

IMPLEMENTACIÓN DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL EN CHILE¹

DANIELA MARZI²

El documento que presentamos tiene por objeto dar cuenta cuál ha sido el curso de la reforma procesal laboral, mostrando sus fortalezas, puntos críticos y el modo en que han sido enfrentadas las naturales dificultades que se han evidenciado desde que las leyes respectivas entraron en vigencia. La reforma procesal laboral, cuyo funcionamiento pretendemos explorar y diagnosticar, se inserta en un camino emprendido por nuestro país desde finales de la década de los noventa, de un proceso de cambio de importantes políticas públicas destinadas a la modernización y modelación del sistema judicial a los principios de un Estado de Derecho. Tales políticas públicas tienen como objetivo incorporar los derechos humanos y los estándares internacionales a los sistemas de administración de justicia, así como adecuarlos al desarrollo social económico, político y cultural experimentado por la sociedad chilena en las últimas décadas³. Su punta de lanza fue la reforma procesal penal en el año 2000 y la entrada en vigencia con fecha doce de octubre del Código procesal penal, la que fue implementándose gradualmente.

Dicho sistema de enjuiciamiento aplicado en forma gradual, constituyó un gran avance en la materia, introduciendo, como ha quedado de manifiesto con el transcurso del tiempo, las bases y nuevos principios procesales que regirán los designios de nuestro país en las judicaturas restantes.

¹ Informe solicitado por el Centro de Estudios de Justicia de las Américas durante el año 2009.

² Profesora de Derecho del Trabajo de la escuela de Derecho de la Universidad de Valparaíso y magíster en Derecho del trabajo por la Universidad de Bolonia, Italia.

³ Palabras tomadas del acápite “Antecedentes y objetivos” del sitio del Ministerio de Justicia dedicado a la reforma procesal penal, <http://www.minjusticia.cl/rpp/index.php>.

A los principios que trajo consigo y que se identifican como propios de un Estado de Derecho democrático y republicano, que se vieran en la bilateralidad de la audiencia, la publicidad, transparencia, oralidad, intermediación del juez, etcétera, se les sumó una estructura acorde para su correcto funcionamiento, así por ejemplo, se separó la función administrativa de la jurisdiccional, se estableció un mayor número de jueces especializados, mayor dotación funcionaria y se incorporó definitivamente el recurso tecnológico como medio de apoyo y registro en la tramitación de las causas⁴. Identificados tales principios y estructuras con la democracia y el Estado de Derecho, fueron naturalmente parte de las reformas procesales que vinieron a continuación, así, la reforma a los Tribunales de Familia, se constituyó como una necesidad ineludible pues debía dar un cauce jurídico a la honda reforma sustantiva contenida en las leyes de matrimonio civil, filiación y violencia intrafamiliar⁵, que derivó en la Ley N^{ro.} 19.968 de agosto de 2004. Forman parte de este cuadro también la nueva ley de responsabilidad penal juvenil y las anunciadas reformas que se encuentran en distintos estadios de tramitación: a la justicia militar, a la justicia común y al procedimiento civil.

Por medio de esta investigación de carácter exploratorio, cuya metodología es la observación en terreno y descripción de prácticas cotidianas de dos tribunales laborales conformantes de la nueva justicia, pretendemos satisfacer el objetivo ya enunciado. Así, se seleccionó el Tribunal Laboral de Copiapó, elegido por ser el primero en funcionamiento y, por ende, contar con mayor tiempo de despliegue de la nueva justicia, también, porque representa el tipo de tribunal que en general estableció la reforma, con competencia en materia laboral y de cobranza y el Tribunal Laboral de Valparaíso, el cual, por sus dimensiones y emplazamiento en una región de mayor tamaño y al mismo tiempo, afectada duramente por una crisis económica, podía resultar más cercano a lo que a partir del pasado 31 de agosto de 2009, pasaría a experimentar la Región Metropolitana, al inaugurar la cuarta fase de la reforma a la justicia del Trabajo, cerrándose el ciclo con la instalación definitiva, el 30 de octubre próximo, con su inicio en La Araucanía, Los Lagos, Aysén y Arica y Parinacota, dando cobertura a un universo de 7 millones de trabajadores⁶.

⁴ En este sentido parte la cuenta anual del tribunal laboral de Copiapó, pionero de la reforma.

⁵ Ley 19.947 de mayo de 2004; Ley 19.585 de octubre de 1998 y Ley 20.066 de septiembre de 2005 respectivamente.

⁶ Información extraída el 9 de septiembre de 2009 del sitio del Ministerio de Justicia, http://www.minjusticia.cl/Comunicados/2009/agosto/31_08_09.htm

CAPÍTULO I DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE CAMBIO E IMPLEMENTACIÓN

1. Contenidos normativos y procedimentales:

Introducción

Desde que se promulgó la primera norma sobre Derecho Procesal del Trabajo en Chile, esto es, el artículo 35 de la Ley N^{ro.} 4.059, aprobada el 8 de septiembre de 1924, sobre contrato individual de trabajo de empleados particulares, que asignaba el conocimiento de las causas entre empleados y empleadores al juez ordinario, según el procedimiento sumario del Código de Procedimiento Civil, la justicia del trabajo ha pasado por una serie de idas y venidas en el reconocimiento de sus características especiales⁷, así, el 31 de diciembre de 1927 se dicta el decreto Ley N^{ro.} 2.100, sobre “Tribunales de Conciliación y Arbitraje y Juntas permanentes de Conciliación”, que preveía a la primera instancia a cargo de un Juez del Trabajo designado por el Ministerio de Bienestar Social y un Tribunal de Alzada cuya composición contemplaba a un Ministro de Corte de Apelaciones más un representante del sector empresarial y otro del sector laboral.

El Código del Trabajo de 1931 estableció en su artículo 573 que, “contra las sentencias de las Cortes del Trabajo no procederá recurso alguno”, reforzando la especialidad, lo que luego fue mitigado por medio de la Ley N^{ro.} 5.158 de 1933, que prescribió la extensión de la jurisdicción correctiva, correccional y económica de la Corte Suprema sobre los tribunales del trabajo, lo que en ocasiones implicó revisar las sentencias extralimitando el sentido de la ley.

En 1943, la Ley N^{ro.} 7.726 crea las Cortes del Trabajo, que funcionarían en Santiago, Valparaíso y Concepción. Su conformación consulta la presencia de “vocales”: patrón y obrero, que integrarían el Tribunal junto a los jueces letrados, en la medida que la causa afectara a alguno de aquellos. En 1966 se modifica esta estructura especial implantando el criterio que rige hasta hoy: la segunda instancia a cargo de las Cortes de Apelaciones ordinarias.

⁷ Fenómeno que se mantiene hasta hoy, pues, como veremos de la entrevista al Excelentísimo Ministro Presidente de la Corte Suprema, don Urbano Marín, actualmente existe un ante proyecto en el Ministerio de Justicia, de reforma a las Cortes de Apelaciones, en el sentido de especializarlas.

En 1980 se dicta el decreto con fuerza de Ley N^{ro.} 3.648 que entrega el conocimiento de las materias laborales a los juzgados de letras y la segunda instancia a las Cortes de Apelaciones ordinarias, declarando como motivación la posibilidad de encomendar a un mayor número de tribunales el conocimiento de las causas laborales. El mal resultado llevó a que en 1986, la Ley N^{ro.} 18.510 restableciera la especialidad en la primera instancia creando los tribunales especiales del Trabajo y decretando un procedimiento especial, que era una especie de juicio ordinario con modificaciones que lograban levemente una mayor celeridad. Tal estructura contenida en el Libro V del Código del Trabajo es la que hoy se reemplaza con la reforma procesal laboral.

Teniendo a la vista el informe entregado en mayo de 2002 por la comunidad jurídica, convocada por el presidente de la Corte Suprema con la cooperación de la OIT, que constituyó el Foro de la Reforma Procesal Laboral y Previsional, que sesionó desde el año 2000, dirigida por el profesor y abogado integrante de la Corte Suprema don Patricio Novoa Fuenzalida, documento llamado “Bases fundamentales para la reforma de la justicia laboral y previsional”, el Ejecutivo envía el 23 de septiembre de 2003, el mensaje N^{ro.} 4-350 a la Cámara de Diputados, que dio curso a lo que culminó con la promulgación de las leyes N^{ro.} 20.022, que crea los tribunales de cobranza laboral y previsional; 20.023, sobre normas para la cobranza judicial de cotizaciones, aportes y multas de las Instituciones de Seguridad social y 20.087, que modifica el procedimiento de juicio del trabajo.

2. Los procedimientos

La reforma consulta los siguientes procedimientos:

- 1) Aplicación general: regulado en el artículo 450 y siguientes del Código del Trabajo, se estructura en base a dos audiencias, una preparatoria y otra de juicio.

La audiencia preparatoria se inicia con una relación somera que hace el juez de la demanda y de la contestación por escrito⁸ que debe haberse evacuado 5 días antes de la audiencia y, en su caso, de la demanda reconventional y de las excepciones. En seguida, se contemplan las siguientes fases:

⁸ Esta última exigencia introducida por la Ley N^{ro.} 20.260.

- a) Discusión.
- b) Llamado a conciliación.
- c) Recepción de la causa a prueba.
- d) Oferta de prueba.

Veremos durante la prosecución de este informe cuáles de estas etapas han ido marcando la impronta de la reforma, como la conciliación o bien, mayores dificultades en la litigación, como la distinción que debe hacerse entre oferta de prueba y valoración de la prueba, que implican operaciones distintas del juzgador: calificar en aquel caso pertinencia y licitud y en este mérito probatorio, lo cual constituye una de las dificultades que debe sortear el litigante que se enfrenta a la reforma.

La audiencia de juicio: dentro de un plazo no superior a treinta días debe verificarse la audiencia de juicio a la que se entienden citadas las partes por el solo ministerio de la ley. Su objeto es que se rinda la prueba decretada por el tribunal, por regla general partirá el demandante y a continuación el demandado; sin embargo, esta es la regla teórica ya que en la práctica, siendo los juicios del trabajo juicios por despido, como veremos más adelante, rinde primero la prueba el demandado de acuerdo a la regla segunda contenida en el artículo 454 N^{ro}. 1 del Código del Trabajo.

Su orden de rendición está fijado por ley: documental, confesional, testimonial y otros medios ofrecidos, sin perjuicio de que el tribunal puede modificarlo por causa justificada.

En seguida se da la posibilidad de efectuar las observaciones a la prueba. No se trata de alegatos de clausura pues el trámite tiene por objeto que las partes formulen “en forma breve y precisa las observaciones que les merezca la prueba rendida y sus conclusiones”, según la redacción del artículo 454 N^{ro}. 9, que también en esta fase preliminar de la reforma es erróneamente utilizada para suplir deficiencias ocurridas en la fase de discusión.

Se levanta un acta de todo lo obrado, procediéndose a la dictación de la sentencia al término de la misma audiencia o bien, dentro de decimoquinto día, contado desde la realización de la audiencia.

- 2) El procedimiento de tutela laboral: se trata de un procedimiento de aplicación general con reglas especiales para el caso de vulneración de derechos fundamentales, pues el artículo 491 del Código reenvía en la substanciación al procedimiento de aplica-

ción general, sin prejuicio de las reglas especiales y propias en relación a la titularidad, objeto de la acción, carga de la prueba y estructura de la sentencia.

En pocas palabras, se trata:

- a) Sobre la titularidad: el sujeto activo, de acuerdo a la redacción del artículo 486 es amplio, va desde el trabajador afectado, pasando por la organización sindical esgrimiendo un interés legítimo⁹ en cada una de sus formas reconocidas por la ley y en cualquiera de sus grados, hasta llegar a la Inspección del Trabajo, que tiene un deber de denunciar la vulneración de derechos fundamentales de que conozca en el ámbito de sus atribuciones.
Esta regulación propone una innovación importante y una manifestación de la naturaleza distinta del interés subyacente a esta acción, lo que la pone en contradicción con una de las grandes herramientas del sistema, como es la conciliación.
- b) Sobre el objeto de la acción: los derechos fundamentales enunciados en el artículo 485 del Código del Trabajo¹⁰, más la libertad sindical vía reenvío efectuado por el artículo 292 al procedimiento de tutela para substanciar el conocimiento de las causas por prácticas desleales o antisindicales. Es en este punto en que se ha ido desarrollando un intenso debate jurisprudencial sobre cómo debe interpretarse este elenco de derechos, sobre todo en razón del aspecto que veremos a continuación, la carga probatoria¹¹. El sujeto pasivo es siempre el empleador.
- c) Sobre la carga probatoria: es la misma de la aplicación general en cuanto a quién prueba, por qué medios y valoración,

⁹ Que a su vez es un concepto amplio y que está a mitad de camino entre el derecho subjetivo y la acción pública.

¹⁰ Estos son: derecho a la vida, a la integridad física y psíquica, a la intimidad y vida privada, al honor, a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, a la libertad de conciencia, a la manifestación de las creencias y el libre ejercicio de todos los cultos, a la libertad de expresión, opinión e información sin censura previa y a la libertad de trabajo y contratación laboral, en cuanto al elenco cubierto del artículo 19 de la Constitución. A esta lista se suma el derecho a la no discriminación y la garantía de indemnidad, que regula los despidos en represalia al ejercicio por parte del trabajador del ejercicio de acciones administrativas o judiciales, figura contenida en el Convenio 158 de la OIT sobre terminación del contrato de trabajo, numeral 5°.

¹¹ En este sentido ver sentencias T-2-2009 y 19-2009 del Tribunal Laboral de Valparaíso y sus respectivas impugnaciones vía nulidad.

pero se produce si una alteración de la carga probatoria por medio de la llamada técnica indiciaria, que significa el deber del denunciante de allegar indicios suficientes en su demanda, representativos de hechos que han de generar en el juez una sospecha razonable o fundada de que ha existido lesión. Ante esto, la carga probatoria del sujeto pasivo, vale decir, el empleador, es demostrar que su conducta se debió a motivos objetivos y razonables.

- d) Sentencia: se califica como un acto complejo, pues debe contener una serie de elementos: orden de cese del comportamiento antijurídico, que se despliega en decretar el cese de la conducta propiamente tal y la nulidad del acto lesivo¹²; reparación de las consecuencias de la conducta lesiva, sea de corte material o inmaterial, y la aplicación de multas, las que en su conjunto, exigen más que la clásica determinación del estado de las obligaciones patrimoniales entre las partes y ponen en las manos del juez una facultad discrecional de determinación de conductas reparatorias de la lesión, que, como analizaremos, constituye una de las figuras más atractivas y, al mismo tiempo, temidas de la reforma, sin perjuicio de que no se haya verificado una proliferación de este tipo de demandas, por causas que a este punto se pueden explicar solo tentativamente.
- 3) Procedimiento monitorio: Se aplica esta técnica a causas de baja cuantía, cifradas en este caso a menos de 10 ingresos mínimos mensuales sin considerar los incrementos de la llamada Ley Bustos (incisos quinto y séptimo del artículo 162) y “las contiendas a que se refiere el artículo 201 de este Código”, citamos literal esta última parte del artículo pertinente, el 497 del Código del Trabajo, pues generó un fecundo debate doctrinal por la redacción de la norma en materia de fuero maternal, que será tratado en extenso en el acápite dedicado al procedimiento monitorio.

Valga mencionar que la técnica monitoria es la facultad del juez de pronunciarse de plano con la sola presentación del demandante, habiendo agotado la instancia administrativa, que equivale al haber de-

¹² Sin embargo, en el caso del despido no hay nulidad, no se retrotrae la situación al estado inmediatamente anterior sino que se concede un conjunto de indemnizaciones, por lo que, como ya se dijo, siendo la mayoría de los juicios por despidos, tampoco significa un cambio superlativo en el sistema, como habría sido establecer la nulidad como sanción y la consiguiente obligación de reintegro.

ducido reclamación¹³. Dicho pronunciamiento es acoger o rechazar. En el momento que opta por abrir audiencia se termina la fase monitoria y pasa a ser un procedimiento común. Téngase presente que al inicio el procedimiento de aplicación general estaba configurado en una audiencia¹⁴ y, precisamente lo que sucede en el caso de que el juez abra audiencia o de que se reclame en contra de la primera resolución que acoge o rechaza de plano y en consecuencia, se abra audiencia, es una audiencia única de juicio y no forma parte de la técnica monitoria propiamente tal¹⁵.

La impugnación de resoluciones administrativas se encauzan: en caso de multa, se determina por la cuantía, hasta diez ingresos mínimos mensuales se tramita en procedimiento monitorio, más de diez ingresos mínimos mensuales va a procedimiento de aplicación general, de acuerdo a la regla establecida en el artículo 503 del Código del Trabajo. Las resoluciones de la administración distintas de la multa se tramitan por medio del procedimiento monitorio, según lo dispuesto en el artículo 504 del mismo cuerpo legal.

- 4) Sistema recursivo: solo considerando las impugnaciones a sentencias definitivas:

¹³ Requisito no solicitado para el caso de separación ilegal de la trabajadora sujeta a fuero maternal.

¹⁴ Así lo propuso el Foro para la reforma Laboral y de este modo lo recogió el proyecto original, el artículo 450 del proyecto de ley contenido en el mensaje N^o 4-350 de 22 de septiembre de 2003, decía en su inciso primero: "Admitida la demanda a tramitación, el tribunal deberá, de inmediato y sin más trámites, citar a las partes a una audiencia única a fin de que tengan lugar los actos de conciliación y juicio, fijando para tal efecto, dentro de los cincuenta días siguientes a la fecha de resolución, el día y la hora para su celebración, debiendo mediar entre la notificación de la demanda y la citación y la celebración de la audiencia, a los menos, quince días".

¹⁵ Lo atípico a la técnica monitoria, en el sentido de cobrar sumas de baja monto, y que ha dado lugar a debates no cuantitativamente relevantes pero sí de resonancia pública por el lugar donde se han presentado, es la posibilidad de impugnar resoluciones administrativas distintas a la multa, en sede monitoria, lo que ha generado casos que han estado en la prensa como la resolución que acogió la revocación de la resolución administrativa que certificaba el derecho a contratar trabajadores huelguistas desde el primer día, por parte de la minera "Mantos de Oro", en Copiapó, ver RIT I-11-2009 del tribunal de Copiapó y, la opinión en este sentido del prof. Luis Lizama vertidas en el Coloquio sobre reforma judicial de la Universidad Diego Portales 11 de noviembre de 2009, vertida también en la prensa "“Esto es un error garrafal por las consecuencias que tiene. Que un juez pueda dejar sin efecto una resolución fundada y adoptada por la DT sin dar razones y que afecte a un tercero es un error que hay que corregir”. Extraído de <http://diario.elmercurio.cl/detalle/index.asp?id={4f15bf27-1879-4b19-b17f-adfc2d5e3acd}>

- a) Nulidad¹⁶: contra sentencia definitivas y, además es el único recurso que procede contra ellas. Es de Derecho estricto y procedente en base a las causales que determina la ley en los artículos 477 y 478¹⁷.
- b) Unificación de jurisprudencia¹⁸: procede contra la resolución que falle el recurso de nulidad y su objeto único es uniformar la interpretación del Derecho, por lo que su causal de procedencia es el hecho de que existan pronunciamientos contradictorios respecto de una misma materia de Derecho, emanados de los tribunales superiores de Justicia, es decir, las Cortes.

3. La estructura orgánica y administrativa del tribunal

La Ley N^{ro.} 20.022, que crea los Juzgados Laborales y de Cobranza Laboral, publicada el 30 de mayo de 2005, determina la orgánica de los Juzgados en base al número de jueces de que han sido dotados, cuestión regulada en el artículo 3 de dicha ley, que da el siguiente esquema base¹⁹:

¹⁶ Regulado en el artículo 477 y siguientes del Código del Trabajo.

¹⁷ El artículo 477 establece la siguiente causal: cuando en la tramitación del procedimiento o en la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o aquella se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

El artículo 478 establece que el recurso de nulidad procede además: a) cuando la sentencia haya sido pronunciada por juez incompetente, legalmente implicado, o cuya recusación se encuentre pendiente o haya sido declarada por tribunal competente; b) cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica; c) cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior; d) cuando en el juicio hubieren sido violadas las disposiciones establecidas por la ley sobre inmediación o cualquier otro requisito para los cuales la ley haya previsto expresamente la nulidad o lo haya declarado como esencial expresamente; e) cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 o 501, inciso final, según corresponda; contuviere decisiones contradictorias; otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue; f) cuando la sentencia haya sido dictada contra otra pasada en autoridad de cosa juzgada y hubiere sido ello alegado oportunamente en el juicio.

¹⁸ Regulado en el artículo 483 y siguientes del Código del Trabajo.

¹⁹ Sin perjuicio de lo señalado en el inciso precedente, los Juzgados de Letras del Trabajo de Valparaíso y Concepción contarán con: tres jueces, un administrador, dos jefes de unidad, cuatro administrativos jefe, cuatro administrativos 1^o, tres administrativos 2^o, un administrativo 3^o y cuatro auxiliares; y los Juzgados de Letras del Trabajo de San Bernardo y Puente Alto contarán con: dos jueces, un administrador, un jefe de unidad, dos administrativos jefe, tres administrativos 1^o, dos administrativos 2^o, un administrativo 3^o y cuatro auxiliares.

Jueces	Adminis- trador	Jefe de Unidad	Advos. Jefes.	Advos 1°	Advos 2°	Advos 3°	Auxiliares
1	1	1	2	2	2	2	2
2	1	1	2	5	2	1	4
3	1	3	2	4	4	1	4
4	1	2	2	3	4	1	5
5	1	3	2	6	6	3	5
13	1	3	9	10	8	6	8

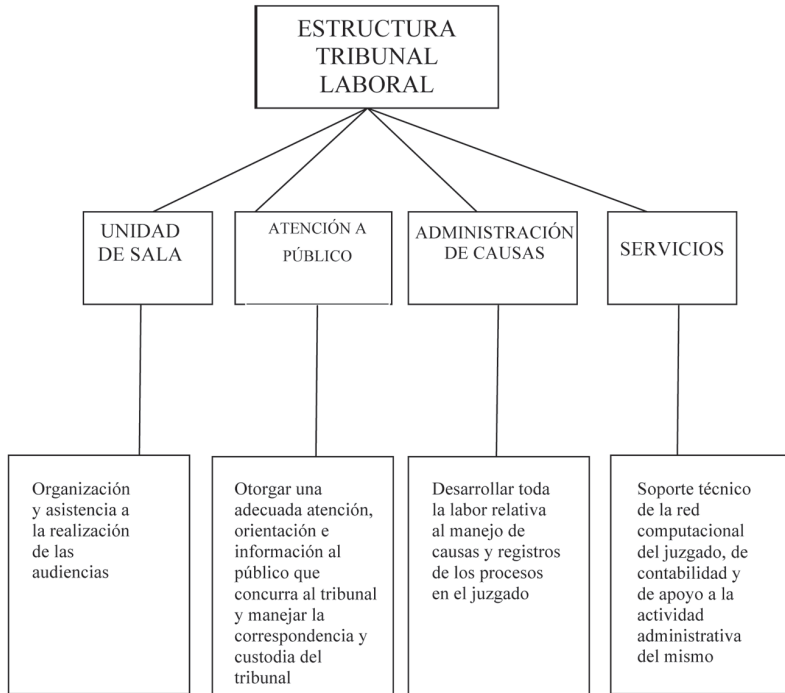
Fuera de la señalada estructura anterior, los Juzgados de Letras del Trabajo de Valparaíso y Concepción contarán con: tres jueces, un administrador, dos jefes de unidad, cuatro administrativos jefe, cuatro administrativos 1°, tres administrativos 2°, un administrativo 3° y cuatro auxiliares.

La Región Metropolitana supone la estructura mayor que, de acuerdo a la información proporcionada por el Ministerio de Justicia, es la siguiente: treinta y cuatro jueces laborales especializados, de los cuales veintiséis van al 1° y 2° Juzgados de Santiago; cuatro para San Miguel; dos para San Bernardo; y, dos para Puente Alto, más ocho jueces mixtos con competencia en materias laborales, correspondiente a los Juzgados de Colina, Talagante, Peñaflor y Buin²⁰.

Cada juez, de acuerdo a la prescripción del artículo 419 del Código del Trabajo, ejerce su función jurisdiccional de modo unipersonal, respecto de los asuntos que las leyes encomiendan a los Juzgados de letras del Trabajo o de Cobranza laboral y previsional, vale decir, no son tribunales colegiados y por lo mismo, esto aumenta las probabilidades que de un mismo tribunal se emitan decisiones opuestas entre sí, ya que refuerza la consecuencia ínsita del efecto no vinculante de las sentencias, que es propio de nuestro ordenamiento.

El tribunal se compone de Unidades, cuya definición entrega la misma ley en su artículo 6°.

²⁰ Información extraída e http://www.minjusticia.cl/Comunicados/2009/agosto/31_08_09.htm 19 de septiembre de 2009.



4. Promesas centrales de la reforma declaradas por el Ejecutivo

Ante el diagnóstico de un sistema caracterizado por la excesiva tardanza en la tramitación de los procesos laborales, producto tanto de la insuficiente cobertura de los tribunales como de la propia conformación del procedimiento, que plantean serias dificultades en relación al debido acceso a la justicia de los trabajadores, así como problemas de equidad y de efectiva vigencia del Derecho, el mensaje expresa los siguientes objetivos:

1. Brindar un mejor acceso a la justicia.
2. Posibilitar la efectividad del derecho sustantivo.
3. Asegurar el efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales.
4. Agilización de los jueces del trabajo.
5. Modernización del sistema procesal laboral.
6. Configuración del proceso laboral como un instrumento de pacificación social.
7. Potenciar el carácter diferenciado del procedimiento laboral.
8. Diseñar un modelo concreto de tutela de los derechos fundamentales en el seno de las relaciones laborales.

Todo lo anterior, trabajo del Foro para la reforma Procesal laboral y Previsional recogido por el mensaje presidencial, desembocó en tres proyectos de ley que a su vez llevaron a la aprobación de tres leyes:

1. Ley N^{ro.} 20.022, que crea los Tribunales de Cobranza Laboral y Previsional y los nuevos Tribunales del Trabajo.
2. Ley N^{ro.} 20.023, que modifica la Ley N^{ro.} 17.322, sobre normas para la Cobranza Judicial de cotizaciones, aportes y multas de las Instituciones de Seguridad Social.
3. Ley N^{ro.} 20.087, que modifica el procedimiento del juicio del Trabajo.

5. Proceso de implementación de la reforma

A) Sistema de vigencia

Originalmente la vigencia de la reforma sería general, según el artículo 1^o transitorio de la Ley N^{ro.} 20.087, determinando como fecha de inicio el 1 de marzo de 2007. Sin embargo, la Ley N^o 20.164 del 14 de febrero de 2007, postergó su entrada en vigencia al 1 de marzo de 2008. Por su lado, la Ley N^{ro.} 20.022 determinó en su artículo 16 igual fecha para la entrada en funcionamiento de los Tribunales de Cobranza Laboral y Previsional. Finalmente, la Ley N^{ro.} 20.052, en su artículo 8, sustituyó la norma primera transitoria de la Ley N^{ro.} 20.087 modificando el modelo de vigencia por uno de carácter gradual. La reforma empezaría a regir a contar del 31 de marzo de 2008, en las regiones III y XII; el 31 de octubre de 2008 en las regiones I, IV, V y XIV; el 30 de abril de 2009 en las regiones II, VI, VII y VIII; 31 de agosto de 2009 en la Región Metropolitana y, para finalizar el proceso con las regiones IX, X, XI y XV el 30 de octubre de 2009.

B) Dimensiones generales del sistema en el país y en regiones

Este acápite va a tratar de las dos grandes estructuras de la reforma procesal: los Juzgados Laborales y las Defensorías Laborales.

1. Sobre los Juzgados

La Ley N^{ro.} 20.022²¹ de 30 de mayo de 2005, dispone en su artículo 1^o la creación de un juzgado de letras, con asiento en cada una de las

²¹ Cuya última reforma ha sido por medio de la Ley N^{ro.} 20.285 del 15 de septiembre de 2008, que modifica la citada ley y otros cuerpos legales con el objeto de reforzar la judicatura laboral.

comunas de la república que se indica, con el siguiente número de jueces y con la competencia territorial que se indica.

Región	Comuna	Nº de Jueces	Competencia Territorial
(1ª) Tarapacá	Iquique	3	Iquique y Alto Hospicio
(2ª) Antofagasta	Antofagasta	3	Antofagasta, Mejillones y Sierra Gorda
	Calama	2	Comunas de la provincia de El Loa
(3ª) Atacama	Copiapó	2	Copiapó y Tierra Amarilla
(4ª) Coquimbo	La Serena	3	Coquimbo, La Serena y La Higuera
(5ª) Valparaíso	Valparaíso	3	Valparaíso, Juan Fernández, Viña del Mar y Concón
	San Felipe	2	San Felipe, Catemu, Santa María, Panquehue y Llayllay
(6ª) Del Libertador Bernardo O'higgins	Rancagua	3	Rancagua, Graneros, Mostazal, Codegua, Machalí, Coltauco, Doñihue y Olivar
(7ª) Del Maule	Curicó	2	Curicó, Teno, Romeral y Rauco
	Talca	2	Talca, Pelarco, Río Claro, San Clemente, Maule, Pencahue y San Rafael
(8ª) Del Biobío	Chillán	3	Chillán, Pinto, Coihueco y Chillán Viejo
	Concepción	2	Concepción, Penco, Hualqui, San Pedro de la Paz, Chiguayante, Talcahuano y Hualpén
	Los Ángeles	2	Los Ángeles, Quilleco y Antuco
(9ª) De La Araucanía	Temuco	5	Temuco, Vilcún, Melipeuco, Cunco, Freire, Padre de Las Casas

Región	Comuna	Nº de Jueces	Competencia Territorial
(10ª) De Los Lagos	Puerto Montt	3	Puerto Montt y Cochamó
	Osorno	2	Osorno, San Pablo, Puyehue, Puerto Octay, San Juan de la Costa, Río Negro y Purranque
	Castro	1	Castro, Chonchi, Dalcahue, Puqueldón, Queilén y Quellón
(11ª) De Aysén, del General Carlos Ibáñez del Campo	Coyhaique	1	Coyhaique
(12ª) De Magallanes Y Antártica Chilena	Punta Arenas	1	Magallanes y Antártica Chilena
Región Metropolitana de Santiago	1º Santiago	13	Santiago, con excepción de las comunas de San Joaquín, La Pintana, San Ramón, San Miguel, La Cisterna, El Bosque, Pedro Aguirre Cerda y Lo Espejo.
	2º	13	San Joaquín, La Granja, La Pintana, San Ramón, San Miguel, La Cisterna, El Bosque, Pedro Aguirre Cerda y Lo Espejo
	San Miguel	4	San Bernardo y Calera de Tango
	San Bernardo	2	Provincia Cordillera
	Puente Alto	2	
(14ª) Región De Los Ríos	Valdivia	2	Valdivia y Corral
(15ª) Arica Y Parinacota	Arica	2	Arica y Parinacota

En el artículo 12 la Ley N.º 20.022 crea los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional:

Comuna	Nº De Jueces	Competencia Territorial
Valparaíso	1	Valparaíso, Juan Fernández, Viña del Mar y Concón
Concepción	1	Concepción, Penco, Hualqui, San Pedro de la Paz, Chiguayante, Talcahuano y Hualpén
San Miguel	1	San Joaquín, La Granja, La Pintana, San Ramón, San Miguel, La Cisterna, El Bosque, Pedro Aguirre Cerda y Lo Espejo
Santiago	6	Provincia de Santiago Con excepción de San Joaquín, La Granja, La Pintana, San Ramón, San Miguel, La Cisterna, El Bosque, Pedro Aguirre Cerda y Lo Espejo

2. *Sobre las Defensorías Laborales*²²

En lo que se refiere al marco jurídico de la defensoría laboral, podemos señalar que se encuentra inserta en la estructura de las Corporaciones de Asistencia Judicial y, en consecuencia, tiene su institucionalidad en las normas legales y reglamentarias que regulan dichas Corporaciones, en lo que constituye el cumplimiento del mandato constitucional al Estado de arbitrar los medios para otorgar asesoramiento y defensa jurídica a quienes no puedan procurárselo por sí mismos²³.

La dotación de las oficinas de Defensoría Laboral está conformada por 136 defensores, los que sumados a los demás profesionales y administrativos da un total de 236 funcionarios en todo el país.

El financiamiento que se inyectó a las Corporaciones para sustentar la estructura de las Defensorías Laborales en 2009 es:

²² La siguiente es información obtenida del Ministerio de Justicia, solicitada vía electrónica por medio del sistema de acceso a la información establecido por la Ley de Transparencia N^o. 20.285 de 2009.

²³ El marco jurídico está contenido entonces, en el Artículo 19, N^o. 3, inciso 3^o de la Constitución, Ley 17.995 de 1981; Ley 18.632 de 1987; DFL 995 de 1981 y DFL 944 de 1981.

Remuneraciones	\$ 3.309.833.000
Bienes y servicios	\$ 778.601.000
Total	\$ 4.088.434.000

C) Informe financiero de la Reforma Procesal Laboral

De las tres mencionadas leyes, solo la N^{ro}. 20.022 involucra un costo fiscal, ya que la sustitución de procedimientos no significa gastos para el Estado, al contrario de lo que sucede con la creación de nuevos tribunales.

El informe financiero elaborado por la Dirección de presupuestos del Ministerio de Hacienda, de fecha 21 de marzo de 2005, contenido en el Boletín 3.368-13²⁴, señala que se estima el siguiente máximo costo fiscal para el presente proyecto de ley:

COSTOS PROYECTO DE LEY QUE CREA TRIBUNALES LABORALES Y DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL (MILES DE PESOS DE 2005)

	2005	2006	2007	2008	En régimen
Creación de Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional	399.407	3.201.618	4.756.686	5.440.440	5.655.758
Reforzamiento de Tribunales de Competencia Común		3.380.352	102.278	33.437	33.437
Costo Actual Judicatura Laboral (ahorro e indemnización)	252.660		- 969.256	-3.877.023	-3.877.023
Total	652.067	6.581.970	3.889.708	1.596.854	1.812.172

El gasto correspondiente a 2005 en el cuadro anterior dice relación con el inicio del proceso de implementación de los inmuebles y de capacitación del personal de los juzgados de cobranza laboral y previsional, de tal forma de contar con la infraestructura y los recursos humanos necesarios para enfrentar el nuevo procedimiento judicial.

²⁴ Consultar en www.senado.cl

El ítem de costo actual de la judicatura laboral en el cuadro anterior dice relación con los costos de remuneraciones, operación y arriendos que ya incurren los actuales juzgados del trabajo, por tanto, dichos recursos serán utilizados para financiar el presente proyecto de ley.

A partir de 2009, el sistema tendrá un costo máximo en régimen de \$ 1.812.172 miles.

En consecuencia, las normas del proyecto no producirán desequilibrios presupuestarios ni incidirán negativamente en la economía del país.

El concepto indemnización de la penúltima fila se refiere al pago de indemnizaciones que requirió solucionar el cambio de un sistema a otro, en el año 2005. Los siguientes años registran 0 costo y luego cifras ahorradas en virtud del nuevo sistema hasta llegar a lo que es en régimen que considera la reforma ya en marcha en su totalidad.

CAPÍTULO II

FUNCIONAMIENTO DE LA NUEVA JUSTICIA LABORAL

Como se explicó en la Introducción, dos fueron los tribunales pesquiados: el Tribunal Laboral y de Cobranza previsional de Copiapó y el Tribunal Laboral de Valparaíso.

1. Juzgado de letras del Trabajo y de Cobranza previsional de Copiapó

La visita se extendió entre los días 27 y 29 de julio de 2009.

El tribunal tiene sus dependencias en el edificio ubicado en Avda. Copayapu N° 1134, primer piso, Copiapó.

El juzgado fue creado por la Ley N° 20.022, publicada en el *Diario Oficial* el treinta de mayo de dos mil cinco, la que dispuso en su texto original que su entrada en vigencia se produciría con fecha primero de marzo de dos mil siete, no obstante con fecha catorce de febrero del mismo año, se dictó la Ley N° 20.164 que prorrogó su inicio hasta el primero de marzo de dos mil ocho, finalmente, la Ley N° 20.252, dispuso la vigencia gradual de la reforma laboral, ordenando que la inauguración del mismo se produjera con fecha treinta y uno de marzo de dos mil ocho en dos regiones que fueron las elegidas como piloto: la de Atacama y la de Magallanes.

Inicialmente, también, la Ley N^{ro.} 20.022, prescribió para la Tercera Región de Atacama, que existiría un Juzgado de Letras del Trabajo con asiento en Copiapó, con solo un juez, con competencia en las comunas de Copiapó y Tierra Amarilla. Por su parte la planta administrativa estaba compuesta por doce funcionarios.

Posteriormente, en atención a la preocupación que existía con relación al diseño, específicamente en lo referido al número de jueces y funcionarios que servirían el Tribunal, se publicó el quince de febrero de dos mil ocho la Ley N^{ro.} 20.252, la cual estatuyó que el Tribunal creado en Copiapó, estaría constituido por dos jueces: don César Alexanders Torres Mesías, en calidad de juez presidente y, don José Marcelo Álvarez Rivera, en calidad de juez titular, aumentándose a su vez la planta administrativa a dieciséis funcionarios. Dentro del diseño organizacional de tribunales, este es considerado como un juzgado de tamaño mediano, con la siguiente estructura de cargos:

- Escalafón primario: dos jueces.
- Escalafón secundario: un administrador y un jefe de unidad de administración de causas, sala y cumplimiento.
- Escalafón de empleados: dos administrativos jefe, cuatro administrativos 1^o, un administrativo 1^o contable, dos administrativos 2^o, un administrativo 3^o y cuatro auxiliares.

Esta modificación previa al inicio de actividades del tribunal fue percibida muy positivamente por los funcionarios del tribunal, ya que les parece un número óptimo para la dotación. En este mismo sentido, las entrevistas al administrador del tribunal, quien, adelantamos pudimos observar es clave en el buen desempeño de estos Juzgados, y a otros funcionarios, agregan algunos elementos de por qué han tenido una gestión que evalúan como positiva:

- a) En el funcionamiento se busca dar la máxima facilidad, evitando que se tenga que ir a la casa del jefe de unidad de causa y en cambio se utilice el correo electrónico: se corrobora que se esté dentro del plazo y al día siguiente presenta el escrito materialmente; sin perjuicio de que siempre se recibe el escrito en papel.
- b) En atención de público pudimos corroborar que no hay filas. La razón que da dicha unidad es la existencia del portal del Poder Judicial: sin clave y por tanto de libre acceso. A quienes no entienden el uso de la página se les explica. Solo consultan en el mesón en caso que haya problema con el portal. Se reciben los escritos sin escaneo porque la ley no lo exige pero la tendencia es que traigan los documentos escaneados.

- c) Al ingresar a atención de público se analiza la cuantía, determinando si corresponde a monitorio y aplicación general y que traigan los documentos que correspondan. El acoger o rechazar lo determina el juez. Los ingresos diarios son alrededor de 7.
- d) La dotación actual es suficiente aunque la situación al día es que faltan personas por permiso prenatal, dos en la academia judicial, dos personas en feriado y, aún así funciona. Se explica porque este tipo de tribunales son con cargos “sin apellido” por ejemplo: administrador primero “encargado de actas”, “ayudante de audiencias”, es decir, con el perfil profesional o técnico que los hacía reacios a ir a otras funciones. En cambio, la primera diferencia que implantó fue que el llamado era a “administrativo 1° o 2°” para evitar la idea de la función exclusiva. Es un buen sistema porque permite salir de apuros, además, debe aplicarse un sistema de capacitación hasta el punto que todos sepan hacer de todo.
- e) La capacitación interna se hace entre los compañeros, con cero costo para el Poder Judicial. Los define el administrador. Las relaciones dentro del tribunal son muy buenas, es un equipo. Fuera de la que señaló el administrador, de carácter permanente, el administrativo jefe de la Unidad de Atención de público agrega: “La capacitación se hizo en quince días, en relación al tema computacional. Se han solicitado cursos a través de la Academia Judicial, fundamentalmente para el manejo del sistema computacional, en particular SIDCO”.
- f) En eso fue importante el venir con la experiencia de la reforma procesal penal porque le permite prever los problemas. El personal del sistema del juzgado de letras ahora son los administrativos jefes de causa en que se utilizan sus conocimientos en la materia.
- g) Acá se optó por un sistema integrado, se divide por numerales ambas materias en su ingreso y tramitación, no se hacen dos tribunales y se reparten a cada juez y asimismo se distribuyen en cada Unidad. Santiago, Concepción y Valparaíso son los únicos que tienen efectivamente dos tribunales. Y eso hace que la carga de trabajo sea pareja. En este punto resulta clarificador lo expresado por el encargado de notificaciones, tanto respecto a la división de materias como a la multifuncionalidad que se le exige al personal: “Somos dos notificadores (uno está de vacaciones). Se dividen las causas en pares e impares, partimos dividiéndonos un sistema cada uno SIDLA (sistema informático laboral) y SIDCO (sistema informático de cobranza laboral y previsional). SIDCO implica requerir, embargar y retirar, por lo que es más engorroso que SIDLA, que se maneja con plazos fijos, en SIDCO se requiere

mayor indagación. Hace un mes cambiaron el sistema de distribución. Hay que considerar que no es solo el radio urbano. Hay una persona que provee el sistema de transporte, que es un taxi. En cuanto al volumen de trabajo dos personas solo para notificaciones es suficiente, pero además vemos correspondencia: entregar oficios, ordenarlos numéricamente, ingresarlos al sistema informático y al libro, doble trabajo que se hace por seguridad. Algunos oficios se tramitan por mano, dependiendo de que sea asequible, dentro del radio céntrico, los exhortos van por Chile Express”.

Puntos críticos:

- a) La adaptación de los abogados antiguos al tema electrónico. Hubo mucha visita a presenciar audiencias de abogados labora- listas para acostumbrarse a la oralidad.
- b) El sistema computacional da problemas y se va informando para que vaya mejorando²⁵. Se hace el requerimiento a la mesa de ayuda, aunque con tantos tribunales en funcionamiento se hizo más lenta la respuesta. La mesa de ayuda son jefes de proyecto SIDLA y SIDCO en Santiago, a cargo de Angélica Caballero y Richard Arroyo respectivamente, que están en línea o teléfono. Depende de la Corporación Administrativa del Poder Judicial.

Programación semanal de causas:

Se revisaron las programaciones de dos semanas: del 20 al 24 de julio²⁶ y del 3 al 7 de agosto. La programación de la semana del 20 al 24 de julio consideró tres audiencias de juicio: cinco audiencias preparatorias y dos audiencias únicas de monitorio, registrando que falló la realización de solo una audiencia de monitorio. En la semana del 3 al 7 de agosto se programaron cuatro audiencias de juicio; siete audiencias preparatorias y tres audiencias únicas de monitorio. Como

²⁵ El mismo funcionario explica: “En SIDCO hubo muchos problemas a nivel computacional se escanea, sube al sistema y queda solo un punto (por un problema de programa), no muestra la hoja escaneada, no da la información, por lo que se debe mandar un correo y adjuntar el archivo escaneado y esperar que el colega de informática dé respuesta de requerimiento “OK”, que ahora lo hace la jefa de unidad de causa. Genera problemas porque a veces parece como que no estuviera hecho pero sí lo está y lo que falta es que vuelva el OK.”

²⁶ Cabe señalar que esta semana fue particular para el tribunal pues uno de sus magistrados cursaría una licencia y el otro partía a asumir el cargo de juez titular en Santiago, de modo que se adjunta el calendario programado de la semana siguiente a la visita efectuada, como modelo de una semana normal.

se ve y de cuanto nos informó el administrador del tribunal, no existe una regla fija en la forma de agendar las causas, salvo el criterio instruido por los jueces de que fijándose audiencia de juicio no se programe nada más en ese mismo día.

Observación de una audiencia preparatoria: 28 de julio de 2009

Inicio: 9:07 horas, término: 11:03 horas.

Debe destacarse que las audiencias son absolutamente públicas. Asimismo, resaltan algunas confusiones sobre el acto procesal que se está cumpliendo en la audiencia preparatoria, ya que los documentos se ofrecen con extensas alegaciones de sobre qué es lo que acreditarían. El juez explica detenidamente la diferencia entre la pertinencia, que se determina en esta audiencia, así como su sobreabundancia o posible ilicitud y, la valoración que se determina en la audiencia de juicio.

El magistrado está muy interiorizado en los pormenores de la contienda, hace varias preguntas y utiliza su facultad de pedir prueba que no haya sido solicitada por las partes, bajo el apercibimiento del artículo 453 inciso 5° del Código del Trabajo, además, constantemente hace preguntas y observaciones que tienden a lograr una conciliación entre las partes. Gran parte de la audiencia se trató sobre discutir una cautelar, en la que el juez expuso por dónde iba su criterio, con la finalidad de que se llegara a un acuerdo. Este no se logró, incluso habiendo el magistrado explicado la dificultad de que la apelación puede tardar tanto como la audiencia de juicio en la Corte y que el grado de insatisfacción iba a existir sea cual fuese la resolución, volviéndoles a indicar que se hagan una oferta mejor, no consiguiendo acuerdo. El tribunal procede a fijar la fecha de la audiencia de juicio dentro de plazo, pero atendiendo a todas las dificultades que las partes tenían en determinados día. Cierra la audiencia instándolos a que se pongan de acuerdo antes de la audiencia de juicio.

Gestión financiera del juzgado de letras del trabajo de Copiapó²⁷

El tribunal mantiene sus cuentas Judicial y de Operaciones en Banco-Estado de Chile, sucursal Copiapó.

²⁷ La siguiente corresponde a la información vertida en la cuenta anual del Tribunal Laboral de Copiapó, presentada en marzo de 2009, en cumplimiento del deber que en este sentido impone el artículo 24 letra d) del Código Orgánico de Tribunales.

El marco presupuestario asignado al juzgado para el año 2008 fue de \$23.098.000. El total del presupuesto fue distribuido entre los diferentes ítems del subtítulo 22 de Bienes y Servicios de Consumo del Sistema General de Contabilidad de la Nación, que comprende rubros como materiales y útiles de oficina, consumos básicos, servicios generales y materiales de mantenimiento y reparaciones, entre otros.

Del total de recursos asignados en dicho marco presupuestario, se ejecutó al 31 de diciembre de 2008, un monto ascendente a \$22.402.547 que equivale al 97% del monto total asignado. La composición de los desembolsos realmente efectuados se detalla en el cuadro 1 y gráfico 1 y 2:

Presupuesto Asignado Año 2008	\$ 23.098.000,0
Presupuesto Ejecutado Año 2008	\$ 22.402.547,0
Porcentaje de Ejecución Año 2008	97%

DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTO AÑO 2008

Descripción	Presupuesto	Ejecutado	Disponibles	% Ejecutado
Materiales de oficina	\$ 2.171.975	\$ 2.017.605	\$ 154.370	93
Textos y otros mat. Enseñanza	\$ 173.379	\$ 173.379	\$ -	100
Materiales y útiles de aseo	\$ 428.275	\$ 380.500	\$ 47.775	89
Insumos computacionales	\$ 1.324.126	\$ 1.116.461	\$ 207.665	84
Mat. Mant. y repar. Inmuebles	\$ 47.281	\$ 47.281	\$ -	100
Otros	\$ 276.000	\$ 276.000	\$ -	100
Total Item	\$ 4.421.036	\$ 4.011.226	\$ 409.810	94
Electricidad	\$ 2.028.000	\$ 2.019.100	\$ 8.900	100
Agua	\$ 81.216	\$ 79.970	\$ 1.246	98
Correo	\$ 847.884	\$ 733.851	\$ 114.033	87
Telefonía fija	\$ 1.450.000	\$ 1.407.813	\$ 42.187	97
Total Item	\$ 4.407.100	\$ 4.240.734	\$ 166.366	96
Mant. y reparac. Edificaciones	\$ 115.056	\$ 115.056	\$ -	100
Total Item	\$ 115.056	\$ 115.056	\$ -	100
Servicio de aseo	\$ 4.364.207	\$ 4.364.207	\$ -	100
Pasajes, fletes y bodegajes	\$ 7.292.464	\$ 7.184.644	\$ 107.820	99

Descripción	Presupuesto	Ejecutado	Disponible	% Ejecutado
Otros	\$ 590.099	\$ 590.099	\$ -	100
Total Item	\$ 12.246.770	\$ 12.138.950	\$ 107.820	100
Arriendo de máquinas y equipos	\$ 172.888	\$ 161.686	\$ 11.202	94
Total Item	\$ 172.888	\$ 161.686	\$ 11.202	94
Gastos menores	\$ 1.054.150	\$ 1.054.150	\$ -	100
Total Item	\$ 1.054.150	\$ 1.054.150	\$ -	100
Mobiliario y otros	\$ 180.000	\$ 179.999	\$ 1	100
Máquinas y equipos de oficina	\$ 501.000	\$ 500.746	\$ 254	100
Total Item	\$ 681.000	\$ 680.745	\$ 255	100
Total general	\$ 23.098.000	\$ 22.402.547		97

Cuadro 1
DISTRIBUCIÓN DE PRESUPUESTO AÑO 2008

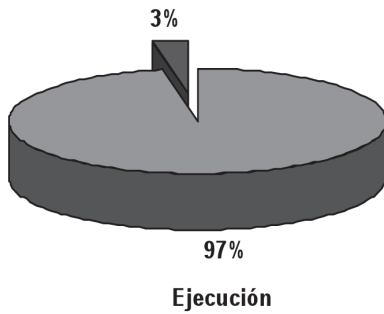
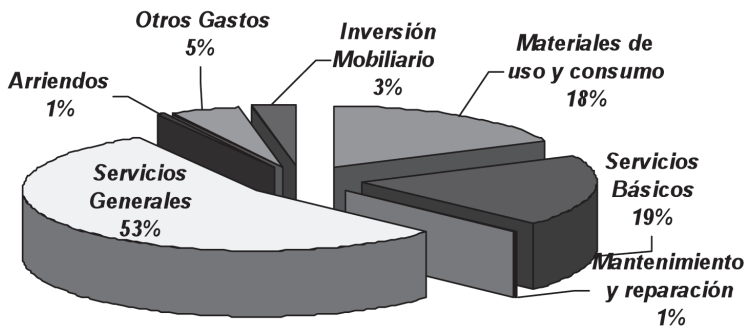
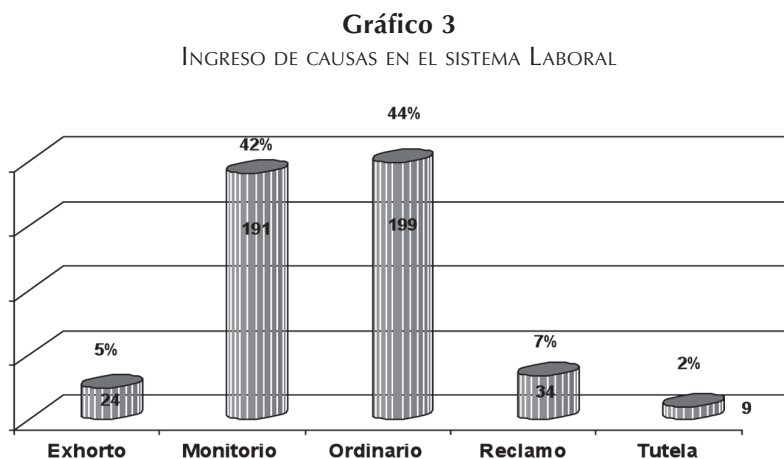


Gráfico 2
PORCENTAJE DE EJECUCIÓN DE PRESUPUESTO AÑO 2008



Análisis jurídico del período comprendido entre el 31 de marzo de 2008 y 1 de marzo de 2009

El ingreso laboral se distribuye en causas de procedimientos Monitorio, Ordinario, Reclamo, Tutela y Exhortos con un total de 457 causas. Los procedimientos de mayor frecuencia son los Monitorios y Ordinarios. El gráfico 3 muestra este ingreso en cantidades y porcentajes.



De manera más detallada, en el gráfico 4 se muestra el ingreso mensual de causas laborales, claramente se identifica el notable aumento de causas a contar del mes de octubre de 2008. Se debe tener presente la incidencia de factores como feriados y estacionales como lo reflejado en el mes de septiembre de 2008 y enero y febrero de 2009.

En el período analizado se terminaron 364 causas, correspondiendo el 50% al procedimiento Monitorio, el 40% al procedimiento Ordinario y un 11% a los procedimientos de Reclamo y Tutela en conjunto. El Gráfico 5 indica estos valores.

Gráfico 4
INGRESO MENSUAL DE CAUSAS LABORALES

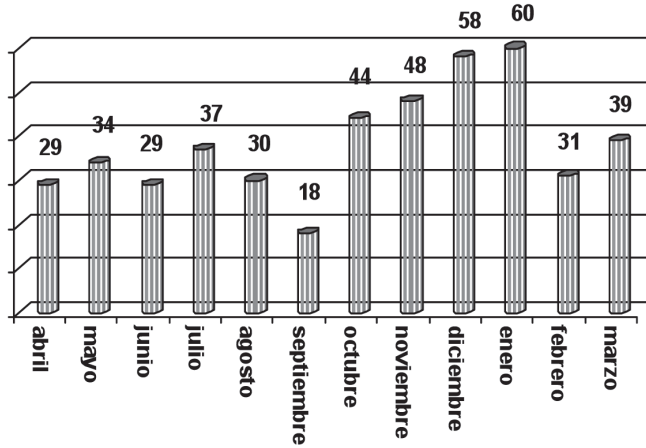
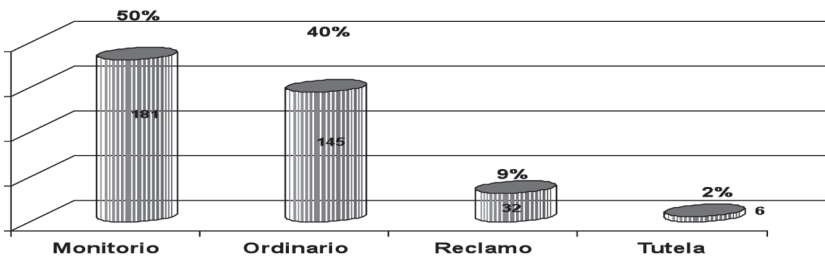
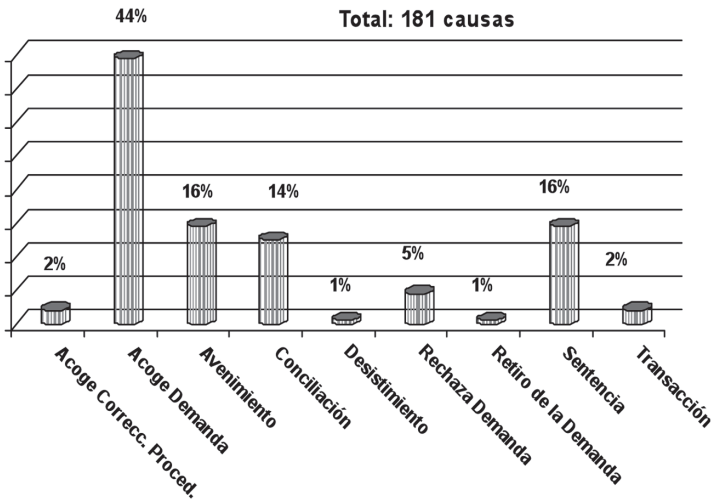


Gráfico 5
TÉRMINO DE CAUSAS EN EL SISTEMA LABORAL



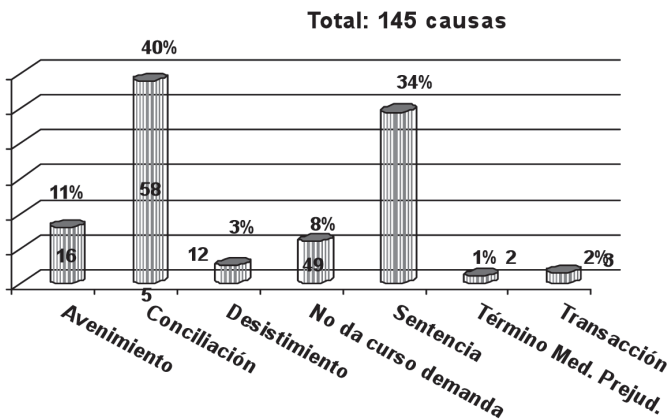
Analizando más detalladamente, en el procedimiento Monitorio se terminaron 181 causas: 79 de las cuales corresponden a la más alta frecuencia con el tipo de término Acoge Monitorio. En segundo lugar se encuentran las causas terminadas por Sentencia y Avenimiento con un 16% cada uno de ellos. El resto de los tipos de término para este procedimiento se muestran en el Gráfico 6.

Gráfico 6
TIPOS DE TÉRMINOS EN PROCEDIMIENTO MONITORIO



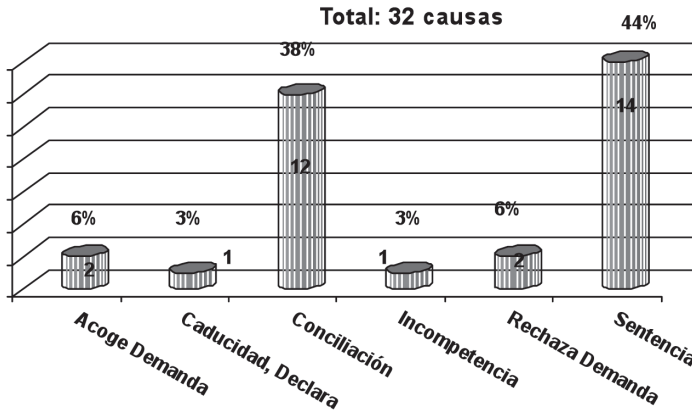
En el procedimiento de Aplicación General se terminaron 145 causas. El 40% corresponde a Conciliaciones y el 34% a Sentencias. En tercer lugar están los Avenimientos con una representatividad del 11%. El resto de los tipos de término: Desistimientos, Transacciones, No da curso a la demanda y Término de Medida Prejudicial arrojan, en conjunto, un 14%.

Gráfico 7
TIPOS DE TÉRMINOS EN PROCEDIMIENTO ORDINARIO



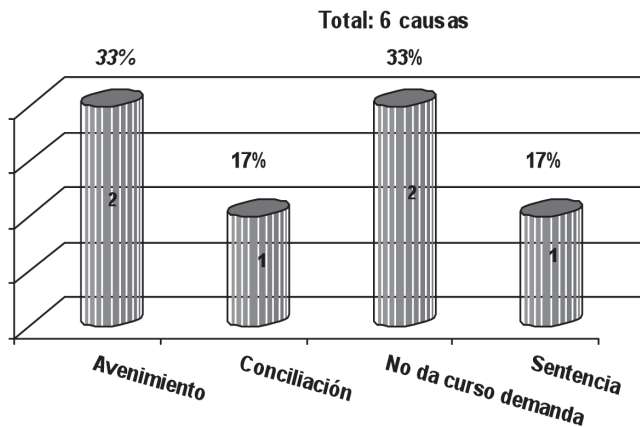
En el procedimiento Reclamos se terminaron 32 causas con un 44% de Sentencias y un 38% de Conciliaciones. El resto de los tipos de término para este procedimiento se muestran en el Gráfico 8.

Gráfico 8
TIPOS DE TÉRMINOS EN PROCEDIMIENTO RECLAMOS

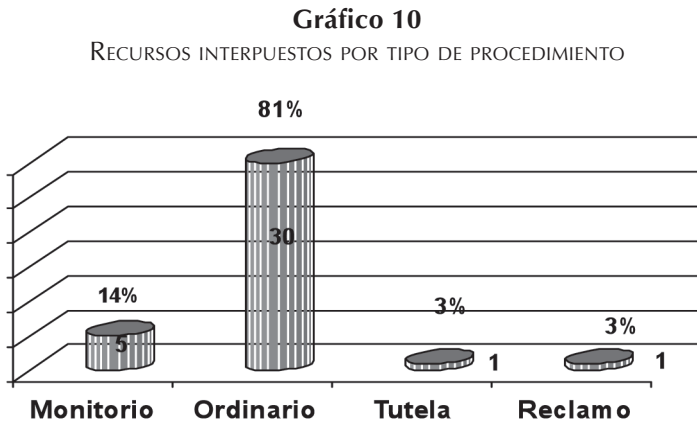


En el procedimiento de Tutela se terminaron 6 causas con un 33% de Avenimientos y un igual porcentaje para el término No da curso a la Demanda. Conciliaciones y Sentencias presentaron un 17% cada una de ellas como se muestra en el Gráfico 9.

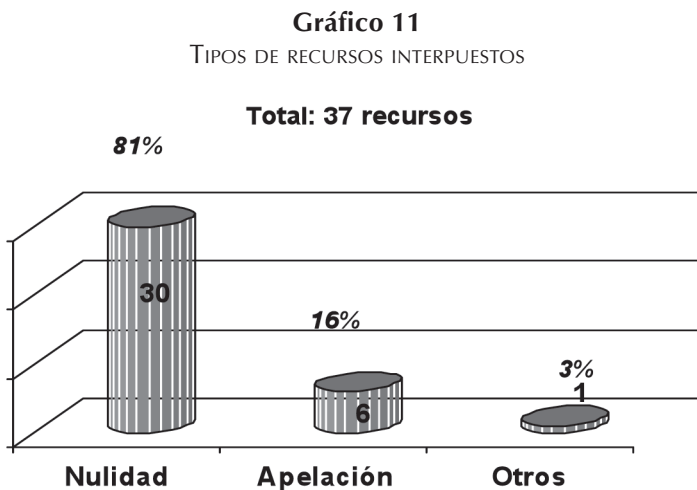
Gráfico 9
TIPOS DE TÉRMINOS EN PROCEDIMIENTO TUTELA



Es importante, también, hacer mención a la cantidad y tipos de recursos interpuestos en causas laborales. Así, el gráfico 10 muestra la cantidad de recursos interpuestos según el tipo de procedimiento. Claramente la mayor cantidad de recursos recayeron en resoluciones dictadas en causas llevadas en procedimientos ordinarios con un 81%.

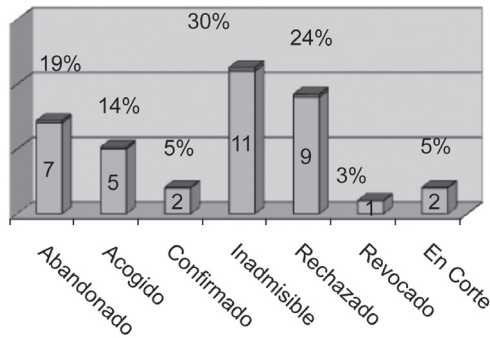


De los 37 recursos interpuestos, el 81% corresponde a recursos de nulidad, 16% a recursos de apelación y el 3% a otro tipo de recursos.



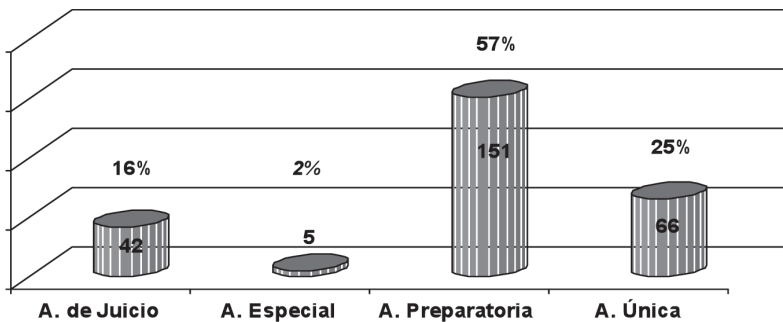
Del gráfico 12 podemos desprender que el 54% de los recursos se declararon inadmisibles o rechazados y un 19% abandonados. El restante 27% corresponde a recursos acogidos, confirmados, revocados y aún en revisión por la ltma. Corte de Apelaciones de Copiapó.

Gráfico 12
RESULTADOS DE RECURSOS INTERPUESTOS



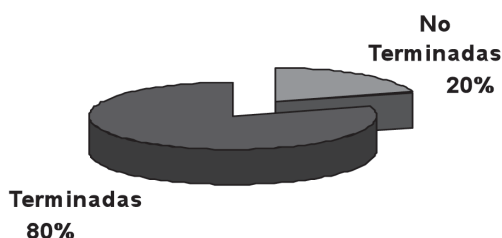
En cuanto a las audiencias podemos decir que se efectuaron 264 de los tipos preparatorias, únicas, especiales y de juicio. La mayor frecuencia la da el procedimiento ordinario con 151 audiencias correspondiente al 57% del total. Solo el 16% corresponden a audiencias de juicio, por lo que podemos concluir que gran parte de las causas llegan a término antes de la audiencia de juicio.

Gráfico 13
TIPOS DE AUDIENCIAS



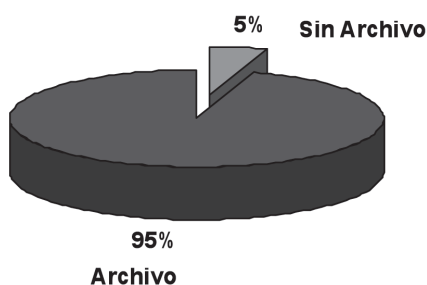
De manera general, podemos decir que el porcentaje de término para las causas Laborales respecto al ingreso corresponde a un 80%, quedando un 20% no terminadas por distintos motivos. Aún existen causas con recursos interpuestos y se encuentran en tramitación en la Illma. Corte de Apelaciones de Copiapó, causas con audiencias fijadas, causas a la espera de notificación por exhorto, etc.

Gráfico 14
PORCENTAJE DE TÉRMINO RESPECTO AL INGRESO



En términos administrativos podemos decir que el 95% de las causas Laborales ya se encuentran archivadas. El 5% restante corresponde a causas en las cuales se está a la espera del cumplimiento en cuotas de Conciliaciones, Avenimientos, Transacciones y en menor cuantía a la espera del cumplimiento de plazos para ejecutoriedad de sentencias y/o traspaso al sistema de Cobranza Laboral.

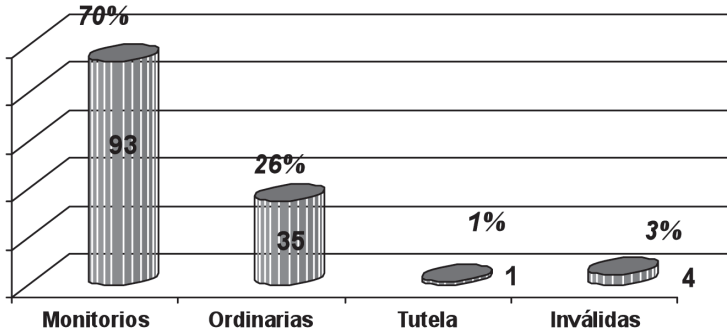
Gráfico 15
PORCENTAJE DE ARCHIVO RESPECTO AL TÉRMINO



Habiéndose dictado Sentencia o aprobado una Conciliación, Avenimiento o Transacción y ante el no cumplimiento del mismo, las causas Laborales se traspasan al Sistema de Cobranza. El ingreso a este sistema en el período analizado corresponde a 133 causas, de las cuales un gran porcentaje, 70,8%, corresponden a procedimientos

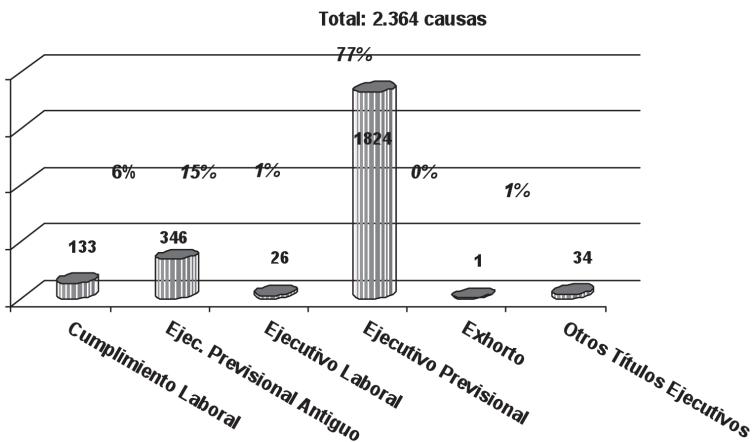
Monitorios y en menor número están las causas de procedimiento ordinario con un 26,2%. (Ver Gráfico 16).

Gráfico 16
CAUSAS LABORALES TRASPASADAS AL SISTEMA DE COBRANZA



El ingreso a Cobranza se distribuye en causas de procedimientos de Cumplimiento Laboral, Ejecutivo Previsional Antiguo, Ejecutivo Laboral, Ejecutivo Previsional, Exhortos y Otros Títulos Ejecutivos con un total de 2.364 causas. Los procedimientos de mayor frecuencia corresponden a los Ejecutivos Previsionales con un 77%. El gráfico 17 muestra este ingreso en cantidades y porcentajes.

Gráfico 17
INGRESO AL SISTEMA DE COBRANZA



De manera más detallada, en el gráfico 18 se muestra el ingreso mensual de causas a cobranza laboral.

En cuanto a los términos según el procedimiento aplicado, la mayor cantidad de causas terminadas corresponde a los Título Ejecutivos Previsionales con un 80%, seguidos por las causas de Cumplimiento Laboral con un 10%. En un menor porcentaje se presentan los títulos ejecutivos previsionales antiguos, títulos ejecutivos y otros títulos, como se muestra en el gráfico 19.

La cuenta anual declara que respecto a las metas de gestión del año 2008 que este Juzgado dio cumplimiento al 100% de ellas y que fueron establecidas por la Excma. Corte Suprema.

Tribunal laboral de Valparaíso

El Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso fue creado por la Ley N° 20.022 de 30 de mayo de 2005, modificada por la Ley N° 20.252 de 15 de febrero de 2008. Este Tribunal se constituyó con fecha 11 de septiembre de 2006, fecha en que asumió como Juez de este Tribunal la Sra. Jueza Edith Simpson Orellana, a objeto de realizar las gestiones para efectuar los nombramientos respectivos antes del inicio de la reforma laboral planificada para el 1 de marzo de 2007, posteriormente asumió funciones la Sra. Jueza Mónica Soffia Fernández, con fecha 4 de enero de 2007. Con fecha 14 de febrero de 2007, según lo establecido por Ley 20.164, se pospone la entrada en vigencia de la Reforma Laboral ante lo cual ambas Juezas fueron reasignadas en sus funciones a la espera del inicio de la Reforma Laboral planificada para el día 3 de noviembre de 2008. Finalmente, con fecha 25 de septiembre de 2008 asume funciones la Sra. Jueza Ximena Cárcamo Zamora.

Dentro del diseño organizacional de Tribunales, es considerado como un Juzgado de tamaño mediano con la siguiente estructura de cargos:

Escalafón Primario : Tres Jueces.
 Escalafón Secundario : Un Administrador y dos Jefes Unidad.
 Escalafón de Empleados : Cuatro Administrativos Jefes, tres Administrativos 1°, un Administrativo 1° Contable, tres Administrativos 2°, un Administrativo 3°, cuatro Auxiliares.

Gráfico 18
INGRESO MENSUAL DE CAUSAS A COBRANZA LABORAL

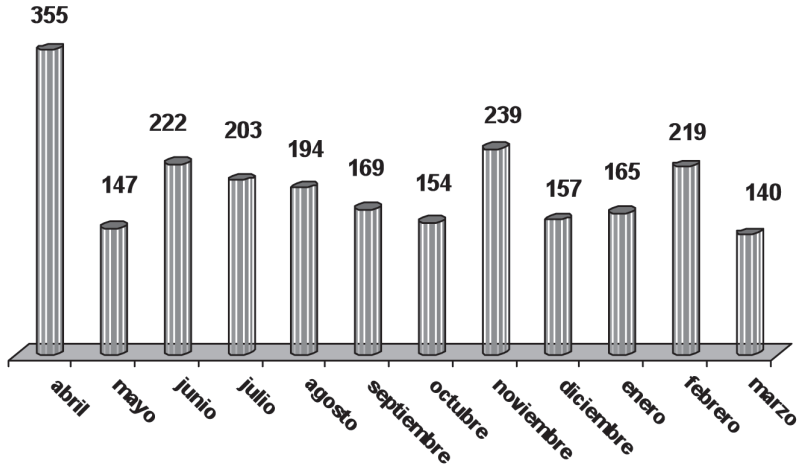
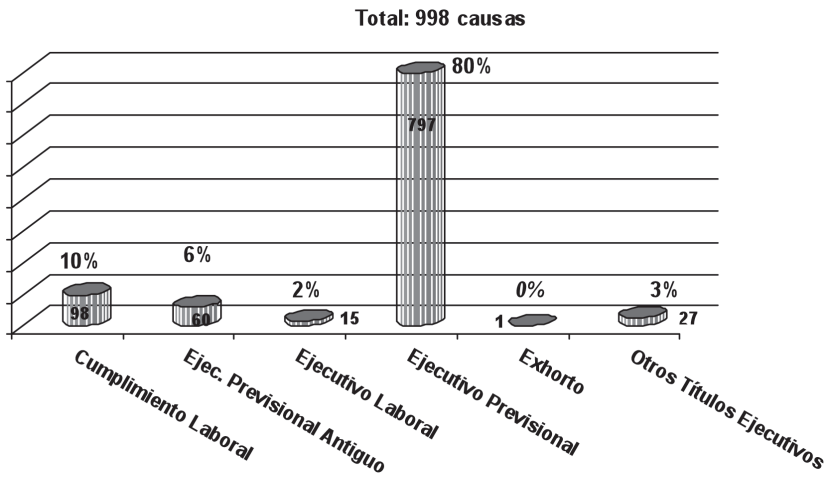


Gráfico 19
TÉRMINOS SEGÚN PROCEDIMIENTO



La dirección del Tribunal es en calle Yungay N^{ro.} 2434. Funciona en un edificio de tres pisos que es arrendado por la Corporación Administrativa del Poder Judicial, comparte el primer piso con el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional y ocupa de forma íntegra el segundo piso. En el primer piso están ubicados la Unidad de Atención de Público, Servicios, Notificaciones, conjuntamente con ello se ubican los privados del Sr. Administrador, Jefe de Servicio y Receptores. En el segundo piso están ubicados los privados de los Magistrados, tres Salas de Audiencias y la Unidad de Administración de Causas y Salas. Se señala además que cada sala de Audiencias cuenta con equipamiento completo, las cuales se encuentran funcionando de manera normal. Se observa que las dependencias de este Tribunal son bastante amplias y cuentan con mobiliario moderno; está dotado de equipo computacional, Internet, fax, correo, electrónico, fotocopidora, scanner, y planta telefónica. Es importante señalar que el tribunal posee lugar para albergar tres salas de audiencia más, pues corresponde a exactamente al mismo espacio y arquitectura del ya descrito segundo piso.

Durante el periodo en que se visitó el tribunal, vale decir desde junio a septiembre de 2009, se pueden consignar los siguientes antecedentes, en base a lo observado y principalmente a las entrevistas realizadas con las personas que trabajan allí.

1. Lo primero que llama la atención es que en el mesón, independiente de la hora y del día de que se trate, nunca hay fila, al máximo hay una persona consultando y otra en espera o atendida simultáneamente, consultados por la razón de esta situación en "Atención de público" señala el administrativo contable, quien en ese momento se desempeñaba ahí: "La explicación tiene que ver con la materia: a pesar de las mil setecientas causas que se llevan, las que son comparables a las que lleva el tribunal de familia a igual fecha, tenemos que en el tribunal laboral una persona demanda por ejemplo en un monitorio, el que puede quedar terminado en 10 días y el sistema, en las otras causas está diseñado para que se vean en un máximo de 35 días, sin contar que opera mucho acuerdo, y que en fin, a lo más las causas pueden estar tres meses activas. A diferencia de familia en que a partir de un hecho se generan muchos conflictos jurídicos como alimentos, visitas, violencia intrafamiliar, etc., causas que una vez abiertas no se terminan pues los conflictos perduran en el tiempo y causas que archivadas fácilmente pueden requerir ser reactivadas, sin perder de vista que cada proceso general-

mente implica a su vez juicios de cumplimiento y todo ello significa que el usuario está permanentemente visitando y consultando por su causa. En resumen, puede decirse que la causa en familia no se cierra rápido como en trabajo”. Para probar sus afirmaciones me muestra la página del Poder Judicial, entrando al estado diario de familia en Valparaíso con fecha 8 de julio de 2009, vemos 211 resoluciones y el RIC de la causa muestra que se trata de procesos del año 2006 que aún tienen movimiento. El estado diario del tribunal del trabajo indica 65 resoluciones y todas son del 2009, las causas del 2008 ya no tienen movimiento. Ese día se encontraba en atención de público el funcionario informático de la Unidad de Servicios, quien sobre el punto anterior, es decir, la explicación a que no haya filas de espera en atención de público, señaló: “es que se dejó de pensar como entidad pública para hacerlo como empresa privada: los problemas se gestionan de inmediato, incluso fuera de horario habiendo autorización, porque de no hacerlo implica que la persona vuelva y congestione”.

Esta forma de atender fue diseñada por el administrador jefe, el administrativo 1° y él, lo cual ha permitido sobrellevar el volumen de trabajo real. En fin, se piensa que el usuario es un cliente y no que viene a pedir un favor, además el teléfono jamás se descuelga y se contesta en la mañana y en la tarde y se da toda la ayuda posible que permita este medio”.

2. Durante junio, al entrar a distintas audiencias en diferentes días y horarios, se puede afirmar que se realizaban dentro de su horario prefijado, cuestión que a septiembre de 2009, ya no era así. Estas se estaban retrasando cerca de media hora o más, de hecho, un abogado nos comenta que “ya se parece más a venir a alegar, en que uno sabe que va a perder toda la mañana”.
3. No nos tocó ver audiencias fallidas. Ocasionalmente puede suceder, nos tocó verlo una vez, que falte un magistrado, por lo que su agenda se reparte entre las otras, lo que, en base a los dichos de las propias juezas, hace muy difícil faltar por la razón que sea, ya que se recarga a las colegas.
4. Tenían un carácter absolutamente público, rasgo que podemos sostener se mantiene hasta la actualidad, es decir, finales de septiembre de 2009. De hecho, este tribunal se caracteriza por ser muy visitado por abogados de Santiago, estudiantes y otros que vienen a observar cómo se desenvuelven las audiencias.

La primera conversación con el Administrador del tribunal la sostuvimos el 9 de junio de 2009, de ella extraemos:

1. En cuanto a la nueva estructura del tribunal señala que existe una óptima colaboración de los jueces con su equipo.
2. Inicialmente el trabajo se dividió en que un juez estuviese dedicado a despacho y los otros dos jueces estuvieran en sala. Esto se modificó en enero de 2009 a petición venida de Santiago, determinándose que cada juez evacue su despacho y tome sus audiencias, lo que significó la apertura de la tercera sala. También se modificó el criterio de que en cuanto a los exhortos, en caso de que no estuvieran diligenciados a la fecha de la audiencia, esta se retrasara, Santiago consideró que esto era resorte de las partes y que la audiencia debía hacerse.
3. En abril de 2009 los jueces solicitaron una reunión para redefinir la forma de agendar las causas, lo que fue percibido positivamente por el funcionario administrativo ya que demostró que tenían la voluntad de coordinarse con su equipo.

Las audiencias se calendarizan en base a un tiempo estimado de duración.

Audiencia preparatoria :	media hora
Audiencia monitorio :	una hora
Audiencia de juicio :	una hora

Por lo que se distribuyeron de la siguiente manera:

Lunes, miércoles y viernes:	– dos audiencias preparatorias – un monitorio – una audiencia de juicio
Martes y jueves:	– dos audiencias preparatorias – dos monitorias.

4. En reunión del mes de junio, se adoptó una nueva medida para evitar que hubiese audiencias fallidas, lo que implica comunicación oportuna de las notificaciones sin resultado positivo, de modo que ante una audiencia agendada y que no se podrá realizar por falta de notificación, pueda ser retirada de la programación diaria y agregarse una audiencia preparatoria o monitoria, pero evidentemente que la eficacia de esta medida depende de la factibilidad de conocer a tiempo el hecho de que la notificación no se practicó.

Cifras de audiencias desde el inicio de la reforma hasta el 25 de junio de 2009.

La proporción es de mil causas realizadas en relación a trescientas causas programadas.

De un universo total de ingresos al tribunal de mil seiscientas causas, el desglose es de:

- Ochocientas monitorias (50%)
- Seiscientas de aplicación general (37,5%)
- Treinta y tres tutelas (2%)
- Ciento sesenta y siete conformadas por reclamos de multa y prácticas antisindicales (10,43%).

Este volumen de causas ya cubre aquel que tenían el primer y segundo juzgado del trabajo de Valparaíso en un año, en circunstancias que esta es una muestra correspondiente a la mitad del año en curso.

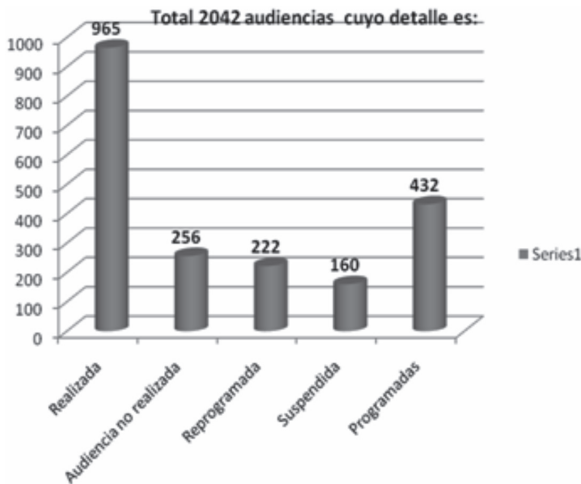
Si se le sumaran los juicios de cobranza se llegarían a las cinco mil causas.

5. Un punto determinante para organizar la correcta gestión del tribunal es considerar los tiempos de preparación que requiere cada audiencia, ya que esa es una tarea nueva que importa la reforma. El juez debe llegar enterado sobre qué versa la contienda ya que debe hacer la exposición somera de los hechos contenidos en la demanda y contestación, en el caso de las audiencias preparatorias de los procedimientos de aplicación general y tutela, e igualmente debe hacer el resumen de la causa en una audiencia monitoria y, tener una idea de los puntos de prueba que establecerá. Lo mismo respecto del tiempo de preparación para elaborar una sentencia, y el despacho. Este trabajo adicional a la celebración de las audiencias excede largamente las ocho horas de trabajo que debe desempeñar un juez, por lo que el número de jueces se vuelve un problema importante.
Estas nuevas tareas que implica la reforma parecen indispensables e ineludibles en la medida que se pretenda cumplir con la concentración y dinamismo que deben tener las audiencias.
6. La perspectiva del administrativo jefe respecto de la gestión es muy interesante, dado que la evaluación de su propio trabajo depende en un 50 % del comité de jueces y el otro 50% de la Corporación y debe responder en base a dos criterios distintos. La Corporación centra su interés en las cifras, ese es el modelo

de gestión, el que se lleven a cabo el máximo de audiencias. El Comité de jueces, que conoce el trabajo de preparación que exige cada tipo de audiencia, para que se lleve a cabo de un modo correcto, entiende que debe sumarse este trabajo de preparación al momento de determinar cuántas audiencias se programarán. Planteado así, se desprende que una pregunta central será definir si estos tiempos de preparación primero, son necesarios y, segundo, de serlo, cuánto tiempo se requiere para cada tipo de tarea (preparación de la sentencia, de la audiencia preparatoria según cada tipo de procedimiento, estudio de los hechos de la audiencia monitoria, etc.).

Al 13 de julio de 2009 las estadísticas generales del tribunal eran las siguientes:

De 2.042 audiencias se detalla su gestión:	
Realizadas	965
Audiencia no realizada	256
Reprogramada	222
Suspendida	160
Programadas	432



En cuanto al cumplimiento de los plazos:

Tipo de audiencia por procedimiento	Plazo máximo de programación según la ley	Última causa agendada	Días hábiles fuera del plazo legal
Monitorio	28 de julio 2009	2 de septiembre de 2009	30
Preparatoria	21 de agosto de 2009	14 de septiembre de 2009	20
Juicio	14 de agosto de 2009	24 de agosto de 2009	7

Sobre aspectos referidos en los anteriores numerales, la visita anual que debió realizar la Ministra de la Corte de Apelaciones de Valparaíso, doña Gabriela Corti Ortiz, en cumplimiento de la obligación contenida en el artículo 553 del Código Orgánico de Tribunales, y que comprendió una fiscalización del período noviembre 2008 - 15 de julio 2009, se consignó que “El Ministro Visitador tomó al azar actas de audiencias con el objeto de verificar el término de las mismas pues de la documentación tenida respecto del agendamiento ha podido observar que en ella aparece la hora de inicio de las mismas. Lo anterior lo hace con el propósito de tener una visión sobre la duración de las audiencias efectuadas en el Tribunal.

De acuerdo a lo anterior se puede constatar que la duración promedio por procedimiento de las audiencias es el siguiente:

Audiencias Preparatorias : 1 hora.
 Audiencias P. Monitorio : 1 hora.
 Audiencias de Juicio : 2: 30 horas.”

Podemos corroborar que este tribunal, durante el periodo visitado, estuvo en permanentes modificaciones respecto de su agenda. Como ya referimos, cuando se inició la investigación, en junio de 2009, venían de una reprogramación de la agenda. Cuando volvimos a principio de septiembre el administrativo jefe nos explicaba que la agenda, luego de recibir instrucciones del Comité para la reforma procesal Laboral, presidida por el ministro de la excelentísima Corte Suprema Patricio Valdés, había sido modificada pues se estimó que el tribunal estaba incumpliendo los plazos legales, por lo que la programación de causas quedó de la siguiente manera, para cada una de las tres salas del tribunal:

Días Lunes, Miércoles y Viernes:	4 Preparatorias y un Juicio
Días Martes y Jueves:	6 Monitorios

De modo que semanalmente se toman: 36 audiencias preparatorias, 9 audiencias de juicios y 36 audiencias únicas de monitorios.

Mensualmente son 144 audiencias preparatorias, 36 audiencias de juicios y 144 audiencias únicas de monitorio.

Ingreso de causas²⁸

Se inicia con el ingreso de 4 de noviembre de 2008, RIT I-1-2009, 09840004690-6, reclamo interpuesto por el Abogado Rafael González Camus en representación de la Empresa Transporte Las Flores Ltda., en contra de la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso.

Termina con el ingreso de 17 de julio de 2009, RIT M-762-2009, RUC 09-4-0014909-4, Demanda de Procedimiento Monitorio presentado por el abogado Rodrigo Cárdenas Pérez en representación de María Angélica Olivares en contra de Servicios Informáticos y Tecnológicos Secure Chile Ltda.

En el periodo ingresaron 1.924 Causas.

En el periodo revisado se han realizado la siguiente cantidad de audiencias:

Tipo Audiencia	Realizada	Programada	Total
Preparatoria	535	222	757
Unica	487	187	674
Juicio	172	48	220
Especial	33	8	41
Total	1.227	465	1.632

²⁸ Estadísticas entregadas por el tribunal a la Ministra Gabriela Corti en la visita efectuada ya indicada.

Registro informático de causas en la corte

Examinado este registro, en el periodo revisado fueron enviadas a la ltma. Corte 94 Causas en que se interpusieron Recursos de Nulidad.

Abandonado	13
Anulada	8
Desistido	1
Inadmisible	6
Rechazado	45
Sentencia reemplazo	7
Total recibidas	80
Pendientes de resolución	36
Total	116

Sentencias

El primer registro corresponde a la causa RIT M-1-2009, RUC N^{ro}. 08-4-0004693-0, Procedimiento Monitorio contra Marta Campos Inostroza, sentencia que acoge demanda de la Srta. Karla Barría Escobar.

El último registro corresponde a la causa RIT I-53-2009, RUC N^{ro}. 09-4-0010683-2, Reclamo contra Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar, sentencia que no hace lugar a la reclamación de Centro Educacional CRISOL LTDA.

Durante el periodo revisado, el número de sentencias redactadas por las juezas y jueces fue el siguiente:

Edith del Carmen Simpson Orellana	85
Juan Tudela Jiménez	55
Mónica Patricia Soffía Fernández	134
Ximena Adriana Cárcamo Zamora	97
	371

Exhortos

El primer exhorto es de 18 de noviembre de 2008, procedente del Primer Juzgado de Letras de San Felipe, donde se pide notificar al demandado Fredy Rojas Aedo, devuelto diligenciado el 4 de diciembre de 2008.

El último exhorto es de 17 de julio de 2009, procedente del Segundo Juzgado de Letras de Quilpué, donde se pide notificar demanda solidaria Constructora Benavente Ltda. Representada por Gabriel Benavente Font de Vall, devuelto diligenciado el 22 de julio de 2009.

Acuerdos de comité de jueces

En este periodo que se revisa, se constatan 17 reuniones del Comité de Jueces. En general las reuniones son para tratar asuntos de carácter administrativo. La primera reunión fue para efectuar el nombramiento del Juez Presidente del Tribunal. La última reunión fue para analizar la propuesta de mejoras de programación de audiencias y las observaciones e instrucciones emanadas por el Excmo. Patricio Valdés A. y S.S. Juez Presidente de la Iltma. Corte de Apelaciones de Valparaíso.

Metas de gestión

Se informa al Visitador que este Tribunal comenzó sus funciones el día 3 de noviembre de 2008, por tanto no registra metas alcanzadas durante el año 2008. Por ser este el primer año de funcionamiento el Tribunal se encuentra actualmente en pleno desarrollo para el cumplimiento de las actuales metas de gestión año 2009²⁹.

En nuestra última entrevista con don Jorge Pacheco, el 5 de septiembre, pudimos observar lo siguiente respecto al desenvolvimiento del Tribunal:

1. Producto de las instrucciones recibidas desde la Excelentísima Corte Suprema y de la Corte de Apelaciones, debido al retraso en el cumplimiento de los plazos de realización de audiencias, se debió hacer un nuevo sistema de calendarización, que implicó aumentar a seis audiencias de juicio por Magistrado a la semana.
2. Como se puede observar en el recuadro, las cifras de cumplimiento mejoraron.
3. Sin embargo, esta recarga en la agenda ha traído una serie de consecuencias negativas en el tribunal, pues ha tensionado la oposición de dos criterios: el de la Comisión para la Reforma procesal laboral, el de obtener buenas cifras de cumplimiento

²⁹ Hasta aquí los datos del informe del Ministro visitador.

Tipo de audiencia por Procedimiento	Plazo Máximo de programación según Ley	Ultima Causa Agendada	Días Hábiles fuera del plazo Legal
Monitorio	26 de septiembre de 2009	15 de octubre 2009	15
Preparatoria	21 de octubre de 2009	23 de octubre 2009	2
Juicio	15 de octubre de 2009	4 de noviembre 2009	16

versus la calidad de la Justicia impartida, defendido por el Comité de Jueces. Junto con esto, el clima laboral del Tribunal ha decaído, pues todos están con una jornada de trabajo que exceden los horarios a que están obligados, sin perjuicio de que muchos de ellos se llevan trabajo a sus casas. Estas afirmaciones se desprenden de las entrevistas realizadas tanto a los magistrados, abogados litigantes y funcionarios.

- Un ejemplo de esta fricción entre los puntos de vista se vio en el tema de los exhortos. En enero el Comité para la reforma ordenó que el tribunal se desentendiera de la tramitación de exhortos, pues era resorte de las partes. Sin embargo, esto implicó que fallara la realización de audiencias agendadas por no diligenciamiento de los exhortos, lo que no contribuía a la eficiencia del tribunal, por lo que se decidió en cambio, trabajar mucho más estrechamente con la unidad de notificación, de manera de controlar qué audiencias iban a fallar por falta de notificación y ocupar ese espacio programando otra audiencia.

Estadísticas generales

Ingreso Juzgado de letras del trabajo de Valparaíso, al 5 de septiembre de 2009.

Exhorto	148	6,2%
Monitorio	1.155	48,3%
Ordinario	815	34,1%
Práctica Antisindical	32	1,3%
Reclamo	193	8,1%
Tutela	50	2,1%
Total	2.393	100%

Motivo de término de las causas
SOBRE UN TOTAL DE 1.675 CAUSAS TERMINADAS

1) Exhorto: 138 (8,2%)

Devuélvase exhorto	138	(100%)
--------------------	-----	--------

2) Monitorio: 893 (53,31%)

Acoge corrección del procedimiento	2	(0,2%)
Acoge demanda	338	(37,84%)
Avenimiento	65	(7,27%)
Caducidad	1	(0,1%)
Conciliación	245	(27,43%)
Desistimiento	19	(2,12%)
No da curso a la demanda	35	(3,91%)
Rechaza demanda	16	(1,79%)
Retiro demanda	6	(0,6%)
Transacción	4	(0,44%)
Sentencia	162	(18,14%)

3) Aplicación general: 478 (28,53%)

Allanamiento	1	(0,2%)
Avenimiento	31	(6,48%)
Caducidad	2	(0,4%)
Conciliación	163	(34,1%)
Desistimiento	8	(1,67%)
Retiro de la demanda	7	(1,46%)
Transacción	3	(0,3%)
No da curso a la demanda	36	(7,53%)
Sentencia	226	(47,07%)

4) Tutela: 27 (1,61%)

Avenimiento	27	(33,33%)
Conciliación	3	(11,11%)
Desistimiento	2	(3,77%)
No da curso a la demanda	5	(18,51%)
Sentencia	14	(51,85%)

5) Práctica antisindical: 13 (0,77%)

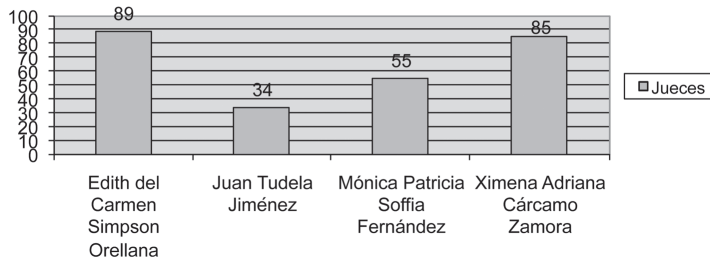
Conciliación	2	(15,38%)
Retiro de la demanda	1	(7,69%)
Sentencia	10	(76,92%)

6) Reclamo resolución administrativa vía monitorio: 126 (7,52%)

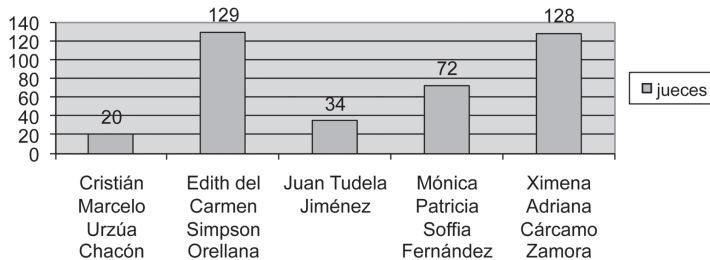
Acoge	2	(1,58%)
Rechaza	7	(5,55%)
Desistimiento	2	(1,58%)
No da curso a la demanda	12	(9,52%)
Caducidad	8	(12,5%)
Sentencia	95	(75,39%)

Conciliaciones:

Total de conciliaciones por juez
al 13 de julio de 2009

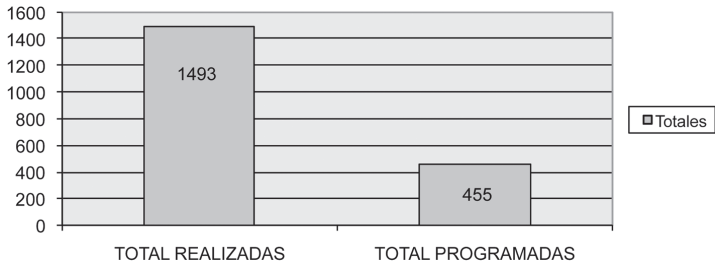


Total de conciliaciones por juez
al 5 de septiembre de 2009

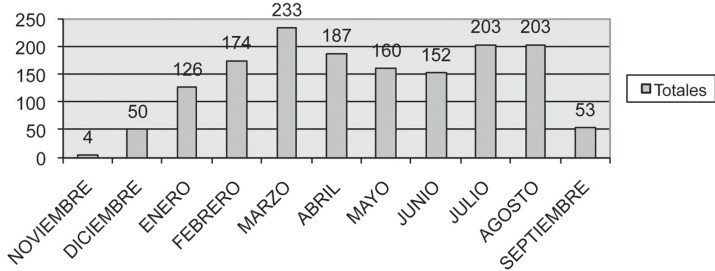


DETALLE GESTIÓN DE AUDIENCIAS DESDE EL 3 DE NOVIEMBRE DE 2008
AL 7 DE SEPTIEMBRE DE 2009³⁰

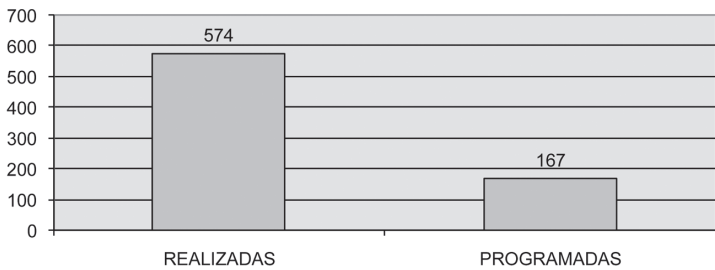
Detalle audiencias agendadas



Distribución de audiencias por mes

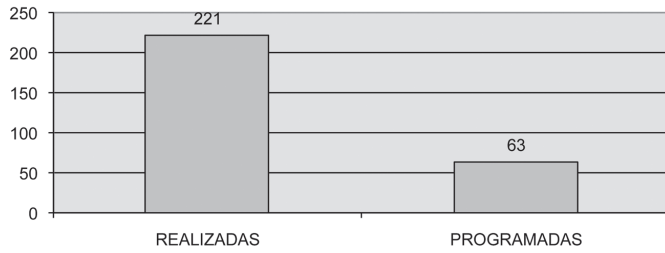


Detalle audiencias Proc. Monitorio

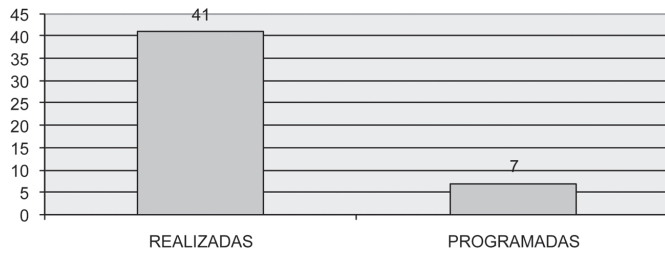


³⁰ El término audiencia firmada equivale a audiencia realizada.

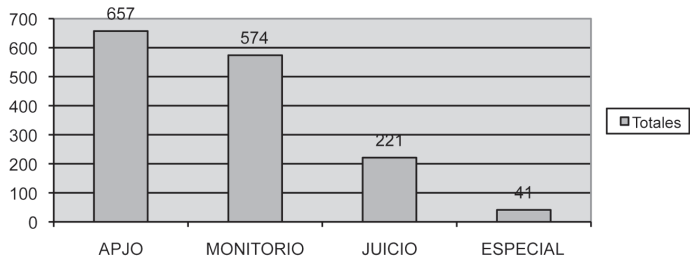
Detalle audiencias de juicio



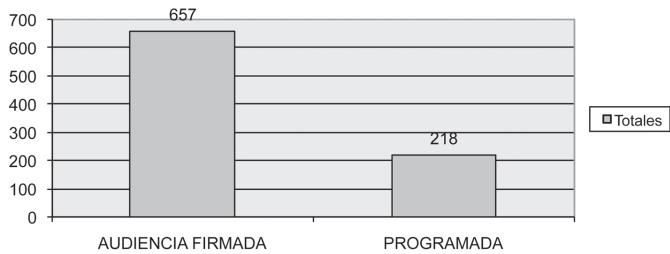
Detalle audiencias especiales



Detalle audiencias realizadas



Detalle audiencias preparatorias



Juzgado de cobranza laboral y previsional de Valparaíso³¹

Fue de cierta forma la primera manifestación material de la reforma a la judicatura, ya que empieza a funcionar el 1 marzo de 2006, en el mismo edificio en que hoy se encuentra el tribunal laboral.

Organigrama:

- 1 juez
- 1 administrador jefe
- 8 funcionarios

Estos ocho funcionarios se hacen cargo de cada una de las siguientes funciones: atención de público, servicios, auxiliar, unidad de causa y liquidación, más un informático que está a contrata. No es que existan “unidades” como contempla la ley por lo bajo del número de funcionarios. Cada uno asume una tarea salvo unidad de causa en la que actúan cuatro funcionarios. Eso sí, la multifuncionalidad opera ampliamente y todos saben hacer las labores de los otros y se rempazan.

Cuando se crea en 2006, se proyectó que trabajaría con un volumen de causas anual de 11.000³². Estas cifras fueron exactas, en 2007 se llevaron 11.500 causas y actualmente, a diciembre de 2009 van en 10.000. Sin embargo, hay un dato cualitativo que hizo tambalear el normal funcionamiento del tribunal, ya que entraron 1.000 causas de cumplimiento del tribunal laboral, es decir: 10% causas de cumplimiento de sentencia y 90% de cobranza previsional. Ese 10% significa un escenario más complejo porque se trata de una sentencia que implica problemas interpretativos, significa que es una causa que viene con abogados y por lo tanto con litigiosidad, se traban incidentes.

De este modo se ha retardado el promedio de tiempo para proveer, el despacho de las 150 causas diarias lo realiza dentro del día, pero las nulidades e incidentes pueden tomar una semana. Recuerda que estamos ante un procedimiento escrito y que intervienen los funcio-

³¹ La siguientes son informaciones entregadas por el magistrado del tribunal, señor Julio Fuentes, en entrevista realizada en 2 de diciembre de 2009, quien además, junto con las Ministras de la Corte de Apelaciones de Valparaíso, doña Inés María Letelier y doña Dinorah Cameratti constituyen la Unidad de apoyo a la reforma, que funciona en Valparaíso

³² Aunque el informe de causas ejecutivas proyectadas para el año 2009 con el que trabajó el Ministerio de Justicia en 2007, cuando se postergó la entrada en vigencia de la reforma y se reformuló el proyecto, en promedio contemplaba 22.793 causas y como máximo posible 30.849.

narios que proponen resoluciones pero que son supervigiladas por él. A este trabajo se agrega la obligación que impone el impulso procesal de oficio, que significa hacer investigaciones sobre el patrimonio de los ejecutados y en ello se advierten serias limitaciones. Sobre todo respecto de pequeñas y medianas empresas es difícil buscar sus bienes tanto porque se requieren experticias que un magistrado no tiene y por otro, por ejemplo: la Superintendencia de Instituciones Financieras no tiene una base de datos de los cuentacorrentistas; el Registro Civil equivoca la tramitación de los oficios y no da respuesta positiva de qué vehículos se asocian a X Rut. Todo lo cual frustra la expectativa de los trabajadores a quienes se les prometió pago dentro de quinto día, lo que es grave pues al trabajador la interesa más que la sentencia declarativa a favor, el pago efectivo. De modo que acá se está produciendo un problema crucial que puede ir desacreditando la eficacia y rapidez de la reforma.

Por otro lado, la realización de embargos, retiros de especie, descerrajamientos requieren de gastos, por lo que evidentemente obtendrá el pago quien pueda costearlos. La ODL tiene cientos de causas, un abogado dedicado a cobranza y presupuesto para dos retiros de especies al mes.

Además, cada orden que se da al Juzgado Laboral de Valparaíso en el sentido de que dicten más sentencias repercute en su tribunal a lo que se añade el cierre en mayo de 2010 de los dos juzgados del trabajo antiguos, considerando que ellos sin estos elementos funcionaban al tope de las cifras estimadas de trabajo que debían cumplir. Señala que la Corte de Apelaciones se ha centrado en el cierre de los juicios declarativos y no ha previsto medidas para el tribunal de cobranza laboral y solo se manejan cifras estimativas que indican que llegarán 900 causas para fallo y 1.000 causas para cumplimiento. De ellas probablemente varias serán “cadáveres” pero igualmente deberán ser digitalizadas y filtradas

No existen estadísticas oficiales del tribunal, salvo una indagación que hizo el propio magistrado en las cien primeras causas de cumplimiento del año, que no consideran cobranza previsional. Nos explica que el sistema informático no es adecuado para obtener datos sobre la actividad del tribunal de cobranza, porque aquí la lógica es muy diversa a la del tribunal laboral que es el modelo en base al cual se diseñó el sistema computacional. Esto es así porque la esencia del procedimiento de cobranza no es el agotamiento de etapas procesales sino la práctica de diligencias, y su culminación no está en la dictación de una sentencia, sino en la obtención del pago.

ESTADÍSTICAS CIENTO PRIMERAS CAUSAS DE CUMPLIMIENTO AÑO 2009

Pagada totalmente	21
Pagada parcialmente	11
Avenimiento	3
Con requerimiento de pago hecho	12
Con embargo trabado	16
Con oposición al embargo	18
Embargo frustrado	18
No se dio curso a la demanda	1

La defensoría laboral (ODL)³³

A nivel nacional existen Defensorías Laborales funcionando en los siguientes lugares por región:

1. Tarapacá: oficina en Iquique.
2. Antofagasta: oficinas en Antofagasta y Calama.
3. Atacama: oficinas en Copiapó, Vallenar y Chañaral.
4. Coquimbo: oficinas en Ovalle y La Serena.
5. Valparaíso: oficinas en Valparaíso, San Antonio, San Felipe y Quillota.
6. Del General Libertador Bernardo O'higgins: oficinas en Rancagua y San Fernando.
7. Del Maule: oficinas en Talca, Curicó y Linares.
8. Del Biobío: oficinas en Concepción, Los Ángeles y Chillán.
9. De Los Ríos: oficina en Valdivia.
10. Región Metropolitana: 42 abogados especializados repartidos en siete consultorios de atención jurídica ubicados en distintos puntos de la capital, dando cobertura a las 52 comunas de las seis provincias de la región más poblada del país³⁴.

Las cifras totales que maneja el Ministerio de Justicia actualmente son: treinta y cinco oficinas de defensa laboral, integrantes de las Corporaciones de Asistencia Judicial y ciento treinta y seis defensores laborales prestando servicios.

³³ Extraído el 30 de septiembre de 2009 de <http://www.minjusticia.cl/laboral/final/cronograma.htm>

³⁴ Periodo cubierto: abril 2008 a junio de 2009.

I. DEFENSORÍA LABORAL DE COPIAPÓ

Ubicada en calle Atacama 484, se trata de un local cómodo y central, a pocas cuadras del Tribunal. En la Región de Atacama también cuenta con oficinas en Vallenar y Chañaral. A la entrada de la oficina de Copiapó, preside la escena un letrado que dice respecto de quién puede ser asumido por la representación de la ODL: “CESANTE O TRABAJADOR. Pertenece a un grupo familiar con ingreso per cápita igual o inferior al 91% de un ingreso mínimo mensual (\$144.690), cuya última remuneración líquida sea igual o inferior a 2,7 ingresos mínimos mensuales (aproximadamente \$388.800) y, que la cuantía del monto a demandar sea igual o inferior a 18,7 ingresos mínimos mensuales (\$2.692.800) sin aumentos ni recargos legales.”

La persona que atiende al público explica mientras esperamos, que ellos ven relaciones laborales terminadas y, que antes, durante la vigencia de la relación ve la Inspección del Trabajo. Quien consulta lo hace por un tema de jornada y la funcionaria le recomienda solicite una fiscalización.

Pudimos entrevistar solo a un defensor pues los otros dos estaban con permiso.

La dotación es:

- Abogado Jefe de estudio.
- Dos defensores
- Un asistente
- Un administrador.

Estadísticas generales oficina defensa laboral atacama

Las estadísticas de causas entregadas por la ODL de Atacama, vierten la siguiente información :

Oficinas de Defensa Laboral		Copiapó	Vallenar	Chañaral	Total		
Tipo de Procedimiento	Aplicación General	Nº Demandas	124	24	29	177	
		%	24,8	22,9	27,6	24,9	
	Ejecutivo	Nº Demandas	67	18	17	102	
		%	13,4	17,1	16,2	14,4	
	Monitorio	Nº Demandas	305	63	59	427	
		%	61,0	60,0	56,2	60,1	
	Tutela	Nº Demandas	4	0	0	4	
		%	0,8	0,0	0,0	0,6	
	Total Región Atacama		Nº Demandas	500	105	105	710
			%	70,4	14,8	14,8	100

Materia	Nº Demandas	%
Nulidad del despido	182	25,6
Despido Injustificado	123	17,3
Cobro de prestaciones	191	26,9
Autodespido	20	2,8
Desafuero	61	8,6
Tutela	4	0,6
Juicio ejecutivo	129	18,2
Reclamaciones	0	0,0
Total	710	100,0

Tipo de Término Materia	N° Causas Terminadas	%
Sentencia totalmente favorable	261	46,9
Sentencia parcialmente favorable	32	5,7
Sentencia desfavorable	11	2,0
Conciliación o avenimiento total	188	33,8
Conciliación o avenimiento parcial	22	3,9
Desistimiento	5	0,9
Renuncia patrocinio	0	0,0
Transacción	0	0,0
Pago Directo	38	6,8
Total	557	100,0

Porcentaje de judicialización de las consultas: hasta junio de 2009: 14,7% de las consultas se transformaron en causas ante el tribunal laboral.

II. DEFENSORÍA LABORAL DE VALPARAÍSO

Ubicada en Retamo 527, Valparaíso, es un edificio de tres pisos, en cuya entrada se hace la atención de público, estando los defensores y administrativos en los planos superiores. Es de fácil acceso para el usuario, porque está en una de las partes con mayor movimiento de la ciudad, a unas cinco cuadras del Tribunal Laboral.

La ODL cuenta con oficinas también en: San Antonio, San Felipe, Quillota.

Dotación de la oficina y cargos en Valparaíso:

- 1 Jefe de Estudio
- 1 Abogado Defensor Jefe
- 8 Abogados Defensores
- 1 Abogado Asesor
- 2 Técnicos Jurídicos
- 1 Administrador

Estadísticas generales³⁵**1) Número de consultas en relación a aquellas que se transforman en juicio**

En relación a las Consultas, esto es de noviembre de 2008 a julio 2009 corresponden a 2.486, de las cuales por los antecedentes y su focalización pasan a juicio 1.319, es decir, el 53,07%.

2) Ingreso de causas a Tribunales = 1.008**3) Desglose por de tipo de causas**

Aplicación general	200
Ejecutivo	91
Monitorio	1.084
Tutela	1
Total	1.376

La diferencia numérica de 367 causas, corresponden a aquellas que están para redacción y presentación ante los Juzgados de Letras del Trabajo.

Aplicación general	43
Ejecutivo	57
Monitorio	268
Tutela	0
Total	367

³⁵ Las siguientes son cifras entregadas por el Administrador de la oficina de Defensoría Laboral de Valparaíso, señor Carlos Vergara, el 25 de septiembre de 2009.

4) Formas de terminación

Tipo término	
Sentencia totalmente favorable	256
Sentencia parcialmente favorable	17
Sentencia desfavorable	62
Conciliación o avenimiento total	113
Conciliación o avenimiento parcial	248
Desistimiento	11
Renuncia patrocinio	0
Transacción	2
Pago directo	20
Total	729

5) Tutelas interpuestas y resultado

A la fecha por esta oficina se ha interpuesto una demanda por tutela, con término de acogida por el tribunal.

6) Relación causas ingresadas y terminadas

Del total de causas ingresadas al tribunal de 1.008 están terminado 729 y las restantes están fijadas para juicio o falta el fallo final.

Conclusiones generales

Desplegaremos estas conclusiones primero en puntos centrales que contienen los efectos más potentes de la reforma y, en seguida, algunos aspectos de interés que surgieron en el proceso de búsqueda.

- 1) **Rol del Juez:** se trata de uno de los pilares del sistema que más radicalmente cambió con la reforma. En esta materia pueden establecerse dos puntos focales:
 - a) **Nuevas exigencias en cuanto a su forma de trabajo:** así describe la labor un magistrado que proviene del sistema anterior: “En el sistema antiguo durante la mañana se hacían varios comparendos al mismo tiempo que eran tomados por funcionarios del tribunal y fiscalizados por mí que, al mismo tiempo evacuaba el despacho y elaboraba sentencias”, actualmente, el juez, en cumplimiento del principio de

inmediación y bajo pena de nulidad del acto en caso contrario, debe estar presente durante toda la audiencia. Otro magistrado de Valparaíso, relata en qué consiste la jornada de trabajo actual “el tiempo presencial o de permanencia que se refiere a las audiencias, es de 8:00 horas y siempre ha sido así, hasta firmar el despacho que se divide entre las tres. El despacho no es de mero trámite, salvo algunas cosas, incluso el manejo del expediente implica una dificultad adicional porque es virtual. Lo más lento son las demandas monitorias porque exigen un juicio, una sentencia conforme a lo que prescribe el artículo 500, todo este trabajo relativo al despacho significa entre una hora o una hora y media más.

La unidad de causa maneja criterios que hacen que ellos le presentan una especie de relación del caso al juez para que se pronuncie. En tal esquema de trabajo: audiencia y despacho, eso completa la jornada, quedando fuera la preparación de las audiencias y de las sentencias”. En Copiapó, los magistrados no fueron tan categóricos en la afirmación de que la carga de trabajo, al tener características distintas, sea mayor, ya que ellos consideran que dan abasto para cubrirlo. Así, sostiene uno de los entrevistados que para cumplir con la relación que pide la ley para la audiencia preparatoria basta una lectura el día anterior de modo de extraer lo básico del expediente. Sin embargo, considérese por ejemplo, que en Copiapó toman siete audiencias preparatorias a la semana entre los dos jueces, lo que da un promedio de tres por cada uno y, en Valparaíso, cada magistrado toma doce audiencias semanales.

Este mismo rol activo del juez, quien conduce la audiencia, es percibido de forma positiva y negativa por los actores. Pudimos constatar presenciando audiencias, que el magistrado cumple una función importante en el aprendizaje de la oralidad y de las nuevas formas de litigación por parte de los abogados, además, en las audiencias presenciadas era usual que se produjeran diálogos fuera de la ritualidad del juicio por una cuestión natural derivada del hecho que se estaba ante el juez. Por otro lado, dada la posibilidad permanente y querida de lograr conciliación, el juez necesita interactuar muchísimo con las partes y conocer sus pretensiones para poder competentemente ofrecer propuestas de arreglo. Todo lo anterior, al margen del resultado del caso particular, aumenta la sensación de justicia, ya que resulta más cercana y entendible, mucho más de lo que se lograba interactuando con un actuario y comunicándose los resultados por medio

de resoluciones escritas adjuntadas a un expediente. Esto lo concluimos junto con la observación de audiencias, de las mismas expresiones vertidas por los abogados en las entrevistas, en que narraban incluso episodios de duras discusiones con los magistrados³⁶, así como también de las opiniones de los magistrados que consideran que se está ante una justicia más próxima a los justiciables, en que se les hacen consultas, se escuchan recíprocamente y se les “declara el Derecho mirándolos a los ojos”, considerando que es algo positivo y válido el utilizar esa cercanía para que sus resoluciones sean comprendidas e incluso aceptadas mejor.

- b) Posibles distorsiones por la “sobrepreparación de audiencia”, en especial en relación a la imparcialidad y la incidencia en el uso de la jornada de trabajo de los magistrados:** como explicábamos en el punto anterior, el magistrado debe conocer por obligación legal los hechos de la causa, para poder relatarlos y esta obligación es reforzada por el rol protagónico que ha adquirido la conciliación, en que el juez debe proponer las bases de arreglo a las partes, por lo que debe además manejar con cierta profundidad los puntos del debate. Una crítica posible de plantear al respecto es el tema de la imparcialidad, ya que como dijo uno de los magistrados entrevistados, “en la conciliación se comprueba que hubo estudio de la causa por parte del juez. Con el ‘rezó’ de que esto no lo inhabilita para pronunciarse, muestra por dónde va su criterio”, asimismo, presenciábamos audiencias en que los magistrados, para instar a la conciliación les decían a las partes que “les estaban dando luces” sobre el parecer del tribunal y uno de los abogados de empresa entrevistados declaró que ocho veces un magistrado le pidió que conciliara, incluso en la puerta de la sala de audiencia, lo que evidentemente desincentiva a insistir en llegar a sentencia. En un similar sentido, un abogado que representa trabajadores enfocaba su crítica a que “la celeridad ha sido de cierta forma negativa. El sistema obliga a presionar por acuerdos.

³⁶ Consignaba el abogado entrevistado: “Independiente de la persona representada, que se aplique con igual celo las facultades del juez para ambas partes, porque uno puede ver casos parecidos que con esas facultades dan resultados distintos. El problema es la aplicación de criterios distintos para situaciones similares por un mismo magistrado, por un problema de certeza jurídica. He interpuesto reposición en tales casos y me la han dado, aun cuando fue una discusión fuerte con amenazas recíprocas de queja y medidas disciplinarias. Pero no puede dejar de reconocerse que eso se da ahora porque en definitiva se está ante el juez y se ve su intervención: cómo pregunta, las medidas que toma, etc.”

No le dan tiempo a los jueces para hacer un estudio detenido y meditado de las materias que están juzgando cuando se trata de un caso entre personas que requiere estudio. Hay una presión muy fuerte a ambas partes por conciliar, por el trabajador uno puede ir con la absoluta convicción de que tiene la razón y querer llegar a la sentencia, además que con las costas se le ayuda a pagar el abogado”.

Una segunda repercusión de este incentivo a cerrar por conciliación, se produce al verificarse que, en el tribunal de Valparaíso, que es el que se declara colapsado, es donde más se subraya la necesidad de la preparación de las audiencias programadas, tanto de las entrevistas a los magistrados como al administrador del tribunal y es precisamente esa tarea la que se realiza excediendo la jornada de trabajo de los magistrados, por lo que podemos concluir que a partir de esta conexión de hechos se ha construido como un círculo vicioso. Sin contar que la misma razón lleva a apoyarse excesivamente en la actuación de Unidad de causa, en el sentido de que esta intervenga en la dictación de resoluciones de enorme importancia como en el caso del monitorio, lo que es cuestionable³⁷.

2. Posibilidad de mejorar la capacidad del sistema de resolver y discriminar los casos por vía de elevar la calidad de la información que se produce en los juicios:

- a) La eficacia y celeridad como máximo valor de la reforma.**
El diagnóstico que expresa el mensaje de la reforma era claro en cuanto a cuál era el núcleo problemático a corregir. El sistema vigente, caracterizado por la excesiva tardanza en la tramitación de los problemas laborales, producto tanto de la insuficiente cobertura de los tribunales como por la propia conformación del procedimiento plantean serias dificultades en relación con el debido acceso a la justicia por parte

³⁷ Un funcionario de Unidad de causa de Valparaíso explicaba “La Unidad de causas podría decirse que es la sección jurídica. Están encargados de proveer las causas de acuerdo a los criterios de cada magistrado, por lo que ante un mismo tipo de escrito pueden haber resoluciones distintas ya que no se trata de un tribunal colegiado... El monitorio lo ve el administrativo jefe de acuerdo a criterios que ya se han decantado. Al ingresar el monitorio se analiza que tenga constituido el poder y su caducidad. El administrativo jefe decide si se acoge o rechaza, o si se cita a audiencia. En caso de duda, es decir, que las pautas que se han establecido no resuelvan la decisión, se le consulta al juez. Si se abre audiencia pasa a notificación.”

de los trabajadores, produciendo con ellos sentimientos de frustración y desencanto y la sensación de que los derechos que les son reconocidos en la práctica se transforman en letra muerta. Todos los abogados litigantes entrevistados señalaron como principal problema del sistema antiguo su excesiva tardanza, que promediaba los tres años de duración de un juicio³⁸ y como el gran avance de la reforma la corrección de esta excesiva duración. Se trata de un consenso al que se arriba por medio de distintas reflexiones, así, uno de los abogados de empresa entrevistados dijo sobre este punto: mi perspectiva general de la reforma procesal laboral es que es ampliamente favorable para ambas partes, por la certeza jurídica en poco tiempo. Y eso es benéfico siempre para la negociación, sea su resultado positivo o negativo, ya que eso repercute indudablemente en un buen ambiente laboral. El juicio pendiente perjudica al ambiente laboral. Si bien de Derecho laboral representa la posibilidad tuitiva, desde el punto de vista del negocio es dinero y el procedimiento visto como norma adjetiva es un avance sideral. Se arregla la divergencia. Por ejemplo: existe una divergencia en la forma de pago de la gratificación respecto de un Sindicato de quinientos trabajadores: en cuatro meses en este caso hubo sentencia favorable. Un juicio de este tipo en que quinientos trabajadores se sienten que están siendo perjudicados incide en las relaciones laborales". Otro de los abogados de empresa consultados lo expresó en los siguientes términos: "La idea central del procedimiento nuevo era hacerlo más rápido y, era atendible, considerados los plazos que se daban en los juzgados antiguos (nunca antes de dos años, lo que era inadmisibles), pero se ingresaron modificaciones al procedimiento de fondo que sí alteran el necesario equilibrio de las partes ante la presencia del juez, por ejemplo: se está interpretando que el *in dubio pro operario* se aplica a las normas de procedimiento laboral, lo que es absolutamente inconstitucional.

La crítica va más que a la elaboración del procedimiento a la aplicación. Hay mucha presión sobre los jueces y mucho interés por darle a la reforma un cariz de exitosa y rápida que está atentando contra la calidad de la sentencia, a los jueces los están reventando y si no se toman medidas vamos a tener

³⁸ Según el diagnóstico del documento "Bases fundamentales para la reforma de la justicia laboral y previsional", en Santiago, un juicio ordinario duraba un promedio de 356,8 días.

una justicia de nuevo lenta por la imposibilidad de meter más audiencias. Para eso, habría sido más barato mantener el procedimiento antiguo y crear más tribunales. El año 1981 había para Valparaíso y Viña del Mar tres juzgados y el 2006 había dos, con la astronómica diferencia de actividad económica y se disminuyeron los tribunales.

El procedimiento antiguo considerado en abstracto se demoraría lo mismo que este considerado en abstracto. Actualmente ya no se están cumpliendo los plazos, la rapidez se está perdiendo.”

Se puede afirmar que para todos los actores del procedimiento era una necesidad reducir los tiempos de tramitación, en un razonamiento netamente práctico, de ahí, los otros méritos asociados a la reforma más allá de su celeridad son discutidos. Pensando en la dotación de jueces, en Valparaíso, por ejemplo, se nos hacía presente que de cierta forma disminuyó un juez, porque en los dos tribunales antiguos, los secretarios abogados funcionaban con dedicación exclusiva a la dictación de sentencias, por lo que desde ese punto de vista había cuatro personas cumpliendo el rol de jueces y, ahora solo tres, sin perjuicio de que la tarea de cobranza actualmente pasó a estar a cargo de otro tribunal. Pero es precisamente en este tribunal donde se está produciendo un atasco en el cumplimiento de las sentencias que, de los dichos de su titular, pareciera estar pasando inadvertido en circunstancias de que podría constituir un fracaso rotundo de la reforma, en el sentido de que los juicios declarativos no se transformen en pago, que es, como explicaremos más adelante, la esencia del debate laboral, el conflicto entre uno que pretende que otro le debe.

En realidad no es un hecho que pase totalmente desapercibido en el sistema y, al contrario, como nos comentan algunos abogados, significa un nuevo incentivo a producir conciliaciones en el tribunal laboral, pues ello asegura un pago aunque sea parcial. El que el tribunal de cobranza tenga dificultades en ejecutar su función de cumplimiento de sentencias parece ser un dato que no ha sido puesto en el debate público, ya que es una mala señal en orden a que actuar en rebeldía en el juicio declarativo y simplemente esperar a que intervenga cobranza constituye una forma eficaz de dilatar y eventualmente eludir la solución de la obligación. En cambio, conciliar y establecer una forma consensuada vía conciliación dificulta el que luego esta vaya a ser incumplida de parte de quien suscribió el acuerdo ante un juez.

b) El diseño legal procedimental versus su aplicación: Se puede sostener que el diseño de la reforma permite mejorar la capacidad del sistema de resolver los casos, ya que la oralidad e intermediación permite producir información de mejor calidad. En audiencias presenciadas vimos la forma en que los abogados cuestionaban las pruebas de sus contrapartes y también el uso de las facultades de solicitar prueba de oficio por parte del juez. Incluso ya de un modo algo polémico porque se ejercieron en audiencia de juicio y no en la preparatoria como señala la ley laboral, fundándose el magistrado en las medidas para mejor resolver del Código de Procedimiento Civil y los principios de la reforma. Se trató de una prueba que ninguna de las partes solicitó porque a ninguna beneficiaba. Una vez rendida la probanza solicitada por el juez, se llegó a conciliación.

Algo distinto se presenta en Valparaíso, por el tema de las conciliaciones, que ya se refirió. Pero debe tenerse en cuenta al momento de valorar ese tipo de composición del conflicto, que, de acuerdo al tantas veces citado informe “Bases fundamentales para la reforma de la justicia laboral y previsional” (referente directo que tuvo el proyecto original), en las cifras de la justicia antigua en el periodo 1994-1998, a nivel país, más de un 50% de los juicios ordinarios laborales terminó en archivo u otros motivos que no implican resolución del conflicto (al menos por la vía judicial) y solo un 15% concluyó en avenimiento.

Adicionalmente, planteamos un ulterior enfoque del problema, en el sentido que sostenemos que cada procedimiento está eficientemente diseñado para dar respuesta a los diversos niveles de complejidad de lo debatido.

Podría sostenerse como premisa, ya que es un punto de consenso entre quienes ostentan distintos niveles de simpatía hacia la reforma, el hecho de que en los juicios laborales se debaten básicamente sumas de dinero que una parte pretende que la otra le adeuda, salvo en el caso de los juicios por accidentes del trabajo que fueron mencionados como los juicios de mayor dificultad, debate en audiencia y, por ende, duración, los que se tramitan en aplicación general.

Por otro lado, la regulación del procedimiento monitorio de cierta forma se hizo cargo de esa no complejidad, ya que las materias que en él se ven, solo difieren con las del procedimiento de aplicación general en que tienen una cuantía inferior. En este sentido se expresó un abogado de empresas

de Valparaíso al señalar que, desde ese razonamiento, no se trata por tanto de incumplimientos de la legislación lo que se debate, de lo cual él infiere además que no necesariamente se trata de empleadores incumplidores de la ley los que llegan a juicio; o bien, como manifestó el profesor Domingo Lovera en su carta al diario *El Mercurio* de Santiago de 2 de octubre de 2009, se trata de deudas que una parte se niega a pagar y de otra que espera que le paguen. Dicho esto, lo que entonces emerge y se desmarca de esta dinámica es el procedimiento de tutela laboral, que pone sobre la mesa de discusión, argumentos absolutamente nuevos y distintos, los que sí requieren imperiosamente un debate para poderlos decantar.

El diseño legal se hizo cargo de la dificultad probatoria que implica una lesión a un derecho fundamental, aplicando como carga probatoria al trabajador la prueba de indicios y traspasando la prueba de la razonabilidad de la medida lesiva al empleador, de modo que la fórmula es adecuada atendido el diagnóstico. No obstante lo anterior, existen igualmente puntos que han sido criticados.

Cuando la cuestión debatida son los derechos fundamentales, no es claro que el rol de la Inspección de mediar y conciliar sea adecuado, tanto por el evidente inconveniente práctico que implica que se le pida a una parte que va a transigir que reconozca su responsabilidad como requisito imprescindible para seguir en la mediación, como por la cuestión en sí que se pretende conciliar, los derechos fundamentales, lo cual puede dudarse que sea procedente. Este aspecto más radical de la reforma ha sido parte del debate público, como consignó el diario *El Mercurio* con fecha 24 de agosto de 2009, "El tema de los derechos fundamentales es uno de los cambios de fondo que hace la nueva justicia laboral, trasladando materias que antes estaban destinadas a los grandes tribunales, tales como discriminación y el acoso laboral". Por lo mismo, es discutible la instancia de mediación como también sería plausible postular que estas por su mayor complejidad y relevancia las conociera el tribunal de forma colegiada. Por otra parte, se ha puesto en discusión la posibilidad de que la Inspección, dado el interés que subyace a un derecho fundamental, pudiera insistir en una denuncia incluso en contra de la voluntad de su representado y en ese sentido, definir qué tipo de representación realiza la Inspección, que no pareciera ser la misma de un abogado particular en este punto.

Pero lo cierto es que no han sido este tipo de dificultades los postulados como puntos centrales de posibles reformas y se puede explicar en el que, de los datos que existen hasta la fecha, las demandas de tutela no son una cifra importante dentro del porcentaje de causas interpuestas, como consignamos, en los tribunales de Copiapó y Valparaíso corresponden al 2%. Más bien “se teme” que esto se produzca, siempre pensando en el incentivo perverso de agregar indemnizaciones o de aumentar los puntos a negociar. Las afirmaciones anteriores paradójicamente nos instalan ante otro nudo problemático, ya en las defensorías laborales, solo un 4% de sus demandas presentadas corresponden a demandas de tutela, cifra nacional, que a su vez ha sido cuestionada porque existe una “desproporción geográfica” en el sentido de que hay zonas sin ninguna tutela interpuesta.

A partir de nuestra investigación conocimos la información de que las demandas de tutela de todas las defensorías son primero visadas por los abogados jefes de estudio que, de aprobarlas, deben enviarlas a la Coordinadora nacional en Santiago para su aceptación final. Es un punto sumamente criticable, ya que la evaluación generalizada hacia los defensores laborales por parte de las magistraturas y colegas es que son óptimos profesionales, por lo que no se explica el porqué se visa la demanda en Santiago, cuando es el abogado que conoce las pruebas y al patrocinado quien mejor puede evaluar la procedencia de la demanda, sin contar que las defensorías no tienen ningún incentivo económico para echar a andar demandas que, por lo demás, implican un trabajo más cuidado que el monitorio que constituye la mayor parte de sus causas.

Consultado lo anterior al Coordinador nacional de la justicia laboral Zarco Luksic³⁹, este señaló que se trata de una forma que, considerada la complejidad, novedad e importancia de la materia, signifique un razonamiento entre más sujetos. Pero este sistema, como nos manifestaran varios defensores, actúa como desincentivo ya que elaborar una demanda más compleja como la de tutela con la posibilidad cierta de que no se autorice su interposición, es un fuerte impulso a no dedicarse a ese tipo de demandas en beneficio de las otras muchas tareas que sí tienen resultados positivos.

³⁹ Pregunta formulada en el contexto de las XXVII Jornadas de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, realizadas del 26 al 28 de noviembre de 2009.

La promesa concerniente al mejor acceso a la justicia se encuentra en gran parte cumplida, sin perder de vista las observaciones señaladas precedentemente, pues así lo expresa el número de causas que conocen los tribunales. A diferencia de lo que se informó por la prensa en cuanto a que los tribunales estaban trabajando en menor cantidad de lo proyectado, específicamente, que el porcentaje de ingreso de causas que se estimó conocerían los nuevos tribunales solo se había materializado en un 32%⁴⁰, debe considerarse que las cifras que manejó en la materia el Ministerio se mostraron en términos generales erradas en sus proyecciones

En el siguiente cuadro contrastamos las cifras manejadas en 2007 por el Ministerio de Justicia, considerando una carga de trabajo alta, media y baja en Valparaíso, para el año 2009, con las cifras reales tomadas hasta el 5 de septiembre de 2009:

	Alta	Media	Baja	Real
Aplicación General	3.768 (44,70%)	3.123 (47,62%)	2.186 (51,11%)	815 (34,1%)
Tutela	1.308 (15,29%)	1.095 (16,69%)	883 (20,64%)	50 (5,1%)
Monitorio	422 (4,9%)	377 (5,74%)	333 (7,78%)	1.155 (48,3%)
Total ¹	8.550	6.558	4.277	2.393

Se aprecia claramente que no previeron la preponderancia del procedimiento monitorio, que no vino a cubrir como se pensó el lugar del antiguo juicio de menor cuantía sino que judicializó causas que antes no eran cubiertas por los tribunales y, en el sentido inverso, se le dio mayor importancia al lugar que ocuparía tutela, el cual, como explicamos, ha tenido un porcentaje bajo de interposición y, asimismo respecto de aplicación general, por lo que las proyecciones ministeriales no parecen ser un buen punto de referencia.

En una plaza mediana como Valparaíso, a junio de 2009, el número de causas pendientes en el tribunal ya correspondían a aquel que enteraban el primer y segundo juzgado en un año. Más controversias se vuelven juicios, sin embargo, al mismo tiempo operan diversos filtros en importantes actores de las relaciones laborales. Tal como lo observamos en

⁴⁰ Así informaba el 9 de agosto el diario *El Mercurio*.

los porcentajes de judicialización de consultas recibidas por las defensorías laborales, en que el ejemplo de las causas de tutela es el más cuestionable⁴¹, en términos generales y sin distinguir por tipo de procedimiento, el 53% de las consultas deviene en un proceso ante el tribunal, en el caso de la defensoría laboral de Valparaíso, a julio de 2009 y, en la Defensoría Laboral de Copiapó solo alcanza al 14,7% a junio de 2009. Hecha la pregunta a la Coordinadora Nacional para la reforma⁴², explican que esas cifras son las que corresponden puesto que reflejan exactamente lo que debía ser llevado a juicio, ya que el resto de las atenciones que no derivan en juicio representan a usuarios que llegaron con los plazos de caducidad y prescripción vencidos o, no correspondían por materia o se trata de una mera consulta y no de una solicitud de demanda en juicio.

c) Porcentaje cuantitativo y cualitativo de las sentencias:

Representación cuantitativa de la sentencia como forma de término:

En Copiapó:

	Sentencia	Conciliación
Monitorio	24%	11%
Aplicación General	12%	35%
Tutela	17%	33%

En Valparaíso:

	Sentencia	Conciliación
Monitorio	17,91%	27,43%
Aplicación General	47,07%	34,10%
Tutela	51,87%	11,11%

⁴¹ Cifra que debe relacionarse con el dato de que las defensorías tienen prácticamente el monopolio de las causas monitorias, que, a su turno, son las más sindicadas como causa de “judicialización” de los conflictos laborales, lo que debe llevarnos a concluir que el sistema tiene una alta selectividad, cuestión que a su vez puede valorarse como positiva o negativa.

⁴² Consulta realizada en las XXVII Jornadas de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Un procedimiento que pareciera ser susceptible a estas distorsiones provocadas por razonamientos prácticos es el monitorio, pero este es un peligro más bien aparente. En efecto, resolver de plano da una oportunidad de cerrar la causa y, además, dentro de lo que es la técnica monitoria. De cien causas analizadas en el tribunal laboral de Copiapó, periodo 10 de abril a 18 de noviembre de 2008, fueron 78 las que se resolvieron de plano, de las cuales 39 fueron reclamadas. En Valparaíso, de cien causas revisadas del periodo 28 de julio a 19 de agosto de 2009, de 24 resueltas de plano se reclamaron 9, de lo cual se verifica que el porcentaje de reclamo y por tanto, de apertura de audiencia no es alto. De no verificarse el reclamo, la resolución de plano pasa a tener la calidad de sentencia definitiva. Cualitativamente es una resolución con informaciones mínimas y que no dan prácticamente razonamiento de por qué se acoge⁴³, a diferencia del rechazo en que se produce por razones objetivas como prescripción, caducidad, exceso en relación a la cuantía que son fundamentos mencionadas en la resolución. Pero esto no ha significado un problema porque el reclamo es incausado por lo que no requiere conocer el porqué del pronunciamiento. Cosa distinta ocurre con la norma del monitorio, específicamente el artículo 501, que faculta al juez para dictar una sentencia más simple cuando el procedimiento termina en sentencia definitiva dictada en audiencia única de juicio, esto es así, porque precisamente exime del deber de exponer los hechos y las alegaciones de las partes y, el análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación. Es un punto en que existe un amplio consenso en cuanto a que vulnera una garantía del debido proceso, y además, algunos magistrados manifestaron que igualmente incluyen fundamentaciones, primero porque la diferencia del monitorio con aplicación general está dada no por materia sino por cuantía, lo que no justifica que se haga una diferencia en este punto y, básica-

⁴³ Por ejemplo, una resolución de plano que sin reclamarse será sentencia definitiva tiene el siguiente contenido en cuanto a fundamentación, causa M-794-2009, de Valparaíso: “**VISTOS:**

- Que de los antecedentes acompañados por el actor, especialmente lo actuado en la audiencia administrativa, se estima suficientemente fundadas sus pretensiones, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 500 del Código del Trabajo, **se resuelve:**

- Que **SE ACOGE** la demanda interpuesta con fecha 28 de julio de 2009 por don **XX**, en contra de su ex empleadora, **XX**, declarándose en consecuencia...”

mente porque opinan que aunque la ley no exige fundamentar es indispensable porque tiene que conocerse el porqué se llegó al fallo y, de hecho, la Corte de Apelaciones de Valparaíso ha anulado sentencias por esta razón. Más aún, existe una acción de declaración de inaplicabilidad por inconstitucionalidad, promovida por la Corte de Apelaciones de Talca, para que el Tribunal Constitucional defina si esta norma es o no constitucional⁴⁴.

En cuanto a las sentencias dictadas en aplicación general, solo algunos manifestaron que no existe un verdadero desarrollo argumentativo, pero que no es atribuible a la reforma, ya que esta no versa sobre asuntos sustantivos y por lo demás, la mayoría de los magistrados venía del sistema antiguo, por lo que gran variación de criterios era imposible que se diera. Un abogado manifestó que “en general los actores hemos sido incapaces de elaborar una teoría clara acerca de lo que es la apreciación prueba con arreglo a la sana crítica. La sentencia se limita a transcribir las pruebas, ‘que’ se presentó, transcripción de audio y luego la fase sacramental ‘que analizada la prueba con arreglo a la sana crítica se resuelve...’ y, dónde está el análisis. Esto es culpa de los jueces y de los abogados porque estos podrían ayudar al juez para hacer un descarte de prueba si es que no fuera tan apurado y no se limitara a las observaciones a la prueba sin posibilidad de hacer otras alegaciones en el cierre, que además debe hacerse de inmediato”.

Desde otro ángulo, más que mejorar los contenidos de las sentencias sí se han otorgado herramientas importantes al juez para reducir los juicios y que sean las indispensables las que se desplieguen en dos audiencias. Expusimos ya las posibilidades en este sentido que ofrece el monitorio, a lo que se agrega la facultad entregada al juez de, en caso de no haber contestación dentro de plazo, dictar sentencia la audiencia preparatoria teniendo por tácitamente reconocidos los hechos, facultad que todos los magistrados entrevistados declararon utilizar salvo que se tratase de un caso extraño en que de la sola presentación de la demanda aparezcan alegaciones contradictorias, de manera que la reforma apunta a que la ritualidad del juicio se utilice solo en los casos estrictamente necesarios: aquellos en que hay controversia.

⁴⁴ Rol N^o. 1514-2009, pendiente de resolución.

3. Separación de la función administrativa de la jurisdiccional:

- a) **Rol del administrador Jefe en el buen funcionamiento del juzgado:** de la investigación al interior de los tribunales resaltó de forma preponderante como fuente de información el administrador del tribunal. Esto obedece a que en él recaen facultades de organización que inciden en el cumplimiento de los plazos y en general en el buen funcionamiento de todas las unidades del tribunal. Ambos administradores entrevistados venían con experiencia de la Reforma procesal penal, y, en general, las personas que trabajan dentro de cada tribunal vienen del sistema antiguo laboral o, de la reforma procesal laboral o de familia, de modo que se produce una combinación de los conocimientos, sobre todo sustantivos, de aquellos que son del sistema antiguo⁴⁵, y los administradores trabajan en base a esa confluencia y la consideran una de las riquezas importantes de la nueva configuración de los tribunales. Ambos administradores señalan que su política es, en armonía con el acta 91-2007, que es el manual habilitante para las personas que quieren ingresar al Poder Judicial, que afirma como principal principio la multifuncionalidad del funcionario, que cada funcionario debe conocer el trabajo de sus otros compañeros. Esto le permite al administrador, que es quien debe preocuparse de que en cada área haya una persona preparada y, seguir funcionando en caso de feriados, permisos etc., pues los otros funcionarios deben estar capacitados para cubrir la tarea. Esto es particularmente importante porque ya no se dan las suplencias. Manifestación de esta perspectiva de los administradores respecto a cómo debe funcionar un tribunal es, como lo explicaba uno de ellos, el que se optara por llamar a concurso para los cargos en el tribunal “sin apellido”, evitando así la idea de “función exclusiva”.

⁴⁵ Cosa que pudimos apreciar en Valparaíso en Unidad de causa, que se constituye, de acuerdo a sus propios dichos, como “en la sección jurídica del tribunal”, en que el jefe de Unidad de causa y el administrativo jefe de causa son abogados y, los tres funcionarios fueron actuarios del Juzgado y conocen las materias laborales, lo que produce que los magistrados se apoyen bastante en ellos en la dictación de proveídos, señalaba un juez: “La unidad de causa maneja criterios que hacen que ellos le presentan una especie de relación del caso al juez para que se pronuncie”, Esta es una participación particularmente relevante respecto de la primera resolución de monitorio, ya que este es un proveído que puede llegar a ser sentencia definitiva.

Otra coincidencia en ambos tribunales es que este deber de saber la función del compañero, significa que se organizan capacitaciones internas entre los funcionarios y que por lo tanto son sin costo para el Poder Judicial.

Un valor importante que trae consigo esta forma de trabajo es que genera una gran conciencia de lo que trabaja el otro. Esto lo comprobamos de dos maneras: en los distintos días de visita encontrábamos a funcionarios entrevistados días anteriores cumpliendo labores en una determinada unidad desempeñándose en otras y, efectivamente, era común que nos indicaran con precisión las necesidades o dificultades de otras áreas distintas a las que les correspondían según su nombramiento. Ello significa que manejan la importancia de cada una de las unidades y las tareas que realizan cada uno de sus compañeros, lo que provoca un mejor clima laboral.

b) Oposición de criterios de evaluación de eficiencia de gestión del tribunal:

Este es un aspecto que se hizo evidente en Valparaíso, que, por lo demás, puede ser cuestionado en su representatividad con respecto al funcionamiento general del sistema, ya que ha sido uno de los más intervenidos por la Unidad de Apoyo a la Reforma y por instrucciones directas de la Corte Suprema, probablemente porque constituía el modelo de tribunal más próximo a lo que sería la reforma en la Región Metropolitana y debía mostrar cifras exitosas, lo que chocó con lo que unánimemente manifestaron los actores de la reforma entrevistados, en orden a que la dotación era insuficiente. Sin embargo, es esta misma alta exigencia que se impuso a Valparaíso lo que mostró un aspecto interesante respecto al sistema de responsabilidad del administrador y lo determinante que puede llegar a ser su cargo. Él es evaluado en un 50% por el comité de jueces y en un 50% por la Corporación de apoyo a la reforma, lo que hace que deba ponderar las exigencias cualitativas de los jueces, por ejemplo respecto al tiempo necesario de preparación de audiencias o para la dictación de una sentencia y los números y plazos que se propone la Corporación. Explicaba el Administrador de Valparaíso: “La Corporación centra su interés en las cifras, ese es el modelo de gestión, el que se lleven a cabo el máximo de audiencias. El Comité de jueces, que conoce el trabajo de preparación que exige cada tipo de audiencia para que esta se lleve a cabo de un modo correcto, entienden que a ese

número debe sumarse el trabajo de preparación al momento de determinar cuántas audiencias se programarán. Planteado esto, se desprende que una pregunta central será definir si estos tiempos de preparación primero, son necesarios y, segundo, de serlo, cuánto tiempo se requiere para cada tipo de tarea (preparación de la sentencia, de la audiencia preparatoria según cada tipo de procedimiento, estudio de los hechos de la audiencia monitoria, etc.)". El equilibrio de ambos criterios se radica en gran parte en el administrador y podemos señalar que la efectividad de la contraposición es cierta y es representada por los usuarios, quienes por un lado reclamaban porque a medida que pasa el tiempo las audiencias no se hacían dentro de los plazos legales o incluso en las horas programadas, por lo que ejemplificaban en el sentido de que ir al tribunal de Valparaíso era "perder toda la mañana, como ir a alegar a la Corte", pero al mismo tiempo, algunos eran muy severos en señalar que cada vez las sentencias del tribunal eran de un contenido más pobre.

4) Avance en relación a la incorporación de sistemas informáticos en toda la gestión del tribunal

Es un aspecto unánimemente mencionado. La digitalización es un gran avance en los tribunales especializados. Es una de las razones de por qué no hay congestión en atención de público: el portal del Poder Judicial. Los administradores tienen la política de absolver consultas en relación al uso de la página, por teléfono e incluso sobre el horario de atención que es hasta las 14:00 horas. La gradualidad ha sido favorable para ir corrigiendo las dificultades que no se previeron y que se han presentado. El problema más grave se da respecto de los tribunales que no están en línea, que son los no especializados, es decir, de competencia común, por lo que, por ejemplo, para los defensores significa viajar a ver expedientes materialmente; y, las Cortes de Apelaciones, todo lo cual se sindicó como un obstáculo en el mejor y más coordinado funcionamiento de los distintos tribunales. Se trata de aquellas competencias que manejan quienes vienen de las reformas anteriores respecto de las cuales han instruido a los funcionarios de los juzgados antiguos. La gradualidad fue positiva en orden a ir corrigiendo el sistema durante su marcha porque se iban poniendo en conocimiento de la Unidad de apoyo de la reforma quien iba proveyendo soluciones. A su vez los tribunales que partieron con la reforma también eran requeridos por aquellos que se iban sumando para resolver los problemas de uso de los sistemas informáticos.

Otros hallazgos:

- a) La gradualidad ha sido unánimemente aprobada como forma de ir poniendo en marcha las reformas procesales. Los problemas que se han ido detectando han sido en gran parte relacionados con el uso de la herramienta computacional y con ciertos vacíos de la ley, como explicaban los magistrados de Copiapó, al señalar la no regulación ante la falta de un testigo citado en audiencia única dentro del procedimiento monitorio, determinación de la oportunidad para contestar dentro del mismo procedimiento, oportunidad para citar a absolver posiciones, cuál es la sanción en caso que no se presenten las partes ni pidan nueva fecha dentro del plazo de cinco días, etc. No se trata de grandes cuestiones ni tampoco importan una honda discusión respecto de su forma de resolución: el legislador puede irlas subsanando sin jugarse la fisonomía de la reforma. Lo que evidenció de más complejo la gradualidad, al arribar a Valparaíso, fue que si bien el diseño de la reforma es óptimo, se va corrompiendo al no ser acompañado de los presupuestos y dotaciones de funcionarios suficientes. Esto se mostró así en el uso de la conciliación: en Copiapó, que no tiene problema alguno de sobrecarga de agenda, pueden darse todo el tiempo para que las partes consigan un acuerdo auspiciado por el juez, al contrario, en un tribunal con la recarga de agenda que tiene Valparaíso, empieza a servir de herramienta de descongestión del sistema, como forma expedita de cerrar causas. En ambas realidades la conciliación representa un porcentaje importante de la forma de terminar los casos, en Copiapó alcanza al 31,75% y en Valparaíso al 24,75%. Las cifras en sí no son concluyentes en el sentido de manifestar una “coerción” a conciliar, y, al contrario, es mayor la cifra en Copiapó que en Valparaíso, sin embargo, es de las apreciaciones vertidas por los abogados litigantes como por los propios magistrados que deducimos su gravitante importancia y manejo, incluso, un magistrado señaló que para él la conciliación era “un procedimiento en sí mismo y que exigía participar cuidadosamente ya hasta el final como indica la ley pues esa acta de conciliación es el finiquito del trabajador”. Esta importancia se revela también a partir de las estadísticas dadas a conocer por la prensa y que han generado un debate público, como se aprecia en la carta del profesor Domingo Lovera al diario *El Mercurio*, con fecha 2 de octubre de 2009, respondiendo a una larga discusión vertida por esos días en tal diario: “No comentaré el insólito hecho de que el señor Müller se atribuya una suerte de triunfo en nuestro intercambio en estas páginas, teniendo como único juez a él mismo/según nos cuenta,

tiene un argumento irrefutable en este debate: el 97 por ciento de los casos en la justicia laboral los ganan los trabajadores, ergo, estaría demostrada la parcialidad de los jueces.

Al repetir esa cifra, el señor Müller se suma al coro de la desinformación contra el éxito de la reforma a la justicia laboral: en ella se esconde que el 47 por ciento de las causas termina en una conciliación entre las partes. Y una conciliación, como el nombre lo indica, es un acuerdo en que ambas partes decidieron transar algo de sus pretensiones, por lo que nadie ha ganado a nadie.

Respecto del resto de los casos, no debe olvidarse que buena parte de los juicios del trabajo son de cobro de deudas laborales o previsionales pendientes y ahí no hay un conflicto propiamente tal. Solo una parte que no quiere pagar y otra que espera que le paguen. Y al final, después de todo lo anterior, no cabe descartar la descabellada idea de que es posible que existan en Chile un par de malos empleadores.” Ahora, desde otro punto de vista, como explicó un magistrado, quien fuera funcionario siete años en un tribunal laboral, la conciliación en el sistema antiguo también existía y de forma relevante, pero más bien se trataba de la renuncia de derechos por parte del trabajador⁴⁶, a quien se le explicaba lo que significaba un juicio de dos o tres años y, además, otra causa posible que puede agregarse a este auge de conciliaciones es precisamente la intervención del juez, ya que es muy distinto que inste a conciliar el magistrado que lleva adelante todo el procedimiento a que lo haga un actuario, como en el sistema antiguo.

- b) Otro debate principal y que como señalamos al inicio de esta presentación es histórico y casi patológico de la justicia laboral, es el rol que se entiende debe cumplir la Corte Suprema dentro del sistema. Como se puede observar de las declaraciones del presidente del Excelentísimo tribunal, don Urbano Marín Vallejo, su posición es que los juicios deben terminar en las Cortes de Apelaciones y que para que esto se desarrolle adecuadamente es deseable sí, que las Cortes tiendan a la especialización, lo que ha sido acogido por el Ministerio de Justicia que se encuentra estudiando un proyecto de tal naturaleza. Según el presidente de la Corte Suprema esta debe actuar solo ante “atropellos graves al Derecho”. Sin embargo, el excelentísimo ministro señor

⁴⁶ Cfr. Con las ya citadas cifras que se tuvieron a la vista al elaborar el proyecto original: periodo 1994-1998, a nivel país, más de un 50% de los juicios ordinarios laborales terminó en archivo u otros motivos que no implican resolución del conflicto y solo un 15% concluyó en avenimiento.

Patricio Valdés, considerando que la función propia de la Corte es velar por la armónica aplicación del Derecho, valora como absolutamente insuficiente la manera en que se ha configurado la participación de la Corte Suprema, para el cumplimiento de dicha función, dada la regulación del Recurso de Unificación de Jurisprudencia, considerando que la vía adecuada es una reforma en este punto, lo que evidentemente sí involucraría un cambio sustantivo en ella. En el foro laboral se considera el gran problema del funcionamiento de la nueva justicia es el especializar a las Cortes de Apelaciones. De las opiniones recabadas se puede extraer como idea común el que es positivo que el juicio termine en las Cortes de Apelaciones para evitar dilaciones, pero que es indispensable que estas se especialicen, porque es esa la situación que hace echar en falta mayor participación de la Corte Suprema como forma de agregar revisiones.

- c) Focalización de las Defensorías: hemos señalado la labor de filtro que efectúan las ODL y su preponderancia absoluta en el procedimiento numéricamente más relevante de la reforma: el monitorio laboral. Como explicamos, no constituyó el relevo del antiguo procedimiento de menor cuantía y que fue el que se le asignó en las proyecciones usadas por el Ministerio de Justicia sino que es el procedimiento que vino a judicializar causas que antes eran inviables en el sistema por razones económicas. Dentro de eso, la focalización que hace la defensoría implica que sus causas son fundamentalmente monitorias. Esta considera los siguientes criterios: que la última remuneración haya sido no mayor a \$388.000 líquidos, con los descuentos de AFP y salud y, que el monto de la indemnización demandada no exceda los \$2.692.000, sin los recargos del artículo 168 del Código del Trabajo. Los defensores son bastante críticos con respecto a estos índices pues comentan que antiguamente en las Corporaciones de asistencia judicial se hacía un análisis a cargo de una asistente social, en que se evaluaba el contexto del trabajador, así por ejemplo: una última remuneración que exceda el tope fijado pero que no va acompañada de una solicitud de indemnización, ese es un caso que ningún abogado particular tomará, a diferencia de aquellas demandas que consideran peticiones indemnizatorias por altas sumas, que pueden ser atractivas para el abogado particular al pactar resultados. Otro ejemplo: es distinta la petición de un trabajador que sea el único proveedor de su familia respecto de otro que participa de un grupo familiar en que hay más personas que trabajan. Son matices que el nuevo sistema no permite considerar.

En cuanto a la discriminación en base a las pruebas, que generaba ciertas suspicacias en cuanto a los resultados positivos de

la ODL, señalan que es igual al del sistema antiguo: sin pruebas no se toma el caso, si no hay prueba documental de ningún tipo se le exigen dos testigos. Distinto es el problema ya expuesto en relación a la interposición de tutelas de derechos fundamentales, en que las defensorías no han cumplido un rol significativo.

- d) La rapidez de los nuevos procedimientos ha tenido consecuencias benéficas en leyes que se han visto revitalizadas, como la ley de subcontratación y suministro operada en el procedimiento monitorio, tal como lo señalaba un abogado litigante, quien en términos generales no es partidario de la reforma, pero que declara “los principales han tenido que chequear a sus contratistas por la actual responsabilidad y por el procedimiento monitorio. Ya no se elige la propuesta del contratista a precio más bajo sino al que aparezca con la propuesta más viable, porque se hace evidente, por ejemplo, que si el precio es tan bajo después no va a tener cómo pagarle a sus trabajadores, lo que ha llevado a mayor control”. La responsabilidad del tercero solidario o subsidiario declarada en primera resolución implica que se lleguen a acuerdos sea con el principal o el tercero responsable.
- e) Existen debates doctrinales pendientes de profundo calado, como los derechos fundamentales, que han cobrado valor, no tanto por cantidad sino por importancia, y que, no siendo estrictamente procesales se han materializado al tener ahora cauce procesal, lo que sin duda ha significado un cambio en las relaciones de trabajo, como se ven las numerosas notas de prensa en que se trata la necesidad de las empresas de invertir en “recursos humanos” y actuar preventivamente de manera que no se llegue a juicio⁴⁷, instalándose por ejemplo, como tema fundamental el control dentro de la empresa⁴⁸. Esto expande y enriquece el de-

⁴⁷ Así, en Economía y Negocios de *El Mercurio* de Santiago con fecha 4 de agosto titulan el artículo “El 31 de agosto comenzará en Santiago: con más abogados y cursos, estudios se ‘arman’ para la nueva justicia laboral... Capacitación a empresas: los estudios también han traspasado información a sus clientes ‘hemos enviado newsletter y hemos hecho charlas, para orientarlos respecto a qué actitud deben asumir frente a la nueva justicia... también les han hecho charlas a ocho de sus clientes para enseñarles cómo enfrentar la reforma. La actualización de los reglamentos internos, la revisión de los procesos de selección y de todo lo que tiene que ver con control y vigilancia son parte de las recomendaciones”.

⁴⁸ Ver nota del mismo diario con fecha 28 de septiembre de 2009: “El dilema sobre el control interno al interior de las compañías: privacidad del correo electrónico: el nuevo ‘dolor de cabeza’ de las empresas. Con la nueva justicia laboral, el resguardo de los derechos fundamentales de los trabajadores, como el de la inviolabilidad de las comunicaciones privadas, es mucho más estricto. Las empresas han empezado a revisar los contratos y los reglamentos internos para especificar sus políticas, en esta y otras materias, y así evitar conflictos judiciales”.

bate dentro de nuestra sociedad, más allá de la agilización de la respuesta judicial. Pareciera que es esta mayor velocidad la que ha provocado un impacto inmediato en los actores del sistema y que a veces es interpretado como desequilibrio en comparación al sistema anterior, pero más bien se trata de adecuarse a un nuevo sistema que se muestra eficiente, pues ya no se cuenta con la dilatación del proceso como argumento en contra de llevar un caso a un tribunal, cuestión principal que esta reforma se planteó como objetivo a subsanar. Que a consecuencia de lo anterior las empresas revisen sus procedimientos y vean como idónea la acción preventiva, replanteándose la forma en que ejercen el mando y el control, no puede ser más que considerado como un verdadero avance en las relaciones laborales de nuestro país.

ANEXOS

1. Metodología aplicada

Específicamente, podemos indicar que los instrumentos utilizados en esta indagación exploratoria fueron: visitas a ambos tribunales y a las defensorías respectivas, durante el período junio octubre; un total de treinta y un entrevistas a actores relevantes del sistema como jueces, entre ellos al Presidente de la Excelentísima Corte Suprema, don Urbano Marín, y al Ministro encargado de la reforma procesal laboral, señor Patricio Valdés, más cinco magistrados titulares de los tribunales laborales y de cobranza visitados, así como también a defensores, funcionarios de los tribunales y abogados litigantes; asistencia a audiencias; revisión de documentos relacionados con la reforma, estadísticas de los tribunales; y recopilación de la prensa durante el periodo de pesquisa.

Magistrados Corte Suprema	2
Jueces tribunal laboral	6
Juez tribunal de cobranza	1
Administradores de tribunal	2
Otros funcionarios	9
Abogados litigantes	5
Defensores	6

La visita al Tribunal Laboral de Atacama se produjo del 27 al 29 de julio de 2009.

- La visita a la ODL Atacama se hizo el día 28 de julio de 2009.
- Las visitas al Tribunal Laboral de Valparaíso se extendieron desde el mes de junio a octubre de 2009.
- La visita y entrevista al Juez del Tribunal de Cobranza Laboral y Previsional de Valparaíso se efectuó el 3 de diciembre de 2009.
- Las entrevistas a los defensores de la ODL de Valparaíso se realizaron en junio de 2009.
- La entrevista al presidente de la E. Corte Suprema, señor Urbano Marín, se hizo el día 30 de julio de 2009.
- La entrevista al Ministro de la E. Corte Suprema, señor Patricio Valdés, se efectuó el 13 de octubre de 2009.

2. Cuadro estadístico del Ministerio de Justicia de ingreso proyectado a los tribunales laborales

Observaciones:

- a) Corresponde a un estudio encargado en 2007, cuando se estaba discutiendo la reformulación del proyecto después que se había aplazado por un año su entrada en vigencia.
- b) Registra, en consecuencia, proyecciones para los años 2008, 2009 y 2010.
- c) Según explican en el Ministerio, las estimaciones que se acordaron utilizar fueron las más altas para otorgar mayor seguridad, consistencia y estabilidad en el tiempo al proyecto.
- d) También indican que ello se refleja en las proyecciones de ingresos que aparecen en el archivo, pero también en haber utilizado las mayores estimaciones de proporcionalidad a los procedimientos, considerando procedimientos “más pesados” (aplicación general y tutela) en cuanto carga de trabajo y menores a los “más livianos” (monitorio y reclamaciones). Esto para también otorgar mayores seguridades e intervalos de confianza en la relación de las estimaciones y la carga de trabajo real, evitando los errores de cálculo de la reforma a la justicia de familia. Esta forma de proyección es la que se mostró equivocada pues no previó la verdadera participación en las cifras del procedimiento monitorio, que relegaría a un segundo plano a aplicación general y mucho más al procedimiento de tutela de derechos fundamentales. En definitiva, la carga de trabajo ha actuado durante de la vigencia de la reforma de manera muy distinta.