

Reformas incompletas.

Gabriela Palacios Vergara¹

A estas alturas, hablar de la “Reforma” Procesal Laboral parece un poco pasado de moda. Los estudiantes ya no aprenden, sino de manera anecdótica, cómo se conocían las causas laborales en la antigüedad, y los derechos que ésta incorporó parecen obvios dentro del esquema del Estado de Derecho.

Sin embargo, mirando el plano de la realidad, observamos que no todos los objetivos que se tenían en mente con la ley 20.022 (y las siguientes que buscaron perfeccionarla) se han concretado efectivamente.

Así, es posible constatar que la Reforma definitivamente ha sido inútil respecto de los Tribunales de Cobranza. No se debe olvidar que estos vienen a robustecer el derecho fundamental a la seguridad social, por lo tanto no representan un beneficio exclusivo para sus usuarios, sino para la sociedad toda.

Originalmente, la Reforma debía “tender a lograr una justicia que sea accesible a toda la población y que trabaje con celeridad para resolver los conflictos de relevancia jurisdiccional de manera oportuna, justa y en condiciones objetivas de imparcialidad”², pero en la actualidad esto no se logra ni siquiera en aquellas comunas donde hay un tribunal especializado.

No debe perderse de vista que la ejecución en materia laboral se asemeja bastante a la ejecución en materia civil, donde no rigen los principios ni de la gratuidad, oralidad, celeridad ni concentración. Es decir, cuando la sentencia se encuentra ejecutoriada pasará a cobranza, y se deberán llevar a cabo todas las actuaciones necesarias para lograr el pago de la misma, en caso de que la contraparte no accede voluntariamente. Por lo tanto, corren por la parte ganadora que busca la ejecución (normalmente el trabajador, no por ganadora sino por

¹ Egresada de Escuela de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Ayudante de la cátedra de Derecho del Trabajo.

² Historia de la ley 20.022, mensaje presidencial, p. 6. Disponible en: <http://xurl.es/0udkr>

ejecutante) el pago de las notificaciones, el martillero público, el traslado de los bienes embargados, las notificaciones, etc., debiéndose incurrir en un gasto muchas veces desproporcionado en relación al crédito, y que no siempre es posible solventar, sobre todo ante situaciones de despido injustificado. Mientras tanto, todas las comunicaciones con el juez serán por escrito, y la intermediación escasamente será apreciable.

Recordemos que la Reforma tuvo en consideración que “los nuevos estándares que impone el mundo de la economía abierta exigen modernizar las relaciones laborales. Ello significa, entre otras cosas, poner el orden jurídico laboral a la altura de una realidad dinámica y especializada”³, pero sin duda los problemas anteriormente descritos representan una obstrucción para la materialización de la justicia, sea desde el conocimiento y la decisión, sea desde la perspectiva de la ejecución, todo lo cual es inaceptable en la aspiración de la Supremacía Constitucional y la vigencia efectiva de los derechos fundamentales.

En conclusión, centrar la discusión sobre futuras reformas laborales en el aspecto solamente sustantivo de los derechos del trabajador, no cumple el estándar constitucional de la tutela judicial efectiva, pues no basta con mejorar el aspecto del “conocer y juzgar” si se abandona el “ejecutar” a modelos obsoletos, que incluso en sede civil pretenden ser modificados. En definitiva, no sirve de mucho la declaración de los derechos laborales apegados a los márgenes dictados por nuestra propia Constitución y tratados internacionales vigentes en la materia, si el procedimiento para lograr cumplimiento forzado (a falta de cumplimiento voluntario, obviamente) es inútil para la parte vencedora, a la que justamente por débil se le ha otorgado una protección especial.

Es hora de hacernos cargo del sistema completo y hablar con la verdad: sin reformar la ejecución, no estamos logrando una protección verdadera del trabajador.

³ *Ibid.* p. 4