

## EVOLUCION DE LA JUDICATURA ESPECIAL DEL TRABAJO EN CHILE

CLAUDIO MOLTEDO CASTAÑO  
Universidad Católica de Valparaíso

### 1. INTRODUCCION

En nuestro país, la judicatura especializada del trabajo ha tenido su propio desarrollo e historia, pasando por etapas y tratamientos muy diversos en busca de una solución más o menos definitiva, la que hasta el momento, en nuestro parecer, no ha sido encontrada, lo que pretendemos constatar a través de este artículo.

La búsqueda de esa solución más permanente y definitiva se encuentra en una etapa que a nuestro juicio es aún de definición, no obstante la existencia de diversos criterios que oscilan entre quienes postulan una especialidad en todas las instancias, hasta quienes incluso niegan la necesidad de la existencia de una judicatura especializada en materias laborales.

En este artículo pretendemos hacer un análisis descriptivo de las principales etapas por las que ha pasado la regulación jurídica de la especialización de la judicatura laboral, sin que sea nuestro objetivo el análisis de la cuestión más de fondo, cual es la necesidad de contar con tribunales especializados y mucho menos referirnos a su determinación, integración, instancias especializadas y otras materias anexas, sino que pretendemos aportar por medio del análisis de su desarrollo histórico, antecedentes que permitan agregar elementos para una discusión y análisis más profundo sobre este importante tema.

Sin embargo, estimamos necesario señalar algunos elementos teóricos previos que permitan comprender de mejor manera dicho desarrollo histórico.

Para ello debemos advertir la tradicional división o clasificación de normas substantivas y adjetivas y referirnos a la necesaria interrelación entre ambas.

Las normas substantivas que conforman cada rama específica del Derecho se sustentan en principios doctrinarios que la fundamentan y en aquellos caracteres que le son propios, constituidos por los elementos que siendo particulares de dicha rama, junto con darle esa identidad que le es propia, la diferencian de las otras.

El derecho adjetivo es autónomo del sustantivo con el que se interrelaciona, y esa autonomía se funda en aquellos principios que lo inspiran y sustentan como tal.

El Derecho Procesal, pues, constituido por principios y normas que le son propias constituye por sí una rama del Derecho, pero su concreción está definida en una estrecha interrelación con una rama substantiva. Dicha interrelación la encontramos

en los fundamentos y caracteres propios de esta última, a los cuales la norma adjetiva debe adaptarse.

Así, un Derecho Procesal Civil o Penal, teniendo sus propias características en cuanto rama adjetiva que son cada una de ellas, y que regulan la conducta en los procesos, sin embargo en la interrelación con su adjetivación - Civil, Penal - hacen suyas las características propias de la sustantiva con las que se vinculan. En todo caso, la norma sustantiva pertinente debe ser aplicada en la sentencia.

Lo mismo ocurre con el Derecho Procesal del Trabajo. Los caracteres propios de la rama sustantiva con la que se interrelaciona lo cruzan y determinan, permitiendo así su adaptación. Tenemos entonces la posibilidad de clasificar o distinguir distintas ramas o clases de Derecho Procesal.

Los caracteres propios del Derecho del Trabajo pueden ser nominados como tutelar o proteccionista, nuevo, realista, con una libertad contractual limitada, siendo sus normas de derecho privado pero de orden público, con una mayor intervención del Estado en la relación jurídica de particulares, los derechos que consagra son irrenunciables en tanto esté vigente el contrato de trabajo, siendo la subordinación o dependencia jurídica de una parte respecto de la otra una de sus características esenciales. Estos caracteres son los que deben estar presentes en el derecho adjetivo que "sirve" -aunque con autonomía- al Derecho del Trabajo.

Esta presencia o adaptación de lo adjetivo a lo sustantivo se concreta mediante normas procesales que consagren disposiciones que concedan mayores facultades al juez en la marcha y dirección del juicio, que se privilegie el actuar de oficio del juez, que establezcan un procedimiento acelerado y rápido, con mayor énfasis en la conciliación -consagrada como etapa obligatoria del proceso-, que privilegien la oralidad y el abandono de algunas formalidades, que consagren la apreciación de la prueba en conciencia o de acuerdo a la sana crítica, una economía en los gastos, la limitación de los medios de impugnación durante la substanciación del proceso, etc. etc. Y, fundamentalmente, una judicatura especializada.

Si por una parte el fin del derecho adjetivo es regular la conducta de las partes en el proceso y el derecho sustantivo debe ser aplicado en la sentencia y, por otra parte, uno y otro están inspirados en principios y caracteres propios, el corolario obvio es la especialidad de quien debe aplicar dichas normas.

En consecuencia, si un juez civil está imbuido de la libertad contractual, de la primacía del principio de la escrituración, de la apreciación de la prueba reglada o legal, de la renunciabilidad de los derechos, donde el impulso del proceso radica principalmente en la voluntad de las partes, en el que el formalismo tiene una clara preeminencia, donde el principio de igualdad de las partes es fundamental, no puede, coetáneamente, aplicar principios tan opuestos como son los que informan el Derecho del Trabajo.

Esta especialización de la judicatura laboral ha tenido en Chile una evolución muy particular, por cuanto tentativamente ha probado distintas formas de expresión. Se la ha reconocido y se la derogado. Ha sido de naturaleza administrativa y luego se le ha incluido dentro del Poder Judicial. Hoy, es parcialmente especializada, por cuanto se la reconoce sólo en la primera instancia.

A continuación, analizaremos esta evolución, distinguiendo en nuestro parecer cinco grandes etapas, conforme pasamos a exponer.

## 1. DE LA JURISDICCION COMUN A LOS TRIBUNALES ESPECIALES ADMINISTRATIVOS (Hasta 1927)

El primer período que podemos distinguir, es aquel que se refiere a la competencia o jurisdicción común para el conocimiento de los conflictos de intereses relativos tanto al trabajo, como a la seguridad social.

Este período comprende desde el momento en que se aplica las normas comunes del contrato de arrendamiento del Código Civil, en el que se consideraba el trabajo humano como mercancía y, por ello, era normado por los mismos principios y disposiciones relativas al arriendo de las cosas, situación que persistió hasta la dictación de las primeras leyes sociales o laborales importantes en nuestro país, al desglosar el proyecto de Código del Trabajo propuesto por el Presidente Arturo Alessandri Palma, y aprobarse el 8 de septiembre de 1924 luego de la acción de la oficialidad joven del Ejército conocida como "ruido de sables", las leyes 4.053 a 4.059.

En estas leyes encontramos la creación de instancias especializadas de solución, de carácter administrativo, junto a normas que radican el conocimiento de determinadas materias, a los tribunales civiles correspondientes.

Analicemos estas leyes:

### 1.1. *Ley 4.053, sobre contrato de trabajo entre patronos y obreros*

Esta normativa que regulaba el contrato de trabajo de los obreros contiene una sola disposición relativa a la materia bajo estudio, el artículo 42, ubicado en el título relativo a las sanciones y que disponía: "Las infracciones de las disposiciones de esta ley, serán penadas con multa de cincuenta a quinientos pesos, que regulará, aplicará, breve y sumariamente, *el juez de letras del departamento respectivo*".

Los tres restantes incisos de la norma se refieren a la facultad de denunciar y a normas mínimas de procedimiento, pero siempre en relación a las multas.

### 1.2. *Ley 4.054 sobre seguro obligatorio de enfermedad, invalidez y accidentes del trabajo*

Esta importante ley creadora del seguro obligatorio en nuestro país, al igual que la anterior, consagra en su artículo 13 la competencia de tribunales comunes para el conocimiento y resolución en materias relativas a las multas que se aplicaren con ocasión a las infracciones de sus disposiciones.

El patrón o asegurado que no cumpliera con tales obligaciones, era sancionado con multas de las que se podía reclamar ante el juez civil de turno, quien conocería en forma breve y sumaria (inciso final de la citada norma).

### 1.3. *Ley 4.055 que reforma ley sobre accidentes del trabajo*

Ya el año 1916 se había dictado la Ley 3.170 sobre accidentes del trabajo y ahora se legisla sobre la materia, con el objeto de perfeccionar las disposiciones vigentes.

El título IV de esta nueva normativa se denominó "De los procedimientos judiciales" (artículos 32 a 37) estableciéndose la obligación de denunciar los accidentes del trabajo en el término de cinco días "al juez de letras en lo civil del departamento donde acaeció el suceso", estructurando todo un procedimiento detallado para dichos efectos, en el que se comenzó a dar existencia al trámite de conciliación como

una etapa obligatoria, y haciendo referencia al procedimiento sumario establecido en el Código de Procedimiento Civil.

En la segunda instancia, aparecen los primeros elementos propios y característicos que determinarán los futuros procesos laborales, cuando se dispone que no se exige la comparecencia de las partes en esta instancia y que la vista de estas causas gozará de preferencia. Más aún, se explicita que el recurso de casación no procederá en estos procesos.

#### *1.4. Ley 4.056 "de los conflictos entre el capital y el trabajo"*

En el análisis de esta ley debemos detenernos y hacerlo con más detalle, por cuanto establece, por una parte, la competencia de los jueces civiles para el conocimiento de determinadas materias, pero crea las denominadas Juntas Permanentes de Conciliación, institución que será una de las vertientes para la posterior creación de los tribunales administrativos del trabajo, del año 1927.

En efecto, el artículo 17 de este cuerpo legal concedió competencia "al juez de letras del departamento respectivo "para conocer en única instancia de las reclamaciones de nulidad que se interpusieren con ocasión de las elecciones de los Delegados Permanentes de Conciliación, que integraban estas Juntas encargadas de colaborar en la solución de los "conflictos colectivos" del trabajo - hoy denominados "negociaciones colectivas".

Estas Juntas Permanentes de Conciliación tenían competencia para conocer dos grandes campos de materias: a) de los conflictos colectivos que se promovían entre patronos o empleadores y los obreros de las empresas sometidas a dicha ley; y, b) "en única instancia" de los litigios a que dé lugar la aplicación de dicha ley y de las leyes sobre contrato de trabajo y sindicatos."

Esta última área de competencia fue a nuestro entender la causa de incorporar en 1927 estas competencias a los primeros juzgados del trabajo.

La competencia de estas Juntas, en consecuencia, abarcaba tanto lo relativo a los conflictos capital-trabajo en una acepción que es hoy denominada negociación colectiva, pero también en otra acepción, cual es el conocimiento de los litigios entre trabajadores y sus empleadores consistentes en conflictos de carácter individual.

Además, las Juntas resolvían los conflictos de interés suscitados con relación a los sindicatos (Ley 4.057), como pasaremos a analizar en el número siguiente.

Pues bien, de acuerdo al artículo 28 de la Ley 4.056, para la ejecución de toda sentencia definitiva dictada por la Junta, ésta debía recurrir al juez de letras del departamento que correspondía, el cual ordenaba la ejecución de lo resuelto. Es decir, las Juntas carecían de imperio.

#### *1.5. Ley 4.057, relativa a las organizaciones sindicales*

Esta ley contempló un sistema de participación en las utilidades (beneficios) de la empresa, ascendente al 6% de los sueldos y salarios, con tope del 10% de las utilidades de la empresa, a distribuir conforme lo disponía la referida ley.

En virtud de su artículo 19, "cualquier dificultad que ocurra por aplicación de estas reglas, será resuelta, sin ulterior recurso, por un tribunal establecido de acuerdo con las disposiciones de la Ley sobre Tribunales de Conciliación y Arbitraje".

Sin embargo, las materias relativas a denuncia por infracciones a ese cuerpo legal, eran conocidas por los tribunales civiles a fin de aplicar las multas correspondientes (art. 44)

Finalmente, "toda contención civil a que dé origen la aplicación de la presente ley" será juzgada por el juez letrado respectivo salvo que hubiera en el departamento un juez especial de apelaciones, caso en el que éste era el competente. El conocimiento era en única o doble instancia, dependiendo de si la cuantía superaba o no los quinientos pesos.

#### 1.6. *Ley 4.059, sobre contrato de trabajo entre patrones y empleados particulares*

El artículo 35 de este cuerpo legal entregó la competencia de los juicios a que diera origen su normativa, a los jueces letrados en lo civil del departamento donde el empleado hubiere prestado sus servicios y el procedimiento era el consagrado en el Título XII del Código de Procedimiento Civil, gozando los empleados de privilegio de pobreza.

Por otra parte, el D.L. 625 de 20 de octubre de 1925 dispuso en su artículo único que en los procesos en los que hubiere conocido en primera instancia los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, la segunda instancia correspondía a la Junta de Previsión de Empleados Particulares.

Luego, en el Diario Oficial de 16 de diciembre de 1925, se publicó el D.L. 857, de 11 de noviembre de 1925, por el que se fijó el texto definitivo de la ley sobre empleados particulares.

Esta normativa da un paso importante hacia la especialidad, cuando en sus artículos finales (arts. 52 a 56) consagró las siguientes normas de competencia:

a) En caso de reincidencia de un empleador en la contravención a las normas de esa ley, correspondía al Tribunal de Conciliación respectivo su conocimiento, el que tenía la facultad para aumentar hasta cuatro veces el monto de la multa (art. 52).

b) Los conflictos que se suscitaban entre empleadores y empleados por materias contenidas en dicha ley, eran conocidos en primera instancia por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje y, en segunda instancia, por la Junta de Previsión de Empleados Particulares, establecida por el artículo 42 del mismo cuerpo legal.

De modo que la competencia que originariamente se había entregado a los jueces letrados respecto de los empleados, ahora éstos eran asimilados a los obreros, ya que se establecía la instancia administrativa para dirimir los conflictos entre ellos y sus empleadores o patrones.

A su vez, la Junta de Previsión -existía una sola, con asiento en Santiago- conocía principalmente de los problemas relativos a los fondos de retiro de los empleados, y de otras materias, y estaba constituido por el Director de la Caja de Crédito Hipotecario, que la presidía, por el Director de la Oficina del Trabajo, por un profesor de la Universidad de Chile, tres empleados residentes en Santiago, un empleado nombrado por el Presidente de la República, el Fiscal de la Caja de Crédito Hipotecario y el Jefe del Departamento de Previsión del Personal de la Caja de Crédito Hipotecario y de las Cajas de Ahorros, que actuaba de secretario. Esta Junta de Previsión era el tribunal competente para conocer en segunda instancia las causas de los empleados y en su composición ya se prefiguraba lo que serían con el devenir de los años y por largo tiempo las Cortes del Trabajo.

El mismo artículo 54 fijó la integración de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje: un representante del Ejecutivo, propuesto por la Dirección del Trabajo, un empleador y un empleado, elegidos según lo determinare el reglamento.

c) La Junta de Previsión Social actuaba como primera instancia para dirimir las dificultades que se suscitaban en relación a fondos de retiro y al seguro (art. 55).

d) Finalmente, el artículo 56 facultaba a los Tribunales de Conciliación y Arbitraje para solicitar el auxilio de la fuerza pública, si era necesario, para hacer cumplir sus resoluciones.

El período hasta aquí analizado marca una tendencia, que podemos resumir en las siguientes conclusiones:

- se comienza a establecer instancias con competencia especializada para el conocimiento de las materias laborales;
- en tal sentido, se van substrayendo de la competencia de los jueces letrados civiles, distintas materias, las que son traspasadas a las referidas instancias de especialización;
- lo relativo a multas, preferentemente se opta por mantenerlo al conocimiento de los jueces letrados civiles;
- las instancias que se crean para el conocimiento de las materias laborales no son letradas, apreciándose esfuerzos para mantener la presidencia en manos de una autoridad, junto con privilegiar la integración bi o tripartita: ejecutivo, trabajadores y empleadores;
- las tendencias de especialización son de índole administrativa.

Finalizamos esta primera etapa con un punto más bien instrumental para la composición del siguiente, refiriéndonos a una tercera clase de tribunales, denominados "Tribunales de Vivienda", los que también pasarán a integrar los futuros Tribunales del Trabajo. El D.L. 261 de 19 de febrero de 1925, publicado en el Diario Oficial del mismo día, en su artículo 11 creó los denominados Tribunales de Vivienda, integrados por tres miembros, uno designado por el Gobernador, debiendo ser ingeniero o arquitecto, otro por la Municipalidad o Juntas de Vecinos y el tercero, por la Liga de Arrendatarios, teniendo competencia para conocer materias tales como la regulación de la renta de conventillos y cités salubres (Ley 1.838 sobre habitación obrera de 1906, la primera ley laboral chilena); dar otro empleo a esas propiedades, fijar renta de pisos, infracciones a leyes sanitarias, etc. En los procesos que substanciaban estos particulares tribunales, no procedía el recurso de apelación ni el de casación. Un nuevo antecedente de la exclusión posterior de este último recurso en los procesos laborales.

## 2. TRIBUNALES DEL TRABAJO, COMO ORGANOS ADMINISTRATIVOS (1927 - 1955)

### 2.1. EL D.L. 2.100 DE 1927

Llegamos así al 31 de diciembre de 1927, oportunidad en la que se dicta el D.L. 2.100, publicado en el Diario Oficial en enero de 1928, que creó los denominados "Tribunales del Trabajo" refundiendo en uno solo los Tribunales de Conciliación y Arbitraje creados por la ley de empleados particulares, las Juntas Permanentes de Conciliación y Arbitraje creadas por la Ley 4.056 (con competencia respecto de

conflictos colectivos y de los de naturaleza individual respecto de obreros) y, los Tribunales de Vivienda, creados por el D.L. 261.

Resulta interesante hacer referencia a algunos de los largos once considerandos de este cuerpo legal, pues traducen los problemas suscitados con la aplicación de las leyes anteriores y el precario funcionamiento de las tres instancias administrativas referidas.

Así el considerando primero se refiere a que dichos tribunales "no han funcionado de una manera satisfactoria debido a su deficiente organización y reglamentación", "circunstancias que han dado lugar a serios tropiezos en la solución de los conflictos producidos entre empleadores o patrones y empleados u obreros y muy principalmente entre arrendadores y arrendatarios" respecto de personas de escasos recursos.

El segundo considerando hace referencia a los incidentes, inhibitorias y recursos de quejas deducidos en contra de los referidos tribunales, ante los del Poder Judicial, "con el fin de alejar el fallo o desnaturalizar la esencia de aquellos tribunales, han llegado a ser frecuentes".

El sistema ideado para designar a los miembros que debían componerlos, reza el tercer considerando, "ha hecho difícil e inadecuada su organización".

Por su parte, en el cuarto considerando, se establece que el reglamento de la ley de empleados particulares no interpretó el concepto o principio administrativo de la ley, que fluye del espíritu de sus disposiciones, indicando para la substanciación de los juicios un procedimiento "mal definido e incompleto, que no alcanza a suplir las insuficiencias de la ley que reglamenta, dando lugar a que los litigantes que no tienen razón, la hayan ido a buscar en la complicada nomenclatura de las disposiciones que reglan los juicios de los Tribunales Ordinarios".

Se agrega que ha sido una de las causas principales para la dictación de las sentencias, el haber creado un solo tribunal de segunda instancia para los empleados particulares.

Por otra parte, se señala que no hubo selección de personas para integrar las tres clases de los referidos tribunales administrativos, una desmedida extensión de las discusiones de las partes, retardo en la dictación de los fallos llegando a constituir una verdadera denegación de justicia, por lo que los fines tenidos en cuenta para su creación -rapidez en la justicia y propender a la armonía y confianza entre empleadores y trabajadores- no fueron cumplidos.

En el considerando séptimo se deja constancia de la lógica y de la necesidad de entregar el fallo de "todas las controversias emanadas de la aplicación de las leyes de que se trata, a un solo orden de tribunales, en vez de un Tribunal para los asuntos de cada ley".

Se hace presente también la necesidad de dar a los Tribunales y a sus fallos mayor respetabilidad y confianza, por lo que se hace necesaria la conveniencia que formen parte de ellos personas "tan idóneas como son los jueces de letras" y que las sentencias que ellos dicten sean conocidas en segunda instancia por un tribunal colegiado presidido por un Ministro de las Cortes de Justicia, y que debiendo estos tribunales dictar sentencia en conciencia, deben integrarlas personas con espíritu de justicia y equidad, como las enunciadas, "para poner valla a la mala fe de ciertos litigantes o sus defensores, y darles reglas precisas para la correcta administración de justicia" y establecer en una forma bien definida que los Tribunales del Trabajo son

meramente administrativos y, por tanto, independientes del Poder Judicial, a fin apartar todo conflicto entre ellos y las Cortes de justicia"

Dichos Tribunales del Trabajo que conozcan ya sea en primera o única instancia, estaban integrados por "una persona designada por el Ministerio de Bienestar Social" y en segunda instancia, a cargo de un Tribunal presidido por un Ministro de la respectiva Corte e integrado por un representante de los empleadores -que no haya sido multado por incumplimiento- y por un empleado u obrero -según el caso- designados también por el referido Ministerio, para lo cual, los empleadores y trabajadores sindicados podían presentar temas.

La competencia en relación a la materia, en términos generales, decía relación con las tres vertientes originantes: juicios entre empleadores y empleados, patrones y obreros y arrendadores y arrendatarios de inmuebles cuya renta era inferior a determinada suma (\$ 250 Santiago y Valparaíso y \$ 150 el resto del país), con excepción de determinadas y precisas materias, que no tienen mayor relevancia para el objeto de este artículo.

El procedimiento que se establecía es la base de las normativas posteriores, constituyendo el grueso del procedimiento estatuido posteriormente en el Código de 1931; varios de sus artículos hoy mantienen su vigencia, en lo sustantivo.

Es importante referirnos a la dependencia de estos nuevos tribunales y por ende, a lo disciplinario y concretamente al recurso de queja. Para ello, debemos citar los artículos 29 y 34 de la ley en comento.

El primero de ellos disponía: "Siendo estos Tribunales meramente administrativos y, por lo tanto, independientes del poder judicial, las quejas a que dieran lugar por su conducta funcionaria o la de sus miembros, se interpondrán ante el Ministerio de Bienestar Social, el que adoptará las medidas que la prudencia aconseje para el más expedito cumplimiento de la ley y prestigio de ellos".

La segunda disposición citada señalaba: "El Ministerio de Bienestar Social velará por el correcto funcionamiento de estos Tribunales y por su uniformidad de procedimientos y acertada aplicación de la ley"

## 2.2. EL CODIGO DEL TRABAJO DE 1931

Al ser codificadas las leyes laborales por el Gobierno de Carlos Ibáñez del Campo por medio del D.F.L 178, las normas adjetivas laborales quedan contenidas en el Libro IV, cuyo Título I hace referencia a la judicatura del trabajo, tomando básicamente las normas del D.L. 2.100, aunque con algunas modificaciones.

Se establece que habrá juzgados del Trabajo en las ciudades y lugares que determine el Presidente de la República y que en aquellos departamentos donde no haya Juez especial del Trabajo, desempeñará sus funciones el Juez de Letras en lo Civil, quedando así eliminada la participación que correspondía a las autoridades civiles, tales como el Gobernador y el Intendente. (artículos 416 y 417).

Sin embargo la naturaleza administrativa de estos tribunales laborales quedaba demostrada por una serie de normas, tales como:

- La Inspección General del Trabajo dispondrá la forma de distribución de las demandas en las ciudades en que haya más de un juzgado (art. 416 inc. final).
- El Ministerio de Bienestar Social, por intermedio directo de la Inspección General del Trabajo, ejercerá la superintendencia directiva, económica y disciplinaria de los

Tribunales de primera y de segunda instancia, los que serán del todo independientes del Poder Judicial. (art. 425).

La segunda instancia se mantiene con una composición mixta: los Tribunales de Alzada del Trabajo tenían un Presidente, el que debía ser abogado, al igual que los Jueces del Trabajo de primera instancia, y además los integraban colegiadamente un empleador o patrón y por un empleado u obrero, según correspondiera a cada causa.

### 2.3. LEY 7.726 DE 1943

El 23 de noviembre de 1943, se publica en el Diario Oficial N° 19.715 la Ley 7.726, por la que, entre otras materias, se modifican algunas de las disposiciones del Código del Trabajo de 1931, con lo que se avanza hacia una mayor participación de un carácter judicial por sobre el administrativo, destacando entre las normas relativas a este estudio, las siguientes:

- la distribución de las causas laborales donde existiera más de un Juzgado del Trabajo, corresponderá a la Corte del Trabajo respectiva, quitando así un elemento propiamente administrativo, ya que antes tal función era una atribución de la Dirección General del Trabajo (art.2);
- la denominación de Tribunales de Alzada es cambiada por la de Cortes del Trabajo (art.4);
- la integración de la Corte del Trabajo es modificada, al establecerse que la compondrán tres Ministros, un vocal empleador o patrón, un vocal empleado u obrero (art. 4). La práctica había demostrado la necesidad de modificar la composición de quienes integraban la segunda instancia, particularmente debido a que el Ministro de la Corte Civil no daba la atención suficiente a esta integración, de modo que se resolvió una composición de dedicación exclusiva de parte de sus integrantes;
- por el artículo 5, se determina que la Corte debe funcionar con los tres Ministros, y la concurrencia de los vocales pasa a ser facultativa;
- la calidad de abogado pasa a ser exigencia para desempeñar no sólo los cargos de juez de primera instancia y de Ministro, sino que también se hace extensiva a los Secretarios tanto de los Juzgados del Trabajo, como de las Cortes (art. 6);
- en cuanto a lo disciplinario, esta jurisdicción queda radicada en las Cortes del Trabajo, y la declaración de mal comportamiento de los integrantes del escalafón, queda radicada en la Corte Suprema (arts. 7 y 8). Si bien debemos acotar que ya el 13 de abril de 1933 la Ley 5.158, determinó que la jurisdicción disciplinaria, correccional y económica sobre los Tribunales del Trabajo, correspondía ejercerla a la Corte Suprema, de acuerdo a la incorporación de dicha disposición al Código Orgánico de Tribunales;
- se dispone la existencia de abogados integrantes para subrogar a los Ministros:

Finalmente, esta ley determina los lugares donde existirán Cortes del Trabajo y Juzgados del Trabajo.

Al mantenerse por una parte una supervigilancia del Ministerio de Bienestar Social y, por otra, a la Corte Suprema, esta judicatura especializada pasó a tener un carácter mixto.

### 3. LA JUDICATURA LABORAL ESPECIALIZADA COMO PARTE DEL PODER JUDICIAL (1955 - 1981)

El 19 de septiembre de 1955 se dicta la Ley 11.986, en cuyo artículo 28 se dispone: "La Judicatura del Trabajo formará parte del Poder Judicial y se regirá por las disposiciones del Título I del Libro IV del Código del Trabajo, con excepción de los artículos 504, 505, 506, 508 y 512 que se derogan. Regirán, también para la Judicatura del Trabajo, en cuanto le sean aplicables, las disposiciones de los Títulos I, V, VII, X -con excepción del párrafo 3º y del artículo 313- XI, XII, XIII y XVI del Código Orgánico de Tribunales"

Su segundo inciso dispuso: "Competerán a la Corte Suprema las facultades que el artículo 587 del Código del Trabajo y demás normas legales y reglamentarias que se refieren a la Junta Calificadora del Escalafón Judicial del Trabajo y al Ministerio de Justicia las atribuciones que las leyes y reglamentos otorgan al Ministerio del Trabajo y a la Dirección General del ramo respectivo de la Judicatura del Trabajo".

De esta forma el lento proceso de transformación llegaba a su término. Los tribunales laborales, iniciados como instancias netamente administrativas, llegaban a formar parte del Poder Judicial, pero manteniendo siempre la especialización.

Desde 1955 en adelante, se dictaron diferentes leyes tendientes a complementar y adecuar el funcionamiento de esta judicatura especializada, como por ejemplo, la Ley 16.437 de 23 de febrero de 1965, en relación al feriado y funcionamiento de los Juzgados del Trabajo; o leyes relativas a la competencia en cuanto a cuantía; o aclaración de texto, como la Ley 12.006, entre otras.

En general, podemos afirmar que este período es el de mayor estabilidad en las normas y los procesos se adecuan a una experiencia que perdura. Sin embargo, debemos anotar dos excepciones a la afirmación precedente: la primera, referida a la competencia que se entregó por la Ley 16.455 a los Juzgados de Policía Local, y la segunda, excepción a esta permanencia y estabilidad normativa la encontramos en 1973 -1974, período en el que existieron los denominados Tribunales Especiales, creados por el D.L. 32 de 21 de septiembre de 1973, que tuvieron competencia para conocer los despidos individuales y autorizar los despidos colectivos.

En cuanto a la primera, la Ley 16.455, que consagró en Chile la estabilidad relativa como sistema de terminación del contrato de trabajo, en su artículo 6 dio competencia para reclamar de los despidos al Juez Especial del Trabajo, pero su inciso segundo determinó que si no existía tal tribunal, la competencia derivaba en los Juzgados de Policía Local en los que hubiera juez letrado, y de lo contrario, la reclamación debería ser conocida por el juez letrado del departamento más cercano.

De esta forma, una materia tan especializada como lo es la relativa al conocimiento de la terminación de los contratos resguardados por la estabilidad, pasó a conocimiento de tribunales no especializados, ni siquiera Juzgados Civiles de competencia común. Para una mayor ilustración, las reclamaciones por término de contrato en la ciudad de Viña del Mar, conoció el Juzgado de Policía Local.

La segunda excepción dice relación con el período 1973 - 1974, en el que existieron los denominados Tribunales Especiales. Dichos Tribunales Especiales estaban integrados por el juez especial del Trabajo del departamento, un representante de las Fuerzas Armadas y de Carabineros designado por el Intendente y un Inspector del Trabajo (Relator - Secretario) que conocían en única instancia y sin forma de juicio, apreciando la prueba y fallando en conciencia.

El D.L. 107, de 29 de octubre de 1973 modifica el D.L. 32, adecuando algunas de sus normas y el 1 de octubre de 1974, por el artículo 7 del D.L. 676, se restituye la competencia para conocer estas materias de despidos al Juez Especial del Trabajo respectivo, derogando las normas pertinentes del D.L. 32 ya citado.

Con este D.L. 676, se suprime la competencia de los Juzgados de Policía Local, por cuanto su artículo 8 deroga el artículo 6 de la Ley 16.455.

Llegamos así al 9 de marzo de 1981, oportunidad en la que se dicta el D.L. 3.648, publicado en el Diario Oficial de 10 de marzo del mismo año, cuerpo legal que hace dar un vuelco fundamental a la institución bajo estudio.

#### 4. DEL TERMINO DE LA JUDICATURA ESPECIAL DEL TRABAJO (1981 - 1986)

Bajo el Gobierno Militar y fundado en los DD.LL. 1 y 128 de 1973, 527 y 788 de 1974 y 991 de 1976, la Junta de Gobierno, siendo Ministro de Justicia doña Mónica Madariaga Gutiérrez, dicta el D.L. 3.648, en virtud del cual se puso término en Chile a la judicatura especializada del trabajo.

El artículo primero del citado cuerpo legal dispuso: "Transfórmase los actuales Juzgados del Trabajo en Juzgados de Letras de Mayor Cuantía". Por otras normas, se entregaba la competencia de segunda instancia en las causas laborales a las respectivas Cortes de Apelaciones (en lo Civil).

Hubo necesidad de dictar, al poco tiempo, una ley que dilucidara una serie de problemas detectados que no fueron debidamente previstos en el citado decreto ley, por lo que el 30 de abril de 1981, en el Diario Oficial 30.953-A, se publica la Ley 17.992 la que "interpreta, modifica y complementa las disposiciones que señala el Decreto Ley N° 3.648, de 1981, y modifica artículos del Código Orgánico de Tribunales".

El solo texto del artículo primero de este último cuerpo legal es lo suficientemente aclaratorio y demostrativo de la técnica legislativa del cuerpo legal anterior, al establecer: "declárase que el Decreto Ley N° 3.648, de 1981, unificó, en la administración de justicia, las jurisdicciones ordinaria y laboral, de modo que los funcionarios y empleados de la jurisdicción laboral integran dicha administración. Sus nombramientos se efectuarán, cuando corresponda, de conformidad a las normas vigentes".

Las razones aducidas en la época en favor de la unificación, se basaban fundamentalmente en la obtención de un doble propósito: aumentar los tribunales civiles, sin un costo mayor y, por otra parte y ante la cantidad importante de causas laborales, permitir el acceso a un mayor número de tribunales, pretendiéndose con ello un doble efecto de mayor eficiencia.

Tales propósitos hicieron terminar en Chile la judicatura especializada, sin que en la práctica se cumplieran plenamente, pues los problemas que surgieron fueron tal vez mayores que los resultados positivos pretendidos.

A vía de ejemplo, podemos citar el auto acordado de la Corte Suprema relativo a la distribución de las demandas del trabajo, que en forma verbal se interponían en los juzgados civiles de Santiago, de fecha 13 de agosto de 1982, publicado en el Diario Oficial de fecha 20 de abril de 1983.

El Pleno de nuestro más alto tribunal fundamento dicho auto acordado en los siguientes antecedentes "tiene presente que al unificarse en la administración de justicia las jurisdicciones ordinaria y laboral, en conformidad a lo preceptuado por el Decreto Ley N° 3.648 y la Ley N° 17.992, ambos de 1981, los juzgados del Trabajo de Santiago pasaron a ser juzgados de Letras en lo civil completando así un número de treinta juzgados" que ha sido posible advertir que la distribución de las demandas que en forma verbal pueden deducir los interesados resulta engorrosa y perjudicial -el subrayado es nuestro- Al hacerse por el Presidente de la Corte de Apelaciones, radicación de causas que el Código Orgánico de Tribunales no contempla expresamente, ni fue considerada por los estatutos legales antes mencionados, se dicta el siguiente auto acordado"

Los tres acápite del referido auto acordado, con el objeto ya referido, estableció turnos semanales de grupos de diez juzgados cada uno (del 1 al 10, del 11 al 20 y del 21 al 30), distribuyéndose y radicándose las demandas de acuerdo con las letras del abecedario y por la letra inicial del apellido paterno del primero o único demandante, señalándose que el primer juzgado del grupo conocía los asuntos comprendidos en las letras A y E, el segundo en las letras B, D y U, el tercero en las letras C y CH, el cuarto, en las letras F, H, L y LL, etc. De este modo, el demandante debía comprobar previamente el apellido paterno del primer demandante (o único), luego verificar cuál grupo de tribunales estaba de turno ese día, para luego comprobar el juzgado que en concreto conocía de las causas de la letra respectiva.

Hacemos presente que la medida fue adoptada por nuestro más alto tribunal para que no fuera engorrosa la distribución y radicación de las causas que se interpusieren en forma verbal, modalidad esta última concedida por la ley para los efectos de facilitar al trabajador su posibilidad de acceso a la justicia.

Si bien el precedente ejemplo es más bien algo accesorio, sin embargo ilustra al lector respecto de las dificultades que se plantearon con esta unificación. Qué decir, entonces, con los problemas de fondo que se suscitaron en relación a la falta de especialización: los problemas de interpretación, de aplicación de normas, atraso en los juicios y otros que realmente hicieron que se cambiara de criterio, lo que viene a suceder recién en 1986, con la dictación de la ley 18.510.

Para finalizar este período, debemos consignar que una de las características del procedimiento lo constituía el hecho de consagrarse la existencia de dos jueces: uno, el tramitador, el Secretario del Juzgado y, otro, el sentenciador, facultad radicada en el juez del tribunal.

## 5. RESTABLECIMIENTO DE LA JUDICATURA LABORAL EN PRIMERA INSTANCIA (1986)

Es la misma Junta de Gobierno la que en 1986 dicta la Ley 18.510, publicada en el Diario Oficial N° 32.470, de 14 de mayo de dicho año, siendo Ministro de Justicia don Hugo Rosende, en virtud de la cual se crean en Chile los Juzgados del Trabajo, al establecer su primer artículo "En los departamentos que señale la ley existirán juzgados de Letras que tendrán competencia exclusiva para conocer las materias que más adelante se señalan, los que se denominarán "Juzgados de Letra del Trabajo" y, en su artículo 3° se dispone que en aquellos departamentos donde no existan los

referidos juzgados especiales, conocerán de las materias laborales (materias consignadas en el artículo 2º de la misma ley) los juzgados de letras en lo civil.

Sin embargo, la especialidad de la judicatura laboral es limitada a la primera instancia, ya que en los artículos 46 y siguientes del mismo cuerpo legal se establece como tribunal competente de segunda instancia a las Cortes de Apelaciones. Concretamente artículos como el 70 y otros legislan sobre la materia, al establecer el primero de éstos: "Las referencias que las leyes o reglamentos hagan a las Cortes del Trabajo o a los juzgados del trabajo se entenderán efectuadas a las Cortes de Apelaciones y a los juzgados de letras del Trabajo, respectivamente."

En cuanto al procedimiento, se mantienen las normas establecidas por el Decreto Ley 3.648, de 1981, en sus aspectos más relevantes, ya fijados en el D.L. 2.100, de 1927.

Esta judicatura especializada de primera instancia, con una segunda instancia ante las Cortes de Apelaciones se mantiene hasta el día de hoy.

La Ley 18.510 pasó a constituir, junto a las demás normas laborales de la época (DD.LL. 2.200, 2.756, 2.758 y las pocas disposiciones vigentes del antiguo Código de 1931) el nuevo Código del Trabajo de 1987, concretamente su Libro V, "De la Jurisdicción Laboral".

Con el advenimiento del gobierno democrático, se presentan en 1990 diversos proyectos tendientes a modificar las más importantes instituciones laborales, dictándose la Ley 19.010 sobre terminación del contrato individual de trabajo, la Ley 19.049 relativa a las Centrales Sindicales, la Ley 19.069 sobre Organizaciones Sindicales y Negociación Colectiva y la Ley 19.250, que introduce modificaciones al contrato individual de trabajo y al procedimiento.

Esta última, se publica en el Diario Oficial Nº 34.679, de 30 de septiembre de 1993, conteniendo modificaciones principalmente relacionadas con la adecuación de las normas hacia una mayor celeridad y expedición en las actuaciones procesales, de modo de que se pueda hacer justicia con rapidez.

Sin embargo, es dable hacer presente una norma que si bien dice relación con el objetivo precedentemente señalado, también tiene una consecuencia de fondo importante, cual es la que hace extensiva a los juicios laborales el recurso de casación, importancia que se ve reflejada en las características y fundamentos de este especial recurso.

Como ya lo señaláramos, desde sus inicios las normas procesales determinaron que en los procesos laborales fueran conocidos sea en única o en primera instancia y, respecto a estos últimos, los medios de impugnación estaban limitados. Contra las sentencias de segunda instancia no procedía recurso alguno, situación que la entendemos fundada en una doble razón: en primer lugar, para la celeridad de los procesos y, una segunda, de naturaleza histórica, debido a los largos años en los que los tribunales fueron administrativos. Sólo por la vía del recurso disciplinario de la queja, se podía llegar a la revisión por la Corte Suprema, de lo fallado.

Lo anterior motivó que el recurso extraordinario de queja pasara a ser, por medio de su constante aplicación, la vía normal para hacer revisar un fallo laboral de segunda instancia.

El recurso de casación, por tanto, no estuvo considerado como medio de impugnación o como una forma de revisar, sea en la forma o en cuanto al fondo, la sentencia de segunda instancia.

De modo que uno de los objetivos principales del recurso de casación, consistente en la uniformidad de la jurisprudencia en una determinada materia, no podía ser lograda por la vía común de nuestra legislación, sino por medio del extraordinario recurso disciplinario, como lo es el de queja.

La Ley 19.250 en su artículo 3º número 21, modificó el artículo 436 del Código del Trabajo de 1987, relativo a los medios de impugnación en los procesos laborales, estableciendo:

"En los juicios laborales tendrán lugar los mismos recursos que proceden en los juicios ordinarios en lo civil y se les aplicarán las mismas reglas en todo cuanto no se encuentre modificado por las normas de este párrafo".

De esta manera, por primera vez en la legislación procesal laboral, se permitía impugnar las sentencias por medio del recurso de casación, sea en la forma y en el fondo, cumpliéndose las condiciones y requisitos del Código de Procedimiento Civil sobre la materia.

Sin embargo, al poco tiempo de dictarse la Ley 19.250, el Congreso Nacional aprueba la Ley 19.272, la que en el número 5 de su artículo único dispuso que la modificación introducida por el número 21 del artículo 3º de la Ley 19.250, regirá a partir del 1º de noviembre de 1994.

Al refundirse en un solo texto de Código todas las modificaciones a las normas laborales por el D.F.L. N° 1 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la precedente disposición quedó consignada en el artículo 13 transitorio del nuevo Código del Trabajo (de 1994).

El lunes 31 de octubre de 1994, el día anterior a que entrara en vigencia la modificación y por ende la posibilidad de recurrir de casación, se publica la Ley 19.344, cuyo artículo único dispuso: "reemplázase en la letra f) del artículo 13 transitorio del Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la expresión "1º de noviembre de 1994", por la siguiente "1º de noviembre de 1995". Se proroga por un año la entrada en vigencia de la modificación y por ello la impugnación por medio del recurso de casación.

Esta accidentada historia de la norma en comento encuentra un nuevo hito en la Ley 19.374, publicada en el Diario Oficial 35.097 el 18 de febrero de 1995, por medio de la cual, entre otras materias, se hacen importantes modificaciones al recurso de queja, para los efectos de darle su real dimensión disciplinaria y, en lo que respecta al recurso de casación en materia laboral, el artículo 4º del último cuerpo legal determinó: "El artículo 463 del Código del Trabajo (436 del Código anterior, de 1987) entrará en vigencia simultáneamente con la presente ley, en la oportunidad indicada en el artículo 1º transitorio (90 días después de su publicación en el Diario Oficial). Derógase, a contar de la misma fecha, la letra f) del artículo 13 transitorio del Código del Trabajo."

La especialidad de la judicatura laboral encuentra además una concreción particular en una de las modificaciones introducidas por la misma Ley 19.374 al Código Orgánico de Tribunales, específicamente en su artículo 95 al establecer que la Corte Suprema funcionará en salas especializadas o en pleno.

De esta manera se abre por la ley la posibilidad que la Corte Suprema, que ahora conocerá de las infracciones a la ley laboral por la vía de la casación, lo haga en una sala especializada en materias laborales, con lo cual la especialidad de la judicatura laboral encuentra una debida aplicación.

Sin embargo, en el acuerdo de especializar las salas, se ha determinado que las causas laborales sean vistas por una sala, que es de competencia mixta, por lo que si bien habrá una instancia especializada para conocer las materias laborales en el más alto tribunal, ella será compartida con otras materias.

Sin embargo, debemos agregar una observación, referida a los abogados integrantes, expresando la necesidad que dichos abogados sean a su vez especializados, de modo de contar con un tribunal que en todos sus integrantes tengan la especialidad requerida para el conocimiento y fallo de los asuntos sometidos a su decisión.

## 6. CONCLUSIONES

Luego de revisar todas las etapas e hitos históricos del desarrollo y evolución del principio de la especialidad de la judicatura laboral, podemos arribar a diversas conclusiones, limitándonos ahora a describir aquéllas que, en nuestro parecer, resultan como más importantes:

1. La interrelación que existe -o debiera existir- entre la norma sustantiva y la adjetiva, encuentra en este desarrollo histórico y en lo que respecta al derecho laboral, una explícita y concreta aplicación, pues los caracteres básicos del Derecho del Trabajo, tales como el ser tutelar, cambiante, nuevo, realista, en proceso de cambio o inacabado, han sido traspasados al Derecho Procesal del Trabajo, viviendo uno y otro estrechas experiencias de evolución y cambios. Más aún, las etapas de una y otra rama, si bien son independientes, han seguido una misma evolución.

En los momentos de su nacimiento y ante una falta de definición doctrinal apropiada, se entra a dudar de su auténtica naturaleza. Así la interrogante sobre si el nuevo derecho que surge es de Derecho Público o Privado, se traslada también al campo adjetivo, creándose tribunales más bien administrativos y sustrayéndolo del conocimiento de los tribunales que integran el Poder Judicial, más imbuidos de principios propios del derecho privado y común, de un neto perfil privado.

Los cambios substanciales vividos por el Derecho del Trabajo, en sus etapas críticas, son también trasladados al Derecho Procesal del Trabajo, como han sido, a modo de ejemplo las siguientes etapas:

- en la medida que se comienza a reconocer y postular la naturaleza de derecho privado respecto de la norma sustantiva laboral, el Derecho Procesal del Trabajo inicia su lento viraje hacia la integración y reconocimiento hasta llegar a formar parte del Poder Judicial.

- las crisis del Derecho del Trabajo influyen en su rama adjetiva: véase por ejemplo lo ocurrido con los Tribunales Especiales de 1973, o la manifiesta situación de 1981, cuando el Plan Laboral del Gobierno Militar que extrema la flexibilización del Derecho del Trabajo, conlleva a la negación del principio de la especialización, al suprimirse los tribunales y la Corte del Trabajo.

- En los momentos en que de una extrema flexibilización las normas laborales pasan a una situación intermedia entre los polos de rigidización, por una parte, y de flexibilización por otra, como es lo que ocurre en los años 1990 y siguientes, el Derecho Procesal del Trabajo y, concretamente este principio de la especialización lleva impregnada la marca de esa situación, al volver la judicatura laboral semi especializada (primera instancia y sala especializada en la Corte Suprema).

De los precedentes ejemplos demostrativos de la tesis sustentada, se comprueba ésta en término plenamente efectivos: la interrelación entre la norma sustantiva y la adjetiva es una realidad. En el Derecho del Trabajo, en relación al Derecho Procesal del Trabajo, esta interrelación e influencia es comprobatoria del principio antes sustentado, por cuanto no sólo existe una vinculación originante en los caracteres que permanentemente impregnan a las normas laborales sustantivas, sino que el devenir de éstas se traslada a las normas adjetivas.

2. Nuestra afirmación hecha en forma a priori en los inicios de este artículo, relativa a que el Derecho Procesal del Trabajo y concretamente la especialidad de esta judicatura no había llegado aún a una estabilidad, la hemos comprobado a través de todo este trabajo, de modo que podemos ahora afirmar sin equivocarnos que el derecho adjetivo laboral se encuentra aún en la búsqueda de una solución más estable, si es que podemos hablar de una estabilidad. No creemos que ella sea plena, pero si una relativa estabilidad se encontrará cuando el derecho sustantivo del trabajo a su vez la vaya logrando.

Nos atrevemos a aventurar que la especialización de la segunda instancia a través de salas especializadas en las Cortes de Apelaciones, con abogados integrantes especialistas en Derecho del Trabajo, podría ser el próximo paso, junto a la integración por abogados que reúnan las mismas características en la sala especializada de la Corte Suprema, estimando que ésta sea la solución más adecuada, en un país como el nuestro que ante la realidad de falta de recursos no pueda tener una judicatura especializada plena en primera y segunda instancias y una sala especializada en nuestro más alto tribunal, solución esta última que a modo de ver de muchos laboristas constituiría la única y definitiva solución.

3. No podemos terminar esta exposición sin antes aludir a un problema que hemos detectado en el último tiempo, cual es la entrega de una especie de "com-petencia" administrativa a los Servicios del Trabajo por recientes leyes, como asimismo un interés en tal sentido reflejado en algunas iniciativas sea del Ejecutivo, sea de parte de parlamentarios.

La idea que se encuentra en ciernes y aún no explícitamente afirmada es que ante la imposibilidad de crear más tribunales especializados laborales y, atendido el alto número de causas que deben conocer los ya existentes, se debe entregar algunas materias a la resolución de los servicios administrativos laborales -Dirección del Trabajo, Inspecciones del Trabajo- de modo que éstos las resuelvan.

Varios son los ejemplos que podemos señalar a este respecto, particularmente en derecho colectivo, ya que en el individual esta modalidad no es una novedad. Así señalamos los siguientes ejemplos:

- los trabajadores a quienes el empleador les prohíbe negociar colectivamente en el respectivo contrato individual de trabajo pueden reclamar -en el plazo de seis meses- a la Inspección del Trabajo "con el fin de que se declare cuál es su exacta situación jurídica" (artículo 305 del Código del Trabajo), de cuya resolución podrá recurrirse ante el juez competente;
- al iniciarse una huelga en una empresa o predio, o en un establecimiento cuya paralización provoque daño actual e irreparable en sus bienes materiales o un daño a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de salud, o que preste servicios esenciales, los trabajadores deben proporcionar un equipo de emergencia para la ejecución de las operaciones cuya paralización pueda causar este daño. Se puede reclamar a la Inspección del Trabajo si ello no se cumple, "a fin de que se

pronuncie sobre la obligación de los trabajadores de proporcionar dicho equipo. De la resolución de la Inspección se podrá reclamar ante el Juzgado de Letras del Trabajo (artículo 380 del Código del Trabajo).

En fin, en materias sindicales ocurre otro tanto, con múltiples ejemplos: artículos 223 inciso 3°, 237 inciso 6°, etc.

La línea divisoria entre lo que constituye materia de competencia y de jurisdicción del Poder Judicial y aquello que es una simple cuestión administrativa será una de las materias que próximamente será debatida.

4. Finalmente, y a raíz de lo expuesto en las precedentes conclusiones, apreciamos que existen dos líneas que cruzan este problema de la especialización de la judicatura laboral: uno, relativo a cuáles son las materias que deben ser de competencia de los tribunales especializados del trabajo como integrantes del Poder Judicial, con respecto de aquellas otras que son netamente de competencia y resolución de la autoridad administrativa del trabajo y, otro, referido a la estructura que al interior de este Poder debe tener la judicatura especializada.

Apreciamos que estas son las dos líneas de investigación a las cuales los laboralistas y procesalistas deben dedicar sus esfuerzos.

La determinación de las condiciones, requisitos y fundamentos doctrinarios para precisar la naturaleza jurídica de las distintas situaciones ayudarán a resolver la primera de estas cuestiones, más que el simple criterio de la falta de recursos para la creación de más tribunales especializados. La segunda, debe tender a la búsqueda de una solución más estable y realista, y que al mismo tiempo esté abierta a los cambios que por naturaleza tienen dichas normas, manteniéndose esta interrelación esencial entre éstas y las normas adjetivas constituidas en el Derecho Procesal del Trabajo.