

---

# REPORTE SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DE LA REFORMA A LA JUSTICIA LABORAL EN CHILE

---

CENTRO DE ESTUDIOS DE JUSTICIA DE LAS AMÉRICAS

SANTIAGO, 2013

Ricardo Lillo L<sup>1</sup>.  
Eduardo Alcaíno A<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Abogado, investigador y coordinador del Área de Gestión e Información de CEJA, ricardo.lillo@cejamericas.org.

<sup>2</sup> Abogado, investigador del Área de Estudios de CEJA, eduardo.alcaino@cejamericas.org.

## CONTENIDO

---

---

Introducción.....	3
Capítulo I. Aspectos generales. ....	5
Descripción general del contexto local.....	5
Descripción general de la justicia laboral previa a la reforma.....	6
Contexto político, social y judicial de la reforma .....	8
Descripción del modelo procesal adoptado por la reforma.....	10
Proceso de implementación.....	15
Información empírica general .....	17
Capítulo II. Hallazgos y funcionamiento en aspectos claves .....	22
Disminución en tiempos de duración .....	22
Nueva organización, profesionalización de la gestión de los juzgados laborales .....	25
Situación de los Juzgados de Cobranza Laboral .....	34
Situación Corte de Apelaciones de Santiago.....	40
Mayor Acceso a la Justicia .....	44
Oralidad en la práctica .....	53
Incorporación de prueba testimonial y documental, lógica del expediente.....	55
Preparación de los litigantes .....	58
Publicidad en las audiencias.....	59
Utilización de la conciliación: medio autocompositivo o mecanismos de descongestión.....	63
Conclusiones .....	67
Anexo I: Metodología.....	71
Anexo II: Bibliografía.....	73

## INTRODUCCIÓN

---

Este documento es el reporte de una investigación realizada por el Centro de Estudios de Justicia de las Américas (CEJA) en el contexto de su Proyecto de Seguimiento a las Reformas Laborales. Este proyecto tiene por objeto la realización de estudios locales que den cuenta de los procesos de implementación de estas reformas y de su capacidad de lograr transformar prácticas concretas en aspectos específicos que de acuerdo a la experiencia de CEJA resultan clave para evaluar sus resultados.

Aquellos temas específicos sobre los cuales se ha focalizado son aquellos relativos al acceso a la justicia por parte del público, oralidad, gestión profesional de audiencias, ejecución y métodos alternativos de resolución de conflictos.

Las fuentes más importantes para la elaboración de este reporte provienen de la realización de distintas entrevistas y de la información empírica disponible. De esta manera, en primer lugar se llevó a cabo una búsqueda, recopilación y sistematización de la información existente (estadísticas, estudios de campo y publicaciones en general) y luego se realizaron visitas o marchas exploratorias tanto a juzgados como a otros organismos relevantes de manera de conocer la estructura organizacional, procesos de trabajo, relación con distintos agentes u operadores, la relación con los usuarios, etc. Cuando correspondía, se solicitó información oficial a los actores institucionales.

Una fuente primordial de información para este estudio ha sido la realización de entrevistas hacia los distintos operadores y actores relevantes. Estas entrevistas fueron anónimas y tuvieron un formato semi-estructurado sobre la base de una pauta estandarizada para cada tipo de funcionario con el objeto de recabar la información de acuerdo a los temas clave antes enunciados.

Por último, de manera de contrastar con la información cualitativa obtenida y con el modelo procesal implementado normativamente, se realizó una breve fase de observación de audiencias las cuales han sido documentadas en cuanto a la fecha de realización, tribunal, tipo de causa, tipo de audiencia, materia, etc.

Este reporte se estructura mediante un primer capítulo relativo a “Aspectos generales” de la reforma a la justicia laboral en Chile, en el cual se describe el contexto local que ha sido objeto del estudio, la justicia laboral previa a la reforma, el contexto político, social y judicial que estuvo presente en su discusión y justificación, el modelo adoptado por la reforma y su proceso de implementación.

Luego el capítulo II denominado “Hallazgos y funcionamiento de aspectos claves” se estructura en base a los diversos hallazgos de la investigación de acuerdo a los temas que fueron enunciados.

En primer lugar se destaca el tiempo de duración de los procesos, aspecto central que buscó modificar la reforma la justicia laboral, dando cuenta de los tiempos promedio, duración por tipos de términos y por materia, las causas o factores que han influido en el cumplimiento este objetivo y algunos aspectos problemáticos que han sido identificados sobre la situación de la ejecución en materia laboral y en la resolución de los recursos presentados ante la Corte de Apelaciones de Santiago.

Luego, un segundo acápite se focaliza en el mayor acceso a la justicia que la reforma trajo consigo, particularmente con la ampliación hacia causas de pequeños montos y en el rol que las distintas instituciones tienen para el cumplimiento de este objetivo fundamental, como la Inspección del Trabajo, la Oficina de Defensa Laboral y los propios tribunales de justicia.

En tercer lugar, se da cuenta de cómo está funcionando la incorporación de la oralidad y el sistema por audiencias en la práctica en materia laboral, destacando algunos aspectos positivos obtenidos de las entrevistas y observación de audiencias tanto como otros elementos problemáticos que han sido identificados.

Por último, en el cuarto acápite se profundiza sobre el importante rol que juega la conciliación en la nueva justicia laboral chilena, donde ha sido utilizada tanto como un medio para obtener respuestas alternativas, rápidas y eficaces para las demandas de los trabajadores, como medio para descongestionar el sistema. En este punto también se da cuenta de algunos puntos problemáticos identificados por los entrevistados en la práctica judicial diaria que vale la pena tomar en cuenta de parte de los encargados de evaluar y corregir el sistema.

El último capítulo incluye las “Conclusiones” del estudio, sistematizando los principales hallazgos de la investigación realizada, destacando aquellos que pueden servir como experiencias para aquellos países que se encuentran en pleno proceso de implementación de reformas en materias civiles (en sentido amplio).

## CAPÍTULO I. ASPECTOS GENERALES.

### DESCRIPCIÓN GENERAL DEL CONTEXTO LOCAL

Chile es una república democrática, dividida administrativamente en 15 regiones. De acuerdo a datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), para el año 2012 la población estimada era de 17.402.630 habitantes<sup>3</sup> y la tasa de desocupación al último trimestre de 2012 publicado fue de 6,7% a nivel nacional<sup>4</sup>. Por otro lado, al 2010 el 87,52% de la población pertenecería a zonas urbanas y el 12,48% a zonas rurales<sup>5</sup>.

El estudio se centra en su capital, Santiago. Dividida en 37 comunas con más de 7 millones de habitantes en total, se define como el mayor centro de gobierno político, administrativo, financiero, empresarial y comercial de Chile<sup>6</sup>.

A nivel de competencia jurisdiccional la ciudad de Santiago se encuentra dividida territorialmente entre la Corte de Apelaciones de San Miguel y la Corte de Apelaciones de Santiago siendo esta última la que consagra mayor cantidad de ingresos en causas relacionadas con la reforma. En esta, se encuentran dos Juzgados de Letras del Trabajo y un Juzgado de Cobranza Laboral y Provisional (ambos con competencia en la reforma a la justicia laboral)<sup>7</sup>, que deben cubrir una población económicamente activa de más de 3.300.000 de personas hacia el primer trimestre de 2012<sup>8</sup>.

**Tabla 1: Ingresos de Causas por Competencia (Reforma Laboral)**

Jurisdicción	Cobranza	Reforma laboral
C.A. de Santiago	60749	15159
C.A. de San Miguel	17686	3289

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Cuenta Pública del Poder Judicial año 2012.

Producto de su importancia en materia laboral a nivel nacional, se ha realizado este estudio exploratorio en la Ciudad de Santiago, y dada su relevancia en términos de flujo de causas para el sistema de justicia, se ha focalizado especialmente en la jurisdicción de la Corte de Apelaciones de Santiago<sup>9</sup>.

<sup>3</sup> Instituto Nacional de Estadísticas (INE), "CHILE: Proyecciones y Estimaciones de Población. Total País 1950-2050", p.. 36. Información disponible en: [www.ine.cl](http://www.ine.cl)

<sup>4</sup> Información disponible en: [www.ine.cl](http://www.ine.cl)

<sup>5</sup> Estimación de CEPALSTAT para el año 2010, Estadísticas e Indicadores Sociales, disponible en : <http://websie.eclac.cl/sisgen/ConsultaIntegrada.asp>

<sup>6</sup> Datos recogidos en la página Web de la Municipalidad de Santiago de Chile, consultables en : [www.ciudad.cl](http://www.ciudad.cl)

<sup>7</sup> Organización institucional del Poder Judicial disponible en: [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl)

<sup>8</sup> Información disponible en [www.ine.cl](http://www.ine.cl) (visitado por última vez el 24 de mayo de 2012).

<sup>9</sup> Particularmente se focalizó en aquellos tribunales que pertenecen a la jurisdicción de la Corte de Apelaciones de Santiago y que se encuentran dentro de la ciudad, lo que excluye algunas comunas como Colina.

## DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA JUSTICIA LABORAL PREVIA A LA REFORMA

---

En Chile el proceso laboral previo a la reforma fue instaurado en los años 1986<sup>10</sup> y 1987<sup>11</sup> a través de un Código del Trabajo que regulaba una primera instancia a cargo de tribunales especiales<sup>12</sup>, los Juzgados de Letras del Trabajo<sup>13</sup>, y que establecía un procedimiento ordinario el cual, en lo no previsto, se remitiría con carácter supletorio a las disposiciones del Código de Procedimiento Civil. Estos mismos tribunales eran los encargados de las causas en materia de cobranza laboral, causas que de acuerdo a datos de la Dirección del Trabajo en el año 2001 y 2002, representaban más del 80% del ingreso de causas laborales<sup>14</sup>.

En un principio fueron establecidos 13 juzgados especializados a lo largo del país, número que con los años ascendió a 20. Cabe agregar que en aquellos lugares en que no fueron creados juzgados especializados, las causas laborales eran conocidas por juzgados de letras de competencia común en materias civiles, laborales y menores, e incluso en algunos casos en juzgados de letras con competencia general.

Estos tribunales normalmente estaban compuestos por un juez, un secretario y varios funcionarios judiciales.

En relación a los jueces de estos juzgados, en el año 2004 se señalaba que de los 20 juzgados especializados existentes, siete de ellos habían sido previamente secretarios en juzgados laborales, y sólo dos de ellos habían sido formados por el curso habilitante de la Academia Judicial<sup>15</sup>. En general, no era “bien visto” como antecedente ser juez laboral para optar a cargos superiores en el escalafón judicial, y se consideraba que la justicia del trabajo era un

---

<sup>10</sup> Ley N° 18.510

<sup>11</sup> Ley N° 18.620

<sup>12</sup> La justicia laboral previa a dicha etapa había pasado por diversas características. En 1924, las causas entre empleados y empleadores eran conocidas por el juez ordinario bajo el procedimiento sumario de Código de Procedimiento Civil. En 1927, con la Ley N° 2.100 la primera instancia pasó a un juez del trabajo designado por el Ministerio de Bienestar Social y un tribunal de alzada compuesto por un Ministro de Corte de Apelaciones más un representante del mundo empresarial y otro del sector laboral. En 1932 se crearon 31 juzgados laborales de primera instancia y cuatro de alzada. En 1933, la Ley N° 5.158 extiende la jurisdicción correctiva, disciplinaria y económica de la justicia laboral a la Corte Suprema. En 1943, se crean las Cortes del Trabajo en Santiago, Valparaíso y Concepción y luego en 1966 se consagra la segunda instancia a cargo de las Cortes de Apelaciones ordinarias. Por último, antes de la citada norma de 1.986, en 1981 mediante el Decreto Ley N° 3.648 se entregaba el conocimiento de las materias laborales a los juzgados de letras comunes y la segunda instancia a las Cortes de Apelaciones eliminando así el carácter especial de la justicia laboral.

<sup>13</sup> Álvaro Flores Monardes, destaca como un hecho crucial de la crisis de la justicia laboral previa a la reforma, el que antes de 1981 existían 32 Juzgados del Trabajo. En 1986, cuando fueron nuevamente instaurados los juzgados especializados esto se hizo mediante la creación de sólo 13 juzgados en todo el país (luego este número aumento a 20), aun cuando existía un crecimiento progresivo de la población laboral y de otros factores que aumentaron la demanda por justicia laboral. Ver en: Álvaro Flores Monardes. La Reforma a la Justicia del Trabajo, en Revista de Estudios de la Justicia N° 6, año 2005, p. 150.

<sup>14</sup> Consuelo Gazmuri Riveros. La Justicia del Trabajo en Chile, Cuaderno de Investigación N° 21, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, 2004. p. 15.

<sup>15</sup> La Academia Judicial fue creada el año 1994, a partir de lo cual los aspirantes a jueces, además de tener el diploma de abogados, debían formar parte de un curso habilitante exigido por la ley.

destino de miembros del Escalafón Primario sujetos a sanciones disciplinarias y había una idea fuertemente asentada de que la *carrera judicial* se veía estancada en esta judicatura<sup>16</sup>.

Los secretarios de dichos juzgados eran abogados que, dentro de la carrera judicial, veían su trabajo como un paso para llegar a ser juez. Los funcionarios, en ocasiones estudiantes de derecho y en otras no, eran los encargados del quehacer diario del tribunal y en la gran mayoría de los casos de interactuar con las partes, recibir la prueba, etc.

Otros actores relevantes del sistema eran (y sigue siendo) la Dirección del Trabajo, que a través de las diversas inspecciones que la componen intervenían en determinadas causas judiciales, y la Corporación de Asistencia Judicial, organismo encargado de brindar representación jurídica gratuita mediante egresados de la carrera de Derecho de las universidades del país, quienes para obtener el título profesional de abogado debían realizar una práctica profesional obligatoria en esta institución.

El procedimiento ordinario en materia laboral previo a la reforma era de carácter eminentemente escrito y comenzaba por la presentación de una demanda que debía contener una serie de requisitos formales<sup>17</sup>. De constatar el cumplimiento de estos requisitos, el tribunal dictaba una resolución acogiéndola a tramitación y ordenando que se diera traslado al demandado para que éste la conteste o demande reconventionalmente, también por escrito.

Una vez contestada la demanda por parte del demandado, o habiéndose hecho cargo el demandante de las excepciones o demanda reconventional, el tribunal debía dictar una resolución que recibiera de inmediato la causa a prueba, fijara los puntos sobre los cuales ésta debía recaer, y señalara una fecha para realizar una audiencia de conciliación y prueba en un lapso que por ley no podía ser superior a 15 días (pero que en la práctica se realizaba entre 3 a 8 meses de presentada la demanda).

Las partes que hubiesen deseado presentar prueba en dicha audiencia debían solicitarlo dentro de los 3 días siguientes, junto con la citación a los testigos (por carta certificada) y la absolución de posiciones (testimonio de parte).

Sobre dicha actuación, el tribunal se pronunciaba sobre los medios de prueba solicitados, ordenaba las notificaciones correspondientes y luego se llevaba a cabo a la “audiencia” de conciliación y prueba antes descrita. En ella, se hacía un llamado a conciliación a las partes y luego se rendía la prueba ofrecida, normalmente, ante funcionarios del despacho judicial conocidos como “actuarios”, quienes eran en general los encargados de la tramitación de los expedientes.

La declaración de parte era realizada mediante el sistema de absolución de posiciones, en el cual una de las partes entregaba un sobre que contenía las preguntas por escrito (el denominado “pliego de posiciones”) para que su contraparte las responda o de lo contrario se presumían efectivos los hechos categóricamente afirmados en éste.

---

<sup>16</sup> Álvaro Flores Monardes. Op.Cit. p.150 y 151.

<sup>17</sup> Designación del tribunal ante quien se entablaba, nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandante, nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandado, entre otros.

En cuanto a la prueba testimonial, se realizaba en la misma audiencia con un máximo de dos testigos por cada parte sobre cada uno de los puntos de prueba fijados. En este medio probatorio existía la institución de la “tacha”, en virtud de la cual la contraparte podía excluir a un testigo por encontrarse dentro de una de las situaciones descritas en las causales establecidas taxativamente por la ley. De lo ocurrido en la audiencia se levantaba un acta de todo lo obrado y se adjuntaba al expediente.

Luego, dentro de los 5 cinco días siguientes las partes podían incluir observaciones a la prueba rendida, y el tribunal podía por sí mismo o a petición de parte ordenar que se rindiesen pruebas adicionales. De lo contrario, debía dictar sentencia en el plazo de 15 días (en la práctica demoraban entre 3 a 8 meses).

El proceso laboral previo a la reforma se caracterizaba por ser escriturado, formalista, lento y carente de eficacia. De esta manera, este procedimiento fue diseñado para que fuera concentrado y con elementos de intermediación, en la práctica se hacía de manera muy diversa a la concebida por el legislador y en periodos más prolongados<sup>18</sup> (siguiendo los plazos legales un juicio ordinario no debería haber durado más que 70 a 90 días según la complejidad<sup>19</sup>).

Lejos de lo anterior, según datos de la Dirección del Trabajo del año 2003, el promedio de duración en primera instancia de un juicio ordinario era de 305 días en Santiago<sup>20</sup>, más los 237 días promedio en apelación<sup>21</sup>. Por otro lado, el número de días promedio para el procedimiento ejecutivo laboral era de 231.5 días.

Otro problema es que además de lento, el proceso era caracterizado como poco eficaz, en el sentido de que existía un escaso índice de cumplimiento efectivo de los fallos. De esta manera, de acuerdo al citado estudio de la Dirección del Trabajo, un 21,2% de las causas analizadas tenía constancia en el expediente del pago de lo adeudado, debiendo considerar además que el promedio de días en que demoraron estas causas entre el inicio del procedimiento y el pago fue de 138.5 días.

## CONTEXTO POLÍTICO, SOCIAL Y JUDICIAL DE LA REFORMA

---

Como consecuencia de todo lo anterior, crecientemente se extendió una percepción de que el retardo en la justicia, la poca eficacia en la respuesta del sistema, y la falta de representación profesional especializada para los trabajadores, que solían renunciar a hacer valer sus derechos o buscaban acuerdos económicos de mayor concreción pero cuya cuantía era por debajo de lo debido, implicaba una verdadera denegación de justicia tanto para trabajadores como para empleadores.

La antigua justicia laboral también fue objeto de críticas en la esfera académica por su escrituración, delegación de funciones, su riguroso formalismo, su desconcentración, la excesiva pasividad del juez, entre otros aspectos. Todo ello en el contexto de un importante movimiento de reforma a esas alturas generalizado en el país, que había ya modificado la justicia penal y de familia. Estas reformas, en su mayoría estaban inspiradas en sistemas

---

<sup>18</sup> Consuelo Gazmuri Riveros. Op.cit. p 16.

<sup>19</sup> *Ibíd.* p. 17.

<sup>20</sup> *Ibíd.* p. 24.

<sup>21</sup> *Ibíd.* p. 22.



basados en audiencias orales, públicas y contradictorias y en general buscaron adecuar el sistema de justicia a los estándares del debido proceso y de un Estado democrático.

Bajo el gobierno de Ricardo Lagos Escobar se conformó en el año 2000 el Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional como una instancia de discusión y elaboración de propuestas que convocó a personas del ámbito académico, judicial y profesionales del derecho del trabajo, para que junto con los Ministerios de Justicia y Trabajo y Previsión Social, puedan proponer las directrices de lo que luego sería una reforma sustantiva a la judicatura laboral. El trabajo de foro culminó en la elaboración de un documento denominado Bases Fundamentales para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional.

Fruto de este trabajo se envió un mensaje en el año 2003 por parte del ejecutivo que culminó con la promulgación de las leyes 20.022 que crea los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, 20.023 que estableció el procedimiento de cobranza en materia laboral y la Ley 20.087 que vino a modificar el Libro V del Código del Trabajo para introducir el nuevo procedimiento en materia laboral.

Las bases fundamentales sobre las que se construyó dicho proyecto, y que constituyen los objetivos centrales de la reforma a la justicia laboral en Chile son, a modo muy general, las siguientes<sup>22</sup>:

- *Brindar un mayor acceso a la justicia*: No sólo en cuanto a la cobertura sino en lo relativo al procedimiento laboral.
- *Posibilitar la efectividad del derecho sustantivo*: Se busca materializar, en el ámbito del proceso laboral, un sistema de garantías procesales que den efectividad al derecho sustantivo.
- *Asegurar el efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales*: Sean ellos declarados por los tribunales o establecidos en otros títulos ejecutivos, se buscó optimizar y agilizar los procedimientos de cobro de las obligaciones laborales.
- *Agilización de los juicios del trabajo*.
- *Modernización del sistema procesal laboral*: se señala que los principios formativos del proceso laboral son: oralidad, publicidad, concentración, inmediatez, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe y gratuidad.
- *Configuración del proceso laboral como un instrumento de pacificación social*: El proceso laboral sería uno de los mecanismos privilegiados de solución eficiente y oportuna de conflictos en el ámbito laboral.
- *Potenciar el carácter diferenciado del procedimiento laboral*: Destaca la necesidad de contar con un sistema procesal diferenciado claramente del sistema procesal civil, cuyos objetivos son no sólo diversos sino en muchas ocasiones antagónicos.
- *Diseñar un modelo concreto de tutela de los derechos fundamentales en el seno de las relaciones laborales*.

---

<sup>22</sup> *Ibíd.* p. 10, 11 y 12.

## DESCRIPCIÓN DEL MODELO PROCESAL ADOPTADO POR LA REFORMA

---

Con el fin de poder solucionar los problemas y cumplir los objetivos anteriormente mencionados, la reforma al procedimiento laboral implicó una serie de cambios, de los cuales cabe mencionar los más relevantes.

En primer lugar, se estableció como eje central de la reforma un sistema de audiencias orales, contradictorias y públicas<sup>23</sup>, que -junto a otros principios- constituyen la base conceptual que inspira y caracteriza al nuevo procedimiento laboral.

La *oralidad* se encuentra expresamente establecida en el Código del Trabajo el cual señala que “Todas la actuaciones procesales serán orales, salvo las excepciones expresamente contenidas en esta ley”<sup>24</sup>, buscando con ello lograr una importante diferencia con el procedimiento antiguo. Su concreción más clara está en que el proceso en si gira alrededor de dos audiencias, la preparatoria y la de juicio.

La *contradicción* permite que las decisiones se tomen previo debate entre las partes. Para ello, la dinámica de la audiencia permite que las partes efectivamente tengan la posibilidad de manifestar su punto de vista e intervenir en la formación de convicción por parte del juez<sup>25</sup>.

La *publicidad* tiene por objetivo que cualquier persona tenga la posibilidad de presenciar audiencias, y con ello prohibir la justicia secreta al tomar decisiones, sometiéndola al escrutinio de las partes y el público. Ello fue considerado fundamental para asegurar que las actuaciones son efectivamente realizadas o presenciadas por el juez y no por un funcionario del tribunal, cuestión común en el procedimiento antiguo.

También se establecieron otros principios muy relevantes<sup>26</sup>, dentro de los cuales destacan, el principio de *celeridad, concentración e impulso de oficio por el juez*. Cada uno de estos busca modificar la situación del procedimiento anterior, mediante la abreviación de los plazos y de las actuaciones en la tramitación del procedimiento, junto con una mayor conducta activa del juez.. Además, se estableció como principio fundamental la *inmediación*<sup>27</sup>, en virtud del cual las audiencias se desarrollarán en su totalidad ante el juez de la causa, sin que pueda delegar su ministerio bajo pena de nulidad.

Se estableció como núcleo central del proceso laboral al juicio oral. Es así como el procedimiento de aplicación general supone la realización de un juicio y, en consecuencia, la incorporación de la principal garantía del debido proceso que es el derecho a un juicio justo<sup>28</sup>. Con ello, se permite el acceso de las partes a una audiencia oral en la que se rendirá la prueba, realizada en forma pública y con la posibilidad de controvertir la información de la contraparte.

---

<sup>23</sup> Artículo 425, Código del Trabajo

<sup>24</sup> *Ibíd.*

<sup>25</sup> Mauricio Duce, Cristián Riego y Felipe Marín. Justicia Civil: Perspectivas para una reforma en América Latina, Centro de Estudios de Justicia de las Américas, Santiago, 2008, p. 36.

<sup>26</sup> Acá sólo se destacan algunos principios. Para mayor detalle, véase los artículos y el Mensaje del proyecto de ley, disponibles en [www.bcn.cl](http://www.bcn.cl).

<sup>27</sup> Artículo 427, Código del Trabajo

<sup>28</sup> Para mayor detalle respecto a esta garantía en materias civiles, véase Mauricio Duce, Cristián Riego y Felipe Marín. *Op.Cit.* p. 35 y siguientes.

Para ello, se dispuso la creación de nuevos tribunales y el nombramiento de jueces especializados en la materia con el objetivo de cumplir razonablemente con el flujo de trabajo y obtener decisiones de mejor calidad. Junto a lo anterior, se separó de la competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo el procedimiento de cobranza previsional y ejecución laboral, creándose tribunales específicos para dicha materia<sup>29</sup>. Por último, se dispuso la creación la Oficina de Defensa Laboral, que brinda defensa profesional, gratuita, especializada y exclusiva para los trabajadores, la cual opera a través de las Corporaciones de Asistencia Judicial a lo largo del país<sup>30</sup>.

La reforma instauró nuevos procedimientos, donde estos principios rigen en mayor o menor medida dependiendo la materia o cuantía. Estos procedimientos son:

#### *Procedimiento de aplicación general*

Bajo este procedimiento se lleva la generalidad de los casos y se aplica supletoriamente a los demás. Se basa fundamentalmente en la realización de dos audiencias: la audiencia preparatoria y la de juicio oral.

Luego de ingresada una demanda, el procedimiento se inicia con la resolución del tribunal que la admite a tramitación, y que fija la fecha de la audiencia preparatoria que debe realizarse dentro de los 35 días<sup>31</sup>. La contestación a la demanda debe realizarse por escrito hasta cinco días antes de dicha audiencia<sup>32</sup>.

A grandes rasgos, en la audiencia preparatoria el juez relata lo expuesto por las partes y se pronuncia sobre las excepciones que ameriten la suspensión de la audiencia (incompetencia, falta de capacidad o personería, entre otras)<sup>33</sup>. Una vez hecho esto llama a las partes a conciliación proponiendo bases para un posible acuerdo, sin que por ello sus opiniones lo inhabiliten<sup>34</sup>. De no producirse, el juez recibirá la causa a prueba fijando los hechos a ser probados y se pronuncia sobre la admisibilidad de la prueba ofrecida. Por último, se fija la fecha de la audiencia de juicio la que no podrá ser mayor a 30 días, se ordenará la citación a los testigos y la demás diligencias probatorias solicitadas (si es que hay hechos controvertidos, de lo contrario dictará sentencia).

Por su parte, la audiencia de juicio se inicia con la rendición de las pruebas decretadas por el tribunal, comenzando con la ofrecida por el demandante y luego con la del demandado (salvo

---

<sup>29</sup> Ley N°17.322

<sup>30</sup> Para acceder a la representación de un abogado en materia laboral de forma gratuita, se requiere el ingreso familiar del solicitante no supere los \$388.000 (aprox. US\$761) líquidos aproximadamente, con lo cual se garantiza una cobertura máxima del 97,52 por ciento de los asalariados pertenecientes a los tres primeros quintiles y de un 83,61 por ciento de todos los asalariados del país. Véase [http://www.cajta.cl/index.php?option=com\\_content&view=article&id=96:encargado-de-la-odl-cajta-da-charla-en-universidad-santo-tomas&catid=16:publicaciones&Itemid=73](http://www.cajta.cl/index.php?option=com_content&view=article&id=96:encargado-de-la-odl-cajta-da-charla-en-universidad-santo-tomas&catid=16:publicaciones&Itemid=73)

<sup>31</sup> De acuerdo al Artículo 451 del Código del Trabajo, en la citación se hará constar que la audiencia preparatoria se celebrará con las partes que asistan, afectándole a aquella que no concurra todas las resoluciones que se dicten en ella. Además, deberá indicarse que en ella las partes deberán señalar al tribunal todos los medios de prueba harán valer en la audiencia de juicio y requerir las diligencias de prueba atinentes a sus alegaciones, para que el tribunal examine su admisibilidad.

<sup>32</sup> Artículo 452, Código del Trabajo.

<sup>33</sup> De las restantes se hará cargo en la sentencia definitiva.

<sup>34</sup> Art. 453 N° 2, Código del Trabajo

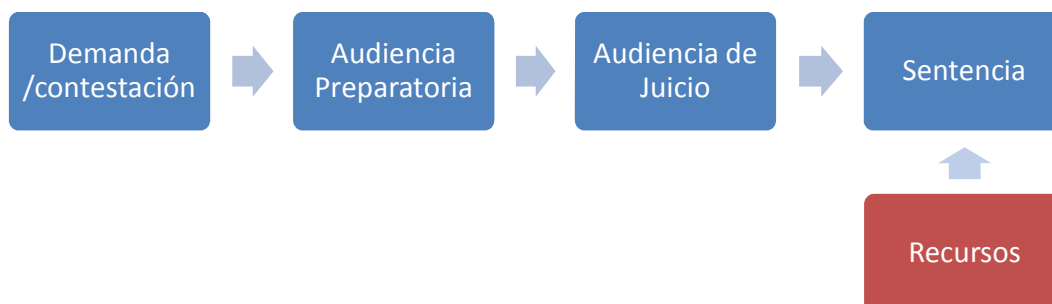
en los juicios sobre despido donde corresponde primero al demandado). El orden de recepción de las pruebas será el siguiente: documental, confesional, testimonial y los otros medios ofrecidos, sin perjuicio de que el tribunal pueda modificarlo por causa justificada<sup>35</sup>.

En cuanto a la prueba, en el Código del Trabajo se regula que en la prueba confesional las preguntas, al contrario del sistema antiguo, son verbales y se presumen afirmativas en relación a los hechos del juicio si el absolvente no comparece.

En cuanto a la prueba testimonial, se regula que serán admitidos hasta cuatro testigos por cada parte salvo resolución fundada del juez, quien a su vez podrá reducir el número o prescindir de ellos si es que considera que lo declarado será reiterativo. En general las preguntas pueden ser realizadas por las partes o por el juez, y no podrán formularse en forma asertiva ni contener elementos de juicio que determinen la respuesta, ni referirse a hechos o circunstancias ajenas al objeto de la prueba. Se excluyen las tachas<sup>36</sup>.

Rendida la prueba, las partes pueden hacer las observaciones que estimen pertinentes y se extiende un acta con lo fundamental. Para decidir, el juez aprecia la prueba conforme a la sana crítica debiendo expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime<sup>37</sup>. El fallo deberá pronunciarse al término de la audiencia de juicio o, en todo caso, dictarlo dentro del plazo de décimo quinto día.

#### **Ilustración 1: Flujograma procedimiento de aplicación general**



Fuente: Manual de Estudio Juzgado de Letras del Trabajo

Sobre la sentencia definitiva, sólo procede el recurso de nulidad cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de 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. En contra de las sentencias definitivas no proceden más recursos<sup>38</sup>.

Interpuesto este recurso y declarado admisible por el tribunal, éste enviará los antecedentes a la Corte de Apelaciones respectiva la cual nuevamente hace un examen de admisibilidad para luego pasar a la vista de la causa, donde las partes, sin previa relación, podrán exponer sus alegaciones en no más de 30 minutos. La Corte deberá pronunciar su fallo dentro del plazo de

<sup>35</sup> Artículo 454, Código del Trabajo.

<sup>36</sup> *Ibíd.*

<sup>37</sup> Artículo 456, Código del Trabajo.

<sup>38</sup> Artículo 477, Código del Trabajo

cinco días contado desde el término de la vista de la causa. Si acoge el recurso, y en caso que no sea procedente la dictación de sentencia de reemplazo, deberá señalar el estado en que quedará el proceso, y devolver la causa dentro de segundo día de pronunciada la resolución<sup>39</sup>.

#### *Procedimiento monitorio laboral.*

Además del procedimiento de aplicación general, se incorporó un procedimiento monitorio aplicable a controversias cuya cuantía sea igual o inferior a 10 ingresos mínimos mensuales (aproximadamente USD 4.000)<sup>40</sup>. Este procedimiento tiene primeramente una tramitación en fase administrativa, ya que previamente a dirigirse a tribunales el trabajador debe presentar un reclamo ante la Inspección del Trabajo y someterse a un proceso de conciliación<sup>41</sup>. En el caso que no se llegue a un acuerdo o este sea sólo parcial, el trabajador se encuentra habilitado para presentar una demanda en los tribunales<sup>42</sup>.

Presentada la demanda, el juez tiene varias opciones. Primero, puede acoger las pretensiones del demandante de inmediato si las estima fundadas y dictar sentencia definitiva. En caso contrario, es decir, cuando no se estimen fundadas las pretensiones, puede dictar sentencia rechazando la demanda de plano<sup>43</sup>. Ahora, si las partes no quedan conformes pueden presentar un reclamo de esta resolución, lo cual conlleva inmediatamente a que se cite a una audiencia única que deberá realizarse dentro del plazo de 15 días<sup>44</sup>. Por último, si estima que no hay antecedentes suficientes para tomar alguna de las decisiones anteriores, cita a la audiencia única en las mismas condiciones.

#### **Ilustración 2: Flujoograma procedimiento monitorio**



Fuente: Elaboración propia.

<sup>39</sup> Poder Judicial, Manual de Estudio Juzgado de Letras del Trabajo, p. 99. Información disponible en: [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl) (visitado por última vez el 25 de mayo de 2012)

<sup>40</sup> Artículo 496, Código del Trabajo.

<sup>41</sup> Artículo 497, Código del Trabajo.

<sup>42</sup> Artículo 499, Código del Trabajo.

<sup>43</sup> Artículo 500, Código del Trabajo.

<sup>44</sup> *Ibíd.*

El diseño de este procedimiento tuvo por objeto dar una respuesta rápida y efectiva a cobros de montos bajos de dinero, lo cual, sumado a la asistencia jurídica de la Defensoría Laboral, vendría a cubrir un espacio de causas que el antiguo sistema no podía sostener por su alto costo.

#### *Procedimiento de tutela de derechos fundamentales en el trabajo.*

Este procedimiento es una importante innovación procesal de la reforma. Una acción se le concede al trabajador o una organización sindical en el caso en que se afecten sus derechos fundamentales<sup>45</sup>. Adicionalmente, el tribunal puede pedir informe a la Inspección del Trabajo, institución que puede hacerse parte en el proceso<sup>46</sup>.

En cuanto a su diseño, es tan relevante que posee prioridad para su tramitación sobre las otras causas que se encuentren en el tribunal, y establece como consecuencia jurídica la nulidad de la conducta empresarial lesiva y en su defecto el pago indemnizatorio correspondiente<sup>47</sup>.

Su tramitación, en lo sustancial, sigue las reglas del procedimiento de aplicación general con algunas particularidades. Por ejemplo, en relación con la carga de la prueba, cuando de alegaciones del denunciante se desprendan indicios en orden a que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad<sup>48</sup>.

#### *Procedimiento de cobranza laboral y previsional.*

Tanto para el cumplimiento de la sentencia del juicio declarativo como para la ejecución de otros títulos ejecutivos laborales, el procedimiento es llevado por tribunales especiales denominados Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, bajo un procedimiento eminentemente escrito<sup>49</sup> y que se aleja de los principios y lógica de la reforma a la justicia laboral declarativa.

En el caso de la ejecución de sentencias, una vez recibidos los antecedentes dentro de tercero día se procede a la liquidación del crédito, para luego ser notificada junto con el requerimiento al ejecutado para que pague dentro de los cinco días siguientes. Notificada la liquidación, las partes tendrán el plazo de cinco días para objetarla, y de parte del ejecutado oponer alguna de las siguientes excepciones: pago de la deuda, remisión, novación y transacción. De la oposición se dará un traslado por tres días a la contraria y con o sin su

---

<sup>45</sup> Entre los derechos que cautela, están el derecho a la vida y a la integridad síquica; el respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia; la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada; la libertad de conciencia; la libertad para emitir opinión; la libertad del trabajo y el derecho a su libre elección, como también aquellos actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2 del Código del Trabajo.

<sup>46</sup> Estará obligada a denunciar la infracción si toma conocimiento dentro del ámbito de sus funciones.

<sup>47</sup> Véase José Luis Ugarte. Tutela laboral de derechos fundamentales y carga de la prueba, Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Valparaíso, 2009.

<sup>48</sup> Poder Judicial, Manual de Estudio Juzgado de Letras del Trabajo, p. 113. Información disponible en: [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl) (visitado por última vez el 25 de mayo de 2012)

<sup>49</sup> *Ibíd.* p. 102.

contestación se resolverá sin más trámites, siendo la sentencia apelable en el solo efecto devolutivo<sup>50</sup>.

Si no se ha pagado dentro del plazo antes señalado, se procede a trabar embargo sobre bienes muebles o inmuebles suficientes la ejecución y sus costas. Luego, si no ha habido oposición oportuna o existiendo ha sido desechada, se ordenará sin más trámite hacer debido pago al ejecutante con los fondos retenidos, embargados o cautelados<sup>51</sup>.

Si se trata de otros títulos ejecutivos distintos a la sentencia, una vez despachada la ejecución, el juez debe enviar sin más trámite la causa a la unidad de liquidación o al funcionario que corresponda, para que se proceda a la liquidación del crédito, lo que deberá hacerse dentro de tercero día. Luego, debe requerirse personalmente y notificar la citación para practicar el requerimiento. Si el ejecutado no asiste, se trabará embargo inmediatamente. En lo demás sigue las mismas reglas que la ejecución de las sentencias ejecutoriadas laborales<sup>52</sup>.

#### *Procedimiento de reclamación de multas y demás resoluciones administrativas*

Por último, se estableció un procedimiento de reclamación de multas y demás resoluciones administrativas, en que se requiera la revisión de un juez de una infracción cursada a los empleadores. Este procedimiento sigue las reglas del procedimiento de aplicación general a menos que por la cuantía de la multa sea igual o inferior a 10 Ingresos Mínimos Mensuales, caso en el cual, se sustanciará de acuerdo a las reglas del procedimiento monitorio<sup>53</sup>.

## PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN

---

En estricto rigor debiera considerarse procesos de reforma distintos aquél que consistió en el establecimiento de los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional de aquella que modernizó la justicia declarativa laboral.

La primera de ellas estuvo compuesta por la creación y entrada en vigencia de los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional que entraron en funcionamiento el 1 de marzo de 2006. Para ello, se crearon 4 juzgados especializados de Cobranza Laboral y Previsional en todo el país. Un tribunal con un juez en San Miguel, Valparaíso y Concepción. En Santiago se creó un tribunal con 6 jueces.

Por otro lado, la misma Ley N°20.022 creó los Juzgados de Letras del Trabajo pero con un proceso de implementación gradual en todo el territorio nacional. Las razones, como toda reforma judicial diferida, era ir verificando a través de su implementación los eventuales problemas y conflictos que se generaran de manera de ir solucionándolas y cumplir con los requerimientos que en materia de infraestructura, dotación de jueces y funcionarios administrativos, y especialización de estos en el área. Para ello, particularmente importante fue la experiencia de implementación gradual de la reforma procesal penal llevada a cabo entre los años 2000 y 2005, y el aprendizaje logrado luego de la reforma a la justicia de familia que evidenció serios problemas al no seguir una implementación gradual.

---

<sup>50</sup> Artículos 466 a 470, Código del Trabajo.

<sup>51</sup> Artículo 471, Código del Trabajo.

<sup>52</sup> Artículo 473, Código del Trabajo.

<sup>53</sup> Artículo 503, Código del Trabajo.

Para un mayor detalle, véase la siguiente tabla:

**Tabla 2: Proceso diferido de implementación por regiones**

ETAPA	REGIONES	FECHA
Primera etapa	III y XII	31 de Marzo 2008
Segunda etapa	I, IV, V y XIV	31 de Octubre 2008
Tercera etapa	II, VI, VII y VIII	30 de Abril de 2009
Cuarta Etapa	RM	31 de Agosto 2009
Quinta Etapa	IX, X, XI y XV	30 de Octubre 2009

Fuente: Ministerio de Justicia.

El proceso de implementación también implicó la creación de la Oficina de Defensa Laboral, por lo que en todas aquellas jurisdicciones en las cuales se comenzaba a implementar la reforma laboral, se inició a su vez la asistencia jurídica gratuita de parte de un defensor público especialista<sup>54</sup>.

La implementación de la nueva justicia laboral no estuvo exenta de dudas, particularmente por la cantidad de recursos requeridos. De esta manera en relación a la cantidad de jueces especializados, el ministro Patricio Valdés, señalaba que “Nosotros (la Corte Suprema) hicimos ver antes al Ejecutivo...que la cantidad de jueces es menor de la que necesitamos. Creemos que en algunos lugares están mal distribuidos los jueces especializados”<sup>55</sup>. A continuación se señala que “...A mí lo que me preocupa mucho es que tenemos 84 jueces en el país, y en algunos lugares -en general los más pobres- el juez de letras es de competencia común y conoce asuntos de garantía; son jueces de familia, civiles y laborales. Estos magistrados no han tenido la capacitación suficiente”.

Actualmente la reforma procesal laboral se encuentra vigente en todo nuestro país, y los juzgados del trabajo no reformados han ido paulatinamente concluyendo su funcionamiento<sup>56</sup>.

---

<sup>54</sup> Antes de la reforma los trabajadores eran patrocinados por la Corporación de Asistencia Judicial a través de egresados de derecho, mientras que ahora son abogados especializados en al área.

<sup>55</sup> Diario El Mercurio, 30 de Agosto de 2009.

<sup>56</sup> Actualmente siguen funcionando el 5° y 6° Juzgado del Trabajo de Santiago, que a su vez absorbieron el 1°, 2°, 3°, 4°, 7°, 8° y 9° en febrero del 2011. Véase Cuenta Pública de la Unidad de Apoyo al Sistema Laboral, Poder Judicial, año 2012, disponible en:

[http://www.poderjudicial.cl/PDF/Prensa\\_Com/CuentaPublica/discurso2012/13.-%20Informe%20unidad%20de%20apoyo%20justicia%20laboral.pdf?opc\\_menu=5&opc\\_item=8](http://www.poderjudicial.cl/PDF/Prensa_Com/CuentaPublica/discurso2012/13.-%20Informe%20unidad%20de%20apoyo%20justicia%20laboral.pdf?opc_menu=5&opc_item=8)



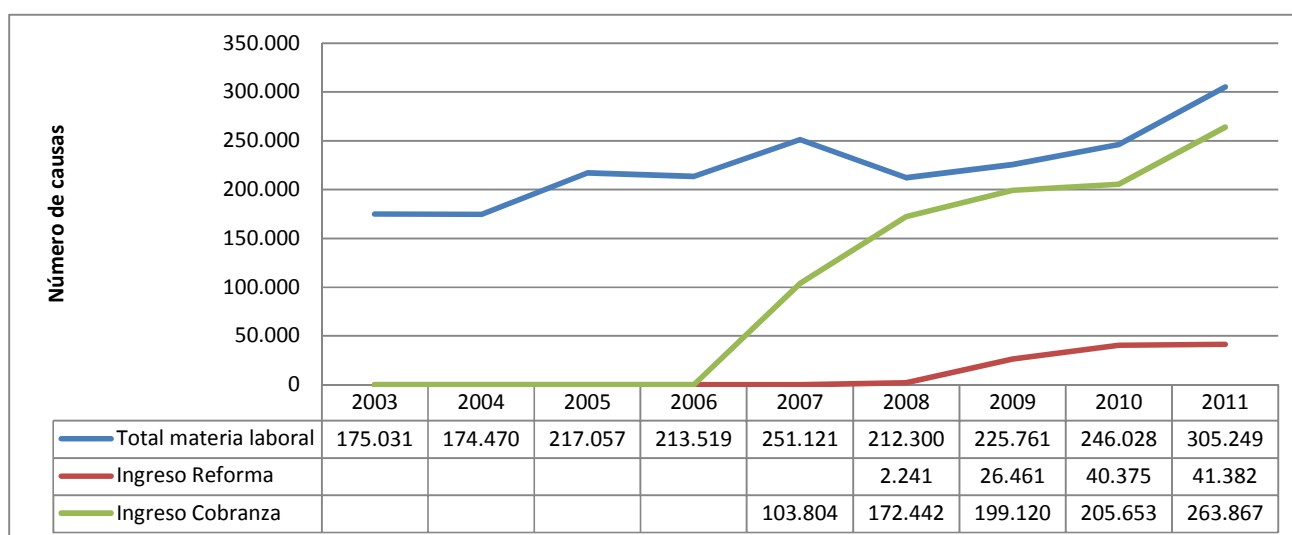
## INFORMACIÓN EMPÍRICA GENERAL

En esta sección se describen brevemente algunos datos generales de funcionamiento de manera de que el lector pueda tener una idea de los principales datos estadísticos de la reforma y la carga de trabajo que debe enfrentarse en comparación con el antiguo sistema.

### *Ingreso de causas*

En primer lugar, resulta relevante destacar la evolución que ha tenido a grandes rasgos el ingreso de causas laborales desde años previos a la implementación de la reforma a la justicia laboral hasta la actualidad, siendo que al año 2011 encontramos a un sistema con más de 1 año de vigencia completa. De esta manera, se intenta caracterizar la situación a nivel nacional y para la jurisdicción objeto del estudio.

**Gráfico 1: Ingresos causas materia laboral  
(2003-2011)**



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Poder Judicial de Chile. Cuentas Públicas Años: 2003-2011<sup>57</sup>

De acuerdo a lo que es posible ver del gráfico N° 1, hay una tendencia en el aumento entre los años 2005 a 2011 en cuanto al volumen de causas relativas a materias laborales ingresadas al sistema. Sobre la tendencia, es posible destacar dos momentos relevantes en que hay importantes aumentos del total de ingreso de causas de materia laboral (que incluye causas ingresadas a los juzgados en materia laboral, reformados o antiguos, y a cobranza). El primero de ellos es el año 2007, y que podría deberse a que ese fue el primer año con vigencia completa de los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional. En segundo lugar, es destacable el incremento de causas de los años 2010 y 2011. Este último, como es posible observar, se debe fundamentalmente al crecimiento del ingreso de causas a cobranza laboral ya que el ingreso a los Juzgados de Letras del Trabajo se mantuvo estable en dichos años.

<sup>57</sup> Los datos de los años 2006 y 2007 son la suma de las causas ingresadas a los antiguos Juzgados Laborales y a los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional que comenzaron a funcionar en marzo de 2006. Los datos de 2008 y de 2009 son la suma de las causas ingresadas a los antiguos Juzgados Laborales donde aún estaban vigentes (Santiago), a los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional y a los Juzgados de Letras del Trabajo donde estaban vigentes.

Por último, este gráfico da cuenta de la evolución que ha tenido el ingreso de causas a los nuevos Juzgados de Letras del Trabajo desde el comienzo de su implementación hasta el año 2011, primer año con vigencia completa.

Esta tendencia a nivel nacional, al parecer no es la misma a nivel de la jurisdicción objeto del Estudio. A continuación presentamos los datos de algunos momentos claves que permiten ilustrar esta afirmación. En primer lugar, el último año previo con el sistema antiguo en plena vigencia (2005), en segundo lugar, el primer año con vigencia completa de los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional (2007), en tercer lugar, el primer año de vigencia completa de la reforma laboral (recordemos que en agosto de 2009 comenzó en la Región Metropolitana) y el último año concluido (2011).

**Tabla 3: Ingreso causas laborales, Juzgados dependientes de la Corte de Apelaciones de Santiago**

<b>Tipo de Tribunal</b>	<b>2005</b>	<b>2007</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
Juzgados laborales (antiguos y reformados)		12.761	15.077	15.169
Cobranza		65.045	60.719	60.749
Total	77.409	77.806	75.796	75.918

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Poder Judicial de Chile. Memorias Anuales y Cuentas Públicas Años: 2003-2011

De esta manera, vemos que la diferencia entre estos momentos (previo a la reforma, en proceso de implementación y en plena vigencia) no son significativamente distintos en cuanto al volumen de causas laborales ingresadas en primera instancia, lo mismo sucede respecto a las causas de cobranza.

#### *Causas terminadas*

De acuerdo al gráfico presentado a continuación, es posible observar una tendencia positiva a nivel nacional en cuanto al aumento de causas laborales terminadas desde el 2007, primer año de vigencia completa de Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, al año 2011.

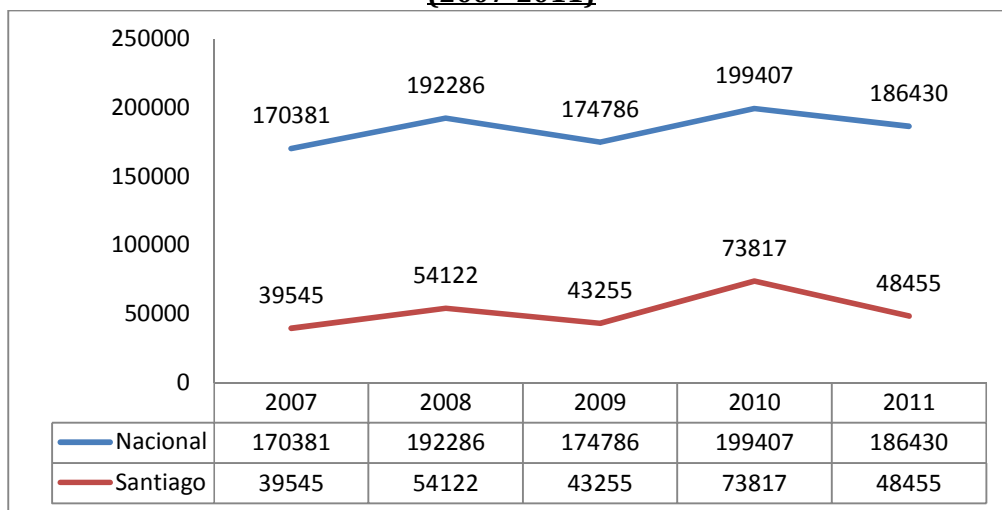
En este período de tiempo, es importante destacar dos grandes alzas de causas terminadas en los años 2008 y 2010. Una posible explicación para lo ocurrido en 2008, es que en ese año comienza la vigencia en varias regiones de la reforma en las cuales concluían causas al mismo tiempo los juzgados laborales antiguos y los nuevos reformados. Los primeros se irían cerrando a medida que iban terminando las causas sin recibir nuevos ingresos, y en consecuencia la cantidad de causas terminadas al año siguiente disminuyen.

El otro momento destacable es el año 2010, primer año de vigencia completa de la región metropolitana, donde es posible que por los mismos motivos señalados con anterioridad haya dicha alza y posterior declive.

A diferencia de lo que ocurre con los ingresos, en relación al término de causas laborales es posible observar en el gráfico siguiente cómo los tribunales dependientes de la Corte de

Apelaciones de Santiago siguen la misma tendencia positiva que a nivel nacional, existiendo las mismas alzas en los años 2008 y 2010.

**Gráfico 2: Términos de causas laborales a nivel nacional vs juzgados dependientes de la Corte de Apelaciones de Santiago. (2007-2011)**



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Poder Judicial. Cuentas Públicas 2007-2011.

#### *Número de jueces y tribunales*

La reforma ha implicado un aumento considerable del número de juzgados y de jueces especializados en primera instancia. Tal como decíamos anteriormente previo a la reforma existían 20 juzgados laborales, cada uno compuesto por un juez, los cuales debían conocer causas de tipo declarativa y de ejecución.

Actualmente, la Ley 20.022 que creó los nuevos tribunales de la reforma establece 26 Juzgados de Letras del Trabajo conformados por 84 jueces a lo largo de nuestro país y 4 Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional con 9 jueces en total. Para mayor detalle, véase la siguiente tabla:

**Tabla 4: Juzgados de Letras del Trabajo, Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional y jueces respectivos por región.**

Región	Nº Juzgados de Letras del Trabajo	Nº Jueces	Nº Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional	Nº Jueces
XV Región de Arica y Parinacota	1	2		
I Región de Tarapacá	1	3		
II Región de Antofagasta	2	5		
III Región de Atacama	1	2		
IV Región de Coquimbo	1	3		
V Región de Valparaíso	2	5	1	1
Región Metropolitana	5	34	2	7

VI Región del Libertador General Bernardo O'Higgins	1	3		
VII Región del Maule	2	4		
VIII Región del Bío Bío	3	8	1	1
IX Región La Araucanía	1	5		
X Región de Los Lagos	2	4		
XIV Región de los Ríos	2	4		
XI Región de Aisén del General Carlos Ibáñez Del Campo	1	1		
XII Región de Magallanes	1	1		
<b>Total</b>	26	84	4	9

Fuente: Ley 20.022

También ha habido un aumento considerable de los funcionarios administrativos en cada uno de los tribunales; antes de la reforma eran 228 funcionarios, y con la implementación del nuevo sistema ahora pasan a ser 468<sup>58</sup>.

En cuanto a la jurisdicción objeto del estudio, si antiguamente existían 9 juzgados del trabajo, con un juez cada uno, actualmente existen 2 Juzgados de Letras del Trabajo con 13 jueces cada uno y un Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional con 6 jueces.

#### *Defensa Laboral*

Con anterioridad señalamos que un nuevo actor de la reforma a la justicia laboral ha sido la inclusión de las Oficina de Defensa Laboral, las que en gran medida han venido a satisfacer el objetivo de la reforma de ampliar el acceso a la justicia de personas que bajo el sistema antiguo estaban excluidos.

Respecto a la creación de la defensa laboral gratuita, el proyecto contempló a 244 funcionarios a lo largo de todo Chile, distribuidos inicialmente a través de 36 Oficinas de Defensa Laboral (dependientes de las Corporaciones de Asistencia Judicial). Del total de funcionarios, 136 son abogados defensores laborales y 108 son profesionales y administrativos para labores de apoyo.

Desde su implementación (hasta el 2010), las oficinas de defensa laboral han atendido 64 mil 505 casos. De éstos, 18 mil 737 han requerido presentación de demandas a los tribunales, correspondiendo a un 29% del total de casos atendidos<sup>59</sup>. Para una mayor comprensión, véase la siguiente tabla:

<sup>58</sup> Información disponible en:

[http://www.bcn.cl/carpeta\\_temas\\_profundidad/temas\\_profundidad.2008-03-27.7494909065](http://www.bcn.cl/carpeta_temas_profundidad/temas_profundidad.2008-03-27.7494909065)

<sup>59</sup> Ministerio de Justicia, Cuenta Pública 2011.

**Tabla 5: Atención y demandas presentadas por las ODL según materia a nivel nacional (Hasta febrero de 2010)**

Región	I Etapa (marzo 08-feb10)		II Etapa (nov 08-feb10)				III Etapa (mayo09-feb10)				Total
	III	XII	I	IV	V	XIV	II	VI	VII	VIII	
Atenciones	6.177	4.412	3.212	4.357	6.809	1.671	3.714	4.001	2.744	7.080	<b>44.177</b>
Demandas	864	726	963	1.871	3.915	946	678	1.071	1.308	2.344	<b>13.966</b>

Región	IV Etapa (agosto 09-feb10)	V Etapa (octubre09-feb10)					Total	Total nacionales
	RM	XV	IX	X	XI			
Atenciones	17.744	358	798	1.176	252	<b>20.328</b>	<b>64.505</b>	
Demandas	4.050	78	251	342	50	<b>4.771</b>	<b>18.737</b>	

Fuente: Unidad Coordinadora de Defensa laboral

## CAPÍTULO II. HALLAZGOS Y FUNCIONAMIENTO EN ASPECTOS CLAVES

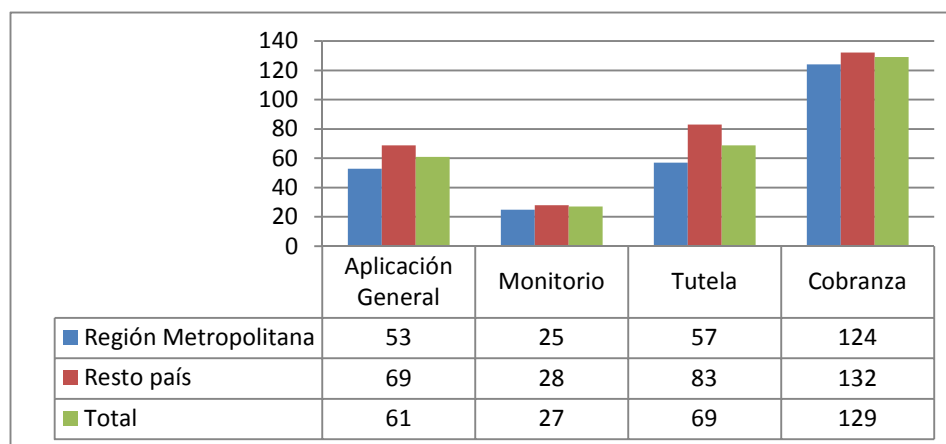
### DISMINUCIÓN EN TIEMPOS DE DURACIÓN

Tal como lo señalamos anteriormente, los pocos datos existentes sobre el sistema previo a la reforma, indicaban que el tiempo promedio de duración del procedimiento laboral en primera instancia era de 305 días. Más los 237 días en apelación (recurso de causal amplia, por lo tanto utilizado casi de manera automática), y los 231.5 días que duraba el procedimiento ejecutivo laboral, motivaba a que varios de los entrevistados nos señalaran que antiguamente la demora en materia laboral equivalía a una verdadera denegación de justicia. Por ello, uno de los objetivos primordiales de la reforma fue dar mayor celeridad y reducir los tiempos de demora en la tramitación de las causas laborales.

De acuerdo a un estudio del estado de la reforma a nivel nacional encargado por el Ministerio de Justicia de Chile del año 2011<sup>60</sup>, en la actualidad dicho objetivo estaría siendo cumplido al presentar el sistema una mayor capacidad para producir respuestas en menor tiempo, particularmente frente a cuestiones declarativas. Luego, el procedimiento que más tardaría sería el ejecutivo, con un promedio superior a 120 días, situación sobre la que profundizaremos luego.

Por último, se observa adicionalmente en el siguiente gráfico que la duración en la jurisdicción objeto de este estudio es levemente menor a los tiempos de demora a nivel nacional.

**Gráfico 3: Duración en días por tipo de procedimiento y zona del país (2011)**



Fuente: Sustentank, Estudio de evaluación de la Reforma Procesal Laboral a un año de su implementación en todo el país, Octubre de 2011.

<sup>60</sup> Sustentank, "Informe Final. Estudio de evaluación de la Reforma Procesal Laboral a un año de su implementación en todo el país", Octubre de 2011, p. 26.

Más allá de los promedios general de duración por procedimiento, es importante considerar el tiempo que demora cada procedimiento de acuerdo al tipo de término. Para ello, en particular hemos centrado el análisis en las causas terminadas en conciliación y sentencia para cada procedimiento de acuerdo a los promedios obtenidos en ambos juzgados de la jurisdicción objeto del estudio.

**Tabla 6: Duración en días por procedimiento y tipo de término (2009-2012)**

Procedimiento	2009		2010		2011		2012	
	Conciliación	Sentencia	Conciliación	Sentencia	Conciliación	Sentencia	Conciliación	Sentencia
<b>Monitorio</b>	27	27	41	50	43	53	39	50
<b>Ordinario</b>	43	60	59	93	62	110	63	106
<b>Reclamación</b>	-	40	30	61	35	58	33	67
<b>Tutela</b>	40	71	61	98	61	116	63	109

Fuente: Elaboración propia en base a información obtenida de la Corporación Administrativa del Poder Judicial

Como es posible observar de estos datos respecto del procedimiento monitorio, una primera conclusión es que al primer año de vigencia completa de la reforma el promedio de días que duraba una causa hasta terminar por conciliación era de 50 días, cifra que parece mantenerse relativamente estable en los años siguientes.

Las causas terminadas en conciliación en el procedimiento monitorio presentan una duración de días muy similar toda vez que, como se señaló en la descripción de este procedimiento, este se basa en el desarrollo de una audiencia única de conciliación, contestación y prueba, en la que además el juez debiera dictar sentencia al término de la misma<sup>61</sup>.

Otro aspecto a destacar de los datos recibidos por parte de la Corporación Administrativa del Poder Judicial es la demora en acoger o rechazar de plano la demanda interpuesta por el demandante. De acuerdo a lo establecido por el Código del Trabajo, una vez interpuesta la demanda, el juez sí estima fundada las pretensiones del demandante la acogerá inmediatamente o en caso contrario las rechazará de plano (resolución que luego puede ser reclamada, lo que llevará a la celebración de la audiencia única antes descrita). De acuerdo a los datos obtenidos de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, en el primer caso el tribunal demora cerca de 4 días, cantidad de tiempo que se ha mantenido desde la implementación de la reforma. Por el contrario, el tiempo en rechazar de plano es bastante superior demorando en el año 2010 un promedio de 21 días.

Tanto los promedios generales de duración del estudio de Sustentank, como de los datos obtenidos por la Corporación Administrativa del Poder Judicial, permiten concluir un hallazgo importante. La inclusión de un procedimiento como el monitorio a través de la reforma a la justicia laboral ha permitido cumplir el objetivo de disminuir la duración de las causas de pequeños conflictos a través de un sistema de audiencia única, brindando una respuesta ya sea mediante una sentencia que decida la controversia o mediante la conciliación, en no más de 50 días.

En relación al procedimiento de aplicación general, lo más destacable de estos datos es que si bien hay una leve tendencia al alza en los tiempos de demora hasta proveer una sentencia,

<sup>61</sup> Artículos 500 y 501, Código del Trabajo

sigue siendo un procedimiento que en 2011 duraba 110 días, muy por debajo del promedio general de 305 días del sistema previo a la reforma. Esta mayor celeridad del procedimiento de aplicación general se ve aún más reflejada si se toma en consideración que los casos terminados por conciliación suelen demorar 60 días aproximadamente.

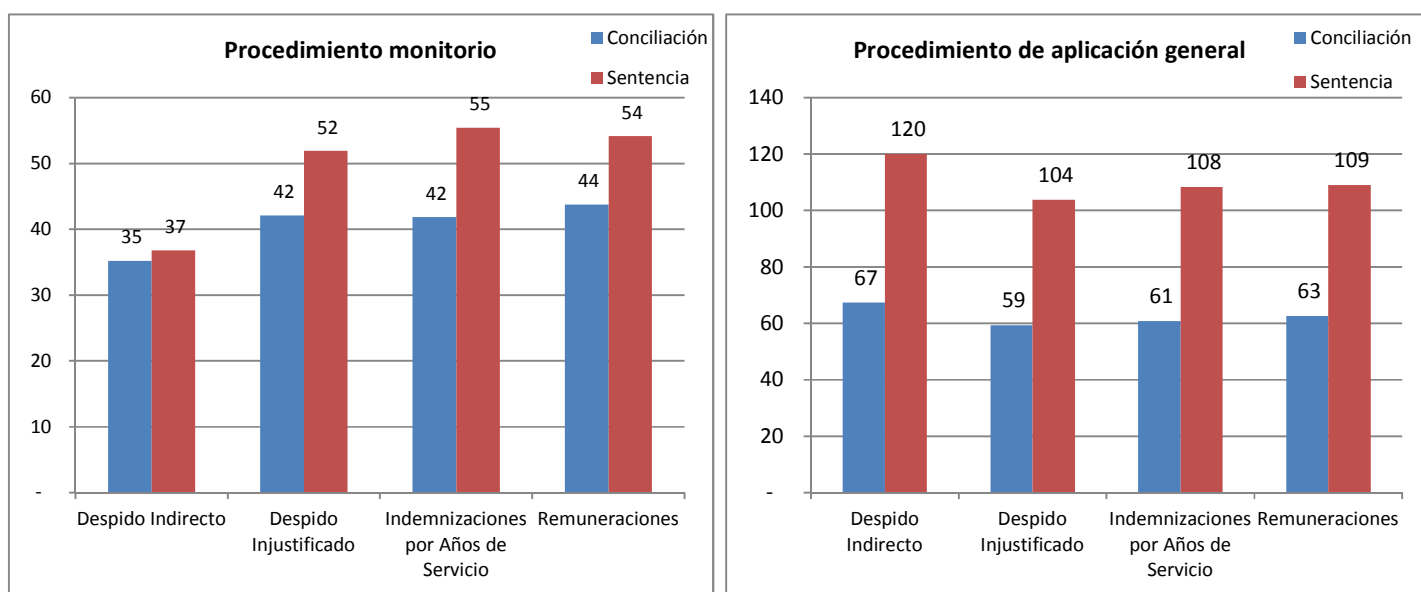
Respecto al procedimiento de reclamación de multas y resoluciones administrativas, este presenta menores promedios de duración similares al de aplicación general toda vez que de acuerdo a Código del Trabajo éste puede sustanciarse de acuerdo a las reglas del procedimiento de aplicación general o del monitorio dependiendo de la cuantía.

Por su parte, en el caso del procedimiento de tutela laboral, éste presenta tiempos de duración muy similares al procedimiento de aplicación general toda vez que sigue, en general, su misma tramitación.

En estos dos últimos procedimientos, de reclamación y de tutela, si bien es posible ver que la duración promedio presenta una tendencia al alza, aun así los tiempos de demora para obtener una respuesta son bastante bajos.

Por último para justificar aún más este hallazgo, es importante destacar que los tiempos de demora suelen ser muy similares sin importar el tipo de materia de que se trate.

**Gráfico 4: Tiempo de duración en días, procedimiento monitorio y de aplicación general (2011)**



Fuente: Elaboración propia en base a información obtenida de la Corporación Administrativa del Poder Judicial

En el procedimiento monitorio, en general la diferencia de tiempo entre el término de una causa ya sea por conciliación o sentencia son muy similares sin importar la materia. Esto se produce porque estos son casos que en general se resolverán en una audiencia única. El único



caso que llama la atención es el tiempo promedio de término por sentencia en los casos de despido indirecto que es algo más bajo que en las demás materias.

Lo mismo sucede en el procedimiento de aplicación general, salvo en el caso del despido indirecto donde puede verse un promedio de días superior en el término por sentencia y menor en el término por conciliación.

En general todos los entrevistados destacan la rapidez como un objetivo cumplido de la reforma. Por ejemplo, el presidente de un sindicato nos comenta que: “hemos tenido muy buena experiencia, ya que un caso de incumplimiento de un contrato colectivo, lo solucionamos en menos de 6 meses”. Incluso ejemplifica que en un sindicato con un problema similar que se tramita en sistema antiguo, todavía no tiene solución, a pesar de haber sido demandado antes que su caso. Un defensor público señala: “hemos tenido el comentario de trabajadores que dicen que tuvieron antes un juicio laboral que duró 5 años y que le cambiaron 35 veces el abogado... que en verdad no era un abogado sino un postulante, un egresado de derecho en práctica profesional... que duraba 6 meses, alcanzaba hacer un par de gestiones y punto... y ahora tengo un resultado en 35 días”.

De los materiales revisados, visitas y entrevistas realizadas a diversos actores, como en general del proceso de investigación que fue llevado a cabo, es posible señalar que el factor central para que este objetivo de la reforma de reducir los tiempos de duración es la nueva organización y gestión de los despachos judiciales, destacando particularmente el cambio en la estructura organizacional del despacho, la profesionalización de la gestión, y el sistema de agendamiento de audiencias. A continuación revisamos estos elementos.

---

## NUEVA ORGANIZACIÓN, PROFESIONALIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS JUZGADOS LABORALES

---

Para cumplir el objetivo de la reforma de agilizar los juicios del trabajo y modernizar el sistema procesal laboral, no bastaba tan solo modificar las reglas del procedimiento sino que fue necesario evolucionar en cuanto a la manera en que se organizan y gestionan los despachos judiciales. Para ello, se aprovechó la experiencia adquirida con la reforma procesal penal en plena vigencia desde 2005, la que vino a modificar completamente la forma en que eran organizados y gestionados los antiguos tribunales, y de la cual existía un conocimiento acabado sobre la eficiencia lograda particularmente en aspectos de gestión de audiencias.

Particularmente importante fue el cambio en la lógica de trabajo del despacho judicial. Esta que antes estaba centrada en la formación del expediente y en el registro escrito de todo lo actuado ahora pasó a enfocarse en la generación de audiencias. Para esto se debió modificar la organización del despacho judicial y todo el aparato administrativo de apoyo creado al efecto. De esta manera, esta nueva estructura incluyó la creación de nuevos espacios físicos, nuevas unidades para dar soporte a testigos y peritos, unidades de agendamiento de audiencias, unidades de sala, etc.

Otro aspecto de esta transformación organizacional fue el agrupamiento que se hizo de un conjunto de jueces de la misma jurisdicción en un mismo tribunal que opera en múltiples salas administradas por un cuerpo común y profesionalizado de administradores<sup>62</sup>.

En este punto resultó fundamental la profesionalización del sistema de administración de los recursos del tribunal (particularmente el tiempo de los jueces) mediante la creación de la figura del administrador del tribunal<sup>63</sup>, los cuales en general provienen del área de la ingeniería o de la administración pública o privada<sup>64</sup>.

Las funciones de este administrador son gestionar el área administrativa del Tribunal, velando por la optimización de los recursos financieros y humanos dirigiendo al personal a cargo, a fin de apoyar eficientemente las funciones operativas del área jurisdiccional, como asimismo coordinar las relaciones del Tribunal con usuarios e instituciones externas<sup>65</sup>.

En materia laboral, todos los administradores entrevistados señalaron que un cambio significativo de la reforma, al igual que en las materias que le precedieron, fue profesionalizar la administración. Mediante este cambio se permitiría que el juez pueda dedicarse a la labor jurisdiccional al contar con un área de administración que pueda proveer todos los insumos para que ello pueda realizarse de la mejor manera. Esto redundaría, según uno de los entrevistados, en que el producto sea mejor particularmente para el trabajador.

De las entrevistas realizadas a jueces laborales casi todos parecen coincidir. Así, uno de los entrevistados señaló que "...antes el juez lo decidía todo y esa es una gran diferencia con el juez actual. Antes era necesario que uno (el juez) tuviera que decidir cosas tales como un permiso administrativo, como decidir cuántos balones de gas se pedían en un oficio para las estufas del tribunal, y eso significaba que la labor jurisdiccional se veía interrumpida por esta clase de asuntos".

Es más, quienes habían sido jueces o secretarios en el sistema antiguo antiguos reconocen que hay un cambio positivo en cuanto a la gestión del despacho ya que ellos no estaban preparados para las labores de administración, dando ahora la especialidad al ámbito de la gestión que antes carecía. En este sentido, uno de los entrevistados(as), reconoce que "...es un cargo crítico el del administrador, por lo tanto si está una persona que no está capacitada colapsa también la parte jurisdiccional".

Esta profesionalización también alcanza a los demás funcionarios del tribunal. Por ejemplo, señala uno de los entrevistados que en su tribunal la mayoría de los funcionarios son administradores públicos, ingenieros, y los menos abogados (6 sobre 45).

Este este proceso de profesionalización de la administración y de la separación de estas laborales con la figura del juez, si bien actualmente parece totalmente arraigado en el

---

<sup>62</sup> Andrés Baytelman y Mauricio Duce. "Evaluación de la Reforma Procesal Penal: Estado de una Reforma en Marcha", Universidad Diego Portales, Facultad de Derecho, 2003, p. 46.

<sup>63</sup> Rafael Blanco. "La Reforma Procesal Penal. Variables Asociadas a la Planificación Técnica y Política del Cambio" en: Ministerio de Justicia, "A 10 Años de la Reforma Procesal Penal: Los Desafíos del Nuevo Sistema", 2010, p. 100 y 101.

<sup>64</sup> Andrés Baytelman y Mauricio Duce. "Evaluación de la Reforma Procesal Penal: Estado de una Reforma en Marcha, Universidad Diego Portales, Facultad de Derecho, 2003, p. 46.

<sup>65</sup> Poder Judicial de Chile, Estructura y Cargos de los Tribunales del País, Juzgado de Letras del Trabajo Tamaño Mayor, p. 31. Disponible en: [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl).

funcionamiento del sistema y visto como un factor crítico de éxito, en el momento de su implementación no estuvo exento de cierta reticencia por parte de estos últimos de acuerdo a lo declarado por los entrevistados.

En general, estos reconocen que el proceso de cambio fue muy difícil y que habría existido oposición al momento de la implementación. Luego, como admiten algunos, incluso en la actualidad hay situaciones de tensiones o conflictos producto de que la línea que divide lo jurisdiccional de lo administrativo en algunos casos sería muy tenue, casos en los que el juez querrá imponer su criterio por sobre el administrador.

Respecto a la resistencia inicial, para varios de los jueces entrevistados los problemas se habrían dado principalmente cuando se implementó la reforma procesal penal pero ya no tanto en materia laboral. Esta oposición habría pasado por la costumbre, ya que para los jueces, particularmente para quienes ya llevaban largo tiempo en el Poder Judicial, no sería fácil de un día para otro desligarse de ciertas atribuciones, ya que como algunos reconocen, a los jueces "...les gusta estar en todo", y que esta reforma significaba "...quitarle atribuciones que el (juez) entendía le correspondían, porque así había sido desde siempre".

En ello parece coincidir también administradores entrevistados. Señalan que esta resistencia en el contexto laboral habría sido menor producto de la experiencia previa de la reforma procesal en materia de penal y de familia, donde especialmente la primera tuvo una gran resistencia. A su vez, que esta resistencia se habría dado entre otros factores por la cultura organizacional pre existente, la idea de los roles dentro del sistema previa a la reforma, y dependiendo de las características de cada uno de los jueces, estos fueron adaptándose más fácil al cambio o les costó un poco más.

Otro factor nombrado que habría influido fue comprender que las opiniones o problemas que pudiera tener un juez ya no son los únicos, ya que ahora hay otros 12 jueces cuyas opciones son igualmente válidas. A propósito, uno de los entrevistados señaló como ejemplo que antes si un juez quería tomarse vacaciones en determinada fecha no tenía oposición alguna, en cambio ahora es necesario ponerse de acuerdo entre ellos y luego podría encontrar limitaciones de parte del administrador, quien ante la solicitud podría no dar días libres por no tener más jueces que dirijan las audiencias. Este mismo entrevistado señaló que lo más difícil de superar ha sido el ego, y costaría más superarlo dependiendo cuántos años los jueces se desempeñaron en la judicatura antigua y la edad que tiene el juez, ya que mientras más joven sería más fácil adaptarse a nuevas situaciones.

A pesar de lo anterior, es destacable que todos los entrevistados señalaron que la relación actual entre estos distintos actores es positiva, dinámica y clara. Más allá de las diferencias que puede haber, particularmente al tener conocimientos y trabajar en áreas profesionales diversas, y de la complejidad propia de tribunales compuestos por múltiples jueces y un administrador, se trataría de una complejidad que es manejable para todos ellos. De acuerdo a lo señalado por los administradores entrevistados, estas situaciones de tensión son puntuales más que características generalizadas del trabajo de los tribunales, por el contrario, la labor suele ser armónica con los jueces y estos en su mayoría han permitido un espacio de trabajo con independencia y sin mayores inconvenientes.

*Descripción de la organización y proceso de trabajo*

Respecto al funcionamiento del trabajo de los tribunales reformados, mediante la Ley 20.022 se estableció la organización y cantidad de funcionarios que tendría cada Juzgado de Letras del Trabajo en atención a la cantidad de jueces que lo componen. De esta manera, aquellos en que hay trece jueces, como los de la jurisdicción objeto del estudio, deben estar compuestos por 1 administrador, 3 jefes de unidad, 9 administrativos jefe, 10 administrativos 1º, 8 administrativos 2º, 6 administrativos 3º y 8 auxiliares<sup>66</sup>.

En cuanto a la organización del despacho, la misma normativa señala que los juzgados se organizan en las siguientes unidades administrativas<sup>67</sup>:

- Sala: encargada de la organización y asistencia a la realización de las audiencias.
- Atención a público: destinada a otorgar una adecuada atención, orientación e información al público que concurra al tribunal y manejar la correspondencia y custodia del tribunal.
- Administración de causas: desarrolla toda la labor relativa al manejo de causas y registros de los procesos en el juzgado, incluidas las relativas a las notificaciones, al manejo de las fechas y salas para las audiencias, al archivo judicial básico, al ingreso y al número de rol de las causas nuevas, a la actualización diaria de la base de datos que contenga las causas del juzgado y a las estadísticas básicas del mismo.
- Servicios: Da el soporte técnico de la red computacional del juzgado, de contabilidad y de apoyo a la actividad administrativa del mismo, y la coordinación y abastecimiento de todas las necesidades físicas y materiales que requiera el procedimiento.

De acuerdo a las entrevistas y las visitas realizadas a los tribunales objeto de estudio, pudo constatarse cómo esta regulación funciona en la práctica observando el funcionamiento o flujo diario del trabajo de las unidades de los tribunales objeto del estudio.

En ambos tribunales a los que se realizaron visitas, las unidades de atención de público y servicios forman una sola unidad. En ambos, está encargada de las labores de coordinación de la red computacional del Tribunal, de contabilidad y de apoyo a la actividad administrativa del Juzgado, y de la coordinación y abastecimiento de todas las necesidades físicas y materiales del Tribunal. Asimismo, es responsable de otorgar una adecuada atención, orientación e información al usuario que concurre al Tribunal y manejar la correspondencia, que ingresa y se despacha por parte del Tribunal<sup>68</sup>.

El ingreso de demandas se hace mediante dos vías. Principalmente por el portal Web que distribuye entre los dos Juzgados de Letras del Trabajo de la jurisdicción equitativamente y mediante la oficina de ingresos ubicada físicamente en la Corte de Apelaciones de Santiago. Hoy en día ya no existe el ingreso de demandas por mesón.

La unidad de causas, en la práctica revisa la demandas ingresadas por el portal y les asigna un RIT (rol interno del tribunal) y se dedica a lo que es comúnmente denominado como el “despacho”. Esto es, la tramitación de la causa y la preparación de las resoluciones para que

---

<sup>66</sup> Artículo 3º, Ley 20.022

<sup>67</sup> Artículo 6º, Ley 20.022

<sup>68</sup> Poder Judicial de Chile, Estructura y Cargos de los Tribunales del País, Juzgado de Letras del Trabajo Tamaño Mayor, p. 37. Disponible en: [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl).

los jueces las firman. En esta unidad existe una relación directa de los proveedores (funcionarios encargados de preparar las resoluciones del tribunal respecto a estas actuaciones de trámite), con los jueces. Este trabajo lo hacen especialmente mediante planillas definidas y uniformadas para todo el tribunal de manera de hacer más eficiente el trabajo interno. Adicionalmente, esta unidad puede estar encargada del envío de las causas en estado de ejecución a los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional.

Por último la unidad de salas tiene la labor de verificar (fecha, hora y constitución de la Sala) y colaborar en la realización de las audiencias en el Tribunal, preocupándose de constatar que no existan situaciones administrativas que impidan su realización. Entre otras labores está encargada de optimizar el tiempo disponible para las audiencias, para lo cual colabora con la administración de la agenda de audiencias y desarrolla las funciones de preparación, registro y ejecución de éstas últimas.

Además de la organización básica del tribunal y su funcionamiento en la práctica, es necesario describir la creación de un "Comité de Jueces". De acuerdo a las normas del Código Orgánico de Tribunales, este comité se compone en los tribunales de la jurisdicción objeto del estudio por cinco jueces elegidos por la mayoría del tribunal cada dos años, y de entre los cuales se elige al juez presidente, quien dura dos años en el cargo y puede ser reelegido hasta por un nuevo período<sup>69</sup>.

Algunas de las funciones de este comité son aprobar el procedimiento de distribución de causas entre los jueces y salas que componen el tribunal; designar, de la terna que le presente el juez presidente, al administrador del tribunal; resolver acerca de la remoción del administrador; designar al personal del juzgado o tribunal, a propuesta en terna del administrador; decidir el proyecto de plan presupuestario anual que le presente el juez presidente para ser propuesto a la Corporación Administrativa del Poder Judicial, entre otras<sup>70</sup>.

Por su parte, al juez presidente le corresponde velar por el adecuado funcionamiento del tribunal. En virtud de lo anterior debe relacionarse con la Corporación Administrativa del Poder Judicial, proponer al comité de jueces el procedimiento de distribución de causas y de salas, elaborar anualmente una cuenta de la gestión jurisdiccional del juzgado; aprobar los criterios de gestión administrativa que le proponga el administrador del tribunal y supervisar su ejecución; aprobar la distribución del personal que le presente el administrador del tribunal; calificar al personal, teniendo a la vista la evaluación que le presente el administrador del tribunal; presentar al comité de jueces una terna para la designación del administrador del tribunal; proponer al comité de jueces la remoción del administrador del tribunal. Para el cumplimiento de estas funciones, podrá tener una reducción proporcional de su trabajo jurisdiccional según determine el comité de jueces<sup>71</sup>.

---

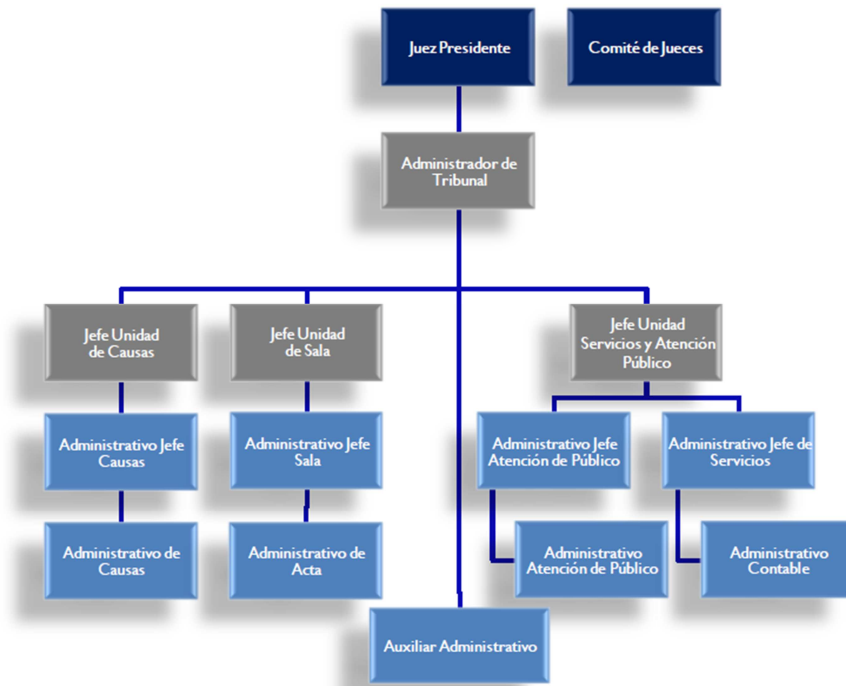
<sup>69</sup> Artículo 22, Código Orgánico de Tribunales.

<sup>70</sup> Artículo 23, Código Orgánico de Tribunales

<sup>71</sup> Artículo 24, Código Orgánico de Tribunales

A continuación se presenta un mapa de la estructura organizacional de cada uno de estos juzgados:

**Ilustración 3: Estructura Organizacional Juzgados de Letras del Trabajo de tamaño**



**mayor (10 a 13 jueces)**

Fuente: Disponible en [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl)

*Sistema de agendamiento de audiencias*

Por supuesto, la dinámica de las audiencias, en cuanto a la oralidad y la contradictoriedad, genera mayores posibilidades de lograr resultados en menor tiempo. Las audiencias orales funcionan como mecanismos de simplificación de los debates, ya que con la mera celebración de una de ellas, las partes ofrecen sus argumentos y toda la información necesaria para que el juez pueda tomar una decisión. Una jueza nos señala al respecto que: “la implementación de un sistema de audiencias obliga a los actores que vengan mejor preparados. Los exámenes de los jueces serán de mayor calidad gracias a la inmediatez”.

Un abogado privado comenta que: “ante uno pensaba que tenía que estar 3 o 4 años metido en un juicio, y el costo era mucho para 500 mil pesos...es ir a perder tiempo, pedir permiso en el trabajo...en cambio ahora por 500 mil pesos uno se va por un juicio monitorio que va a terminar el 3 meses... ahora la gente se arriesga a demandar y las personas lo saben”.

Una de las manifestaciones más importantes de la profesionalización de la gestión del despacho judicial y de la incorporación de un administrador especializado encargado de dicha

labor en materia laboral, dice relación con la facultad que este tiene para distribuir las causas y fijar las audiencias que se llevarán a cabo en las distintas salas que componen cada tribunal.

En virtud del artículo 389 letra b del Código Orgánico de Tribunales, los administradores tienen entre sus facultades distribuir las causas a los jueces o a las salas del respectivo tribunal, conforme con el procedimiento objetivo y general aprobado por el Comité de Jueces. En el ejercicio de esta facultad, debe velar por la adecuada aplicación de los sistemas de asignación de fechas y salas para las audiencias que se deban realizar<sup>72</sup>. Luego, cada tribunal posee diversos criterios o factores que determinarán la manera en que se agendan las audiencias y se distribuyen entre los jueces y salas que componen el tribunal.

Lo primero que hay constatar es que ya no existe un sistema de radicación de causas donde un juez sigue la causa durante toda la tramitación. Ahora una misma causa puede ser conocida por diversos jueces ya que lo que se distribuye son las audiencias de acuerdo a los factores que maneja cada tribunal.

En el primero de los tribunales laborales visitados, el 1er Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, la agenda es de responsabilidad del administrador. El elemento transversal de la agenda es el cumplimiento de los plazos legales que fija el Código del Trabajo para la duración de cada etapa del juicio<sup>73</sup>. Luego, el manejo y la forma en que se esta se coordina para cumplir dichos plazos son de su responsabilidad.

Para ello, el modelo de distribución de causas y agendamiento de audiencias fue elaborado por la administración del tribunal y fue propuesto al Comité de jueces que lo aprobó. En esa planificación se determinó una cantidad de audiencias de juicio a ser realizadas semanalmente para cada juez. Si bien en un principio no se consideró la complejidad que cada juicio tiene, luego se agregaron criterios de alta, media y baja complejidad para asignar la cantidad y tipo de audiencias que cada juez debía dirigir. Así, además de la cantidad de juicios para cada juez, el administrador distribuye preocupándose que dichos juicios sean distribuidos equitativamente según su complejidad. La mayor dificultad de lo anterior fue coordinar entre todos los jueces que se iba a entender por un caso complejo. Es por ello, que se definieron como criterios la cantidad de prueba a ser presentada, la cantidad de personas involucradas, entre otros, que fueron fijados en un acta.

Luego, se determinó que la definición de la complejidad es un aspecto jurídico, por lo que en la audiencia preparatoria el juez debe determinar si es de alta o baja complejidad señalando tal característica en el sistema. Para facilitar esto, en el tribunal se distribuyen, generalmente, las causas de alta y baja complejidad en proporciones iguales entre las salas.

Entonces, la agenda no se arma en base al juez, sino que se arma la sala con causas de ambas complejidades y luego se le asigna un juez buscando que se adecúe a la carga de trabajo que

---

<sup>72</sup> Poder Judicial de Chile, Estructura y Cargos de los Tribunales del País, Juzgado de Letras del Trabajo Tamaño Mayor, p. 33. Disponible en: [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl).

<sup>73</sup> Por ejemplo, el artículo 451 del Código del Trabajo dispone que admitida la demanda a tramitación, el tribunal deberá, de inmediato y sin más trámite, citar a las partes a una audiencia preparatoria, fijando para tal efecto, dentro de los treinta y cinco días siguientes a la fecha de la resolución, el día y la hora para su celebración. Adicionalmente, el artículo 453 señala que la audiencia de juicio deberá llevarse a cabo en un plazo no superior a treinta días a contar de la audiencia preparatoria.

este tiene acumulada, buscando que todas las labores se distribuyan equitativamente entre los jueces.

En el caso del 2do Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, el proceso funciona en base a un sistema de registro de las audiencias que atienden los jueces que componen el tribunal y que va formando un histórico y que trata de equilibrar las cargas de trabajo en cuanto a la cantidad de audiencias y la complejidad de cada caso.

De acuerdo al administrador de este tribunal, en la ejecución de este sistema es fundamental la apreciación en la práctica ya que el sistema nunca va a ser tan equilibrado de manera de inmediata, sino que se busca que en el largo plazo se equilibren las cargas. Dentro de ello, hay diversos factores que determinan el sistema de distribución, principalmente el tipo de causa.

En cuanto a las audiencias preparatorias será el número de este tipo de audiencias, por cuanto si bien puede que haya algunas más complejas que otras, en el largo plazo habría una compensación en el promedio. De esta manera, se van distribuyendo aleatoriamente entre las distintas salas de audiencia, sin distinción.

Luego, respecto a las audiencias de procedimiento monitorio también son distribuidas al azar por cuanto, como nos comenta el administrador, dado que muchas de estas causas son conciliadas es innecesario hacer distinciones. Distinto es el caso de las audiencias de juicio, las que se van otorgando en consideración a la carga de trabajo que presenta cada juez de manera de que tenga el tiempo suficiente para resolver.

En base a este criterio, a una razón de 4 audiencias por sala distribuida de acuerdo a lo anterior, y considerando que el tribunal cuenta con 10 salas, al día este tribunal realiza 40 audiencias. De estas y a grandes rasgos, 10 son audiencias de juicio, 10 de procedimientos monitorios, y las otras 20 son normalmente preparatorias. De acuerdo a lo que señala el administrador, de las que están en la agenda semanal se suspende no más de un 5%. Para ello, hay un sistema de monitoreo y control previo de las audiencias que de manera semanal va depurando aquellas audiencias que no se realizarán para mantener la agenda "limpia".

En conclusión, un aspecto fundamental para lograr menores tiempos de duración de los casos ha sido lograr manejar un sistema de agendamiento que permita realizar las audiencias contempladas en la legislación en el menor tiempo posible.

De acuerdo al Código del Trabajo, la audiencia única de conciliación, contestación y prueba debe celebrarse dentro de los quince días siguientes a la reclamación o resolución que acoge o rechaza de plano la demanda. De acuerdo a los datos obtenidos por la Corporación Administrativa del Poder Judicial, en la jurisdicción objeto del estudio estos tiempos son respetados, salvo en uno de los tribunales donde en los años 2011 y 2012 el promedio de agendamiento de dicha audiencia había sido de 16 días.

En relación al procedimiento de aplicación general, de acuerdo al Artículo 452 del CT, la audiencia preparatoria debe realizarse dentro de los 35 días siguientes a la resolución que admite a tramitación la demanda, como es posible observar en la siguiente tabla, estos plazos a contar del 2010 exceden el término legal.



**Tabla 7: Tiempos de agendamiento en días, audiencia preparatoria procedimiento de aplicación general**

Juzgado	2009	2010	2011	2012
1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	29	37	39	39
2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	30	40	39	37

Fuente: Elaboración propia en base a información obtenida de la Corporación Administrativa del Poder Judicial

Con la audiencia de juicio ocurre algo similar, las audiencias también están siendo agendadas levemente por sobre el término legal, que de acuerdo al artículo 453 N°6, debieran realizarse dentro de los 30 días siguientes a la resolución dictada en la audiencia preparatoria.

**Tabla 8: Tiempos de agendamiento en días, audiencia de juicio procedimiento de aplicación general (2009-2012)**

Juzgado	2009	2010	2011	2012
1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	28	32	33	33
2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	29	31	31	32

Fuente: Elaboración propia en base a información obtenida de la Corporación Administrativa del Poder Judicial

Por último, además de los tiempos de agendamiento, influye en la agilización de los juicios el alto número de audiencias realizadas en comparación con aquellas suspendidas, y que por lo tanto requerirían un nuevo agendamiento (con el consiguiente retraso).

De acuerdo a los datos presentados a continuación, es posible destacar la baja cantidad de causas suspendidas en relación a aquellas realizadas desde el año 2009, año en que inicia la reforma laboral en la jurisdicción objeto del estudio a la fecha en que se recibieron los datos en 2012.

**Tabla 9: Audiencias realizadas vs. Suspendidas (2009-2012)**

Audiencia única procedimiento monitorio								
Juzgado	2009		2010		2011		2012	
	Real.	Susp.	Real.	Susp.	Real.	Susp.	Real.	Susp.
1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	283	0	1.495	0	1.453	2	1.230	1
2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	221	0	1.462	0	1.334	1	1.087	0
Audiencia preparatoria procedimiento de aplicación general								
1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	595	0	3.150	31	3.558	43	3.167	23
2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	615	0	3.226	4	3.535	4	3.077	4
Audiencia de juicio procedimiento de aplicación general								
1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	181	-	1.329	1	1.558	1	1.399	2
2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	206	-	1.502	-	1.725	1	1.449	1

de Santiago								
-------------	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia en base a información obtenida de la Corporación Administrativa del Poder Judicial

### SITUACIÓN DE LOS JUZGADOS DE COBRANZA LABORAL

Entre otras opciones en materia de sistemas de ejecución y cobro existentes en el derecho comparado<sup>74</sup>, en el Seminario del Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional se optó por mantener la etapa de ejecución con un carácter judicializado (por ejemplo, respecto de otros modelos en que el cobro y ejecución es llevado a cabo por entes de tipo administrativo con control judicial eventual).

Tal como consta en los mensajes presidenciales que acompañaron los proyectos de las leyes 20.022 y 20.087<sup>75</sup>, esta opción se materializó con la creación de los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional. Con ello, se buscó cumplir los objetivos de agilizar los juicios en materia laboral y dar efectividad a los títulos ejecutivos en dicha materia al separar la competencia declarativa de la cobranza y así liberar la carga de trabajo a los actuales tribunales laborales para que puedan concentrarse en conflictos propiamente declarativos.

Sin embargo, más allá de esta separación de competencia y la creación de nuevos juzgados, no se modificó mayormente el proceso de ejecución. En este sentido, verdaderamente se trata de otra reforma que no trajo el mismo grado de modernización que aquella de la justicia laboral declarativa.

Como veremos, este hecho ha significado que la ejecución y cobro de las sentencias y otros títulos ejecutivos laborales sea un aspecto problemático a destacar.

En relación a la carga de trabajo, a nivel nacional, los únicos datos previos a la existencia de los juzgados especializados en materia de cobranza los encontramos en el estudio antes citado del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo del año 2004. De acuerdo a este estudio, del total de causas ingresadas a nivel nacional, en el año 2001 aquellas ejecutivas representaban un 83,5% y en el año 2002 un 83,8%.

**Tabla 10: Ingreso de causas laborales y previsionales vs juicios ejecutivos. Nivel nacional (2001-2002)**

Dato	2001		2002	
	Nacional	Santiago	Nacional	Santiago
Ingreso total	181.474	54.966	188.014	61.394
Ingreso causas ejecutivas	151.597	45.453	157.657	51.825

Fuente: Datos de la Corporación Administrativa del Poder Judicial publicados por el Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo<sup>76</sup>

<sup>74</sup> Para más información ver: Keith Henderson and Peter Kahn. Barriers to the Enforcement of Court Judgements and the Rule of Law, IFES, Extending the Reach of Democracy, 2003; y Heike Gramckow. Court Auctions, Effective Processes and Enforcement Agents, The World Bank, Justice and Development Working Paper Series, 18/2012.

<sup>75</sup> Ambos disponibles en [www.bcn.cl](http://www.bcn.cl).

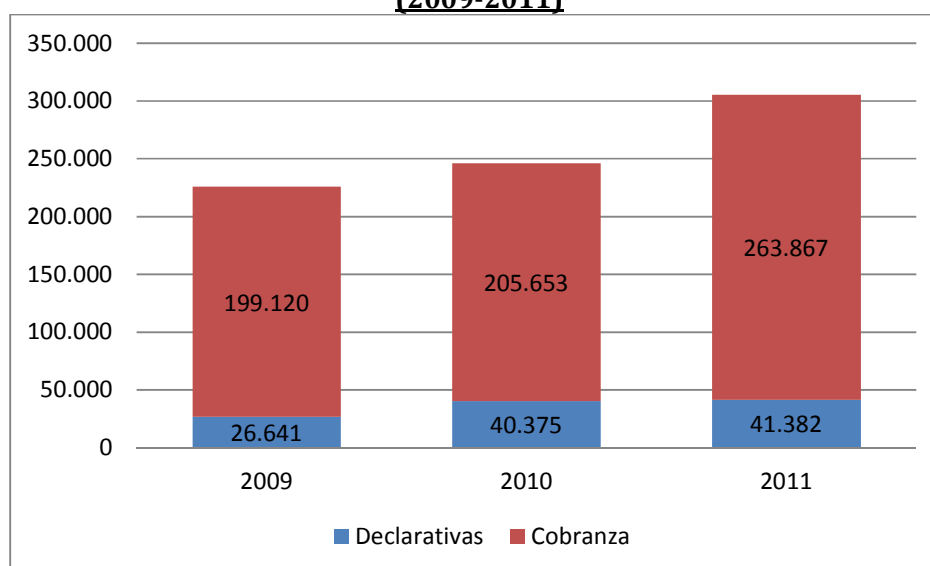
<sup>76</sup> Consuelo Gazmuri Riveros. Op.Cit. p. 12.

Luego, en la jurisdicción objeto de este estudio la proporción era bastante similar a los datos a nivel nacional. De esta manera, vemos que las causas ejecutivas representaban un 82,7% en 2001 y un 84,4% en 2002.

Si comparamos la información antes descrita en base a la proporción entre causas “declarativas” y “ejecutivas” que eran tramitadas antes y después de la reforma, vemos que esta no ha variado significativamente. De esta manera, de acuerdo a la información presentada en el gráfico N° 5, en el año 2009 las causas ejecutivas representaban un 88,2%, el 2010 un 83,6% y el 2011 un 86,4%.

Por otro lado, en términos nominales si es posible observar un aumento de las causas ejecutivas ingresadas al sistema, especialmente entre los años 2010-2011. Sin embargo, la gran diferencia está representada porque estos volúmenes de causas antiguamente eran soportadas por los mismos tribunales, en cambio hoy en día dichas competencias han sido divididas entre los Juzgados de Letras del Trabajo y los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional.

**Gráfico 5: Ingresos totales causas declarativas y ejecutivas laborales (2009-2011)**



Fuente: Cuenta Pública de la Unidad de Apoyo al Sistema Laboral, Poder Judicial, años 2011 y 2012.

Para afrontar esta carga, se buscó modernizar la gestión de los despachos judiciales, profesionalizando la administración (tanto con la inclusión de un administrador como respecto de los demás funcionarios del tribunal), de manera de separarla de la labor jurisdiccional, y modificando la estructura del despacho judicial al crear unidades administrativas con funciones independientes.

Al igual que los despachos de los Juzgados de Letras del Trabajo, la organización del despacho está dividida en la unidad de atención de público, de administración de causas y de servicios. En la jurisdicción objeto del estudio, se agrega una unidad encargada de tramitar las causas del sistema antiguo que quedaron pendientes luego del cierre de los tribunales previos a la reforma.

Sin embargo, como decíamos, esta reforma no se consideró la modernización del modelo de procedimiento ejecutivo previo a la reforma, de hecho, el mismo Código del Trabajo dispone que se aplican de manera supletoria y como referencias aquellas establecidas en el antiguo Código de Procedimiento Civil<sup>77</sup>.

De esta manera, la gran diferencia en el caso de los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, es que el procedimiento ejecutivo sigue siendo de carácter escrito, y en consecuencia el “quehacer” del despacho judicial no está centrado en la producción de audiencias sino en la elaboración y mantención de un expediente, ya sea físico o digital, en base al cual el juez decidirá el asunto.

El proceso de trabajo al interior de estos despachos es distinto según el tipo de causa de que se trate (de acuerdo al título ejecutivo que se intenta cobrar).

En primer lugar, una vez firme la sentencia en el Juzgado de Letras del Trabajo, mediante certificación del tribunal al acreditar su falta de cumplimiento dentro del término de 5 días, se debe dar inicio a la ejecución de oficio<sup>78</sup>. Para ello, transcurrido dicho plazo el mismo tribunal ordenará el cumplimiento del fallo y lo remitirá dentro de quinto día al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional<sup>79</sup>. En este último, la causa es recibida automáticamente a través el sistema informático de interconexión existente entre ambos tipos de tribunales por la unidad de atención de público encargada de asignar un rol y carpeta, para luego de distribuirla a la unidad de administración de causas.

Cuando se trata de los demás títulos ejecutivos señalados en el artículo 464 del Código del Trabajo (por ejemplo, las actas de acuerdos ante la Inspección del Trabajo), las causas son presentadas directa y materialmente a través de una demanda donde se acompaña el título ejecutivo.

En los casos de las causas ejecutivas previsionales hay una distinción en su ingreso y tramitación incorporada producto de las necesidades administrativas del tribunal. En general, estas causas son recibidas física y digitalmente (por ejemplo mediante un dispositivo o disco duro portátil), siendo esta última versión de la demanda la que es incorporada al sistema informático para darle tramitación a la causa. Sin embargo, tratándose de cierto tipo de causas ejecutivas previsionales llamadas de “deuda presunta”<sup>80</sup>, se ha incorporado un medio electrónico para su transmisión y tramitación por parte de las instituciones previsionales directo al sistema informático del tribunal.

De acuerdo a un entrevistado, para la gestión de las causas masivas por deudas previsionales presuntas la virtualización ha sido fundamental, ya que están representan la mayor carga de trabajo del tribunal, constituyendo cerca de un 80% de lo que reciben en el día (aproximadamente 1200 a 1500 presentaciones). Por este motivo, estaría en proyecto la ampliación del ingreso y tramitación electrónica a las demás causas con deuda cierta y otras tramitadas incluso por abogados independientes a través del portal del Poder Judicial chileno.

---

<sup>77</sup> Artículos N° 465 y 471, Código del Trabajo

<sup>78</sup> Artículo N° 462, Código del Trabajo

<sup>79</sup> Artículo N° 466, Código del Trabajo

<sup>80</sup> Son causas donde, ante la falta de certeza respecto de la existencia de la deuda, las instituciones previsionales las han judicializado de manera masiva.

Sea que se trate de la ejecución de sentencias, de otros títulos ejecutivos, o de aquellas provenientes de instituciones previsionales, todas son distribuidas de manera circular una a una entre los jueces del tribunal para mantener una carga de trabajo estandarizada entre ellos, de acuerdo a lo señalado por los entrevistados.

Por último, una serie de medidas de coordinación interinstitucional han sido implementadas mediante acuerdos celebrados con usuarios frecuentes:

- Con las policías se implementó la tramitación electrónica de órdenes y contraórdenes de arresto, lo cual se realiza mediante correo electrónico.
- Respecto de la Tesorería General de la República, se realizó un acuerdo para enviar electrónicamente órdenes de retención de las sumas que debiesen ser restituidas por concepto de devolución de impuestos hacia el ejecutado<sup>81</sup>. De acuerdo a un entrevistado, con esta aplicación, que funciona mediante una interconexión directa entre bases de datos, se han ahorrado entre 400 a 500 oficios diarios.

A pesar de todos estos cambios en la gestión de los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, el procedimiento de ejecución es aquel que más demora tiene de acuerdo a los datos consultados. De esta manera, según el estudio de Sustentank presentado con anterioridad, suele demorar en promedio 124 días en la región metropolitana.

De los datos entregados por el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional para este estudio, los tiempos de demora dentro de cada procedimiento son los siguientes:

**Tabla 11: Tiempo Promedio en Días de Duracion de Casuas por Tipo de Procedimiento (2006-2011)**

Tipo de Procedimiento	Promedio de Duracion
Cumplimiento Laboral	80
Ejecutivo Laboral	238
Ejecutivo Previsional	197
Ejecutivo Previsional Antiguo	340
Otros Títulos Ejecutivos	113
Reclamo	219
Total general	216

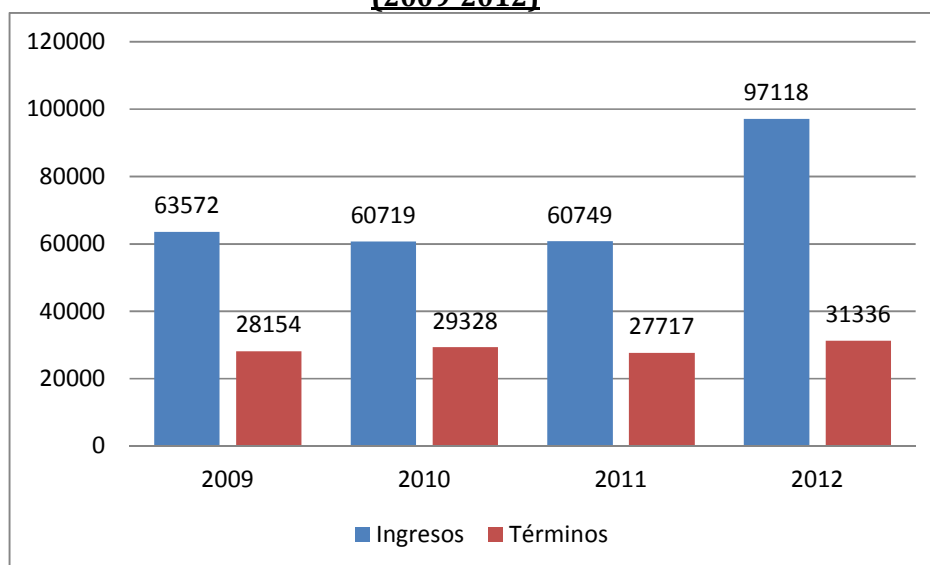
Fuente: Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago

De acuerdo a estos datos, si se considera el total general (216), la demora es similar a lo que ocurría en el antiguo procedimiento ejecutivo laboral, que según los estudios existentes a la época era de 231.5 días.

Como reflejo de esta situación de demora, el porcentaje de causas pendientes de resolver al final de cada año y por lo tanto la carga de trabajo heredada en el tribunal es alta. Particularmente en la jurisdicción objeto del estudio llama la atención que existe una importante diferencia entre la cantidad de causas ingresadas versus las terminadas en cada año desde el comienzo de la reforma (más de un 50%), especialmente si consideramos que en el período 2009-2012 han ingresado 282.158 causas de las cuales se han resuelto 116.535, lo que significa que un alto porcentaje de causas se va acumulando para el término siguiente, situación que es particularmente grave en el año 2012.

<sup>81</sup> Artículo N° 467, Código del Trabajo

**Gráfico 6: Ingreso vs. Términos Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago. (2009-2012)**



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Poder Judicial. Cuentas Públicas 2010-2013.

Los motivos para esta situación pueden ser varios. De acuerdo las consultas hechas a los entrevistados sobre la situación de los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, el problema no estaría dado por la gestión administrativa de estos tribunales sino con el modelo de ejecución implementado con la reforma, el cual, basado en el Código de Procedimiento Civil (CPC)(que se aplica supletoriamente) y de las normas relativas que se establecieron en el Código del Trabajo, no sería suficiente para cumplir satisfactoriamente con la ejecución de los títulos laborales.

Dan cuenta de este problema el grupo de trabajo conformado por la Asociación de Abogados Laboralistas (AGAL) y el Instituto de Estudios Judiciales (IEJ) que elaboraron unas “Bases para la Reforma al Sistema de Ejecución en el Proceso Laboral, donde se señala que además de que el modelo adoptado no difiere del modelo tradicional regulado en materia civil, existen algunas regulaciones que hacen aún más difícil la ejecución con éxito de los títulos laborales<sup>82</sup>:

- *Instrumento obsoletos de ejecución:* al aplicarse las normas del CPC, el principal instrumento para hacerse del pago sigue siendo el embargo de bienes del deudor. Esta modalidad, resulta muy compleja de realizar tanto para bienes muebles como para inmuebles y otros activos financieros. En el primer caso por lo gravoso y poco eficaz de la medida, y en el segundo por la falta de información que permita su realización con éxito.
- *Individualización del deudor:* el sistema actual no permitiría perseguir el crédito de parte de grupos de empresas, sucesión de empresas, ni de descentralización (prácticas comerciales habituales), a menos que hayan sido condenadas en dicha caldidad en la etapa declarativa.

<sup>82</sup> Asociación Gremial de Abogados Laboralistas e Instituto de Estudios Judiciales: “Bases para la Reforma al Sistema de Ejecución en el Proceso Laboral, Resumen Ejecutivo”, Mayo de 2013, pág. 10.

- *Ocultamiento del deudor:* En la actualidad, ante una escasa regulación adecuada sobre transparencia patrimonial, la utilización indiscriminada de herramientas como las tercerías en juicio, junto con el amparo de un sistema permisivo de esta falta de transparencia, también se dificulta el cobro del crédito.
- *Concurso de acreedores:* La regulación del mercado ha permitido el desarrollo de instrumentos de créditos por parte de grandes acreedores que han alterado el régimen habitual de prelación de créditos, quitando preferencia al patrimonio disponible para hacer efectivos los créditos laborales.

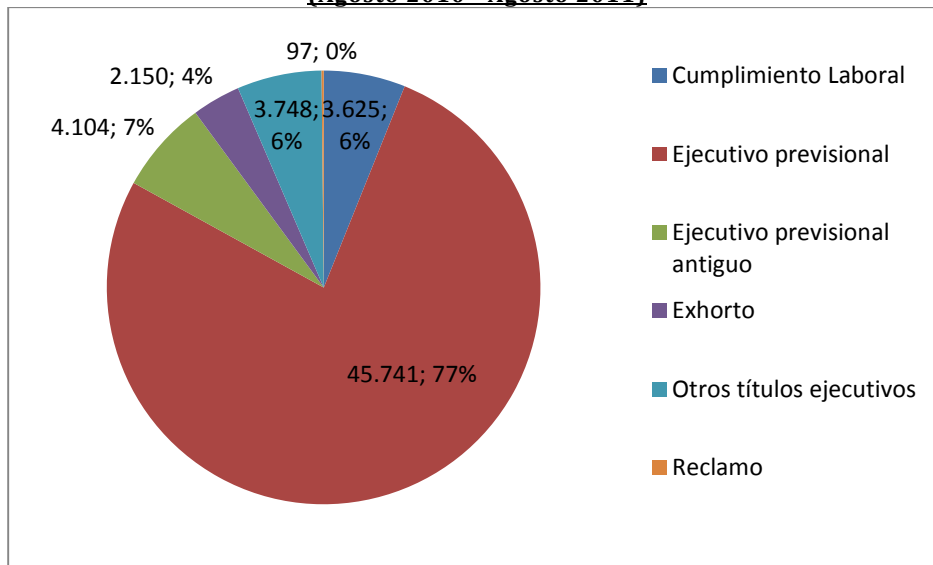
De la misma manera, nos señalan los entrevistados que el tiempo ganado en sede declarativa se pierde en ejecución porque los jueces en esta instancia no tienen las facultades suficientes para ejecutar exitosamente. En general, no podrían más que embargar bienes muebles de los cuales normalmente no es posible generar una cantidad suficiente para cubrir la totalidad del crédito. En relación a los bienes inmuebles, sería muy difícil lograr embargarlos ya que en la actualidad los ejecutados cuentan con muchas facilidades para su ocultamiento. En conclusión, no hay patrimonio suficiente para ejecutar las sentencias quedando así causas abiertas a espera de que aparezcan.

Por otro lado, de acuerdo a los entrevistados, la demora en los tiempos de respuesta pasaría también por la mayor carga de causas ejecutivas que tiene que ver cada juez de la materia, en comparación con lo que sucedía previamente a la reforma. Originalmente con la reforma en materia declarativa, se pensó en tener tres juzgados con 16 jueces en total, número de jueces para el cual se estimaron los 6 jueces de ejecución que existen en la actualidad. Sin embargo, finalmente en materia declarativa se dispuso que la cantidad de jueces fuera de 26 sin modificar la contraparte de jueces en materia ejecutiva, lo cual sumado a la rapidez con que son finalizadas las causas declarativas, al muy alto porcentaje de causas que no son cumplidas en dicha etapa y que pasan finalmente a ejecución, más la incorporación de una serie de nuevas causas masivas (como aquellas previsionales de deuda presunta) han hecho que se haya ido generando un “cuello de botella” en el ingreso de las causas año a año versus la capacidad de respuesta limitada de los 6 jueces de ejecución existentes.

Al respecto, un entrevistado señala que “ahí hay un problema bastante grave porque el sistema camina lento...tiene que ver con ejecución de la parte previsional que es una carga muy grande... la ejecución de cuestiones como normales y otras especiales en materia laboral...Además se ha sumado, con motivo del término de los antiguos juzgados laborales, tranquilamente unas 4 mil causas de ejecución del sistema antiguo que se suman a lo que tienen que estar haciendo los juzgados de cobranza”.

Esto queda en evidencia si se analiza el universo de causas ingresadas a este tipo de juzgados. En el gráfico N° 7 es posible ver que del total de las causas ingresadas la gran mayoría se refiere a cobranza previsional con un 77%, siendo que aquellas causas de cumplimiento laboral representan no más que un 6% del total.

**Gráfico 7: Ingreso de demandas por procedimiento  
(Agosto 2010 - Agosto 2011)**



Fuente: Elaboración propia a partir de cifras entregadas por el Juzgado de Cobranza y Previsional de Santiago.

Luego, no solo en cuanto a los ingresos, sino que el grueso del trabajo en términos de la generación de respuestas de este sistema de ejecución está centrado en este tipo de causas previsionales, tanto así que representaban cerca del 90% de las causas terminadas en 2011, versus el 1% de aquellas correspondientes al cumplimiento laboral<sup>83</sup>. Por esto mismo, no sorprende que la mayoría de los entrevistados señalen que el cobro de cotizaciones previsionales ha funcionado mejor que el de las prestaciones laborales, aunque lo atribuyen netamente a que el procedimiento de cobro de cotizaciones previsional es de responsabilidad de ejecución de las instituciones previsionales, a diferencia del resto de las prestaciones que dependen del trabajador y de las gestiones que haga su abogado ante el juzgado.

## SITUACIÓN CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO

Con motivo de la reforma laboral, se optó por modificar el sistema recursivo basado en un recurso de apelación amplio en contra de la sentencia definitiva, sustituyéndolo por un recurso de nulidad con causales específicas<sup>84</sup>. Este recurso tendría por finalidad invalidar el procedimiento total o parcialmente junto con la sentencia definitiva, o sólo esta última según corresponda<sup>85</sup>, debiendo llevarse a cabo nuevamente, salvo en cuando se el recurso haya sido acogido por determinadas causales donde el tribunal ad quem dicta sentencia de reemplazo<sup>86</sup>.

En la jurisdicción objeto del estudio, los ingresos a la Corte de Apelaciones de Santiago para la revisión de los recursos en materia laboral se han ido incrementando a través de los años. De esta manera, por ser el lugar de mayor concentración demográfica y de las actividades que

<sup>83</sup> Asociación Gremial de Abogados Laboralistas e Instituto de Estudios Judiciales: "Bases para la Reforma al Sistema de Ejecución en el Proceso Laboral, Resumen Ejecutivo", Mayo de 2013, pág. 9.

<sup>84</sup> Artículos 477 y 478, Código del Trabajo

<sup>85</sup> Artículo 477, Código del Trabajo.

<sup>86</sup> Artículo 478, Código del Trabajo.



posee el país, claramente posee el mayor flujo de ingreso de casos, llegando al 2011 a poseer el 49,27% de los ingresos y el 46,5% de los términos en comparación al total nacional<sup>87</sup>:

Ahora bien, respecto al conocimiento de recursos en todas las materias, del total de los ingresos al año 2011 alcanza un 5,04%. En cuanto al término de causas alcanza un 4,75% del total.<sup>88</sup>

En el ámbito de los recursos en materia laboral, se podrá observar que la cantidad de ingresos ha aumentado paulatinamente tanto a nivel nacional como en Santiago; pero de forma contraria, los términos -que a nivel nacional han ido aumentando- han ido disminuyendo a partir del 2011 en la jurisdicción de Santiago<sup>89</sup>.

**Tabla 12: Ingresos y términos a nivel nacional y en la Corte de Apelaciones de Santiago (2009-2011)**

<b>Año</b>	<b>Ingresos nacionales materia laboral</b>	<b>Ingresos Santiago materia laboral</b>	<b>Términos nacionales materia laboral</b>	<b>Términos Santiago materia laboral</b>
<b>2009</b>	1.918	157	1.527	54
<b>2010</b>	5.117	1.821	4.625	1.445
<b>2011</b>	5.280	2.062	4.681	1.151
<b>TOTAL</b>	12.315	4.040	10.833	2.650

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Poder Judicial. Cuentas Públicas 2010-2012.

En relación a esto, la mayoría de las causas pendientes se encuentra en la Corte de Apelaciones de Santiago en comparación al resto del país. De esta manera, al año 2011, del total de causas en materia laboral que están pendientes a lo largo de Chile (1.676), un 66,1% se concentra en la jurisdicción de Santiago.

**Tabla 13: Causas pendientes en Cortes de Apelaciones a nivel nacional y en la Corte de Apelaciones de Santiago (2009-2011)**

<b>Año</b>	<b>Pendientes en materia laboral a nivel nacional</b>	<b>Pendientes en materia laboral en Santiago</b>
<b>2009</b>	529	143
<b>2010</b>	901	637
<b>2011</b>	1.676	1.109
<b>TOTAL</b>	3.106	1.889

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Poder Judicial. Cuentas Públicas 2010-2012.

Por otro lado, de acuerdo a datos entregados por la Corte de Apelaciones de Santiago, en 2011 ingresaron 1730 recursos de nulidad laboral, de los cuales fueron resueltos 924, lo que

<sup>87</sup> Para calcular el total de ingresos a nivel nacional, no se toma en cuenta el ítem de la Corte Marcial ni la Armada. Para mayor detalle, véase: Véase Poder Judicial de Chile, Cuenta Pública, año 2012, disponible en:

[http://www.poderjudicial.cl/modulos/Prensa\\_Com/CuentaPublica/PRE\\_cuenta\\_publica\\_2012.php?opc\\_menu=5&opc\\_item=8](http://www.poderjudicial.cl/modulos/Prensa_Com/CuentaPublica/PRE_cuenta_publica_2012.php?opc_menu=5&opc_item=8)

<sup>88</sup> Poder Judicial de Chile, Cuenta Pública, año 2012, disponible en:

[http://www.poderjudicial.cl/modulos/Prensa\\_Com/CuentaPublica/PRE\\_cuenta\\_publica\\_2012.php?opc\\_menu=5&opc\\_item=8](http://www.poderjudicial.cl/modulos/Prensa_Com/CuentaPublica/PRE_cuenta_publica_2012.php?opc_menu=5&opc_item=8)

<sup>89</sup> Solo considera casos de la reforma.

equivale a un 53,41%. De las causas falladas, 520 recursos fueron rechazados (56,3%), 258 fueron abandonados o desistidos (27,9%), y tan sólo 74 recursos fueron acogidos (8%).

Esta situación ha llevado, según la mayoría de los encuestados, a una situación de demora en la revisión de recursos en materia laboral en la Corte de Apelaciones de Santiago. Durante el 2011, el tiempo promedio de resolución desde el ingreso fue de 187 días, y el tiempo promedio en ser puesto en tabla fue de 177 días, en ambos casos, tiempos promedio de duración muy superiores a los que presentan los tribunales de primera instancia en resolver una causa ya sea dentro del procedimiento monitorio o de aplicación general.

Esto significa que un trabajador que recibió una sentencia favorable, en un promedio de 2 a 3 meses, para luego hacer cumplir lo establecido no podrá hacerlo en un mínimo de 6 meses en el caso que se presente un recurso de nulidad. Por tanto, todo el tiempo que gana el trabajador en los juzgados laborales producto de los nuevos procedimientos y de la gestión de los tribunales, se pierde en sede de nulidad demorando por tanto la posibilidad del trabajador de reclamar su crédito. Esto se agrava aún más cuando se reclaman montos pequeños de dinero, que son los más frecuentes.

Esto dista bastante de lo que ocurre en la otra Corte de Apelaciones existente en la Ciudad de Santiago, donde de acuerdo a los entrevistados suelen demorar 1 mes y medio aproximadamente, y agregan que esto se produce por una disímil carga de trabajo –esto es, volumen de ingresos- entre lo ocurre en una y otra Corte, lo que obviamente implica mayor demora<sup>90</sup>.

De acuerdo a un Ministro de la Corte de Apelaciones de Santiago que fue entrevistado, esta situación se daría principalmente por el aumento de ingresos en materia laboral que se produjo luego de que se flexibilizara el examen de admisibilidad de los recursos presentados por las partes<sup>91</sup>. En un primer momento la Corte habría sido muy estricta al realizar el análisis de admisibilidad, examinando el requisito formal del plazo y de expresar las causales específicas del recurso de nulidad. Producto de esto, se habría descubierto que un gran porcentaje de los recursos ingresados más que nulidades, se trataba de verdaderas apelaciones encubiertas y por lo tanto eran declarados inadmisibles. Ante esta situación, se produjeron reacciones que llevaron a interponer diversas quejas ante la Corte Suprema, lo que motivó a que ésta de oficio señalara que dicho análisis de admisibilidad debía referirse nada más a la existencia o inexistencia de los fundamentos del recurso y no así respecto a la equivocación, ineficacia o insuficiencia de los mismos<sup>92</sup>. En consecuencia, esto motivó a que la Corte de Apelaciones de Santiago flexibilizara dicho análisis de admisibilidad, con lo que aumentó significativamente la carga de recursos admitidos, aun cuando luego sean rechazados, lo que se refleja en la baja cantidad de recursos acogidos (8%).

---

<sup>90</sup> En la Región Metropolitana de Chile, existen dos Cortes de Apelaciones: la de Santiago y la de San Miguel. Ambas tienen competencia en diversas zonas de la región.

<sup>91</sup> De acuerdo al artículo 480 inciso 5° del Código del Trabajo, “Ingresado el recurso al tribunal ad quem, éste se pronunciará en cuenta acerca de su admisibilidad, declarándolo inadmisibile si no concurrieren los requisitos del inciso primero del artículo 479, careciere de fundamentos de hecho o de derecho o de peticiones concretas, o en los casos que corresponda, el recurso no se hubiere preparado oportunamente”.

<sup>92</sup> Excm. Corte Suprema de Chile, Rol 1340-2010, Sentencia de 28 de abril de 2010.

Consultados los defensores públicos al respecto, estos señalaron que la demora excesiva se debe al alto flujo de ingreso de recursos pero también, refuerzan el factor del cambio de criterio en la admisibilidad de los recursos al señalar que *“en la práctica no hay admisibilidad, sino que dejan pasar todos los recursos luego de esa queja”*.

Otro entrevistado señala que uno de los motivos para explicar esta demora sería la gran cantidad de suspensiones presentadas por los recurrentes para la vista de la causa<sup>93</sup>, lo que hace que los casos se vayan acumulando en segunda instancia. A juicio del entrevistado, un error en la materia es que es posible la suspensión de acuerdo a reglas generales, a diferencia de lo que ocurre en otras como la penal, donde se limitó dicha facultad a casos muy excepcionales.<sup>94</sup>

Si bien no hay cifras disponibles respecto al número de suspensiones, la percepción que nos presentó un ministro de Corte de Apelaciones es que es un fenómeno que se da todos los días: *“...hay muchas suspensiones. Por ejemplo, hoy habían puesto en tabla 4 recursos y sólo se vio 1, porque se suspendieron. El error es que la legislación laboral, cosa que no sucedió en penal, permitió la suspensión. Los casos en que se puede suspender en penal es casi que se muera el abogado... por ello no puede suceder que los abogados tengan una posibilidad tan amplia de suspender. Si yo les corto esta posibilidad a los abogados recurrentes están obligados a verse cuando ingresa”*.

Además agregan que la falta de especialidad juega en contra. En la Asociación de Abogados Laborales comentan que: *“el recurso no cumple su función si no hay tribunal especializado en tribunales superiores. Se da una cuestión ridícula que el tribunal no especializado revisa los fallos de un tribunales especializado”*.

---

<sup>93</sup> La vista de la causa es la audiencia en la cual la parte recurrente defiende su recurso frente al recurrido, en presencia de los ministros de la Corte de Apelaciones.

<sup>94</sup> Véase Artículo 357 del Código Procesal Penal.

## MAYOR ACCESO A LA JUSTICIA

---

El acceso a la justicia es un tema imprescindible en las reformas procesales civiles (en sentido amplio). Sobre todo, si se parte de la base que en el diagnóstico previo a la reforma realizado en el marco del Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional se señalaba que la percepción de la comunidad jurídica laboral era que esta presentaba serios problemas de equidad y de efectiva vigencia del derecho, señalándose que los demandantes de justicia laboral debían postergar sus expectativas de solución jurisdiccional, debido a lo extenso de los procesos y a las dificultades para ejercer patrimonialmente los derechos declarados en juicio<sup>95</sup>.

Por ello, es importante verificar la situación actual de quienes requieren acceder al sistema, si existen mayores posibilidades que previo a la reforma, si de ser posible el servicio que reciben es de calidad y por último, si las decisiones que les son favorables pueden ser efectivamente cumplidas.

La mayoría de los entrevistados señala que un aspecto positivo de la reforma ha sido la ampliación del sistema hacia causas que antiguamente no podían llegar al sistema por los motivos antes descritos.

Para el cumplimiento de este objetivo, la creación de nuevas instituciones, procedimientos, y el cambio de lógica del sistema son fundamentales. Así, la mayoría de los entrevistados destacan el rol que en este sentido han jugado la Inspección del Trabajo, los tribunales y la Oficina de Defensa Laboral.

- Inspección del trabajo

Con este objetivo, la existencia de una Inspección del trabajo, servicio público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio, ha sido fundamental<sup>96</sup>. La misión de esta institución es contribuir a modernizar y hacer más equitativas las relaciones de trabajo, velando por el cumplimiento de la legislación laboral, interpretando la normativa y promoviendo la capacidad de autorregulación de las partes sobre la base de la autonomía colectiva y el desarrollo de relaciones de equilibrio entre los actores del mundo del trabajo, empleadores y trabajadores<sup>97</sup>.

Para el cumplimiento de su objetivo, posee una serie de funciones, destacando claramente las atribuciones que posee para fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral, incorporándose la política de gestión del cumplimiento dirigida a garantizar el respeto de la norma, configurando una dimensión de inspección de alcance mayor que la función meramente fiscalizadora<sup>98</sup>. A su vez, tiene la facultad de aplicar sanciones pecunarias a las

---

<sup>95</sup> Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional, "Bases para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional", mayo de 2002.

<sup>96</sup> D.F.L. N°2, del 30 de mayo de 1967.

<sup>97</sup> Balance de Gestión Integral, Dirección del Trabajo, año 2010. Véase: [http://www.dt.gob.cl/1601/articles-60316\\_recurso\\_12.pdf](http://www.dt.gob.cl/1601/articles-60316_recurso_12.pdf)

<sup>98</sup> Mónica Vergara y María Ester Feres. La eficacia de la legislación laboral y el papel de la inspección del trabajo, Informe de Chile. XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2012, p. 3, disponible en:

empresas o empleadores que no cumplan con la normativa laboral, cuyas sumas deben registrarse de acuerdo a determinados criterios que establece la ley, especialmente ligadas al tamaño de la empresa<sup>99</sup>.

No solo su función se reduce a esto, sino que también presta servicios de orientación y asesoría jurídica a los trabajadores en sus derechos laborales. Esto lo hacen a través de su página web, donde se pueden realizar consultas y denunciar, así como también por vía telefónica (call center), además de contemplar la posibilidad de hacerlo presencialmente en alguno de los centros ubicados a lo largo de Chile.

Una de las labores principales de la Inspección del Trabajo es la conciliación laboral. Una vez presentado un reclamo o una denuncia, la Inspección del Trabajo solicita a las partes someterse a un proceso de conciliación de manera de resolver el conflicto sin necesidad de recurrir a los tribunales de justicia. Es tal la importancia de esta labor, que en el año 2011 de los 166.439 reclamos que ingresaron se aplicaron 159.242 términos, de los cuales 59.728 fueron por conciliaciones totales y 18.175 por conciliación parcial. Es decir, un 48,9% del total de términos se resuelven mediante esta vía<sup>100</sup>. Un entrevistado en la Inspección del Trabajo señaló que: “la idea es evitar que vaya cualquier causa a tribunales: por ello se ofrece la mediación a petición de parte en materia colectivas y otras, y obligatoria en temas de derechos fundamentales”.

Con la implementación de la reforma, la Inspección del Trabajo adquirió una función de colaborador del sistema de administración de justicia ya que ahora si el trabajador desea reclamar ante los tribunales de justicia por montos inferiores a los US\$4.000 aproximadamente, debe requerir necesariamente la intervención de la Inspección del Trabajo mediante la interposición de un reclamo que generará un procedimiento de conciliación que recién en el caso de fracasar total o parcialmente, habilitará al trabajador a recurrir ante los tribunales de justicia mediante el procedimiento monitorio<sup>101</sup>. En otras palabras, sirve como filtro inicial para evitar que las causas se judicialicen de inmediato, y sólo recurrir a tribunales cuando sea necesario que un juez intervenga en la disputa.

Un análisis que debemos hacer es que si bien los ingresos de causas se han mantenido estables en los tribunales con la llegada de la reforma (como señalamos anteriormente<sup>102</sup>), es relevante resaltar que el nivel de ingresos en sede administrativa sí han aumentado, como puede verse en el siguiente gráfico:

---

<http://www.congresomundialtrabajo2012.com/wp-content/uploads/2011/01/Chile-M%C3%B3nica-Vergara-del-R%C3%ADo-Mar%C3%ADa-Ester-Feres-Nazarala.pdf>

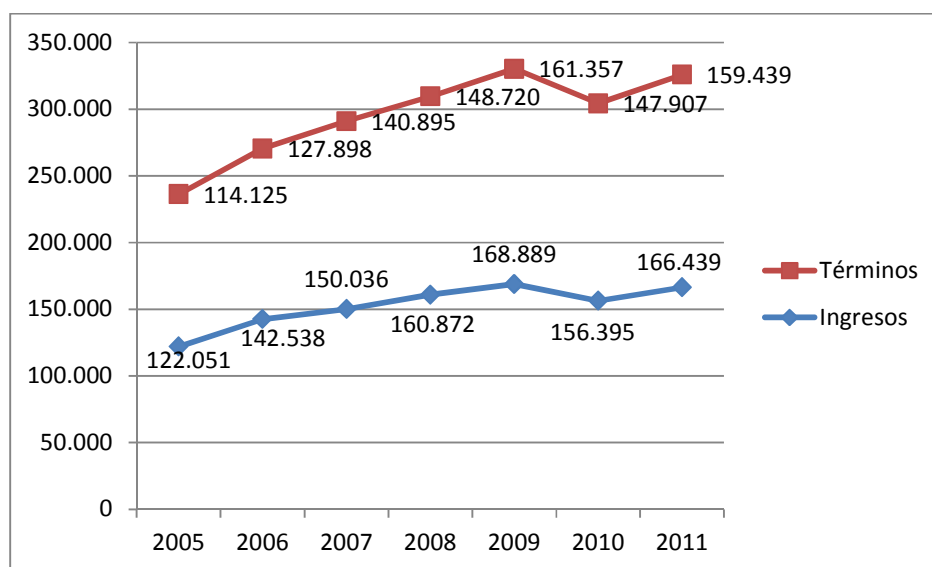
<sup>99</sup> Artículo 506, Artículo 506 bis y Artículo 506 ter del Código del Trabajo.

<sup>100</sup> Ver: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudio, Anuario de Información Estadística de la Dirección del Trabajo, Capítulo V, Actividad de Conciliación, Año 2011, disponible en: [http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-99379\\_recurso\\_13.pdf](http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-99379_recurso_13.pdf).

<sup>101</sup> Mónica Vergara y María Ester Feres. Op.Cit. p. 15.

<sup>102</sup> Supra. p. 17 y ss.

**Gráfico 8: Ingreso y término de reclamos en la Inspección del trabajo (2005 -2011)**



Fuente: Compendio de Series Estadísticas (2005 - 2011), Inspección del Trabajo.

En el gráfico anterior, es posible observar la tendencia general al alza en el ingreso de reclamos y a su vez de los términos aplicados. Este aumento sólo en sede administrativa y no en los tribunales, se puede deber en parte a que la Inspección del Trabajo ha tenido que absorber una gran cantidad de casos porque les resulta obligatorio en el contexto del procedimiento monitorio. De esta manera, los ingresos que se dirigían a los tribunales se desvían en masa a la sede administrativa. En consecuencia, el rol de esta institución resulta muy relevante no sólo desde el punto de vista de cooperar a la descongestión de los tribunales de justicia, sino también porque ha permitido dar una respuesta efectiva en la mayoría de los casos a través de la conciliación, como señalamos<sup>103</sup>. Incluso los montos en dinero conciliados han ido aumentando; si en el 2005 se obtuvo por conciliación \$ 17.513.287.341, al 2011 se alcanzó un monto de \$ 30.152.417.597<sup>104</sup>.

Por último, actualmente la Inspección del Trabajo tiene la obligación de denunciar en los juzgados laborales a los empleadores o empresas que ejecuten prácticas que vulneren los derechos fundamentales y de hacerse parte en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales<sup>105</sup>.

Esta denuncia es realizada por la Fiscalía, una unidad especializada de composición interdepartamental e interdisciplinaria, integrada por abogado/as y fiscalizadores/as cuya función es investigar atentados contra derechos fundamentales y prácticas antisindicales. Por

<sup>103</sup> Cabe constatar que además del aumento de reclamos, ha habido un alza en el número de trabajadores que han logrado conciliaciones. Así, en el año 2005 cerca de 53.407 trabajadores lograron una conciliación total, y al año 2011 aproximadamente 62.016. Para mayor detalle, ver Compendio de Series Estadísticas (2005 - 2011), Inspección del Trabajo, disponible en: [http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-99388\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-99388_recurso_1.pdf).

<sup>104</sup> Mayor detalle ver en: [http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-99388\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-99388_recurso_1.pdf).

<sup>105</sup> Para conocer mayor información, véase la Orden de Servicio N°09-2008 dictada por la Inspección del trabajo donde se explica el accionar de la parte de esta institución en el procedimiento de tutela laboral, disponible en: [www.dt.gob.cl/transparencia/Orden\\_Servicio\\_09\\_31-12-08.doc](http://www.dt.gob.cl/transparencia/Orden_Servicio_09_31-12-08.doc).

tanto, estas unidades son las que reciben la denuncia, constatan la vulneración derechos y verifican la existencia de indicios suficientes, para luego interponer la denuncia directamente en tribunales<sup>106</sup>. En ese contexto, también se realiza un filtro de viabilidad del caso para ser llevado a tribunales

Al respecto de esta posibilidad de “filtrar” casos, un entrevistado de un sindicato señala que “...el problema es que se ponen las trabas antes para poder llevar el caso, porque quizás el juicio no lo podían llevar... pero primero había que ver el fondo y no ponerse las trabas. Pusimos un poco de presión porque ya se había multado a la empresa, y luego cuando uno llega a los abogados, ahí es mucho mejor”. Agrega que esta indecisión de la institución en ocasiones afecta la posibilidad de recurrir por la cautela de sus derechos, ya que no pueden costear un abogado particular: “...estamos en la disyuntiva de accionar muchas veces debido a que tendríamos que gastar dinero en contratar un abogado, que saldría más caro que por el dinero que se pelea” (sic).

También en el caso que impongan multas a los empleadores producto del incumplimiento de la legislación laboral, estos últimos poseen un reclamo judicial ante los juzgados labores, donde la Inspección del Trabajo deberá defender la imposición de dicha sanción, lo cual desde la Inspección del Trabajo comentan que: “ha generado nuevos desafíos para el servicio”.

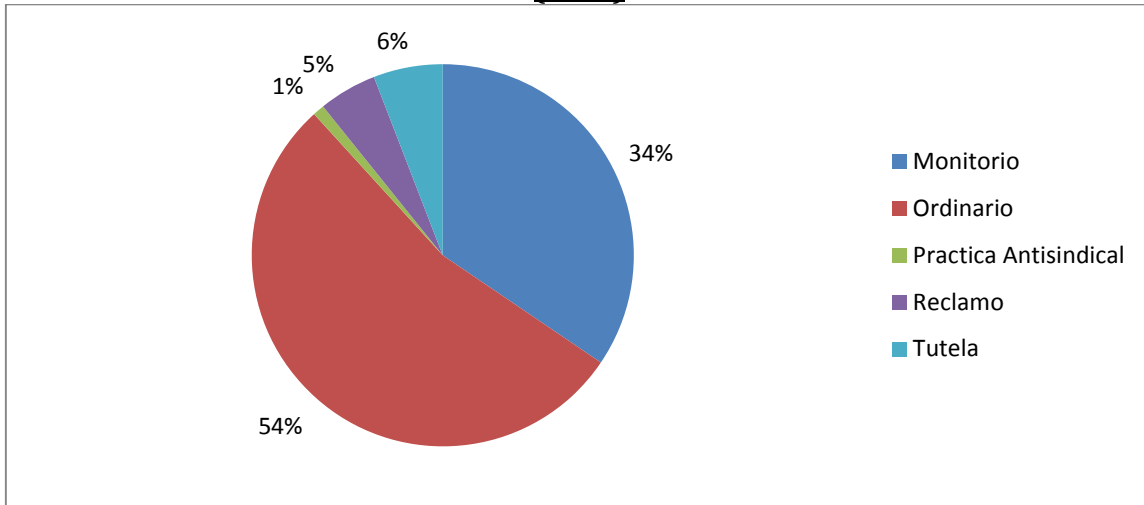
- Tribunales de justicia

Desde un punto de vista normativo, el cambio que ha introducido la reforma en materia de acceso a la justicia ha sido importante. El hecho de establecer procedimientos diferenciados, según el monto y materia del asunto, ha permitido a las personas acceder de manera más fácil y expedita para obtener satisfacción de sus pretensiones. Según los entrevistados, en especial el procedimiento monitorio ha facilitado que causas que no antes alcanzaban a llegar al sistema (por los costos que implicaba) ahora sí lo hagan. Como nos señalan en la Inspección del Trabajo: “el principal cambio con el sistema anterior, es que los pequeños montos están llegando al sistema. La causa de ello es el procedimiento monitorio”. Muestra de lo anterior, es que a octubre del 2011 los ingresos por procedimiento monitorio alcanzaron el 34% del total en la jurisdicción objeto del estudio:

---

<sup>106</sup> En otras ocasiones, comienza por una solicitud de oficio de parte de los tribunales.

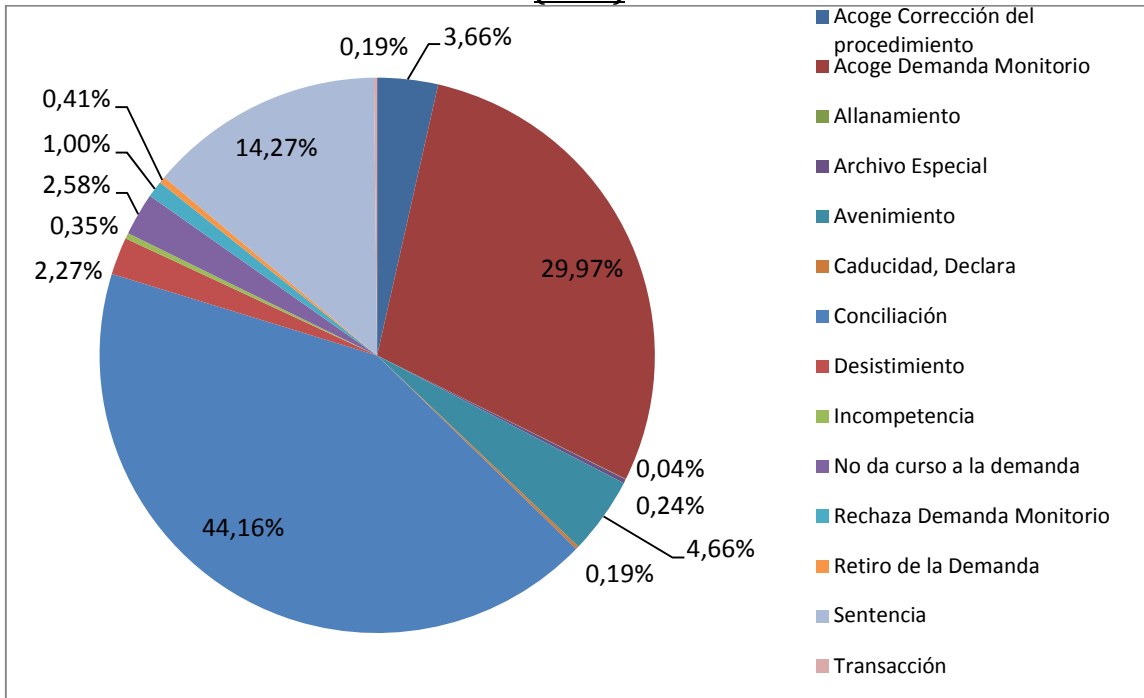
**Gráfico 9: Ingresos por procedimiento en Juzgados de Santiago (2011)**



Fuente: Elaborado a partir de datos entregados por el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

Ahora bien, si analizamos los términos que se han aplicado, podemos apreciar que sumando las conciliaciones con las demandas de monitorio acogidas, al menos un 74% implicaron una respuesta efectiva de los intereses de los trabajadores, y en un 14% la respuesta, sea positiva o negativa, fue obtenida mediante sentencia:

**Gráfico 10: Términos Procedimiento Monitorio (2011)**



Fuente: Elaboración propia en base a información obtenida de la Corporación Administrativa del Poder Judicial



El procedimiento monitorio tiene mayor efectividad frente a los otros (procedimientos), pensando que un 65% de las conciliaciones se logran en dicha categoría de ingreso. Esto implica un avance enorme respecto al sistema anterior: entre el período de 1994-1998 ingresaron a los tribunales 148.992 causas por conflictos de carácter laboral. De ellas, sólo el 24% se resolvió a través de una sentencia, el 15% se solucionó por medio de un avenimiento y en el 0,8% del total de dichas causas, el juzgado se declaró incompetente. El 60,2 % restante de causas permanecieron archivadas.

Estos datos son trascendentales para asumir que actualmente un número importante casos que antes no llegaban al sistema actualmente lo están haciendo, y que a su vez, están teniendo una tutela efectiva por parte de los tribunales a través de sus decisiones. En general, se asume que ahora hay una mayor conciencia de que es posible ir a tribunales y poder solicitar una determinada pretensión.

Además del procedimiento monitorio, resulta relevante en materia de acceso a la justicia: la tutela de derechos fundamentales. Como señalamos al momento de explicar los cambios que implicó la reforma, señalamos que una de las grandes innovaciones era establecer un procedimiento donde los trabajadores pudiesen plantear conductas de parte de los empleadores o empresas que atentaran en contra de sus derechos fundamentales; es decir ya no se trata del cumplimiento de cuestiones patrimoniales necesariamente, sino también situaciones igual de trascendentales respecto a la convivencia y las condiciones en la que desempeñan sus funciones. Sin embargo, a pesar de la virtud teórica de resguardar otras situaciones en el ámbito laboral, el impacto práctico de este procedimiento aún no es tan notorio. En ese sentido, la Inspección del Trabajo señala que: “la tutela laboral como procedimiento ha sido un tremendo aporte, pero han sido pocos los casos, pocas sentencias a nivel nacional, por lo que es un paso firme en la protección de derechos fundamentales pero todavía muy inicial”.

En general, los entrevistados señalan que un punto positivo de la reforma es que actualmente la tutela judicial es una realidad. Más allá de la resolución de fondo de la controversia, los trabajadores ahora no sólo tienen la expectativa sino que efectivamente poseen la posibilidad de que su caso sea revisado en tribunales. Los defensores públicos consideran que: “actualmente se puede asumir que al menos se ha logrado una tutela judicial efectiva”. Agregan que: “si por respeto a los derechos de los trabajadores, se entiende que el trabajador pueda acceder que un juez le diga a la cara que sí y que no, se logra totalmente”. En el mismo sentido, en la Inspección del Trabajo nos señalaron que: “antes se dificultaba el acceso a la justicia, y la eficacia de los derechos era una ilusión... la sensación ambiente es que había una deuda pendiente. En comparación a lo que había antes, el avance es significativo”.

Respecto a la labor jurisdiccional propiamente tal, existen aspectos positivos y algunos cuestionamientos que son destacados por los distintos entrevistados sobre el rol de los jueces.

En primer lugar, algunos entrevistados señalaron que los jueces tienden a confundir en algunas ocasiones ciertas facultades que ejercen para restablecer la posición desmejorada que posee el trabajador, lo cual generaría vulneraciones a la imparcialidad judicial. Al respecto, algunos opinan que algunos jueces asumen que no pueden ser imparciales, sino más bien neutrales debido a que deben intervenir en favor del trabajador. Esta percepción de “imparcialidad”, es criticada por un abogado entrevistado quien nos comenta que: “de parte de los jueces está la noción que el juez no debe ser imparcial sino que más bien neutral...en

esta distinción ellos tratan de manifestar que ellos tiene que ser pro trabajador pero neutral... Eso es muy raro porque uno podría decir que en temas laborales, la ley puede ser pro trabajador, tanto en materia sustantivamente como procesal, pero el juez tiene que aplicar la ley y eso no lo hace imparcial". Señala que "las reglas de la prueba no son muy potentes en el sentido de ser explícitos respecto a la carga de la prueba, por lo que los jueces suplen este vacío legal... también asumen facultades de oficio de prueba, etc.". Lo que genera esto a juicio del abogado, es que los abogados de empleadores reclamen de forma razonable esta tendencia de que los jueces más allá de la ley puedan fallar a favor del trabajador. Un abogado particular nos comenta que: "...las facultades que posee el juez son muy amplias, entonces el juez toma una postura muy protectora hacia el trabajador".

De acuerdo al citado estudio del año 2011 encargado por el Ministerio de Justicia, de los principios formativos del procedimiento con menor cumplimiento por objetivo específico, los abogados litigantes consultados señalaron con peor nota al principio de imparcialidad (4,5 de 7)<sup>107</sup>.

Sobre este punto, los jueces entrevistados destacan que siempre guardan la debida imparcialidad, y que sólo en algunos casos justificados realizan una intervención para restablecer el debido equilibrio procesal y por supuesto, respecto al tema de fondo.

Por otro lado, los trabajadores por su parte consideran que los jueces no siempre cumplen con cautelar los intereses de los trabajadores en cuanto al fondo del asunto, es decir, en dar al trabajar las prestaciones que le son justas. El cambio, más que en las decisiones sustanciales, es que el sistema realmente puede de ser utilizado en el momento en que se suscite algún conflicto laboral, y eso es algo que se valora mucho respecto a lo que sucedía anteriormente. Un trabajador nos comenta que: "los empleadores no sienten temor de la justicia (aludiendo a las decisiones de fondo), sino que es el hecho de que los lleven a un tribunal. Es muy diferente haber presentado contestado una demanda por escrito y esperar el resultado por escrito, a que tengan que sentarse y ser llevado en calidad de testigo...es muy diferente. El prestigio es muy importante, para ellos su tiempo es muy importante... y el hecho de llevarlos a un lugar que incluso están obligados, y que les puedan hacer preguntas que los incomodan...eso los asusta. Eso es lo diferente, ahora podemos llevar al empleador al banquillo y que nuestro abogado lo interrogue".

Sumado a lo anterior, se ha establecido como una ventaja -al menos en la jurisdicción de Santiago- la especialidad de los jueces en materia laboral. Distinto es en regiones donde existen tribunales con competencia común. Un entrevistado de la defensoría laboral señala que en "...tribunales comunes evidentemente un juez que asume una causa laboral no tiene la misma especialidad que tienen los tribunales de letras del trabajo...en razón a eso ya se genera una gran diferencia, no hay igualdad frente a las partes que presentan una acción laboral...En Santiago, tenemos dos tribunales con jueces especializados en la materia, lo que es muy bueno para lo que es el acceso a la justicia". Esto es muy importante de destacar, porque un aspecto que consideró la reforma es que los jueces que cumplen labores en los juzgados laborales debían ser capacitados para ejercer sus funciones en esta especialidad previamente.

---

<sup>107</sup> Sustentank, "Informe Final. Estudio de evaluación de la Reforma Procesal Laboral (...). Op.Cit. p. 59.

Al mismo tiempo, la mayoría de los entrevistados reconocen que los jueces laborales cumplen una función social relevante. En este sentido, nos comentó una entrevistada que: “el juez posee una mayor función social ya que hay que explicar a las partes las decisiones o ciertas situaciones de la audiencia; hay una mayor cercanía con las partes y la evidencia”. Eso mismo pudo ser constatado en la observación de audiencias; por ejemplo, al momento en que se discute o se logra una conciliación se le explica al trabajador el acuerdo logrado y todo lo que debe hacer para poder reclamar su prestación. Se intenta acerca desde el lenguaje jurídico a un lenguaje mucho más cercano cuáles son las consecuencias y las acciones que puede tomar.

Algo distinto ocurre respecto a la segunda instancia. La opinión generalizada de trabajadores, sindicatos y defensores públicos es que la Corte no cautela de la misma manera los intereses de los trabajadores y que tiende darle la razón más a los empleadores. En un sindicato nos graficaron su percepción con la Corte así: “tenemos mucho resquemor con la Corte...no hay ninguna participación de los trabajadores, sólo abogados, y luego la decisión se da después...uno queda en el limbo, y uno trata de ver cómo puede ser el resultado pero no es tan claro como en el juzgado”.

Otro de los aspectos cuestionados es la falta de especialización de los ministros de la Corte de Apelaciones en materia laboral. Comentaron en la defensoría que: “Si bien es cierto que tenemos jueces especializados, no tenemos en la sede de nulidad ministros especializados en Cortes de Apelaciones y tampoco en Corte suprema. Lo que se habla es de la sala dedicada a la materia pero los ministros no son especializados. Entonces en la instancia tú construyes un juicio y una sentencia con especialista, y en el recurso de nulidad y en el de unificación de jurisprudencia no tienes especialista. Eso es un problema de la reforma”.

- Oficina de Defensa Laboral

Esta institución encargada de prestar asesoría jurídica a los trabajadores ha permitido a ciudadanos que antes no podían acceder a un abogado, plantear sus disputas ahora en sede judicial. Principalmente, esta institución patrocina a personas con ingresos que no superen los \$380.000 líquidos (aproximadamente US800) en causas cuyos montos coinciden con los montos requeridos para llevar a cabo el caso bajo el procedimiento monitorio (montos reclamados de US5.000 aproximadamente). Es por ello que la mayoría de las disputas patrocinadas por esta institución se llevan por dicho procedimiento, que según la Oficina de Defensa Laboral de la jurisdicción objeto del estudio sería el 70% del total de los procedimientos monitorios).

Producto de lo anterior, esta institución juega un rol muy importante en llevar adelante causas que si bien son montos muy pequeños (por ejemplo, observamos una causa en que solicitaba el pago de aproximadamente 200 dólares), de todas maneras resultan muy importante para universo de trabajadores del país. Como señalaron en la defensoría: “...nosotros estamos creados para precisamente para defender los pequeños montos que no son atractivos para los abogados de ejercicio libre. Nosotros vamos a litigar por montos de 10 mil pesos, de 20 mil pesos y de 2.750.000 pesos”.

Este rol de la Oficina de Defensa Laboral, ha sido también destacado por los mismos jueces. Una jueza nos comentó que: “el papel de los tribunales no es tan relevante en la materia, sino la organización institucional establecida. En un gran porcentaje gracias a la defensoría pública”. Si bien la asistencia jurídica gratuita existía en el sistema anterior; con la reforma se

creó una institución especializada y profesionalizada con mayores recursos para prestar una mejor atención; en ese sentido, todos los entrevistados resaltaron que una cuestión central en la defensoría es que ahora su asistencia es realmente de calidad<sup>108</sup>. Una jueza nos comenta que: “La asistencia judicial ya existía antes de la reforma, sin embargo la defensa a los trabajadores es mayor ahora. Se le otorga una mayor protección al trabajador gracias a una mayor formación por parte de los defensores. Se trata de abogados especializados que conocen de derechos sustantivo laboral, procesal y litigación”. Nos comentaron en la defensoría: “Las Oficinas de Defensa Laboral son exclusivamente conformadas por abogados especialistas en la materia, esa una primera cuestión que marca una diferencia fuertísima con lo que existía anteriormente”. Un abogado privado nos comenta que: “entre lo que la Corporación de Asistencia Judicial, los postulantes...sin ningún tipo de conocimiento práctico ni jurídico defendiendo a un pobre hombre que no tiene plata para nada... versus una defensoría efectivamente capacitada con conocimientos, muy buenos para litigar... han recibido muchas capacitaciones... yo he participado en capacitaciones interdisciplinarias y se nota la diferencia de la calidad de abogado para atender personas de bajo recursos”.

Sin perjuicio de lo anterior, es importante constatar que dado el acceso a la defensa laboral alcanza a aquellas personas que reciben un determinado ingreso familiar del solicitante, queda un porcentaje de la población que no puede optar a una defensa jurídica gratuita y que a la vez no tienen suficientes recursos para abogados privados. Por ello, y como nos comenta un trabajador, se plantea la posibilidad de poder ampliar el ámbito de patrocinio de esta institución: “hay un punto de debilidad en no poder optar...no debiera haber un máximo; la vulneración de derechos está y da lo mismo la cifra”. En este sentido, en la defensoría nos comentaron que: “Esta cifra que se fijó no fue una cifra arbitraria sino producto de estudios: se hizo un cruce entre las cargas familiares, los segmentos FONASA, las encuestas del INE y las encuestas CASEN y se llegó a eso (...) De la mano de obra en la Región Metropolitana y tomando los ingresos de los trabajadores según las estadísticas, las ODL estarían cubriendo entre un 71% y 73% de la masa trabajadora. ¿Por qué? Porque hay una interrogante medular: cuál es el ingreso promedio de los trabajadores de nuestro país, y eso inmediatamente....Afortunadamente los abogados de ejercicio libre cubren un porcentaje importante, porque nosotros no tendríamos la capacidad humana ni material para asumir esa carga”.

De acuerdo a los entrevistados, la defensoría pública laboral posee un déficit en el número de abogados necesarios para poder manejar la carga laboral. En este sentido, nos comentaron que: “actualmente somos 21 defensores... el promedio por defensor de ingreso de demandas mensual es de 20 demandas... no podrían presentarse más porque no podríamos ir a todas las audiencias”. Agrega que: “la reforma fue planificada con 27 defensores tomando en cuenta que en Santiago eran 26 jueces...pero actualmente tenemos 21 defensores”. Un abogado particular nos comenta que: “hay muy pocos abogados; uno puede verlos absolutamente reventados, y eso conlleva...no sé si un trabajo de menos calidad, pero deja de lado un trato menos directo con las personas”.

---

<sup>108</sup> Antiguamente el sistema de asistencia jurídica era llevada por estudiantes que, egresados o no, trabajan durante 6 meses de manera gratuita como requisito para obtener el título de abogado.

## ORALIDAD EN LA PRÁCTICA

---

Uno de los aspectos claves que implicó esta reforma fue el establecimiento de procedimientos orales, contradictorios y públicos para resolver los conflictos laborales. El establecimiento de lo anterior -al menos desde el punto de vista teórico-, tenía por objeto posicionar al debido proceso como el criterio orientador, junto con implementar al juicio oral de una manera que permita depurar eficientemente la información que el tribunal usará como materia prima para dictar la sentencia<sup>109</sup>. La incorporación de estos conceptos a la reforma o modernización de los procedimientos civiles, junto con su implementación, no han sido lo suficientemente asentados la región, por lo que es importante dar cuenta de lo que sucede en la práctica y así poder extraer algunas experiencias que puedan resultar de utilidad.

Un primer hallazgo en relación a este tema, es que la oralidad está siendo utilizada realmente en los debates llevados a cabo en las audiencias. Tanto en las entrevistas realizadas, como en la observación de audiencias se pudo apreciar que el debate se centra en los argumentos que dan las partes, junto con la intervención del juez para regular la discusión y realizar preguntas al respecto.

Respecto a la conciliación, por ejemplo, en las audiencias de procedimiento monitorio, donde el primer trámite es verificar que las partes han llegado o puede llegar a un acuerdo, el debate entre las partes y la intervención del juez de forma oral es esencial para llevarlo a cabo. Se denota un rol importante del juez en la comentarles a la partes los pro y los contra de ir a juicio, y le da la palabra a las partes para que estas manifiesten sus prerrogativas para poder lograr algún tipo de acuerdo.

Otro punto son las sentencias dictadas de manera oral. La ley laboral le otorga al juez la opción de pronunciar el fallo al término de la audiencia de juicio o dentro de un plazo de 15 días, caso en el que deben citar a las partes para oír la sentencia<sup>110</sup>.

En la práctica, aquellas sentencias dictadas oralmente son las que provienen de un acuerdo entre las partes. En este sentido, en varias audiencias observadas del procedimiento monitorio, incluso preparatorias de juicio oral, si las partes llegaban a un acuerdo el juez las dictaba de manera oral estableciendo el contenido del acuerdo, quedando por supuesto el registro de audio al respecto. Esto se pudo apreciar en la observación de audiencias como en las entrevistas con los jueces.

Ahora respecto a las sentencias que acogen finalmente la solicitud de alguna parte, la opinión generalizada de los jueces entrevistados, es que esto ocurre solo y de manera excepcional en el procedimiento monitorio a través de un formato escrito que van repitiendo con la información de la causa particular, no así en los demás procedimientos.

En la defensoría señalaron que: “en la práctica se toma la audiencia y el juez lo tiene suficientemente claro, y tiene tiempo porque viene la otra audiencia, puede fallar inmediatamente o te cita a las 3 de la tarde a la lectura de fallo, en procedimiento monitorio”. Agregan que respecto al procedimiento de aplicación general u ordinario “teniendo la audiencia de juicio se tiene la fecha de lectura de fallo”. En general los defensores no lo ven como un problema que no se dicten las sentencias oralmente de forma inmediata: “los casos

---

<sup>109</sup> Véase Mauricio Duce, Cristián Riego y Felipe Marín. Op.Cit. p. 16.

<sup>110</sup> Artículo 457, Código del Trabajo.

judiciales no son en blanco y negro, hay un arcoíris de matices entre cada uno, de tal modo que los jueces deben asentar sus conclusiones y establecer la razonabilidad de los que están dirimiendo. Para ello necesitan un tiempo, y el tiempo es: se pone término a la audiencia, se hace un receso... luego se cita a las partes a lectura de fallo, lo cual parece prudente, muy prudente”.

Un abogado particular señala que se dictan oralmente “...sólo las monitorias, y algunas...muy esporádicas. En general se toman los 15 días. Esto es bueno y malo: Por un lado, tienen tiempo para que puedan fundamentar bien. Pero por otro, se pierde mucha información de la intermediación después de tanto tiempo”. Agrega que “...tienen un plazo de 15 días para dictar sentencia, que en su mayoría los jueces no cumplen”.

Respecto a otros casos, en una audiencia preparatoria observada el juez dictó sentencia de manera oral utilizando una facultad que le otorga el Código del Trabajo para los casos en que el demandado se encuentra en rebeldía.

En conclusión, salvo cuando hay acuerdos, en algunas audiencias del procedimiento monitorio y en otros casos excepcionales, la regla general es que las sentencias no son dictadas oralmente de manera inmediata al concluir la audiencia.

Como lo indica una jueza: “Las sentencias no se dictan en audiencia, salvo en el proceso monitorio. Se tiene un plazo de quince o diez días (según el tipo de causa) para dictar sentencia de forma escrita. A veces se logra fallar en preparatoria, cuando carecen pruebas suficientes o cuando el caso es sencillo, pero generalmente no se suele dictar sentencia oral”. Otra jueza aporta respecto a las audiencias preparatorias que: “En algunos casos, como lo dispone el 453 número 1 inciso penúltimo (Código del Trabajo), en el caso en que el demandado al no contestar la demanda se le declara en el rebeldía, el juez puede dar por probados los hechos que se señalan en la demanda y dictar sentencia”. Respecto a la audiencia de juicio, claramente señalan por el volumen de información y por la dificultad jurídica de los casos, suelen utilizar los 15 días que la ley les brinda para dictar sentencia.

En cuanto al debate en las audiencias preparatorias, donde principalmente se discute la incorporación de los medios probatorios, también se suscita una discusión oral. En general, la dinámica es que la parte demandada ofrece sus medios probatorios (debido a que posee la carga de la prueba) y luego la demandante. Estos ofrecimientos se dan de manera oral al juez, dándole a cada parte la posibilidad de hacerlo.

A continuación, abre debate para solicitar la exclusión de alguna evidencia. De las audiencias que se pudo observar, en general las partes no pedían exclusión; sólo en algunas pocas se hizo. Por ejemplo, en un caso el demandado solicitó la exclusión de varios testigos debido a que eran muchos para probar un hecho, alegando la “impertinencia”. El juez accedió por dicha causal a ello. En otro caso, se solicitó la exclusión de un teléfono celular donde constaba el audio de una conversación que había tenido el empleador con su trabajador, debido a que había sido obtenido sin el consentimiento del primero, y eso vulneraba el derecho a la privacidad. Debido a que requería mayores antecedentes, se dejó la decisión para la sentencia definitiva y los hechos debían ser sometidos a prueba.

Las audiencias orales permiten la intermediación del juez con las partes y la evidencia. La mayoría de los entrevistados señaló lo valioso que es para el juez el hecho de tener cara a cara

la evidencia. Es decir, se valora de forma muy positiva la posibilidad del juez de tener a las partes para preguntar y debatir, así como también escuchar directamente a los testigos que presentan sus declaraciones. Como señaló un ministro de Corte: “En los conflictos laborales no es tan jurídica la cosa, como son cuestiones que tienen que ver con la vida laboral, es muy importante que el juez tenga este contacto”.

---

## INCORPORACIÓN DE PRUEBA TESTIMONIAL Y DOCUMENTAL, LÓGICA DEL EXPEDIENTE

---

En cuanto a la dinámica del juicio oral, el juicio comienza con un pequeño alegato de las partes, que de acuerdo a la observación que se hizo, es realmente hecha oralmente. A continuación, se inicia la rendición de las pruebas decretadas por el tribunal, por regla general comenzando por aquellas ofrecidas por el demandante y luego con la del demandado<sup>111</sup>. El orden de recepción de las pruebas es documental, confesional, testimonial y luego los otros medios ofrecidos<sup>112</sup>, el cual puede ser modificado por el tribunal por causa justificada.

En relación a la prueba testimonial cabe importancia destacar la dinámica que se da en la práctica. En primer lugar, de acuerdo a lo que se pudo apreciar de las entrevistas, en la generación de información en el juicio son las partes las que tienen principalmente la iniciativa, interviniendo el juez cuando él considera que se amerita por no haber quedado claro algún punto relevante.

En relación a la dinámica de interrogación, una juez nos comentó que hay 3 estilos: “*El juez comienza realizando las preguntas y luego las partes; las partes realizan las preguntas y luego el juez; o, el juez sólo realiza preguntas, en la medida que no le queda claro algo*”. Otros entrevistados señalan que se trata de un sistema “mixto”, donde la intervención de ambos se va alternando.

Un abogado nos comenta que: “cuando se trata de prueba viva, testigos o peritos que comparecen al juicio, se respeta que primero pregunta todo la parte que lo presenta, luego se deja hacer un contraexamen a la contraparte, y luego el juez pregunta”.

De acuerdo a lo que se pudo observar en las audiencias a las que se asistió, las preguntas de los jueces fueron bastante recurrentes, muchas veces más que las partes y caracterizadas por ser de tipo sugestivas<sup>113</sup>. En una audiencia se realizaron 14 preguntas a un testigo y 3 a otro. Consultados ante la iniciativa de realizar preguntas a los testigos, un juez nos comentó que “*el juez tiene facultad probatoria por lo que puede preguntar sobre cualquier cosa. Además, el trabajador es un sujeto vulnerable, no tiene igualdad de armas frente a un empleador, por lo que es del interés estatal protegerlo e investigar*”. Esto es muy trascendental, porque se aprecia que los jueces tienen la concepción de que juegan un rol muy importante en la producción de la prueba, motivados por la protección que deben ejercer en favor del trabajador. Llega a tal punto visión en el juicio, que en audiencias previas -especialmente la preparatoria- el juez

---

<sup>111</sup> Artículo 454 N° 1, Código del Trabajo.

<sup>112</sup> Artículo 454 N° 2, Código del Trabajo.

<sup>113</sup> Las preguntas sugestivas “Son aquellas que incorporan su propia respuesta. Es decir, la respuesta a ella está contenida en la propia formulación de la pregunta. Son, pues, las preguntas más cerradas de todas, ya que solo permiten al testigo confirmar o negar su contenido”. Andrés Baytelman y Mauricio Duce. Litigación Penal, Juicio Oral y Prueba, Ediciones Universidad Diego Portales, 2004, p. 137.

puede ordenar de oficio la producción de determinados medios probatorios en favor del trabajador para lograr un equilibrio procesal con el empleador. De todas maneras, algunos jueces nos comentaron que a pesar de esto, debe mantenerse la imparcialidad como garantía del debido proceso; específicamente, nos comentaron que: “Sin embargo siempre debe mantenerse la bilateralidad”.

Consultado un abogado privado al respecto, nos comenta que otro de los motivos por los cuales los jueces preguntan bastante, es que los abogados de las partes no suelen agotar todos los temas por la falta de experticia y técnica de litigación. Producto de ello, en general el juez va a preguntar, a veces para aclarar cosas y otras para profundizar otras.

De manera general, lo que se pudo apreciar en la observación de audiencias y contrastándolas con ciertas percepciones de las entrevistas, es que hay una concepción errada acerca de lo que debe consistir un juicio oral; no sólo desde el punto de vista más valórico, como eje central de un proceso, sino también de la utilidad como metodología para producir información de calidad. En ese sentido, se pudo apreciar que la dinámica de las audiencias aún siguen en la lógica del expediente: para los intervinientes el juicio oral corresponde a un trámite más para que declaren los testigos y se entreguen materialmente las evidencias para que el juez falle, por lo que este último se encarga de que en dicha audiencia esté toda la información para luego en despacho elabore su decisión.

Un abogado nos comenta respecto a la concepción actual que existe de la audiencia de juicio: “si uno ve la reforma procesal laboral, la audiencia preparatoria y de juicio están resueltas en dos artículos más o menos... pero dos artículos más o menos y punto, las reglas de la prueba están tratadas muy pobremente. Todo el desafío cultural que significaba cambiar las reglas, implicaba reglas explícitas y mejor tratadas... Mi impresión es que muchos jueces todavía creen que esto se trata de un comparendo, pero que presiden en lugar del actuario y ellos después leer el expediente...pero la lógica sigue siendo muy similar”.

Este mismo entrevista coloca como ejemplo una audiencia a la que asistió, donde el abogado contraexaminaba a un testigo haciéndole varias preguntas para especificar un hecho de su relato. A pesar de que ella intentaba explicarse el abogado insistía en el punto porque parecía no aclarar lo que él buscaba. Frente a esto, la testigo preguntó si en lugar de explicarle con palabras que lo hiciera, podía mostrarle con gestos porque no sabía cómo explicar con palabras. El abogado, por sentido común le dice que sí pero la jueza la paró y le dijo “...oiga, no se da cuenta que acá no hay cámaras, y que lo que usted va hacer no va a quedar registrado... no, explíquelo con palabras al micrófono” Entonces, de acuerdo al entrevistado, “...ocurre que el juez entiende que su rol es preparar el registro para la Corte... no sería a ella a quién deben convencer, sino que ella es casi como un ministro de fe del registro... de que lo que sucedió en la audiencia... de manera que la Corte tenga todos los antecedentes para poder fallar. Eso es el mundo al revés, es todo lo contrario a lo que una reforma de audiencias orales pretende”.

Esto se relaciona con la dinámica en la incorporación de prueba documental, con la lectura de documentos y la incorporación en general de evidencia material al juicio. Lo que se pudo observar en las audiencias y las entrevistas realizadas, es que la tendencia casi general es que los documentos no se incorporan a través de los testigos, sino que simplemente se hace lectura de ello. Como nos comenta un juez: “En el juicio se incorpora siempre la prueba documental; lo que se hace, es que se individualiza el documento para que el juez lo analice luego al fallar”.



La dinámica es que el juez le da la palabra a la parte para que presente su prueba (que fue determinada en audiencia previa), y ésta anuncia que va a presentar un determinado documento; luego de ello, si la otra parte no tiene alguna objeción (por ejemplo, que no corresponda al documento que anunció), simplemente se lee y el juez lo tiene por incorporado. Incluso, en algunos casos en que los documentos son muy extensos, la parte que los incorpora sólo identifica el documento y explica de qué se trata. Por ejemplo, cuando se trata de documentos donde constan los registros de asistencia de los trabajadores, que algunas veces son cientos de páginas (especialmente, en juicios con asuntos sindicales), se anuncia que se incorporarán sin previa alusión detallada de su contenido. Lo anterior es asumido por los jueces entrevistados, en cuanto que se individualiza el documento y se tiene por incorporado (por ejemplo, un determinado contrato).

A pesar de ser necesario, los documentos no son incorporados mediante testigos, incluso cuando en ellos se contiene prueba fundamental que debiera ser debatida en audiencia, con el objeto de generar una mejor calidad de información a través de la contradictoriedad de las partes. La incorporación por la mera identificación del documento, si bien permite ahorrar la duración de los juicios y, en general, recursos, genera una serie de inconvenientes: la generación de la información con la cual el juez debe tomar la decisión no se hace en el mismo juicio, que es una de las principales metas que busca el juicio oral, sino lo que finalmente sucede es que la incorporación de documentos es una conducta mecanizada para que más tarde, en su despacho, el juez lo interprete y lo considere a la hora de tomar su decisión. En consecuencia, el juicio oral se convierte en un mero trámite para que el juez adquiera los antecedentes que luego utilizará, lo que se ve agravado por la facultad del juez de no decidir en la misma audiencia.

El juicio oral es el lugar donde debe producirse la información para luego fallar, y no en otro lugar, en virtud de los principios de inmediación y contradictoriedad. Para ello, la forma mediante la cual se incorpore la prueba documental debe tener objetivo que las partes en la misma audiencia generen la mayor cantidad de información posible, y por ende, la contradictoriedad incentive a la partes a sacarle el mayor provecho a la evidencias disponibles. La situación en la práctica se puede deber a carencias en destrezas de litigación y en la conceptualización de lo que es un juicio oral; pero también se debe que el juez no tiene la obligación de formarse una convicción acerca del caso en el mismo juicio, ante lo cual no hay ningún incentivo para que la audiencia sea el lugar donde realmente donde se explote las virtudes y defecto de la evidencia.

Esto no significa que todos los documentos o aquellos extensos tengan que ser incorporados a través de un testigo. Por ejemplo, un certificado de nacimiento en general no tendrá mucha utilidad para la teoría del caso de alguna parte, por lo que no habría inconvenientes en que sólo se nombre. Pero si se trata de las actas de asistencia del trabajador en un juicio donde se discute si cumplió el régimen de horario, parece necesario desde el punto de vista de la calidad de información para tomar decisiones que de alguna forma de incorpore el contenido. Por supuesto si es muy extenso se debería intentar introducir la información relevante de cada documento que sirva para la teoría del caso de cada una de las partes. Por ejemplo, como opina una jueza: *“Cuando se trata de documentos muy extensos, se incorpora al juicio y se le dice a la parte que lo presenta que no es necesario leer todo el documento y que lea sólo lo relevante.”*

Esto se agrava mucho más, cuando en los documentos constan declaraciones de testigos que no van a poder ser contraexaminados por la contraparte, por ejemplo, en los informes que

incorpora la Inspección del Trabajo en sus fiscalizaciones. Un abogado nos comenta que: “En las reglas de prueba como no tienen ninguna claridad explícita y fuerte, se sigue la lógica del expediente, por lo que todas las declaraciones previas de cualquier tipo se incorporan como prueba documental. Entonces muchas veces una prueba que debería haber sido una prueba testimonial potente, que no está ahí, y por ello el juez la valora como quiere ya que no pudo ser examinada o contraexaminada...es un campo abierto. Ahí hay un fraude de etiquetas”. Ejemplifica diciendo que “la fiscalizaciones de la Inspección del Trabajo que hace una especie de expediente con declaraciones testigos y otras cosas, entran todas como documento y esos testigos no van a declarar al juicio. O la investigaciones de la Mutual de Seguridad o el encargado de la seguridad de la empresa, que hace un pequeño expediente con su opinión de cuál fue la causa del accidente, se incorpora como documento y no como testigo. Hay algunos abogados y jueces que lo aceptan: citan al testigo y presentan al documento, y en el juicio su declaración se trata de ratificar lo que dijo. Es lo mismo, el testigo no declara, sólo dice que es su firma y que dijo eso. También los partes policiales, los peritajes también”.

Sumado a lo anterior, y que fue algo que se observó en una audiencia, se debe tener cautela en la admisión de información proveniente de actuaciones anteriores. Específicamente, se apreció en una audiencia que ante la discusión sobre si en la audiencia preparatoria se le había solicitado al empleador (demandado) la entrega de un determinado documento para el juicio, el juez decidió escuchar el audio de dicha audiencia donde se debatió de esto. El problema de esto, es que se incorpora información discutida anteriormente, sin la posibilidad de controvertir y de apreciar directamente la prueba, atentando contra el principio de inmediación y contradictoriedad. De todas manera, hay algunos jueces que entienden esta situación; como nos señaló una juez, en un caso se quiso escuchar el audio de una audiencia en los juzgados penales, y ella no lo admitió debido a que se atentaba contra estos principios al no poder las partes interrogar lo que el testigo había dicho, junto con que el juez no pudo apreciar.

Pero todos estos problemas son muy importantes de constatar y entender, debido a que la dinámica del juicio busca que esta herramienta se ocupe efectivamente para poder tomar decisiones. Un entrevistado nos comenta al respecto que: “La impresión que da al leer los fallos luego de haber litigado, uno en el juicio no pudo haber hecho nada y que no se toma en cuenta lo que pasó en juicio... sí las pruebas que se produjo...pero ni la teoría del caso de las partes... el juez tiene su propia teoría del caso y en el fallo saca su propia versión de los hechos. Por lo tanto, los alegatos de clausura, que es el momento en que se ofrece sentencia a partir de lo que pasó en el juicio, no importan nada... importan tan poco, que el tiempo de los alegatos va desde 3 minutos a 5. Se entiende que es un trámite, y que no sirve de nada, por ello se hace lo más rápido posible”. Consultado por las causas de esto, señala que “hay una mezcla de dos cosas: la concepción del rol del juez en el juicio y lo que necesita para dictar sentencia es errónea, y al mismo tiempo porque las partes no está lo suficientemente preparadas para hacer algo que valga la pena”.

---

## PREPARACIÓN DE LOS LITIGANTES

---

No sólo es relevante el establecimiento de procedimientos orales, sino también que los operadores sepan cómo desenvolverse efectivamente en éstas. Como nos comenta una jueza: “Los abogados bien preparados permiten un buen funcionamiento del sistema”. Pero también resulta relevante para las pretensiones de las partes, ya que no basta con conocer el derecho

sustantivo sino que debe conocerse las destrezas para poner dichos conocimientos en la dinámica de las audiencias orales.

Consultados los jueces al respecto, estos están en general de acuerdo que el nivel de los litigantes actualmente ha mejorado; al comienzo se notaba que no estaban acostumbrados a un sistema oral para debatir y en general, con las destrezas de litigación. A la hora de analizar a los litigantes, suelen diferenciar a los privados de aquellos de la Oficina de la Defensa Laboral.

Los entrevistados señalan que los abogados Oficina de Defensa Laboral siempre han tenido un buen nivel al ser capacitados en la materia. Respecto a los abogados privados se centran principalmente los problemas. La falta de capacitación y del conocimiento del sistema son los principales inconvenientes. Algunos jueces sostienen que muchas veces “Cuando llega un abogado de otra área se nota de inmediato, porque no conoce el sistema”. Otros opinan que “frecuentemente se da una confusión entre el funcionamiento en área penal y el en área laboral”. Además, opinan que: “Algunos han hecho diplomados y se nota en audiencias. Otros no han hecho nada y provoca problemas, ya que hay que explicarles lo que deben hacer y eso demora la audiencias”.

Un abogado nos comenta que: *“muchas veces no es que pierdan porque el juez fue neutral y no imparcial, sino porque prácticamente los abogados no saben cómo presentar las pruebas y problemas de litigación...”*.

Un abogado particular nos comenta que en los casos que los trabajadores no son representados por la defensoría pública y tampoco por estudios más grandes, se nota realmente la falta de capacitación en algunos abogados, los cuales quedan evidencia gracias a la incorporación de un sistema por audiencias. Este mismo, señala que es problemático para cierto grupo de clientes, quienes superan el monto máximo para concurrir a la defensoría pública pero tampoco pueden optar por grandes estudios.

---

## PUBLICIDAD EN LAS AUDIENCIAS

---

Como sabemos, la publicidad es una garantía que poseen todos los ciudadanos para que los procesos donde se discuten determinados asuntos sean de acceso al público, concretizándose por ejemplo, en el acceso a solicitar información sobre las causas y en especial, a las audiencias que se lleven a cabo. También la publicidad funciona como un valor importante que todo sistema judicial debe asegurar: la confianza que genera en la sociedad de que los asuntos se están resolviendo transparentemente y que todas personas puede acceder a la forma en que se toman las decisiones.

La importancia de la publicidad no solo dice relación con la posibilidad de acceder a las salas de audiencia, sino que lo relevante es que todo el debate en virtud del cual se toma una decisión judicial tenga un carácter público. Para ello, será fundamental que el registro de todo lo ocurrido en la audiencia tenga un carácter accesible, por ejemplo, mediante el uso de grabaciones en audio o video.

Al respecto, en las entrevistas realizadas en el marco de esta investigación, se ha dado cuenta de una práctica, al parecer constante, de parte de los jueces de realizar el debate de la conciliación fuera del audio. Un abogado nos comenta que: “...parte del problema es que la

conciliación queda fuera de audio... entonces el llamado formal a conciliación queda en el audio... pero todo el debate en que el juez presiona y dice cuánto va a fallar y cuánto va a dar y que no va a dar más de eso... para presionar al trabajador en ese sentido, se da fuera de audio". De manera muy similar, otro abogado privado nos señala que: "más que un tema coercitivo, la mala praxis es que como saben que están siendo inhabilitados y lo están grabando, cortan el audio...hay varios que cortan el audio y comienzan hacer un acto de presión... lisa y llanamente dicen te voy a condenar...". Desde la Asociación de Abogados Laborales comentan esto mismo señalando que: "en la audiencia (de juicio) repiten el trámite de conciliación, sin audio lo que agrava la falta... y empiezan a presionar... oiga yo he fallado reiteradamente en contra de lo que usted sostiene así que si no arregla acá va a perder el juicio y hasta lo voy a condenar con pagar las costas...ese juez está inhabilitado... el abogado debe pedirle inmediatamente que se inhabilite".

Esto ha conllevado, como comenta un abogado privado, a tener que grabar por propios medios toda la audiencia para dejar registrado el accionar de algunos jueces: "muchos jueces no cuentan con la tecnología y que lo celulares todo graban... esa es otra práctica que han tenido que adoptar los abogados en las audiencias". Expone que más que presión en la misma audiencia: "se ha generado una instancia de presión ilegítima (por estar fuera de audio) no solamente los abogados, sino también a los clientes". Lo que sí, agrega el entrevistado, es que "...no son todos, son algunos. Otros si utilizan las medidas de mediación en forma increíble... se lograr bajar las pretensiones de las partes y todas esas cosas". También, desde la Asociación de Abogados Laborales, exponen que: "por costumbre le decimos al juez: señor prenda el audio...si no prende el audio mi parte no abre la boca. La ley dice que tiene que ser audio así que usted no puede hacer nada sin audio"<sup>114</sup>. Esto también pudimos apreciarlo en la observación de audiencias, específicamente, en una audiencia donde el debate se realizó sin audio, prendiéndose este último sólo para realizar formalmente la conciliación para dejar el registro.

El tema constatado es bastante crítico. Especialmente, porque el audio mantiene el registro íntegro de lo que acontece en la audiencia y, por tanto, es el mecanismo que permite tanto las partes como a la comunidad en su conjunto ejercer un control. En ese entendido, las partes no poseen registro de eventuales arbitrariedades o errores que se cometan en la audiencia por lo que las posibilidades de reclamar ante ello se ven prácticamente imposibilitadas. Mantener la dinámica de la audiencia fuera de audio, en general, tiende a tener por objetivo institucionalizar ciertas prácticas y evitar que sean conocidas principalmente por las partes, la ciudadanía y los tribunales superiores que ejercen un control recursivo.

En el contexto de las conciliaciones, sobre todo como se verá más adelante, donde hay percepciones de que hay una práctica de "forzar" a las partes a las conciliaciones, resulta imprescindible conocer la manera en que se están llevando a cabo los acuerdos, así como también cualquier decisión en general que se tome en una audiencia. Los jueces deben comprender la importancia de esto último y evitar este tipo de conductas, ya que como señala Duce, Riego y Marín "la exigencia de publicidad del juicio se encuentra recogida explícitamente en normas internacionales tales como el artículo 8.1 de la Convención Americana y el 14.1 del Pacto. La publicidad significa que las actuaciones del juicio deben realizarse a "puertas abiertas", es decir, que cualquier persona debe poder ingresar a la sala de audiencias

---

<sup>114</sup> Cabe destacar que la negociación fuera de audio también genera que la duración de las audiencias se vean alterada, ya que sólo se constata la ratificación del juez en la audiencia pero no la negociación.

y observar qué es lo que ocurre en ella. En este sentido, la publicidad es un mecanismo de control ciudadano, pero también de las partes para fiscalizar el adecuado comportamiento de los jueces, el ejercicio idóneo del derecho de defensa y que los juicios se desarrollen de conformidad a lo que la ley señala”<sup>115</sup>.

Pero al mismo tiempo, la publicidad no sólo se erige como una garantía individual sino también como un interés que aspira el sistema de justicia. Anteriormente, los sistemas escritos se caracterizaban por tomar decisiones de manera secreta, sin que las partes o la comunidad tuvieran conocimiento de lo que sucedía en los despachos judiciales. Por ello, la publicidad de la audiencia busca generar en la comunidad confianza de que la administración de la justicia se imparte de manera transparente. Lo que sucede actualmente al no dejar registro de audio, es que comienzan a generarse percepciones de que las decisiones se están tomando de manera secreta y que no quiere que nadie tenga acceso a ello, y en consecuencia, se afecta considerablemente la legitimidad del sistema de justicia.

Ahora, respecto al acceso de los ciudadanos a las audiencias, los jueces entrevistados concordaron con que se da libre acceso a que cualquier persona ingrese a las salas de audiencias. Incluso, consultados si es que habían sido testigos de que los administradores o funcionarios del tribunal pudiesen haber puesto restricciones al acceso, ellos nos comentaron que en ningún caso, ya que la política es de “puerta abiertas”. Por ejemplo, un juez nos señaló que: “No hay ninguna prohibición de acceso a audiencias pero se cierran materialmente las puertas para mayor concentración”. Otro nos señaló que: “Hay acceso a la información sin problema”.

Lo que sí es importante destacar, es que consultados ante la posibilidad de limitar el acceso a las salas de audiencia, nos señalaron que teóricamente pueden existir motivos. Por ejemplo, una jueza nos señaló que: “No se prohíbe el acceso a audiencias. Sin embargo esto se cuestiona en el supuesto de una acción de tutela de derechos fundamentales, si el juicio público pudiera vulnerar el respeto de la vida privada y a la intimidad”. En el mismo sentido una jueza señala que: “Podría pensarse en limitaciones antes casos de acoso sexual o laboral”. Otra juez nos comenta que: “El público que molesta pudo excepcionalmente ser echado de la sala”. Ahora, respecto si en la práctica han tenido inconvenientes, en general no se han suscitado, salvo una jueza que nos comentó que “Algunas veces ha tocado llamar a los guardias porque alguna persona del público se pone un poco alterada, pero nada más”.

Más allá de lo anterior, es importante comentar dos cosas: la primera, es que algunos jueces nos dijeron que en algunas ocasiones el personal administrativo pregunta si es que van admitir público, lo que ellos siempre contestan que no hay ningún inconveniente. Claramente la actitud de los jueces es la correcta, y por ende, no debería haber cuestionamientos por parte del personal administrativo; se debiera partir siempre de la base que el público es admitido, y sólo deberán intervenir cuando el juez lo establezca justificadamente. La segunda, es que en la observación de audiencia pudimos apreciar que siempre había disposición y libertad de ingresar a las salas de audiencias, incluso de poder moverse en audiencias que ya habían comenzado. De todas maneras, cabe constatar que en la espera del comienzo de una audiencia afuera de las salas en la que estaban muchos periodistas y camarógrafos (se trataba de un caso mediatizado), se aproximó un guardia exigiéndoles a los camarógrafos que dejaran de grabar e invitándolos a salir del tribunal. Los camarógrafos se negaron a salir esgrimiendo que

---

<sup>115</sup> Mauricio Duce, Cristián Riego y Felipe Marín. Op.Cit. p. 36.

tenían todo el derecho a tomar imágenes. Estos luego pudieron entrar sin problemas a la sala de audiencia y tomar sus imágenes. Pero de todos modos, es importante que la política de publicidad de las audiencias no sólo deban ejecutarlas los jueces sino también todos los funcionarios del tribunal, incluido aquellos encargados de la seguridad.

Por último, es importante constatar que el cambio a un sistema audiencias orales y públicas si ha generado una mayor confianza en la forma en que se están tomando las decisiones en tribunales de parte de los trabajadores. El presidente de un sindicato nos dijo que: “es diferente que una persona esté al frente, y que nosotros estemos en estrado acá, un estrado allá, nos da un sentido de igualdad...hay transparencia porque los testimonios se dan en público, por lo tanto nosotros escuchamos lo que declara y nadie nos puede venir a decir que no se dijo”.

Desde la defensoría nos comentaron que: “Los trabajadores han tomado conciencia de que hay una defensa profesionalizada y un contacto cara a cara con el juez, y eso marca una diferencia abismante con el proceso anterior”.

Incluso un abogado particular nos señala que: “en general está muy llanos a permitir que entren personas a conocer de qué trata el sistema, y si quieren aprender etc.”, y nos ejemplifica en casos en que ha ingresado con egresados no titulados pero que se encuentran en entrenamiento, a lo que en general los jueces acceden. En la observación de audiencias también pudimos apreciar dicha conducta, cuando un abogado le consultó al juez si un estudiante de otro país próximo a convertirse abogado podía sentarse a su lado, el juez lo autorizó sin problema.

Por último, ha ocurrido que en la agenda de causas semanal no aparecía con el juez que las iba a conocer, lo que generaba ciertas suspicacias por parte de los abogados. En ese sentido, en conversaciones con los ministros de la Corte de Apelaciones que están a cargo de la supervisión de los juzgados laborales se llegó al acuerdo de publicar los jueces que conocería las causas de manera de generar mayor transparencia.

## UTILIZACIÓN DE LA CONCILIACIÓN: MEDIO AUTOCOMPOSITIVO O MECANISMOS DE DESCONGESTIÓN

---

En el sistema anterior, existía una instancia procesal donde se debía celebrar la conciliación. Como solía ocurrir en los sistemas escritos previos al movimiento de reforma, esta “audiencia” era celebrada no por el juez sino que por un funcionario judicial llamado “actuuario”. Esa instancia, era simplemente un trámite formal donde la intervención del funcionario no tenía por objeto acercar a las partes y lograr algún acuerdo en estricto rigor, sino simplemente cumplir sagradamente con el acto procedimental.

Con la reforma se buscó modificar esta situación. Para ello, se estableció, desde el punto de vista normativo, el mandato de realizar efectivamente una instancia de conciliación, asignándole al juez una labor proactiva al intentar acercar las pretensiones de las partes y lograr un acuerdo. Ahora, la conciliación debe ser llevada a cabo en la audiencia preparatoria luego de concluida la etapa de discusión entre las partes, debiendo el juez proponerles las bases para un posible acuerdo, sin que las opiniones que emita al efecto sean causal de inhabilitación<sup>116</sup>.

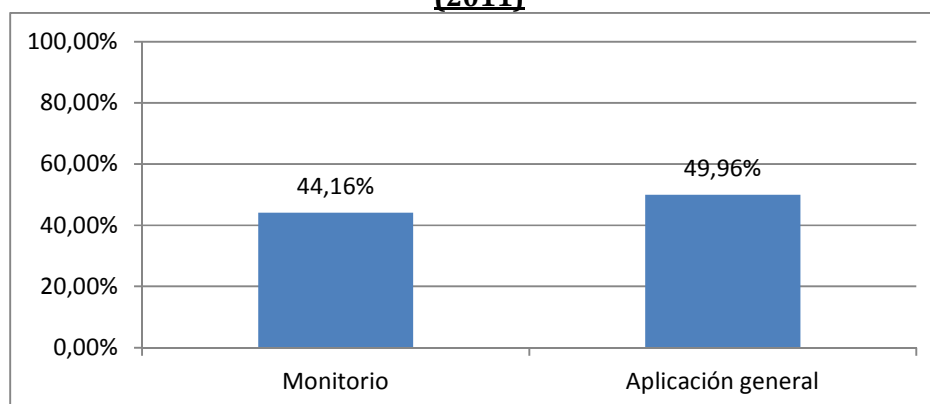
Como señala un abogado particular: “...ahora realmente se da un acto de conciliación... de acercar los intereses de las partes... cuando la otra parte no está de acuerdo con los 400 mil pesos que pide, el juez le dice que le explique por qué está pidiendo eso... antes había un actuuario que con suerte había terminado derecho, te miraba y preguntaba si había posibilidad de acuerdo y se iba”. Respecto a la habilidades para conciliar, un abogado privado nos indica que: “hay de todo, pero en general tienen buenos argumentos para convencer lo que está favoreciendo a cada parte... en general eso funciona bien”.

La conciliación actualmente es el tipo de término con mayor relevancia, tanto a nivel del procedimiento monitorio como en el de aplicación general. Si revisamos las estadísticas ilustradas en el gráfico 11, más de un 40% de los términos aplicados en ambos procedimientos fueron por conciliación; es decir, la mayoría de las formas de terminar una causa en tribunales se logró por un acuerdo entre las partes. Esto, no sólo implica que un porcentaje importante de los trabajadores pudieron acceder algún tipo de prestación y en un menor tiempo (desde a la demanda a la audiencia, hay cerca de un mes), sino también desde un punto de vista de la gestión del flujo de causas, implica una herramienta muy útil para disminuir el número de casos, de los tiempos de tramitación, y al final de cuenta, poder manejar la carga de trabajo de mejor manera.

---

<sup>116</sup> Artículo 453 N° 2, Código del Trabajo.

**Gráfico 11: Términos por conciliación en procedimiento monitorio y de aplicación general (2011)**



Fuente: Elaboración propia en base a información obtenida de la Corporación Administrativa del Poder Judicial

Consultados los entrevistados respecto la dinámica y con la observación de audiencias, estos señalaron prácticamente que hay dos maneras de llegar al acuerdo: una, es que el juez que se ha leído con detención la demanda y la contestación para llegar con una propuesta cuando no hay acuerdo planteado con las partes. En este caso, el juez juega un rol muy importante ya que explica a las partes, y en especial al trabajador las ventajas y desventajas de sus teorías del caso, y de los alcances jurídicos que conlleva terminar el caso por esta vía y los trámites posteriores que debe ejecutar para obtener el pago de su prestación. La segunda, es que las partes señalen que hay posibilidades de conciliación y expresan el acuerdo, que luego el juez acepta.

Si bien la ley faculta al juez para proponer una base de arreglo, y los entrevistados en general parecen tener una opción positiva respecto a la función social que tiene el juez al explicar los alcances del acuerdo a las partes, los mismos entrevistados en general vislumbran un problema en la falta de un límite claro en el ejercicio de esta facultad por parte del juez. Para muchos de los entrevistados, el rol que juegan los jueces muchas veces termina por forzar a las partes a lograr acuerdos.

El cuestionamiento anterior es un aspecto central de los métodos alternativos de resolución de conflictos; si el sistema les da la posibilidad de resolver el conflicto de una forma distinta a la tradicional, que en este caso sería con una sentencia de un tercero imparcial, debe al menos procurar que los ciudadanos puedan realmente optar a ella y no verse forzados -por cuestiones anexas a su voluntad- a tener que decidir su causa así.

En la defensoría exponen que: “no podríamos señalar que hay una práctica coercitiva general, pero si se han dado casos...y en algunos casos es grosero”. Comentan que: “incluso en un caso, la Corte de oficio estableció que los antecedentes debían pasar al pleno de la Corte para su conocimiento”.

En la Inspección del Trabajo dijeron que: “hay muchos casos en que la conciliación no favorece a nadie. Y en muchos casos el trabajador por el hecho de perder todo y no ganar nada, o de sujetarse a un juicio más largo accede a la conciliación siendo que en un juicio sus pretensiones habrían sido aceptadas sin mayor problema. Ahí hay un punto que se debe



reflexionar: ¿Es siempre la conciliación la forma de solución justa? ¿Es saludable que un porcentaje altísimos se soluciones frente a la conciliación?”.

Un dirigente sindical nos señaló que: “...nosotros hicimos una denuncia por práctica antisindical, porque a la antigua secretaria del sindicato la movieron de puesto. La inspección del Trabajo consideró que esto era motivo de una demanda y se hizo la primera audiencia donde no se llegó a acuerdo. Luego se llegó a la audiencia de juicio donde la jueza impulsó de alguna otra forma, media forzada, a un acuerdo...ella consideraba que el juicio no tenía la importancia. Ella sentía que se estaba perdiendo el tiempo en algo tan banal que era...Sr. empleador reintégrenla al puesto y ustedes quédese conforme con la solución que le estoy ofreciendo... no se iba al tema de fondo, no se iba a la práctica antisindical”.

Para un abogado entrevistado la situación va más allá: “los jueces presionan de una manera grosera para llegar a conciliación... hay una práctica coercitiva hacia el empleador y hacia el trabajador para sacar todo por conciliación. Incluso si no se llegó a conciliación por cualquier motivo en la audiencia preparatoria insisten en un llamado a conciliación extraordinaria en la audiencia de juicio. La manera en que se plantea, hace ver a los litigantes que van a molestar mucho al juez si no dicen que sí y lo obligan ir a la audiencia de juicio...”.

Desde la Asociación de Abogados Laborales nos comentan que: “existe una presión indebida para conciliar... yo creo que alguien les dijo a los jueces que había que conciliar de todas formas...hay un núcleo importante de jueces que ejercen presión y que llegan a ser en algunos casos indebido y que atentan contra el debido proceso”.

Los jueces tienen opiniones dispares al respecto. Un juez nos señala que “es una cuestión de estilos...aquellas personas que tienen en su orar general un estilos más impositivo o dictatorial suelen ser más coercitivas a la hora de llamar a las partes a conciliación o al menos las partes se sienten así”. Aclara eso sí que: “la gran mayoría de los justiciables vienen pocas veces a tribunales y ya el solo hecho de estar en la situación es complejo”. Continúa diciendo que: “hay colegas que utilizan un discurso muy categórico a la hora de hablar de las posibilidades a obtener...incluso por comentarios de pasillo me han dicho que algunos hablan de las costas, lo que me parece nocivo...eso no es un acuerdo... es un acuerdo nulo”. Otro juez nos comenta que “la tensión que se genera en el llamado a conciliación puede ser más intensa en algunos casos que otros...no queremos jueces pasivos...pero tampoco queremos al juez que comienza amenazar que usted va a perder que no me va a temblar la mano al condenarlo en costas...”. Un juez agrega que: “puede que las partes malinterpreten lo que el juez les diga...cuando uno les señala las debilidades de su demanda o contestación malentiendan esto”.

Respecto a si hay alguna diferencia o desigualdad de poderes con las partes que concurren a la conciliación, algunos como un abogado privado señalan que: “la presión se mucho más para el empleador sin lugar a dudas, pero de todas maneras hay casos en que incluso al trabajador se le presiona”. Otros señalan que: “depende absolutamente del juez que te toque... Lo que sí, es que según mi experiencia es que nunca le ha tocado un caso en que presione a favor del empleador... siempre a favor del trabajador o son más imparciales”.

Consultados los entrevistados por las causas que llevan a algunos jueces a actuar así, la mayoría coincide que sería por los recursos (económicos y de tiempo) que se podría ahorrar al terminar antes una audiencia. Señalan que “una audiencia de juicio más larga que larga que

una conciliación, donde la calidad formalmente tiene el mismo valor de sentencia... se ahorra más tiempo para el sistema, porque hay más cosas que hacer". Pero aclara que "el sistema judicial no gana nada al lograr una conciliación extraordinaria porque la audiencia ya está agendada... el único que gana es el juez que queda libre". Ahora respecto a lo que hace en ese tiempo libre, agrega que "lo que pasa de la sala de audiencia para atrás nadie tiene idea... probablemente hay una serie de factores, entre ellos, bonos por causas terminadas... terminar una causa por conciliación le permite dar tiempo para terminar otras... pero hay otras que es imposible desmentir por la falta de transparencia".

Para otros entrevistados una causa importante es la falta de capacitación en materia de conciliación: "nosotros se lo hemos dicho a la Academia Judicial...tiene que hacer talleres especiales de conciliación... hay técnicas de conciliación". Un juez nos señaló estar de acuerdo con esto: "gran parte de los problemas tienen que ver con la falta de una capacitación específica con temas de conciliación (...) está la necesidad de una capacitación, no de la manera que se tuvo en la academia judicial que era un ministro que tuviese aptitudes para la conciliación y nos explicaras tus técnicas... sino que vinieran tal vez psicólogos, tal vez otras personas con otro tipo de conocimientos".

Sin perjuicio de los jueces como un factor importante para lograr conciliaciones exitosas, también se encuentran presentes factores que el propio sistema ha generado que finalmente llevan a las partes a renunciar a sus pretensiones iniciales y lograr acuerdos: la demora en la revisión de los recursos en la Corte de Apelaciones y la ineficacia en la ejecución de las sentencias. Esto pudo ratificarse en la observación de audiencias, donde los magistrados al momento de debatir un posible acuerdo ponen en la discusión la demora en los recursos y en la posterior ejecución de lo fallado.

Respecto a la ejecución, desde la Asociación de Abogados Laborales nos comentan que: "uno de los motivos de la reforma fue la dilación, la cual desincentiva la demanda e incentiva la conciliación... a veces en términos aceptables, incluso renunciando a derechos básicos... si yo tengo un juicio de dos años, mejor arreglo ahora." Un juez nos comenta que esto no debería ser planteado por los jueces sino que más bien debería ser la parte quien lo debe manifestar a su representado. En el mismo sentido, una jueza nos comenta que: "este es un antecedente que el abogado debe tenerlo cuenta...es lamentable, no debiera ser así...el demandado debería tener miedo a la ejecución...el abogado le dice a la demandante que se puede ir a juicio, pero si ganamos 9 meses en la Corte, y luego a la vuelta, vamos a ver si vamos a poder cobrar porque la ejecución es engorrosas y está atrasada. Ante tener un crédito incobrable... es preferible que me paguen menos y tener algo cierto".

Respecto a la demora de los recursos en la defensoría comenta que: "en Santiago, la circunstancia de decirle a un trabajador que si nos presentan un recurso de nulidad aunque ganemos el 100% son aproximadamente 7 meses más, obviamente un trabajador lo piensa mucho en llegar a una conciliación". Ahora todo esto en general funciona como incentivo para los trabajadores más que al empleador. Un abogado privado nos comenta que: "la pregunta que te hacen (los empresarios) es cuánto se va a demorar para ser condenado y juntar la plata. Uno le dice 3 meses... no, no me sirven responden...si uno le dice 1 año más ahí sí le sirve". Esto es algo claro, ya que en su mayoría son los trabajadores quienes se encuentran en una posición mucho más desfavorable e incómoda que los empleadores.

## CONCLUSIONES

---

La reforma a la justicia laboral en Chile significó un cambio radical en la manera en que son resueltos los conflictos laborales. De la investigación realizada y de todas las fuentes revisadas, directas e indirectas, es posible concluir a modo general que, además de la consagración en la práctica de los principios o valores que inspiraron la reforma, se trata de un proceso exitoso en cuanto al cumplimiento de los objetivos que fueron planteados inicialmente. Sin embargo, hay algunos núcleos problemáticos que es necesario tomar en cuenta tanto para mejorar el sistema como para constituirse en experiencias valiosas y útiles en otros procesos de modernización en la región.

En primer lugar, en general se ha logrado agilizar los juicios del trabajo, siendo en este punto evidente la diferencia con el sistema anterior. De los 305 días que demoraba la primera instancia antes de la reforma, más los 237 días en apelación, y los 231.5 días que duraba el procedimiento ejecutivo laboral, hoy día el sistema es capaz de entregar respuestas en mucho menor tiempo. Así, vimos que en el procedimiento monitorio las causas suelen terminar en conciliación en aproximadamente 40 días, mediante sentencia en 50 días, y en el procedimiento de aplicación general los mismos tipos de términos suelen demorar 60 y 100 días respectivamente.

Los principales factores que han contribuido a que el procedimiento declarativo esté funcionando de manera eficiente sería el cambio de diseño en la organización, la profesionalización de la gestión, el buen manejo del sistema de agendamiento y la gran cantidad de audiencias realizadas, aun cuando en el procedimiento de aplicación general tanto las audiencias preparatoria como de juicio son agendadas levemente por sobre los tiempos dispuestos por el Código del Trabajo.

En el procedimiento monitorio, de acuerdo a la observación de audiencias y a la información recopilada al respecto, los tiempos de tramitación no van más allá de dos meses desde la interposición de la demanda. Por ejemplo, en 3 audiencias observadas, los tiempos de tramitación desde la demanda hasta obtener una sentencia definitiva fue de 1 mes y medio. Esto se produce no sólo porque el diseño del procedimiento permite tener una decisión rápida (si no hay oposición, el juez puede dictar sentencia con la presentación de la demanda si está justificada), sino también por la utilización de la conciliación como principal herramienta para resolver los casos, lo que permite evitar la realización del juicio y luego la elaboración de la demanda.

Los aspectos problemáticos en la jurisdicción objeto del estudio para el cumplimiento de este objetivo de agilizar los juicios del trabajo están dados por las situaciones actuales de la cobranza laboral y de la Corte de Apelaciones de Santiago. En la primera de ellas, de acuerdo al estudio de Sustentank citado, el procedimiento de cobranza dura en promedio 124 días, mientras que el tiempo de demora en la resolución de los recursos de nulidad sería de aproximadamente 187 días. Ambos aspectos representan problemas para los ciudadanos, quienes pueden incluso sentirse presionados por renunciar parcialmente sus pretensiones prefiriendo llegar a un acuerdo producto de estas demoras.

En segundo lugar, otro objetivo de la reforma fue brindar a los justiciables un mejor acceso a la justicia del trabajo, no sólo en cuanto a la cobertura de los tribunales sino que también en lo

relativo a la forma en que se desarrollan los actos procesales que conforman el procedimiento laboral.

En la actualidad un número importante de casos que antes no llegaban a tribunales actualmente ahora si lo están haciendo, en particular aquellas causas de pequeños montos. Para el cumplimiento de este objetivo ha sido fundamental la incorporación de un procedimiento monitorio especialmente diseñado para ser sencillo y rápido en aquellos casos que no superen determinada suma de dinero. Adicionalmente, se destaca el rol que han jugado instituciones como la Inspección del Trabajo, la Oficina de Defensa Laboral y los propios jueces de primera instancia, como elementos clave para la ampliación del acceso a la justicia.

Vimos que hoy en día no sólo es posible acudir a tribunales mediante un procedimiento monitorio, sino que también estos casos en un alto porcentaje se reciben respuestas de parte del sistema en poco tiempo, ya sea tanto mediante el uso de medios autocompositivos como la conciliación (44,16%) o a través de una sentencia judicial (29,97%).

Todos los entrevistados coinciden que hoy en día hay mayor acceso a la justicia y tutela judicial efectiva. En general, se valora el hecho de que hoy en día un trabajador puede llevar ante tribunales a su empleador y estando frente al juez, recibir una respuesta a sus demandas por la protección de sus derechos. Para ello, ha sido fundamental la labor de la Oficina de Defensa Laboral, institución encargada de prestar asistencia jurídica laboral de manera gratuita, representando en especial a trabajadores por demandas de bajos montos.

Desde otro punto de vista, se critica la falta de imparcialidad de los jueces quienes tienden a restituir la posición desmejorada del trabajador en ocasiones comprometiendo su esta garantía. De esta manera, señalan algunos entrevistados que más allá de proteger al trabajador en la aplicación de la norma sustantiva, también sucede respecto de las reglas del procedimiento. Muchos jueces consideran que más que imparciales, ellos deben ser neutrales.

Otro de los aspectos claves de la reforma fue la modernización del sistema procesal laboral mediante la incorporación de un modelo baso en audiencias orales públicas y contradictorias.

En la práctica, la oralidad es utilizada en los debates llevados a cabo en las audiencias. En general la dinámica de las audiencias se centra en los argumentos de las partes, junto con la intervención del juez para regular la discusión. Se valora positivamente la incorporación de la intermediación del juez con las partes y la evidencia.

Un aspecto problemático del diseño normativo del modelo, es la facultad que tienen los jueces para dilatar su decisión, no estando obligados legalmente a decidir finalizada la audiencia. Si bien también tienen esta facultad, salvo excepciones, los jueces suelen utilizar el período de tiempo que la ley les otorga para decidir luego en su despacho.

La facultad de no tener que resolver en audiencia, sumado a las deficiencias en la elaboración de las reglas de la prueba en materia laboral, permiten que la audiencia se convierte más en un trámite que permita completar el expediente que luego utilizará el juez para resolver, más que en un mecanismo eficiente para que el juez obtenga la información de mayor calidad posible para decidir, lo cual se refleja en varios momentos de la audiencia, y muy especialmente a la hora de la incorporación de prueba testimonial y documental.

En el primer de estos casos, sea poca preparación de las partes o por la protección del juez al trabajador, este suele extraer información del testigo preguntándole directamente al testigo, con más preguntas que las propias partes y con preguntas de carácter sugestivo. Adicionalmente, las declaraciones suelen ser realizadas para preparar el registro que se utilizará luego para resolver la causa y posteriores recursos, con escasa posibilidad de testear la calidad de la información aportada. En el mismo sentido, la prueba documental suele ser incorporada previa lectura o individualización de manera mecánica y en general sin posibilidades de las partes de examinar la información incorporada, lo que podría realizarse si fueran incorporados mediante testigos. Esto resulta especialmente problemático respecto de ciertos documentos donde constan declaraciones previas o que contiene pruebas que sería necesario contraexaminar.

En conclusión en este punto hay un aspecto importante para cumplir los principios de inmediación y contradictoriedad. En su virtud, la audiencia debe ser el espacio donde se produzca y filtre toda la información para que aquella de mejor calidad sea la que utilice el juez para su decisión, la que debe producirse en ese momento y no con posterioridad. Para ello, las reglas de la prueba, en particular la manera en que esta es incorporada es fundamental para incentivar a las partes y al juez a sacar el mayor provecho posible a las evidencias disponibles.

Para lograr audiencias semejantes es necesaria la preparación de todos los actores. En este sentido, un hallazgo importante de acuerdo a lo que señalan los entrevistado, es el bajo nivel de preparación de los litigantes. Si bien los defensores públicos son destacados bien capacitados al respecto, aquellos que vienen del mundo privado carecen muchas veces de la preparación y experiencia necesarias para litigar adecuadamente.

Pero también algo importante de destacar y presentar al debate, es la idea de establecer dinámicas de audiencias dependiendo de la complejidad del asunto. Uno de los problemas en la utilización de la oralidad, creemos, tiene que ver con que hay un grupo importante de casos que son sencillos de resolver desde el punto de vista de la controversia y la evidencia, pero que al someterlos a las reglas y lógicas el juicio oral como está regulado, tienden a complejizarse y a generar mayores problemas. En este sentido, el formato de cada audiencia puede adecuarse a la complejidad del caso. Así, si en una audiencia donde lo que se debatirá y la evidencia a presentar son más bien simples, podría asimilarse a un alegato argumentativo donde el abogado presenta los elementos centrales junto con los documentos para el juez (u otras pruebas) quien ya sabe la relación que tienen con el caso, en los casos más difíciles, donde existan diferencias fácticas relevantes o exista evidencia compleja e importante de controvertir, el formato del juicio oral más tradicional debiera aplicarse. Lo cual implica que las partes deben incorporar los documentos a través de la declaración de sus testigos (salvo aquellos que en el caso concreto no sea relevantes, pudiendo sólo leerse).

En este mismo objetivo, se destaca el respeto por la publicidad de las audiencias. En general, el cambio a un sistema por audiencias orales y públicas ha generado mayor confianza en las decisiones que emanan del sistema por parte de los trabajadores. Esta publicidad es protegida por los jueces quienes, salvo excepciones, permiten el ingreso de toda persona al lugar, debiendo cuidarse que estos estándares sean aplicados también por todos los funcionarios de los tribunales.

Finalmente, el estudio tuvo por objeto analizar la utilización de medios alternativos de resolución de conflictos en la justicia laboral. Esta, debe brindar distintas alternativas de satisfacción de las pretensiones de las partes, pero cuidando que esto no se haga en desmedro del ejercicio de los derechos de las partes, y a su vez, que permitan la concreción de un sistema efectivo, ágil y no sobre cargado.

En este sentido, la utilización de la conciliación se ha transformado en el tipo de término de mayor relevancia tanto en el procedimiento monitorio como en el de aplicación general. Ello significa que no sólo un mayor número de personar pudieron acceder a algún tipo de prestaciones de las solicitadas en su demanda, sino que también desde el punto de vista de la gestión de causas, ha implicado una herramienta muy útil para disminuir el número de casos que llegan hasta la audiencia de juicio y en general la carga de trabajo del tribunal.

Los entrevistados destacan como positivo el rol del juez en la conciliación actual y a su facultad de proponer bases de arreglo sin que ello lo inhabilite para seguir conociendo de la causa. En particular, valoran la función social que cumplen al explicar el alcance del acuerdo a las partes y las opciones que tienen dentro de la causa. Sin embargo, varios entrevistados dan cuenta también de los problemas ante la falta de una delimitación clara de estas facultades, señalando que en algunos casos hay un celo excesivo para lograr la conciliación que muchas veces termina presionando a los trabajadores a renunciar sus derechos.

Si bien esta no sería una práctica general, según lo que los mismos entrevistados señalan, hay casos graves en que se presiona por los acuerdo incluso fuera de audio y del momento adecuado que es en la audiencia preparatoria. Eso ha llevado incluso a que algunos abogados comiencen a grabar las audiencias o exigir que el audio esté encendido en todo momento. Sea por la falta de preparación de los jueces en materia de conciliación, o porque así se gana tiempo para atender otros quehaceres (como decidir causas en el despacho), esta es una situación que en general se señala como problemática.

Por último, además de la conducta de los jueces, habría algunos factores que el propio sistema ha generado para que las partes se sientan presionadas para llegar a acuerdos y que ya han sido señaladas anteriormente, como son las demoras existentes en la etapa de ejecución y en la resolución de los recursos de nulidad presentados en la Corte de Apelaciones de Santiago.

## ANEXO I: METODOLOGÍA

---

El presente estudio forma parte del proyecto de seguimiento a las reformas laborales de CEJA, el que consiste en la realización de investigaciones relativamente acotadas que están destinadas a producir reportes locales que den cuenta de los procesos de implementación de estas reformas y de su capacidad de lograr transformar prácticas concretas en aspectos específicos que de acuerdo a la experiencia de CEJA resultan clave para evaluar sus resultados.

El proyecto de investigación parte de unos supuestos de contenido o características que los sistemas de justicia laboral deben reunir y que los reportes locales deberán constatar si acaso son satisfechos en cada localidad, de acuerdo a la metodología que luego se reseñará.

Estos supuestos o características, han sido abordados fundamentalmente desde las prácticas del sistema y no a partir del puro diseño normativo. Así hemos diferenciado entre prácticas de transparencia, de respeto por los derechos de las partes, de trabajo interno de los tribunales y de coordinación interinstitucional. Dentro de estos, se privilegió investigar sobre algunos temas claves: acceso a la justicia, oralidad, gestión profesional de audiencias, ejecución y métodos alternativos de resolución de conflictos.

Para la presente investigación se ha utilizado una metodología cualitativa, con un predominio de la observación directa de los sistemas estudiados y de la obtención de la opinión de distintos actores respecto al funcionamiento del sistema reformado. Por último, se realizó una revisión documental a lo largo de toda la investigación tanto de la bibliografía existente en la materia como de aquellos datos estadísticos proporcionados por las instituciones.

### ➤ Ámbito territorial de la investigación

El estudio se focalizó en la ciudad de Santiago, y particularmente dentro de la jurisdicción de la Corte de Apelaciones de Santiago, excluyendo a los tribunales de Colina.

### ➤ Visitas y entrevistas

Parte central del estudio fue la realización de visitas a las principales instituciones intervinientes, donde en varias de ellas se llevaron a cabo marchas exploratorias. En éstas se efectuaron recorridos en compañía de un actor local que explicaba las distintas dependencias, unidades y actividades. En éstas hubo además interacción con otras personas que explicaban sus funciones y respondían dudas. Estas visitas también sirvieron para recopilar información estadística disponible.

Con motivo de esas visitas, se realizaron entrevistas semi estructuradas y anónimas a diversos actores. Estas visitas y entrevistas fueron concertadas y se realizaron entre los meses de febrero y agosto de 2012 a las siguientes instituciones:

- 1er Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
- 2do Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
- Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago
- Ilustre Corte de Apelaciones de Santiago
- Dirección del Trabajo
- Oficina de Defensa Laboral de Santiago
- Asociación de Abogados Laboralistas

En total fueron realizadas 20 entrevistas de acuerdo a pautas semi estructuradas diseñadas distintamente para cada tipo de actor que fue entrevistado, entre los que se cuentan:

- Ministros de Corte de Apelaciones de Santiago
- Jueces de Juzgados de Letras del Trabajo
- Jueces de Juzgado de Cobranza Laboral
- Abogados Dirección del Trabajo
- Abogados Oficina de Defensa Laboral de Santiago
- Abogados de la Asociación de Abogados Laboralistas
- Abogados privados
- Dirigentes sindicales

➤ Observación de audiencias

Si bien las fuentes más importantes para la información cualitativa y cuantitativa provinieron de la realización de entrevistas, visitas, y de los datos empíricos disponible, la observación de audiencias sirvió como insumo para contrastar dicha información.

Para la observación de audiencias se elaboró una pauta de observación que permitió recoger datos como fecha, tribunal, número de causa, duración, tipo de audiencia, materia, y otros aspectos de la dinámica de las audiencias observadas.

Entre los días 20 y 24 de febrero se observaron el siguiente número de audiencias:

Audiencia única procedimiento monitorio	6
Audiencia preparatoria procedimiento de aplicación general	8
Audiencia de juicio procedimiento de aplicación general	6
Total	20

➤ Revisión documental

La revisión documental de desarrolló durante toda la investigación y correspondió fundamentalmente a: fuentes normativas, artículos doctrinarios, datos publicados por el Poder Judicial de Chile y datos obtenidos de los Juzgados de Letras del Trabajo, del Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional y de la Corte de Apelaciones de Santiago. La información de las principales fuentes consultadas puede ser apreciada en la bibliografía del reporte.



## ANEXO II: BIBLIOGRAFÍA

---

- Principales textos normativos consultados:
  - Ley N°17.322
  - Ley N° 18.510
  - Ley N° 18.620
  - Ley N° 20.022
  - Ley N° 20.023
  - Ley N° 20.087
  - Código del Trabajo
- Álvaro Flores Monardes, La Reforma a la Justicia del Trabajo, en Revista de Estudios de la Justicia N° 6, año 2005.
- Andrés Baytelman y Mauricio Duce, “Evaluación de la Reforma Procesal Penal: Estado de una Reforma en Marcha, Universidad Diego Portales, Facultad de Derecho, 2003.
- Biblioteca del Congreso Nacional, Historia de la Ley 20.087, Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo, 03 de enero de 2006.
- Consuelo Gazmuri Riveros, La Justicia del Trabajo en Chile, Cuaderno de Investigación N° 21, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, 2004.
- Diario El Mercurio, 30 de Agosto de 2009.
- Excm. Corte Suprema de Chile, Rol 1340-2010, Sentencia de 28 de abril de 2010.
- José Luis Ugarte, Tutela labora de derechos fundamentales y carga de la prueba, Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Valparaíso, 2009.
- Mauricio Duce, Cristián Riego y Felipe Marín, Justicia Civil: Perspectivas para una reforma en América Latina, Centro de Estudios de Justicia de las Américas, Santiago, 2008.
- Ministerio de Justicia, Cuenta Pública 2011.
- Poder Judicial, Manual de Estudio Juzgado de Letras del Trabajo.
- Poder Judicial de Chile, Estructura y Cargos de los Tribunales del País, Juzgado de Letras del Trabajo Tamaño Mayor.
- Poder Judicial de Chile, Cuenta Pública, años 2007, 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012.
- Rafael Blanco, “La Reforma Procesal Penal. Variables Asociadas a la Planificación Técnica y Política del Cambio” en: Ministerio de Justicia, “A 10 Años de la Reforma Procesal Penal: Los Desafíos del Nuevo Sistema”, 2010.
- Sustentank, “Informe Final. Estudio de evaluación de la Reforma Procesal Laboral a un año de su implementación en todo el país”, 2011.