– que sean sostenibles y adoptadas a las circunstancias nacionales; c) promover el diálogo social y el tripartismo; y, d) respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que revisiten particular importancia, no solo como derechos sino también como condiciones propicias, necesarias para la plena realización de todos los objetivos estratégicos<sup>(7)</sup>.

Además, la Declaración enfatiza que los cuatro objetivos estratégicos son inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente, de manera que la falta de promoción de cualquiera de ellos menoscabaría el logro de los demás. Por esto la Declaración precisa que para obtener un máximo de impacto, los esfuerzos encaminados a promoverlos deberían formar parte de una estrategia global e integrada de la OIT en pro del trabajo decente.

El trabajo decente no será posible alcanzarlo, entre muchas otras políticas, sin mejorar las capacidades de fiscalización por del aparato estatal, tanto a través de la mejora de los sistemas de solución de conflictos directos en la propia empresa (creados en forma unilateral o por disposición de convenios colectivos), como asistidos por la administración del trabajo por medio de la conciliación y mediación debidamente profesionalizada y provista de recursos, así como por los servicios de inspección del trabajo y de los sistemas de justicia laboral a nivel jurisdiccional, sin dejar de lado iniciativas privadas de resolución alterna de conflictos como mecanismo de naturaleza subsidiaria.

Estos elementos aplicados en forma concurrente contribuirán a la creación de una cultura de cumplimiento y a la consolidación de sistemas de relaciones de trabajo basados en la cooperación y no en el conflicto, así como facilitarán las condiciones propicias para la creación del empleo, la ampliación de la protección social y la promoción del diálogo social. Así, el cumplimiento de las normas internacionales de trabajo y de las normas sobre derechos laborales se constituye en el entorno

---

(6) CEARA-HATTON, Miguel, “Organización de la producción, trabajo y educación: desde el desarrollo humano”, en Revista Latinoamericana de Desarrollo Humano”. En: *Boletín* N° 59, agosto 2009.

(7) Declaración de la OIT sobre justicia social para una globalización equitativa, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2008, apartado A, punto I. Alcance y Principios.

propicio para alcanzar el trabajo decente, tal como lo acordó la Reunión Regional Americana de 2006 al adoptarlo como una de sus prioridades.

Esta misma orientación la encontramos en el Pacto Mundial para el Empleo–PME, adoptado en la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2009. Se trata de un instrumento de política global donde se abordan las repercusiones de la crisis financiera y económica internacional en los ámbitos social y del empleo, y que promueve una recuperación productiva centrada en la inversión, el empleo y la protección social. En esencia propone una respuesta a la crisis basada en el trabajo decente y en una nueva serie de principios para promover la recuperación y el desarrollo: a) acelerar la creación de puestos de trabajo y la recuperación del empleo y respaldar a las empresas; b) establecimiento de sistemas de protección social y protección de las personas; c) fortalecer el respeto de las normas internacionales del trabajo; d) fortalecer el diálogo social a través de la negociación colectiva, identificando las prioridades y estimulando la acción.

Con el objeto de evitar que se desate una espiral descendente en las condiciones laborales y sustentar la recuperación, señala el PME, es especialmente importante reconocer que el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo es esencial para la dignidad humana y para la recuperación y el desarrollo. Se hace referencia a la necesidad de conseguir la eliminación y evitar el incremento de las distintas formas de trabajo forzoso, trabajo infantil y discriminación en el trabajo; el respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva. Además de los convenios fundamentales se recuerda la existencia de varios convenios y recomendaciones sobre condiciones laborales que resultan pertinentes: política de empleo, salarios, seguridad social, relación de trabajo, terminación de la relación de trabajo, trabajadores migrantes, condiciones de trabajo en el marco de los contratos públicos, seguridad y salud en el trabajo, horas de trabajo y mecanismos de diálogo social.

El PME finalmente llama la atención sobre la necesidad del fortalecimiento de la capacidad de la administración del trabajo y de la inspección del trabajo, como un elemento de toda acción integradora que tenga por objeto la protección de los trabajadores, además de la seguridad social, las políticas de mercado de trabajo y el diálogo social.

Esta referencia a la administración del trabajo debe ser entendida dentro del concepto contenido en el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150), que distingue entre “administración del trabajo” que realiza actividades de la administración pública en materia de política nacional del trabajo, y entre “sistema de administración del trabajo”, para referirse a todos los órganos de la administración pública responsables o encargados de la administración del trabajo, entre los que cabe incluir a la administración de justicia laboral.

No cabe duda que cuando el PME se refiere a la necesidad del fortalecimiento del sistema de administración del trabajo se refiere también a la administración

de justicia laboral, pues todos los temas relativos a normas internacionales y a la legislación sobre derechos laborales, si bien pueden, y algunos deben, ser procesados en sede administrativa por el sistema de inspección del trabajo y demás órganos administrativos de conciliación y mediación de los Ministerios de Trabajo, debe tenerse en cuenta que se tratan de funciones administrativas que se realizan como parte del poder ejecutivo, o más concretamente que están confiadas al Gobierno.

No obstante, de acuerdo a la noción actual de Estado de derecho, que se erige sobre la base de un gobierno de leyes y no propiamente de hombres, que promulga leyes precisas y que establece el poder judicial para la protección de los ciudadanos y para la aplicación de esas leyes a los casos concretos, corresponde a los juzgados y tribunales la administración de justicia a través de Jueces y Magistrados integrantes del poder judicial, independientes, inamovibles, responsables y sometidos únicamente al imperio de la ley.

En todos los Estados modernos el ejercicio de la potestad jurisdiccional, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado, corresponde exclusivamente a los juzgados y tribunales establecidos en las leyes, según las normas de competencia y procedimiento que tales leyes establezcan, que desde luego incluyen a los tratados internacionales, y entre estos, a las normas internacionales de trabajo de la OIT. De esta forma, corresponde a los juzgados y tribunales de justicia ofrecer tutela judicial efectiva en el ejercicio de los derechos e intereses legítimos de las personas.

El Poder Judicial es el órgano encargado de administrar justicia en todos los países donde prima, o se aspira que prime, un Estado de derecho. “Ejerce la función jurisdiccional del Estado que consiste en decir Derecho, es decir, de decir qué dice en concreto el Derecho en los casos sometidos a su resolución”<sup>(8)</sup>.

La potestad jurisdiccional puede ser definida entonces como aquella atribución del poder del Estado que le permite resolver válida y en forma definitiva los conflictos que se presentan en la sociedad. El hecho que el poder judicial tenga la potestad jurisdiccional no implica, sin embargo, que sea el único órgano del Estado que puede resolver conflictos. De hecho, otros órganos también tienen esa atribución resolutoria, en especial el Poder Ejecutivo, de forma tal que lo que más propiamente quiere decir, es que la última decisión en la resolución de conflictos, la tiene el poder judicial<sup>(9)</sup>.

Esto significa que las resoluciones que emite el poder judicial no pueden ser revisadas por ningún otro organismo, salvo a nivel supra nacional en casos excepcionales<sup>(10)</sup>, y, al mismo tiempo, que las resoluciones que emiten otros organismos

---

(8) RUBIO CORREA, Marcial. *El sistema jurídico: Introducción al derecho*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2001, p. 55.

(9) Cfr. *Ibidem*, p. 173.

(10) Véase sobre el tema, CANESSA, Miguel. *La protección internacional de los derechos humanos laborales*. Valencia, Editorial Tirant lo Blanch, 2009

con capacidad de resolver conflictos, especialmente el poder ejecutivo a través de la inspección del trabajo y de los sistemas de solución de conflictos a través de la conciliación y mediación administrativa, son revisadas y resueltas definitivamente por el poder judicial.

En efecto, uno de los aspectos esenciales en un Estado de derecho es la garantía de la legalidad, por el que las actuaciones de las autoridades deben estar fundamentadas en los dictados de las normas legales, razón por la cual se instituye el control judicial de los actos de la administración pública desde el punto de vista jurídico (la administración del trabajo en nuestro caso), para asegurar que dichos actos son conforme a derecho.

Por esta razón, todos los actos de la administración pública del trabajo, como el ejercicio de la potestad jurisdiccional de la aplicación de la ley para la resolución de conflictos jurídicos concretos, corresponden al poder judicial.

En todos estos casos se reafirma la gran importancia del cumplimiento de las normas internacionales de trabajo y de la ley para la consecución del trabajo decente. La importancia de la ley radica en que es el “producto de la voluntad parlamentaria en el contexto del pluralismo político y, por lo tanto, manifestación de un compromiso político en el seno de un orden constitucional dado”<sup>(11)</sup>. De igual forma, las normas internacionales del trabajo expresan el consenso político internacional, y además tripartito, respecto de la adopción de reglas de conducta en relación al tema del que trata el convenio internacional.

La ley, las normas internacionales del trabajo y del Estado de derecho tienen así, claros objetivos económicos, sociales y culturales para una mejor convivencia social, en base al acatamiento de ciertas reglas que han supuesto un consenso político en un momento determinado. Pero debe entenderse el Estado de derecho desde una concepción dinámica dirigida hacia la justicia social en que la OIT basa su accionar desde 1919, tal como se desprende del primer párrafo del preámbulo del texto de la Constitución de la OIT que señala “que la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social”<sup>(12)</sup>. A este respecto, CABANELLAS señala que esto significó un cambio muy importante respecto del pasado cuando indica que anteriormente “Prevalecía el interés de preservar la paz política antes que la efectiva paz social”<sup>(13)</sup>.

Por todas estas consideraciones la justicia laboral es un componente esencial del trabajo decente pues todos aquellos elementos que postula, que en términos de

---

(11) Parejo Alfonso, Luciano y otros, citado por OSSAARBELÁEZ, Jaime. *Derecho administrativo sancionador. Una aproximación dogmática*. Segunda edición, LEGIS, Colombia, 2009, 26.

(12) OIT. *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, agosto de 2003, p. 5.

(13) CABANELLAS, Guillermo. *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. T. III, Ed. Heliasta S.R.L. Buenos Aires, 1979, p. 227.



políticas públicas nacionales deben ser aplicados por el poder ejecutivo, en caso de conflictos jurídicos son resueltos en última instancia en sede judicial aunque en algunas ocasiones les corresponda un trámite previo en sede administrativa.

Por esto es que la OIT “tiene la convicción de que los tribunales de trabajo, los abogados que defienden causas ante ellos, los docentes encargados de formar a los futuros juristas y los consejeros jurídicos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores son agentes claves para lograr una aplicación efectiva y profunda del derecho internacional del trabajo, así como para alcanzar el objetivo del “trabajo decente”<sup>(14)</sup>.

### **Normas internacionales sobre tutela judicial efectiva y sin dilaciones indebidas**

La administración de justicia en general está así concebida como parte sustancial del Estado de derecho basado en la legalidad y como componente esencial del trabajo decente. La justicia es un derecho humano de carácter fundamental. Sin justicia no hay nada, es un derecho elemental que permite la convivencia social en paz. Por esto es que el concepto de tutela judicial efectiva está incorporado en todos los instrumentos internacionales sobre derechos humanos.

Es así en la medida que la falta de efectividad de la administración de justicia afecta el derecho de las personas a obtener *tutela judicial efectiva* por parte de jueces y tribunales para el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, con todas las garantías que la ley prescribe, sin que se produzca indefensión, con acceso al juez ordinario predeterminado por la ley, con derecho a defensa y asistencia de letrado, a ser informado de la acusación, con derecho a un proceso público, con la posibilidad de recurrir a los medios de prueba pertinentes para su defensa, y además, con derecho a un proceso “*sin dilaciones indebidas*”.

La misma Declaración Universal de Derechos Humanos se refiere a la necesidad de contar con un *recurso efectivo* ante los tribunales nacionales competentes, que ampare a las personas contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley<sup>(15)</sup>.

La Convención Americana de Derechos Humanos, reconoce a toda persona el derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un *plazo razonable*, por un juez o tribunal competente, independiente, imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, *laboral*, fiscal o de cualquier otro carácter<sup>(16)</sup>. Similar prescripción la encontramos en el

---

(14) OIT, Centro Internacional de Formación. *Derecho internacional del trabajo y derecho interno*, bajo la Dirección de Xavier Beaudonet, segunda edición, Turín, 2010, p. iii.

(15) Cfr. Artículo 8. El resaltado es nuestro.

(16) Cfr. Artículo 8. El resaltado es nuestro.



Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que establece el derecho a ser juzgado “*sin dilaciones indebidas*”<sup>(17)</sup>.

Este concepto de dilaciones indebidas está definido por SENDRA “como un derecho subjetivo constitucional de carácter autónomo aunque instrumental del derecho a la tutela, que asiste a todos los sujetos de derecho privado que sean parte en un procedimiento judicial y que se dirige frente a los órganos del Poder Judicial, aun cuando en su ejercicio han de estar comprometidos todos los demás poderes del Estado, creando en él la obligación de satisfacer dentro de un plazo razonable las pretensiones y resistencias de las partes o de realizar sin demora la ejecución de las sentencias”<sup>(18)</sup>.

La debilidad de las administraciones de justicia laboral nos sitúa frente a un problema de gran envergadura que afecta derechos humanos básicos, que además tiene que ver con la efectividad de todo el conjunto de la normativa laboral. En tal virtud, la reforma que debería acometerse tendría que ser integral, que atienda el cambio del sistema judicial laboral escrito, que es el principal origen del problema de las indebidas dilaciones de los procesos, junto con la falta de especialización laboral de los jueces, la falta de concentración e intermediación, así como de los escasos presupuestos que se destinan a la administración de justicia laboral.

### **Procedimientos judiciales escritos**

En la mayoría de los países de América Latina tenemos procedimientos judiciales laborales fundamentalmente escritos y altamente formalistas, donde el juez sentencia prácticamente sin conocer a las partes, sin tener el debido contacto directo con ellas, sino en base a escritos reunidos en voluminosos expedientes, y donde los procesos son sustanciados fundamentalmente por sus auxiliares o asistentes. El procedimiento es tan complejo y tortuoso que dura de cuatro a ocho años, y a veces más, por lo que la solución llega tan a destiempo que deja de ser un remedio para las partes.

En muchos países no hemos conocido nunca el sistema judicial oral que se concreta a través de procesos por audiencias, sino procesos escritos en los que se acumulan centenares y miles de papeles en los expedientes que terminan por confundir al juez y a las propias partes, contribuyendo a su dilación.

Esta situación se agrava aún más teniendo en cuenta que el número de jueces es insuficiente para los casos que procesan, o porque los procesos son atendidos por jueces que en su mayoría no son especializados en derecho laboral; así como también por los inadecuados espacios físicos que no permiten la celebración de juicios orales en audiencias públicas.

---

(17) Cfr. Artículo 14, 3, c). El resaltado es nuestro.

(18) SENDRA, Gimeno. “*Constitución y proceso*”. Tecnos, Madrid, 1988. En: FERNANDEZ-VIAGAS BARTOLOME, Plácido. *El derecho a un proceso sin dilaciones indebidas*. Civitas; Madrid, 1994; p. 34.

Esto hace que los procedimientos judiciales en materia laboral sean lentos, caros e inconvenientes para empleadores y trabajadores. Esto dificulta una oportuna solución de los conflictos laborales a nivel jurisdiccional, con lo que amplios sectores de la ciudadanía ven frustrada o perciben lejana la posibilidad de hacer respetar sus derechos laborales en un plazo breve. La falta de una eficiente y oportuna intervención judicial en la solución de conflictos laborales ocasiona también problemas de inseguridad jurídica a las empresas, así como un clima inapropiado para las inversiones<sup>(19)</sup>.

La falta de contacto de los jueces con las partes en las distintas etapas de los procesos, es otro factor en detrimento del equilibrio esperado para asegurar un tratamiento justo a los litigantes. “El contacto directo permitiría a los jueces y magistrados de trabajo tener un conocimiento de primera mano sobre las circunstancias reales del caso y las personas involucradas, en lugar de la realidad artificial que emana de las presentaciones escritas”.<sup>(20)</sup>

### **Dar el salto hacia la oralidad, reforzando la especialización**

En este sentido, convendría que la modernización procesal laboral que se adopte se base en el principio de la oralidad y se instaure el sistema judicial laboral oral, que es el sustento del proceso laboral moderno. Esto supone la especialización de los jueces de trabajo como tema prioritario, en el sentido de que los juicios laborales sean atendidos solo por jueces y magistrados especializados en el derecho sustantivo del trabajo, así como en el derecho procesal del trabajo, basados en la oralidad, intermediación, concentración, impulso oficial y primacía de la realidad.

En la mayor parte de países el número de jueces y magistrados especializados en materia laboral es sumamente reducido respecto del total de la planta judicial con que cuentan. Una gran cantidad de jueces civiles deben atender también y resolver casos de naturaleza laboral sin estar especializados en la materia.

La justicia especializada de trabajo es considerada una condición *sine qua non* para estar en capacidad de cambiar el sistema escrito por el sistema oral de juicios laborales, toda vez que este sistema exige una preparación y capacitación del juez, así como una organización de los juicios totalmente distinta a la de los juicios escritos, incluyendo una infraestructura especial (salas de audiencia, grabación de vídeo y audio, entre otros). La especialidad de la materia laboral ha motivado a la creación de juzgados especializados en todos los países de América Latina, pero

---

(19) Cfr. CIUDAD REYNAUD, Adolfo. “Necesidad de una profunda reforma procesal laboral en América Latina”. En: *Trabajo y seguridad social: Estudios jurídicos en homenaje a Luis Aparicio Valdez*, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Grijley, Lima, 2008, pp. 553-590.

(20) SÁEZ, Felipe. “La naturaleza de las reformas judiciales en América Latina: Algunas consideraciones estratégicas”, Departamento de Asuntos Jurídicos Internacionales, Oficina de Cooperación Jurídica, OEA, en: *Reforma Judicial en América Latina: Una tarea Inconclusa*, p. 16; en: <<http://www.oas.org/Juridico/spanish/adjusti.htm>>.

no en la totalidad del territorio nacional, limitándose en muchos casos la especialidad de los jueces laborales a la ciudad capital y a las capitales de provincias, en el mejor de los casos.

Como se verá más adelante, la reforma procesal chilena ha hecho énfasis, además de la oralidad, en la especialización, al incrementar de 20 a 81 los juzgados especializados de trabajo a nivel nacional.<sup>(21)</sup>

La oralidad y la especialización es, justamente, la tendencia a nivel mundial y no solo para los procesos laborales, sino también para penales y civiles. En América Latina todas las reformas procesales que se han emprendido en los últimos años han tenido como objetivo fundamental la reducción de la duración media de los procesos. Nos referimos a los casos de Ecuador, Chile, Colombia, Uruguay, Venezuela, y recientemente Perú; en donde en todos los casos el objetivo fundamental ha sido el cambio de sistema judicial laboral escrito por el sistema judicial oral.<sup>(22)</sup>

Como bien lo señala PASCO, “el proceso oral es proclamado y reclamado por toda la doctrina procesal laboral, sin excepción. No hay un solo estudioso que se pronuncie a favor de la escrituración, y ese es un argumento importante”.<sup>(23)</sup>

La oralidad, a su vez, es lo único que nos permite hacer realidad los demás principios procesales de inmediatez, concentración, celeridad, impulso oficial y primacía de la realidad, entre otros.

A este respecto, DE LA VILLA al referirse a los llamados “principios” del proceso social español, señala que “conviene alterar el orden de enunciación del art. 74 LPL porque de todos los principios aludidos el de oralidad es el más genérico y causal de todos los demás”<sup>(24)</sup>. En ese mismo sentido se ha expresado la jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de España, que precisa que “Los principios invocados por el art. 74 LPL están relacionados entre sí, pues no se comprende la inmediatez sin la oralidad y la concentración, de modo que no se puede romper la unidad del acto del juicio oral sin que se resientan los otros principios inspiradores del proceso: STSud. 24 Abr. 1995 (R 3156/94)”<sup>(25)</sup>.

---

(21) TAPIA GUERRERO, Francisco. “El nuevo procedimiento en juicio del trabajo en la Ley 20087/06”, multigrafiado, p. 3. Una primera versión de este trabajo se publicó en *Revista de Derecho Social Latinoamérica* N° 2, Ed. Bomarzo, Buenos Aires, 2007.

(22) Cfr. CIUDAD. Ob. cit., pp. 553-590.

(23) PASCO COSMÓPOLIS, Mario, “Características del proceso laboral. La oralidad” En: SOCIEDAD PERUANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. *Aportes para la reforma del proceso laboral peruano*. SPDTSS; Lima, 2005, p. 52.

(24) DE LA VILLA GIL, Luis Enrique (Director). *Ley de Procedimiento Laboral*, Comentada y con jurisprudencia, LA LEY, Grupo Wolters Kluwer, Madrid, junio 2006, p. 576.

(25) *Ibíd.*, p. 579.

A este respecto PASCO señala que oralidad –concentración– intermediación y celeridad se encuentran “íntimamente ligados entre sí y virtualmente inseparables”<sup>(26)</sup>

En efecto, la oralidad permite que se concreten los demás principios procesales, entre estos la intermediación. A este respecto, GÓMEZ DE LIAÑO señala que la “**intermediación** viene de *mediatezza* que consiste en que las partes se comunican directamente entre sí y con el juez que debe resolver y el juez se comunica directamente con las partes y con las demás personas que intervienen en el proceso”.<sup>(27)</sup> En el mismo sentido DE LA VILLA se refiere al principio de intermediación asignándole el significado de “una relación directa entre la actividad presencial del juez, o de los miembros de la Sala y el dictado de la sentencia,”<sup>(28)</sup> lo que implica que los jueces que estén conociendo de una causa presenciarán las declaraciones de las partes y de testigos, los careos, las exposiciones, explicaciones y respuestas que hayan de ofrecer los peritos, así como la crítica oral de sus dictámenes y cualquier otro acto de prueba que, (...) deba llevarse a cabo contradictoria y públicamente,<sup>(29)</sup> y estas sean valoradas a base de la impresión recibida.

Respecto de la intermediación JAIME es muy claro cuando indica que “En los juicios escritos el juzgador tiene solo una referencia mediata, para formarse una idea del asunto debe leer una narración, un cuento que alguien le refiere, en tanto que cuando se produce el debate oral y la evacuación oral de las pruebas, todo ello tiene lugar delante del juez que va decidir el asunto que se somete a su conocimiento, de esta manera el juez tiene acceso directo a la prueba”.<sup>(30)</sup>

A su vez la **concentración** tiende al establecimiento de plazos muy breves, perentorios e improrrogables, que además de imprimir celeridad al proceso, introducen sencillez en las formas procesales. Sin embargo, “(...) significa ante todo que las diferentes bases o periodos procesales se realizan en unidad de acto, sin la posibilidad de compartimentación estanca”.<sup>(31)</sup> Este principio tiende al establecimiento de plazos muy breves, perentorios e improrrogables, que además de imprimir celeridad al proceso, introducen sencillez en las formas procesales. Como bien lo destaca ECHANDÍA “Lo que se requiere es que el proceso se realice en el menor tiempo posible y con la mejor unidad”<sup>(32)</sup>.

Otro aspecto de singular importancia que la oralidad posibilita es el **impulso oficial** del juez, que es complemento de los principios antes enunciados, pero

---

(26) PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *Fundamentos del derecho procesal del trabajo*, AELE, Lima, 1997, p. 71.

(27) Cfr. GOMEZ DE LIAÑO, Fernando. *Derecho procesal laboral* (5ta ed.), Fórum, Barcelona, 1995, p. 99.

(28) DE LA VILLA, Op.cit., p. 576.

(29) ESPAÑA. *Real Decreto 2/1995. Aprobación del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral*. 7 abril 1995; *Ley 1/100 de Enjuiciamiento Civil*, 7 de abril del 2000, artículo 137.

(30) JAIME MARTÍNEZ, Héctor Armando. “El proceso laboral Venezolano”, multigrafiado, San Cristóbal, noviembre 2009, p. 6.

(31) DEVIS ECHANDÍA, Hernando. *Teoría general del proceso: aplicable a todas clases de proceso* (2 ed.) Editorial Universidad, Buenos Aires, 1997, p. 67.

(32) *Ibidem*.

que sobre todo se encuentra asociado al principio de oralidad. Para tales juicios por audiencias se requiere la participación activa del juez para dirigir el proceso y para conducir la audiencia. El juez es quien debe impulsar el proceso desde el inicio hasta su conclusión y debe participar directa y personalmente en el debate como en la tramitación y sustanciación del proceso.<sup>(33)</sup>

De igual forma, el principio de la realidad de los hechos o el de **primacía de la realidad**, resulta de mucha importancia en el sistema procesal oral. Como se sabe, este principio de tradicional aplicación en materia laboral consiste en “la primacía de los hechos sobre las formas”, lo que implica que es más importante lo que ocurre en la práctica, que lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa, o que aparezca de documentos, formularios o instrumentos de control.<sup>(34)</sup> Este principio resultará de gran utilidad en el momento del debate oral entre las partes dirigido por el juez en la audiencia, pues se tenderá a la búsqueda de la verdad material por encima de lo que las partes afirmen o intenten probar.

Un aspecto adicional muy importante es el relativo a la **publicidad**, pues a través de ella “se permite a la ciudadanía tener acceso al proceso junto con las partes, con el fin de que pueda hacerse su propio criterio sobre el caso tratado, con lo que se busca la transparencia en el proceso (...). Finalmente a través de la publicidad se puede realizar el control popular de administración de justicia, base de todo sistema democrático”<sup>(35)</sup>. En efecto, en la medida que se persigue que la administración de justicia deba ser transparente, “la publicidad de las actuaciones y de las decisiones es uno de los pilares del sistema y el conocimiento de los precedentes es lo que permite el respeto del principio de igualdad ante la justicia”<sup>(36)</sup>.

Hay que indicar que la publicidad debe ser entendida tanto en lo que respecta a la forma de realización de la audiencia de manera que sea de público acceso, como la publicidad de las sentencias de los jueces, que deben ser publicadas electrónicamente en la página *web* del Poder Judicial el mismo día de su emisión. Todo lo que resuelva la justicia laboral debe poder ser de público conocimiento de la ciudadanía, como contribución a la transparencia con que debe actuar la administración de justicia laboral.

Finalmente, en relación con los principios procesales, aunque no relacionada con la oralidad, no puede dejarse de mencionar la importancia de la **gratuidad**. A través de este principio se enfatiza que el acceso a la justicia laboral debe posibilitarse sin costo alguno para los litigantes. Esto implica que no se establezcan tasas, aranceles ni pago alguno para la presentación de escritos o para la realización de

---

(33) Cfr. CIUDAD. Ob. cit.

(34) OCHOA DE PATIÑO, Andrea. “La oralidad en el proceso laboral venezolano”. En: *Revista Jurídica*. Venezuela: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2003, p. 8, citando a Américo Plá; en: <[http://www.revistajuridicaonline.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=79&Itemid=27](http://www.revistajuridicaonline.com/index.php?option=com_content&task=view&id=79&Itemid=27)>.

(35) OCHOA. Ob. cit., p. 7.

(36) GREGORIO, Carlos. *Gestión judicial y reforma de la administración de justicia en América Latina*. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, D.C., mayo 1996, p. 12.

audiencias o actos procesales. La administración de justicia es uno de los derechos básicos de los ciudadanos, por lo que estos deben poder hacer uso de la misma sin tener que pagar por ella. Los impuestos directos e indirectos que se cobran a trabajadores y empleadores deben poder financiar una apropiada administración de justicia.

En aplicación de este principio podría considerarse la creación de servicios de asistencia legal para trabajadores que no puedan financiar el costo de una defensa legal. Los procesos por audiencias son de mucha complejidad y exigen una agilidad y solvencia suficiente para manejarse ante el juez en la sustentación de posiciones y en la actuación de pruebas. Si bien el juez debe intervenir en forma protagónica en las audiencias, esto no sustituye, sino por el contrario, conviene a ambas partes la asistencia por un letrado. Podría considerarse entonces en la creación de Defensorías Públicas de Trabajadores, también llamadas Procuradurías del Trabajo, que tengan como objetivo prestar asistencia legal a trabajadores, y a micro empresarios, con carácter gratuito para su defensa ante los tribunales, cuando estos no puedan solventar los gastos que ello implica.

### Reducción de duración de los procesos

La experiencia internacional ha demostrado que el sistema procesal oral reduce enormemente la duración de los procesos, como es el caso por ejemplo de los procesos laborales en España, país que desde hace setenta años aplica la oralidad en materia laboral. El resultado es sorprendente sobre todo si nos atenemos a la duración del procedimiento en la primera instancia que en promedio es de 5,4 meses, pero si se desagrega esa información en función del tipo de asuntos que son de su competencia, tenemos que la duración promedio de la primera instancia para casos de conflictos colectivos es de 3,6 meses; para despidos 2,8 meses; para procesos por cantidades 6,5 meses; y para casos de seguridad social 6,4 meses; tal como se aprecia del cuadro consignado a continuación.

Órganos de la Jurisdicción Social					
	2008	2007	2006	2005	2004
Jdos. de lo Social	5,4	5,5	5,3	5,2	5,0
T.S.J. Sala Social	7,8	8,0	7,8	7,5	7,2
A. Nacional. Sala Social	3,8	3,5	4,1	4,5	3,8
Tribunal Supremo Sala 4ª	12,3	13,1	14,0	13,5	11,4

  

Asuntos de los Juzgados de lo Social					
	2008	2007	2006	2005	2004
Conflictos colectivos	3,6	3,3	3,6	3,4	2,9
Despidos	2,8	2,7	2,7	2,8	2,7
Cantidades	6,5	6,3	6,0	5,7	5,4
Seguridad Social	6,4	6,2	6,0	5,7	5,7

Fuente: CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL, **La Justicia Dato a Dato**, Año 2008, Estadística Judicial, en [www.poderjudicial.es](http://www.poderjudicial.es), p. 86.

## Necesidad de modalidades procesales especiales

- **Tutela de derechos fundamentales**

Un tema adicional que debe tenerse en consideración es la necesidad de procesos especiales para la tutela derechos fundamentales. No puede aplicarse las reglas del proceso ordinario a todos los casos, sino que deben establecerse reglas simples y de celeridad acentuada para los casos de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales, que pueda implicar la suspensión del acto impugnado con el objeto de evitar lesiones de carácter irreparable. Entre estos pueden citarse casos de discriminación, como la antisindical, la discriminación por género, el acoso moral o sexual, que también son formas de discriminación, el respeto y protección a la vida privada del trabajador, la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, la libertad de conciencia y de opinión, situaciones de trabajo forzoso, trabajo infantil, impugnación de despidos individuales, despidos colectivos por causas económicas, impugnación de sanciones, entre otras.

Conforme nos señala TAPIA, la reforma procesal laboral chilena incorporó la “tutela de los derechos fundamentales” en forma bastante amplia, refiriéndose a “aquellos casos en los que se ha producido vulneración de los derechos reconocidos en el inciso 1 del núm. 1 del artículo 19 constitucional, esto es, el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona, siempre que sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral; en el núm. 4, el respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y de su familia; en el núm. 5, la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada; en el núm. 6 inciso primero, la libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, las buenas costumbres o al orden público; en el núm. 12 inciso 1, la libertad de opinión y al de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio; y en el núm. 16, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso 4, cuando estos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades de dirección del empleador. También es competencia del tribunal cuando se trata de actos discriminatorios de acuerdo al artículo 2 del Código del Trabajo, con excepción de su inciso sexto”.<sup>(37)</sup>

Este tipo de lesiones, requieren una acción inmediata del aparato jurisdiccional por lo que deben tener una atención preferente y ser tramitados antes que otras, incluso de las que fueron ingresadas con anterioridad al despacho judicial.

Para la atención de este tipo de casos, el modelo procesal laboral español prevé procesos especiales para varios supuestos específicos, entre los que destaca el previsto para la tutela de la libertad sindical, cuya tramitación, tiene carácter

---

(37) TAPIA GUERRERO, Francisco. Ob. cit., p. 11.



urgente.<sup>(38)</sup> El actor tiene la posibilidad, además, de solicitar la suspensión de los efectos del acto impugnado en el mismo escrito de interposición de la demanda, en cuyo caso se cita a audiencia preliminar prácticamente de inmediato (dentro de 48 horas), en la que solo se admiten alegaciones y pruebas sobre la suspensión solicitada. El órgano judicial resuelve en el acto, mediante auto dictado de viva voz, adoptando las medidas oportunas para reparar la situación<sup>(39)</sup>.

Posteriormente se cita a la audiencia de juicio y la sentencia declara la existencia o no de la situación denunciada, y en caso afirmativo, previa la declaración de nulidad radical de la conducta del empleador, ordena el cese inmediato del comportamiento antisindical y la reposición de la situación anterior a producirse el mismo, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera<sup>(40)</sup>.

Adicionalmente, el Título II de la Ley de Procedimiento Laboral española, prevé procesos especiales para: los despidos y sanciones, la reclamación al Estado del pago de salarios de tramitación en juicios por despido, la extinción del contrato por causas objetivas y otras causas de extinción, vacaciones, materia electoral, clasificaciones profesionales, movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, permiso de lactancia y reducción de jornada por motivos familiares, la seguridad social, el proceso de conflictos colectivos, la impugnación de convenios colectivos, la impugnación de los estatutos de los sindicatos o de su modificación<sup>(41)</sup>.

- **Proceso de conflictos colectivos**

Entre estos procesos especiales conviene destacar el proceso de conflictos colectivos, que está relacionado con la libertad de funcionamiento de las organizaciones sindicales de empleadores y de trabajadores, una de las expresiones de la libertad sindical. El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) confiere a las organizaciones de trabajadores y de empleadores “el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de *organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción*”<sup>(42)</sup>.

---

(38) Artículo 177.1. En: ESPAÑA. *Real Decreto 2/1995. Aprobación del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral*. 7 abril 1995.

(39) Artículo 178, *ibídem*.

(40) Artículo 180, *ibídem*.

(41) Cfr. Título II, *ibídem*.

(42) El artículo 3 del Convenio 87 señala: “1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. 2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal”.

Este precepto ha sido interpretado por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones en el sentido que “La libertad sindical confiere a las organizaciones de trabajadores y de empleadores el derecho de *organizar con plena libertad sus actividades* y de formular su programa de acción, *con miras a defender todos los intereses profesionales de sus miembros, dentro del respeto de la legalidad*”<sup>(43)</sup>. De otra parte, el Comité de Libertad Sindical ha señalado reiteradamente que “la libertad sindical no implica solamente el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir libremente asociaciones de su elección, sino también el de las asociaciones profesionales mismas a entregarse a *actividades lícitas en defensa de sus intereses profesionales*”<sup>(44)</sup>.

Esa capacidad de las organizaciones sindicales de empleadores y de trabajadores para defender los intereses profesionales de sus miembros dentro del respeto de la legalidad, así como aquella posibilidad de entregarse a actividades lícitas en defensa de sus intereses profesionales, así como por su calidad de derecho fundamental,<sup>(45)</sup> resulta congruente que tenga una expresión especial en materia procesal laboral, constituyéndose en un cauce idóneo para el tratamiento de los derechos colectivos de los trabajadores representados por sus organizaciones representativas. Sin duda los empleadores preferirán discutir en un solo proceso el mismo problema que discutirían en decenas o cientos de procesos idénticos.

El denominado “proceso de conflicto colectivo” es de larga data en el proceso laboral español. Esta modalidad procesal es congruente con el haberse asignado a la libertad sindical la categoría de principio y derecho fundamental en el trabajo por la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la OIT, de 1998, así como por lo que expresan los convenios 87 y 98 de la OIT, y demás instrumentos complementarios de la OIT.

En el mismo sentido se han pronunciado los siguientes instrumentos internacionales: la Declaración Universal de Derechos Humanos, en su artículo 23, inciso 4,<sup>(46)</sup> el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su artículo 8, inciso a),<sup>(47)</sup> el Pacto Internacional de Derechos Civiles y

---

(43) OIT, *Libertad sindical y negociación colectiva*, Estudio general de las memorias sobre el Convenio (núm. 87) sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y el Convenio (núm. 89) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, CIT 1994, Ginebra, 1994, p. 60.

(44) OIT, *La libertad sindical*, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 5ta Edición (revisada), Ginebra, 2006, pág.109.

(45) La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, fue establecido como uno de los principios relativos a los derechos fundamentales, por la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT, aprobada en la 86 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, en junio de 1998.

(46) “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse *para la defensa de sus intereses*”.. ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. 10 de diciembre de 1948. Ratificación por el Perú mediante Resolución N° 13282

(47) “Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización

Políticos;<sup>(48)</sup> y, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su artículo 8, inciso 1, apartado a)<sup>(49)</sup>.

En consecuencia, queda claro que, con jerarquía supra legal, está reconocido el derecho a la libertad sindical que incluye en forma inexorable la capacidad legal y legitimación procesal plena de las organizaciones de empleadores y de las organizaciones de trabajadores, toda vez que tal derecho ha sido otorgado para la defensa y protección de los intereses de sus intereses, sin ningún tipo de limitación. Así se expresan todos los instrumentos internacionales referidos que precisan que se reconoce a toda persona el derecho de sindicalización “para la defensa de sus intereses” (la Declaración Universal), “para promover y proteger sus intereses económicos y sociales” (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), y “para la protección y promoción de sus intereses” (Protocolo Adicional a la Convención Americana).

De la Villa, al comentar el artículo 151 de la Ley de Procedimiento Laboral española, señala que: “el proceso de conflicto colectivo encauza una pretensión de relevancia colectiva, en la que litigan sujetos también colectivos en representación de los trabajadores y empresas afectadas. En general y descriptivamente, atendiendo a las características más habituales, esta modalidad procesal se propone resolver litigios de contenido jurídico que afecten a una pluralidad de trabajadores mediante sentencia declarativa que interpreta el derecho aplicable. La traducción o implementación a los casos concretos de los trabajadores afectados se realiza posteriormente, en defecto de cumplimiento espontáneo de la sentencia, a través de los procesos ordinarios en la que ya se parte de la base del derecho declarado en la sentencia colectiva”<sup>(50)</sup>.

El proceso de conflicto colectivo es una novedad importante en materia procesal laboral pues tendería a aligerar la carga procesal al concentrar un solo proceso innumerables casos individuales idénticos, que solo se diferencian en la cuantía de los reintegros que corresponderían a cada trabajador. En este proceso se tratan de controversias sobre interpretación o aplicación de normas que afectan a un “grupo genérico de trabajadores”, y por lo tanto, la jurisdicción laboral debe darle el tratamiento de un solo proceso. No tiene ningún sentido que el Estado desperdicie

---

correspondiente, *para promover y proteger sus intereses económicos y sociales*”. ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 1966.

(48) “Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos *para la protección de sus intereses*”. ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. *Pacto internacional de Derechos Civiles y Políticos*, 1966.

(49) “Los Estados Partes garantizarán: El derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, *para la protección y promoción de sus intereses*”.. ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS. *Protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales “Protocolo de San Salvador”*. El Salvador, 1988.

(50) DE LA VILLA. Ob. cit., pp. 1121-1122.

sus escasos recursos realizando decenas y centenares de procesos idénticos, cuando podría realizar uno solo con mayor profundidad y sin el riesgo de incurrir en sentencias contradictorias que solo generan mayores pleitos.

Como quiera que este proceso afecta a un colectivo de trabajadores, y por lo tanto se trata de una afectación mayor que un caso individual, debe también tener carácter de urgente y la preferencia en el despacho debería ser absoluta sobre cualquiera otra, salvo los de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales. Una prescripción en ese mismo sentido la encontramos en el art. 157 LPL española<sup>(51)</sup>.

En estos casos, en el proceso laboral español, la sentencia debe dictarse dentro de los tres días siguientes del acto de juicio y produce efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse, que versen sobre idéntico objeto (art. 158 LPL). Esto implica que, como corresponde al principio de seguridad jurídica, el caso se discute una sola vez para el colectivo de trabajadores que lo plantee.

En estos procesos el objeto litigioso es la forma cómo debe aplicarse la ley o el convenio a un colectivo de trabajadores, sin que sea necesario establecer sumas líquidas de reintegros salariales. Con los criterios establecidos en la sentencia, las sumas resultantes a pagar, si las hubiera, son liquidadas espontáneamente por la empresa demandada, y si con posterioridad subsisten discrepancias sobre la forma liquidar los posibles reintegros a que haya lugar, los trabajadores podrían interponer demandas individuales que luego pueden acumularse y resolverse también en forma conjunta.

La experiencia española a este respecto nos señala que una vez que están establecidos los criterios de derecho respecto a la forma cómo debe aplicarse la ley o el convenio al colectivo de trabajadores, las empresas realizan los cálculos del caso con la información que tienen disponible y pagan directamente a los trabajadores representados por el sindicato sin que sea necesario peritajes de contadores externos. Esto es así en la medida que los empleadores tienen toda la información disponible y por lo general de manera computarizada, por lo que no les es demasiado complicado definir lo que adeudan a cada trabajador.

- **Proceso monitorio**

Pereira<sup>(52)</sup> señala que el proceso monitorio es una institución procesal poco conocida en nuestra cultura jurídica, y que en América solo existe en algunos países como Brasil, Uruguay, Chile y Argentina. Pero al conocer sus características se

---

(51) “Artículo 157.- Este proceso tendrá carácter urgente. La preferencia en el despacho de estos asuntos será absoluta sobre cualesquiera otros, salvo los de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales”.

(52) PEREIRA, Rafael. *El procedimiento monitorio laboral*. Santiago, 2010, p. 5 y ss. Para esta parte se sigue fundamentalmente a este autor.

concluye sobre su potencialidad como instrumento que salvaguardando la bilateralidad y derecho de las partes, permite evitar procesos inútiles donde la contradicción resulta innecesaria pero que debe cumplirse por la estructura procesal, destinando los tribunales y las partes recursos que podrían dirigirse a otros asuntos.<sup>(53)</sup>

El proceso monitoreo hace referencia a un aviso o advertencia, procediendo de la raíz latina “monitorius” que significa amonestar. En este sentido, procede del sustantivo “monición” que es equivalente a “consejo que se da o advertencia que se hace a uno”.

Según da cuenta PEREIRA, el profesor Alvaro Pérez, nos hace presente, citando el documento base para la reforma procesal civil en Chile, que “la gran ventaja del proceso monitorio consiste en constituir un medio insustituible para eliminar el proceso en aquellos supuestos en que no exista un conflicto jurídico, sino simplemente una resistencia injustificada del deudor a cumplir la obligación”.<sup>(54)</sup>

El proceso monitoreo puede ser definido como “Aquel que tiene por finalidad la rápida creación de un título puro de ejecución, por medio de la inversión del contradictorio en el sentido de que este puede o no existir según que medie o no oposición del demandado”<sup>(55)</sup>. Con este concepto podemos resumir los aspectos distintivos y característicos del procedimiento monitorio: la rapidez o celeridad, el objetivo de obtener un título ejecutivo, y la técnica de la inversión del contradictorio, dejando a la iniciativa del demandado la decisión de activar la etapa de contradicción.

### **Sistemas de solución de conflictos prejudiciales**

Finalmente, debe prestarse especial atención al desarrollo de sistemas administrativos o alternativos de solución de conflictos de naturaleza prejudicial, con el objeto de que solo después de su agotamiento pueda accederse a los tribunales de justicia. Esto permite evitar la excesiva judicialización de los conflictos laborales a través de la conciliación, mediación y arbitraje voluntario de carácter administrativo, con el objeto de solucionar extrajudicialmente los conflictos que de otra forma van a contribuir a congestionar los juzgados laborales.

Está demostrado que tales sistemas tienen una efectividad en la solución de los conflictos que oscila entre el 50% al 80%. Resulta entonces conveniente que conjuntamente con la normativa procesal judicial, se dicten disposiciones complementarias y se dote del presupuesto necesario a los Ministerios de Trabajo, para la instauración de un eficiente y profesionalizado sistema administrativo de conciliación y mediación a cargo de la autoridad administrativa de trabajo.

---

(53) PEREZ, Álvaro (2006). *Revista de Derecho*, Vol. XIX N° 1, julio 2006, Valdivia, pp. 205-235, citado por PEREIRA.

(54) PEREZ, Alvaro. Ob. cit., citado por PEREIRA.

(55) DE GÓMEZ, citado por Cristóbal Macías (2002) y PEREIRA. <[www.colegiodeabogadosdelaspalmas.com/revistaweb/noticias/articulo1.php](http://www.colegiodeabogadosdelaspalmas.com/revistaweb/noticias/articulo1.php)>.