

LA JUSTICIA DEL TRABAJO EN CHILE;

REALIDAD Y PERSPECTIVAS



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS

CUADERNO

21

DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS

CUADERNO DE
INVESTIGACIÓN
N° 21

**LA JUSTICIA DEL TRABAJO EN CHILE;
REALIDAD Y PERSPECTIVAS**

**CONSUELO GAZMURI RIVEROS
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS
DIRECCION DEL TRABAJO**

Santiago, Chile 2004

En homenaje a la memoria del ilustre profesor don Patricio Novoa Fuenzalida

INDICE

I.-	Introducción.	pág. 4
II.-	Breve semblanza del sistema de administración de justicia en Chile.	pág. 6
III.-	La Jurisdicción del Trabajo.	pág. 9
IV.-	Perfil profesional de los jueces del trabajo y experiencia en materia laboral de los ministros de Corte de Apelaciones.	pág. 11
V.-	Ingreso anual de causas laborales y previsionales.	pág. 12
VI.-	El actual procedimiento ordinario del trabajo.	pág. 16
VII.-	Duración de los juicios del trabajo en segunda instancia, en la Corte de Apelaciones de Santiago.	pág. 21
VIII.-	El funcionamiento de la justicia del trabajo en la Región Metropolitana: resultados de una investigación empírica.	pág. 22
IX.-	Propuesta de creación de nuevos jueces y juzgados.	pág. 52
X.-	Propuesta de nueva estructura orgánica de los tribunales del trabajo y de cobranza laboral y previsional.	pág. 54
XI.-	Los procedimientos propuestos por la reforma.	pág. 58
XII.-	Conclusiones.	pág. 62

I.- INTRODUCCIÓN

La afirmación de que la justicia del trabajo adolece de graves problemas en su funcionamiento y capacidad de dar soluciones oportunas a los conflictos que se suscitan en el ámbito de las relaciones laborales y que es lenta, formalista y carente de eficacia, ha llegado a ser un lugar común. Pero se trata de un lugar común basado estrictamente en la realidad.

En efecto, más allá de las percepciones personales de los justiciables –trabajadores y empleadores- y de los demás actores del sistema, abogados, procuradores y los mismos jueces, este juicio está respaldado por datos y cifras que aparecen claramente manifestados en la investigación empírica que forma parte de este estudio y en otras realizadas en los últimos años.

Así, la sensación de la inutilidad de recurrir a la justicia, común a muchos trabajadores, de frustración frente a juicios que se eternizan o sentencias favorables que no logran cumplirse, obedece a una realidad que se arrastra desde hace mucho tiempo, agravándose año tras año.

Por cierto que esta situación no tiene que ver con la falta de interés o dedicación de los jueces, sino con otros factores, principalmente la sobrecarga de trabajo que afecta a los tribunales especializados en lo laboral y la existencia de un procedimiento inadecuado por sus características de escrituración, formalismo, desconcentración y pasividad del juez, quien solo actúa a iniciativa de parte.

A partir de esta realidad, y como parte del gran proceso de modernización del sistema de administración de justicia que han emprendido los gobiernos de la concertación, se tomó la iniciativa de reformar la justicia laboral en torno a los siguientes objetivos:

1. Aumentar la cobertura de tribunales del trabajo en el país.
2. Aumentar el número de jueces del trabajo en aquellas ciudades con mayor sobrecarga.
3. Crear tribunales especiales de cobranza laboral y previsional.
4. Dotar a ambos tipos de tribunales de una estructura orgánica que aumente la eficiencia del despacho judicial.

5. Establecer nuevos procedimientos, de tipo oral y concentrado.

Para efectos de proponer las bases de esta reforma, en junio del año 2000 el Gobierno convocó a una instancia técnica básicamente compuesta por miembros de la sociedad civil, a la que se llamó “Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional”.

Integraron este Foro, aparte de representantes de las instituciones de Gobierno involucradas – Ministerio de Justicia, Subsecretarías del Trabajo y de Previsión Social y sus servicios dependientes, entre ellos la Dirección del Trabajo- Ministros de Corte, Jueces, Académicos de prestigiosas universidades y miembros de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Asociación Gremial de Abogados Laboralistas. Es importante consignar que se contó tanto con la presencia de abogados especializados en la defensa de trabajadores, como de otros, primordialmente dedicados a patrocinar empleadores.

Este Foro funcionó por casi tres años, al cabo de los cuales entregó propuestas concretas al Ejecutivo, las que se tradujeron en tres proyectos de ley, que hoy están iniciando su tramitación en el Congreso Nacional. El primero de ellos modifica la ley 17.322 sobre cobranza previsional; el segundo aborda la parte orgánica, creando nuevos jueces y tribunales del trabajo y tribunales de cobranza; y, el tercero, establece nuevos procedimientos.

En esta coyuntura, el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo decidió realizar una investigación amplia sobre el funcionamiento de la justicia del trabajo en sus diversos aspectos, de la que da cuenta el presente informe. Se estimó, que los datos empíricos arrojados por ella, a través del análisis de una muestra de expedientes, así como otros antecedentes recopilados, serían útiles en la tramitación legislativa de las reformas planteadas.

El estudio contempla, además, un análisis de las reformas orgánicas y procedimentales propuestas, en contraposición a lo que hoy existe en tales aspectos.

Debe consignarse que este estudio, en lo que se refiere a la investigación empírica sobre el desarrollo de los procesos, se ha limitado a la Región Metropolitana y, especialmente, a Santiago y San Miguel. Por otra parte, no se ha abordado la justicia previsional, tema que excede su marco, ni la segunda instancia en los juicios laborales, salvo un somero análisis de su duración en la Corte de Apelaciones de Santiago.

Un estudio más acabado de la justicia laboral en los tribunales superiores y la necesidad de su especialización constituye una tarea indispensable, que de momento queda pendiente.

II.- BREVE SEMBLANZA DEL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN CHILE

La Constitución Política del Estado, en su artículo 73, entrega a los tribunales establecidos por ley y que forman parte del Poder Judicial, la facultad exclusiva de conocer de las causas civiles y criminales, resolverlas y hacer cumplir lo juzgado. Dado que dentro de la expresión “causas civiles” debemos entender comprendidas a las laborales, si los conflictos entre empleadores y trabajadores no logran resolverse mediante un acuerdo entre las partes, ya sea directo o a través de la instancia administrativa de conciliación, deben comparecer ante los tribunales de justicia, para obtener una decisión de autoridad.

El Poder Judicial está organizado sobre la base de una estructura jerárquica en cuya cúspide se encuentra la Corte Suprema, con sede en Santiago, y cuya función principal es la de ser un tribunal de casación. Lo componen además diecisiete Cortes de Apelaciones, distribuidas en las trece regiones del país, que constituyen los tribunales de segunda instancia ; y, cuatrocientos cincuenta juzgados de primera instancia, entre los de letras y los nuevos tribunales de garantía y juicio oral en lo penal. Estos dos últimos tipos fueron creados por la reforma procesal penal, en actual proceso de implementación . A mediados del 2005, fecha en que la reforma procesal penal entrará en vigencia en la Región Metropolitana y en que se instalarán en todo el país los nuevos juzgados de familia, existirá un total de 931 jueces de primera instancia en el país, distribuidos en 440 juzgados de distintas competencias. Cabe destacar que al año 1999 existían solo 366 jueces e igual número de juzgados.

Estas cifras permiten apreciar la magnitud cuantitativa de la modernización del sistema de administración de justicia que han emprendido los gobiernos de la Concertación, con el consiguiente aumento del gasto público en esta área tan sensible para el mantenimiento de la paz social.

La Corte Suprema tiene jurisdicción sobre todo el territorio nacional y está compuesta por veintiún ministros, los que funcionan distribuidos en cuatro salas especializadas⁴, la constitucional, la penal, la social y la civil⁵. Sin embargo, esta especialización es muy relativa, puesto que los ministros que integran cada una de ellas no necesariamente son expertos en las materias que les corresponde conocer y a que se redistribuyen en las distintas salas cada dos años.

1 Y, en este sentido, encargado de unificar la jurisprudencia, para producir seguridad jurídica y potenciar el principio de igualdad ante la ley.

2 Aunque conocen de algunas materias en primera instancia

3 A esa época cada tribunal estaba a cargo de un juez, de modo que existían también 366 tribunales de primera instancia. La nueva organización de los tribunales orales, de garantía y de familia, en cambio, contempla en la mayoría de los casos la existencia de varios jueces por tribunal.

4 Aunque para el conocimiento de algunas materias funciona en pleno

5 Integran, además, la Corte Suprema un fiscal, un secretario y un prosecretario

Los ministros son nombrados por el Presidente de la República, con acuerdo del Senado, adoptado por los dos tercios de sus miembros, de entre una nómina de cinco personas que le propone la misma Corte.

Por disposición constitucional, cinco de estos ministros deben haberse desempeñado como abogados extraños a la carrera judicial y los restantes dieciséis deben provenir de ésta. No obstante que el Código Orgánico de Tribunales no limita la composición de las quinas a los ministros y fiscales de las Cortes de Apelaciones que figuran en la categoría inmediatamente inferior históricamente sólo se han integrado con éstos.

Las Cortes de Apelaciones conocen de todo tipo de causas (generalmente en segunda instancia) y funcionan en salas de tres ministros cada una, sin ningún grado de especialización entre ellas. Las distintas Cortes del país tienen un número variable de ministros y, por ende, las más grandes tienen muchas más salas que las pequeñas. Así, la Corte de Santiago funciona en nueve salas, la de San Miguel en seis, las de Valparaíso y Concepción en cinco, y las restantes en dos e incluso en una⁷.

Los asientos de las Cortes de Apelaciones son los siguientes: Arica, Iquique, Antofagasta, Copiapó, La Serena, Santiago, San Miguel, Rancagua, Talca, Chillán, Concepción, Valdivia, Puerto Montt, Coihaique y Punta Arenas, pero sus respectivas jurisdicciones abarcan a todas las comunas del país.

Los ministros de Corte de Apelaciones son nombrados por el Presidente de la República, de entre una terna formada por la Corte Suprema y en la que sólo pueden figurar integrantes de la carrera judicial, de la misma categoría o de la inferior, que hayan postulado al concurso correspondiente.

Cabe hacer presente que los jueces de primera instancia y ministros de Cortes de Apelaciones son sometidos todos los años a un procedimiento de calificación por sus superiores jerárquicos y tienen preferencia para integrar las ternas quienes hayan obtenido calificaciones más altas, con lo que se pretende lograr que asciendan los mejores. Sin embargo, una serie de factores, como la falta de criterios objetivos y notas razonadas, tienden a distorsionar el sistema.

Tanto en la Corte Suprema como en las de Apelaciones las salas se completan muy frecuentemente, ante la falta o inhabilidad de algún ministro, con abogados integrantes. Estos son abogados ajenos a la carrera judicial, designados por el Presidente de la República de entre las ternas que para ese efecto envía la Corte Suprema. En el caso de

6 Entre otras materias conocen en primera instancia los recursos de protección y de amparo

7 Cuentan con dos salas las Cortes de Arica, Antofagasta, La Serena, Rancagua, Talca, Temuco y Valdivia y con una, las de Iquique, Copiapó, Chillán, Puerto Montt, Coihaique y Punta Arenas

las Cortes de Apelaciones, estos abogados se designan anualmente y, en el de la Suprema, cada tres años.

Esta institución ha sido fuertemente criticada, por cuanto se estima que a través de estos abogados se puede afectar la imparcialidad, dado que muchos de ellos litigan en la plaza en que se desempeñan y que, por otra parte, pudieran favorecer al Gobierno que los ha nombrado en fallos de connotación política. Sin embargo, continúa vigente⁸.

En cuanto a los juzgados de letras (excluidos los creados por la reforma procesal penal) y el tipo de competencia que les cabe, la situación del país es la siguiente: existen 58 juzgados civiles; 51 juzgados de menores; 20 juzgados del trabajo; 28 juzgados con competencia civil-laboral; 53 juzgados con competencia civil-laboral-menores; y 59 con competencia completa.⁹

Los jueces que sirven los tribunales de primera instancia son nombrados por el Presidente de la República, de entre una terna formada por las Cortes de Apelaciones respectivas y hecha sobre la base de jueces de la misma categoría o de la inferior, que postulan al concurso correspondiente.

Según una investigación encargada por el Ministerio de Justicia al Centro de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Diego Portales en el año 2001, denominada “Supuestos del Anteproyecto de Especialización y Racionalización de Tribunales”¹⁰, los jueces de competencia completa reparten su tiempo aproximadamente de la siguiente manera: un 50% se destina a lo penal; un 20% a violencia intrafamiliar; un 20% a menores y un 10% a lo civil y lo laboral. El porcentaje de atención a la justicia laboral sube en aquellos tribunales que no tienen competencia criminal, los que aumentan considerablemente con la implementación de la reforma procesal penal. En este sentido, la perspectiva de una mejoría de la justicia laboral en juzgados no especializados es alentadora.¹¹

8 Un proyecto de ley, actualmente en tramitación, modifica algunos aspectos de la institución y disminuye el número de abogados integrantes, a la vez que aumenta el de ministros, por la vía de designar como tales a los actuales fiscales de las Cortes de Apelaciones.

9 El proyecto de ley de tribunales da familia crea este tipo de tribunales especializados en las ciudades de Vallenar, Coquimbo, Ovalle, Limache, Los Andes, La Ligua, Casablanca, Villa Alemana, Quilpué, San Fernando, Santa Cruz, Yumbel, Angol, Ancud, Colina, Talagante, Melipilla y Peñaflor en las que no existen actualmente juzgados de menores.

10 Cuyas autoras son Lidia Casas Becerra y Consuelo Gazmuri Riveros

11 56 juzgados, correspondientes a las jurisdicciones más pequeñas, mantendrán competencia completa

III .- LA JURISDICCIÓN DEL TRABAJO

Como señala el abogado Diego Corvera¹² en un artículo denominado “Breve Historia de la Justicia Laboral Chilena”, el primer ente con caracteres de tribunal laboral lo establece la ley N°4.056 de 1924 sobre “Los Conflictos entre el Capital y el Trabajo”, al crear Juntas Permanentes de Conciliación, de carácter administrativo, para conocer de los conflictos individuales y colectivos entre patrones y obreros.

En los años siguientes se produjeron algunos cambios, pero las instancias de resolución de las controversias laborales siguieron teniendo un carácter administrativo y dependiendo del Ministerio de Bienestar Social por varios años.

Promulgado el primer Código del Trabajo en 1931, se perfeccionó la legislación anterior y se estableció - en el Libro IV de ese cuerpo legal - Juzgados del Trabajo unipersonales de primera instancia y Tribunales de Alzada en las ciudades que determinara el Presidente de la República. En 1932, dando cumplimiento a esa norma, se creó un total de 31 juzgados laborales de primera instancia y cuatro de alzada¹³ y al año siguiente se dio a la Corte Suprema jurisdicción sobre ellos. Más adelante, en 1955 los Juzgados del Trabajo pasaron a formar parte del Poder Judicial, como tribunales especiales.

Tal situación se revirtió en 1973, mediante el Decreto Ley N°32 dictado por la Junta de Gobierno, que estableció que los tribunales especiales del trabajo estarían compuestos por un juez de letras de mayor cuantía, un representante de las Fuerzas Armadas y Carabineros, designado por el Intendente y un Inspector del Trabajo, designado por el Director del Trabajo¹⁴ Dicha composición naturalmente afectó la imparcialidad de las resoluciones. Con todo, el sistema fue de corta vigencia, ya que en 1974, y a través del DL 676, se restableció al sistema de jueces especiales del trabajo¹⁵.

12 El abogado Diego Corvera es el actual Presidente de la Asociación Gremial de Abogados Laboralistas
13 Estos fueron los siguientes: a) de primera instancia: ocho en Santiago, tres en Valparaíso y uno en las ciudades de Iquique, Tocopilla, Antofagasta, Calama, Copiapó, Chañaral, La Serena, San Antonio, Rancagua, Curicó, Talca, Constitución, Linares, Chillán, Concepción, Coronel, Los Angeles, Angol, Temuco, Valdivia, Osorno, Puerto Montt y Punta Arenas. b) de alzada: en las ciudades de Iquique, Valparaíso, Santiago y Concepción.

14 Corvera Diego Op. cit

15 A esta época existían los siguientes juzgados del trabajo: diez en Santiago, tres en Valparaíso, dos en Concepción y San Miguel y uno en Iquique, Antofagasta, Copiapó, La Serena, Ovalle, Rancagua, Talca, Linares, Chillán, Los Angeles, Temuco, Valdivia, Osorno, Puerto Montt y Punta Arenas. En total 32.

Por su parte, las Cortes del Trabajo seguían siendo tres, ubicadas en Valparaíso, con jurisdicción sobre las provincias de Atacama a Valparaíso; en Santiago, con jurisdicción sobre las provincias de Santiago a Talca; y, en Concepción, con jurisdicción sobre las provincias de Linares a Osorno. Las Cortes de Apelaciones de Iquique, Antofagasta, Puerto Montt y Punta Arenas actuaban como Cortes del Trabajo en las demás provincias.

Un nuevo cambio de criterio se verificó en el año 1981, cuando el DL 3.648, interpretado por la ley 17.998 del mismo año, suprimió la judicatura especial del trabajo en sus dos instancias, pasando los juicios laborales al conocimiento de los juzgados de letras en lo civil y, en la segunda instancia a las Cortes de Apelaciones. Con relación a esta decisión, Diego Corvera¹⁶ consigna textualmente la opinión sumamente contraria de la Corte Suprema sobre esta iniciativa, de la que reproducimos algunos párrafos, por estimarla de especial interés:

“La Corte estima que los Tribunales del Trabajo obedecen a la necesidad de servir adecuadamente los conflictos especiales entre patrones y asalariados y facilitar a todos, de preferencia a los últimos, el acceso fácil y directo a la justicia.

La Corte Suprema no descuida que la creación de los Tribunales del Trabajo, independientes de la Administración e incorporados al Poder Judicial fue una conquista laboral ardua que no puede menospreciarse ni suprimirse por motivos ajenos o extraños a su esencia”.

En 1986, por intermedio de la Ley N°18.510, se restablecen los juzgados del trabajo, pero sólo en primera instancia y en un número mucho menor al existente precedentemente. En un principio se crean 13 juzgados especializados, los que posteriormente aumentan a veinte, que son los que existen en la actualidad.

La ubicación de estos veinte juzgados es la siguiente: uno en Iquique, uno en Antofagasta, uno en La Serena, dos en Valparaíso uno en Rancagua, dos en Concepción, uno en Punta Arenas, nueve en Santiago y dos en San Miguel.

La competencia de estos tribunales, en virtud de lo establecido en el artículo 420 del Código del Trabajo, abarca tanto las causas propiamente laborales (causas por despido, prestaciones impagas, desafueros, prácticas antisindicales, accidentes del trabajo, reclamo de multas, etc), como las de cobranza previsional. Estas últimas constituyen la abrumadora mayoría de las que ingresan a dichos tribunales, como se aprecia en los cuadros siguientes. Si bien ellas no tienen gran incidencia en el que hacer del juez, recargan enormemente la labor de los oficiales de secretaría y receptores, lo que obstaculiza la tramitación de los juicios del trabajo.

16 Corvera, Diego. Op cit

IV.- PERFIL PROFESIONAL DE LOS JUECES DEL TRABAJO Y EXPERIENCIA EN MATERIA LABORAL DE LOS MINISTROS DE CORTE DE APELACIONES

De los 20 jueces del trabajo que actualmente existen en el país, siete de ellos han sido previamente secretarios en juzgados laborales. El resto procede, en general, de juzgados de letras de ciudades de capital de provincia o de comunas o agrupación de comunas, en los que se han desempeñado como jueces o secretarios¹⁷.

Hasta el año 1994, en que se creó la Academia Judicial, bastaba el título de abogado para acceder a un cargo de Juez de la República, previa participación en los concursos que exige la ley. A partir de ese año, se hizo obligatoria la realización de un curso de formación de jueces impartido por esa Academia, con miras a una mejor preparación para ejercer la actividad jurisdiccional.

En el caso de los actuales jueces del trabajo, sólo dos de ellos han pasado por este curso, dado que los demás ingresaron a la judicatura antes del año 1994.

De otro lado, los programas de formación de la Academia destinan una parte sumamente reducida a la justicia laboral. Así, en el primer programa correspondiente al año 2003, sólo existió un seminario de tres días dedicado al derecho del trabajo y una pasantía de una semana en un juzgado laboral o de menores, a elección del alumno. Por contraste, se dedican obligatoriamente cinco y tres semanas respectivamente a pasantías en los juzgados civiles y del crimen.

En cuanto a las instancias superiores, las diecisiete Cortes de Apelaciones existentes en el territorio nacional están compuestas por un total de 153 ministros, de los cuales sólo seis pasaron en alguna etapa de su carrera funcionaria por la jurisdicción laboral, ya sea como jueces o como secretarios y de ellos únicamente tres pasaron directamente de ser jueces del trabajo a Ministros de Corte, lo que ocurrió, en ambos casos, en el año 1971. En contraste podemos señalar que 45 de los ministros provienen de la jurisdicción criminal y 30 de la civil. Cabe destacar que en ninguna de las 26 ternas para integrar Cortes de Apelaciones elaboradas entre marzo de 2001 y octubre de 2003 figura algún juez proveniente de la judicatura laboral¹⁸.

Tratándose de los actuales 16 Ministros de la Corte Suprema que provienen de la carrera judicial, ninguno de ellos ha pasado por la judicatura laboral.

¹⁷ Como se ha señalado antes, los jueces de letras conocen de distintas materias que, en muchos casos, comprende la laboral.

¹⁸ Fuente: Registros División Judicial, Ministerio de Justicia

Así pues, podemos concluir que las posibilidades de los jueces del trabajo de ascender en la carrera judicial son muy escasas. Ello corrobora lo que es casi un lugar común entre los actores del sistema, incluidos por cierto los jueces: la percepción de que la justicia del trabajo es una suerte de justicia “de segunda clase”.

V.- INGRESO ANUAL DE CAUSAS LABORALES Y PREVISIONALES¹⁹

El número de causas que ingresa anualmente a los tribunales de nuestro país es, sin duda, impresionante. Así, según estadísticas de la Corporación Administrativa del Poder Judicial,²⁰ el año 2000 este número alcanzó a 1.776.414 causas relativas a distintas materias. Ello confirma la conocida aseercción de que los chilenos somos esencialmente litigantes. Ahora bien, el sistema judicial no se ha mostrado capaz de absorber debidamente esa enorme demanda, lo que resulta muy explicable dado los recursos con que cuenta para enfrentarla y las reducidas instancias de resolución alternativa de conflictos que contempla nuestra legislación. Así, al mismo año 2000 quedaron terminadas 1.590.919 causas, produciéndose un arrastre, para el año siguiente de 185.495 causas²¹.

Las causas laborales y previsionales ingresadas ese año alcanzaron, según muestra el cuadro siguiente, a 218.319, lo que representa el 13.7% del total de causas judiciales del país.

Cuadro N° 1

Ingreso total de causas laborales y previsionales entre los años 1998 y 2002, en todo el país²²

1998	1999	2000	2001	2002
217.112	225.386	218.319	181.474	188.014

El cuadro permite apreciar que las causas laborales y previsionales experimentan una pequeña alza el año 1999, seguramente como efecto de la crisis económica que ese año afectó fuertemente al empleo. No tenemos una hipótesis acerca de la baja del año 2001, pero, sí es significativo que al año siguiente, esto es el 2002, vuelva a producirse un aumento.

Como ya se ha dicho, el Código del Trabajo entrega a la competencia de los tribunales laborales las causas en que se pretende la declaración de un derecho por parte del juez²³

¹⁹ Los cuadros que se presentan a continuación no incluyen los exhortos

²⁰ Disponibles en www.poderjudicial.cl

²¹ Ibid

²² Fuente: Corporación Administrativa del Poder Judicial

²³ Estas causas declarativas se tramitan primordialmente a través del juicio ordinario del trabajo

y las ejecutivas laborales y previsionales, mediante las que se cobra un crédito que consta de un título ejecutivo. Como también se ha señalado, no puede compararse la carga de trabajo que para el juez implican unas y otras, requiriendo las declarativas una dedicación inmensamente mayor.

Los juicios ordinarios del trabajo

Cuadro N° 2

Ingreso de causas ordinarias del trabajo entre los años 1998 y 2002 en todo el país²⁵

1998	1999	2000	2001	2002
22.093	22.920	21.051	24.649	26.680

Comparando los años 1998 y 2002, el ingreso correspondiente a este último es un 17.2% mayor que el primero. Cabe hacer notar que si bien existe una baja en el año 2000, la cantidad ingresada ese año es bastante superior a la del año 1997, que alcanzó a 18.593 causas.

Cuadro N° 3

Ingreso de causas ordinarias entre los años 1998 y 2002 en el total de juzgados del trabajo del país²⁶

1998	1999	2000	2001	2002
15.032	15.427	14.500	15.654	15.643

La comparación de los dos cuadros anteriores permite apreciar - como se muestra en el siguiente - una disminución sostenida del porcentaje del total de causas laborales que se tramitan en juzgados especializados del trabajo (con excepción del año 2000).

Cuadro N° 4

Porcentaje de causas laborales que se tramitan ante juzgados especializados del trabajo

1998	1999	2000	2001	2002
68%	67.3%	68.8%	63.5%	58.6%

Así, como se deduce del cuadro anterior, al año 2002 un 41.4% de las causas del trabajo se tramitaron ante tribunales no especializado.

²⁵ Fuente: Ibid. En el caso del total general de causas, la autora cuenta con estadísticas hasta el año 2000, pero tratándose de causas declarativas ha tenido acceso a las del 2001, lo que permite incluir ese año en este cuadro y los siguientes.
²⁶ Fuente: Ibid

En algunas ciudades del país, que hoy carecen de tribunales del trabajo, el incremento en el número de causas laborales ha sido significativo y constante entre los años 1998 y 2002. Tal es el caso de Copiapó, Talca, Temuco y Puerto Montt, en las que la reforma legal propuesta crea este tipo de tribunales.

Cuadro N° 5
Incremento de causas ordinarias en algunas ciudades sin justicia especializada²⁷.

	1998	1999	2000	2001	2002	Incremento año 2002 respecto del 1998
Copiapó	194	176	232	269	290	49.5%
Talca	285	249	272	363	399	40%
Temuco	527	518	528	658	629	19%
Pto. Montt	242	250	239	313	333	37.6%

Cuadro N° 6
Ingreso de causas ordinarias del trabajo entre los años 1998 y 2002 en juzgados dependientes de la Corte de Apelaciones de Santiago²⁸

1998	1999	2000	2001	2002
9.531	10.467	9.081	9.513	9.569

Como se aprecia, en el caso de Santiago, el ingreso anual de causas se mantiene prácticamente constante entre 1998 y 2002, con excepción del año 1999, en que experimenta un alza.

En todo caso, de los tres cuadros anteriores se puede extraer dos conclusiones:

1. Es mucho mayor el incremento en el ingreso de causas declarativas a nivel país que en los tribunales dependientes de la Corte de Apelaciones de Santiago. Esta circunstancia hace relevante la creación de más juzgados especializados en regiones, cuestión que aborda la reforma a la justicia del trabajo en actual tramitación.

²⁷ Fuente: Ibid

²⁸ Fuente: Ibid. En la Región Metropolitana existen dos Cortes de Apelaciones: la de Santiago y la de San Miguel. Los juzgados que dependen de la primera atienden a la mayoría de las comunas de la capital y son los que presentan una mayor congestión.

2. El porcentaje de causas declarativas correspondientes a los tribunales de Santiago fue del 43.1% en 1998, descendiendo al 35.8% al año 2002, lo que se ha tenido presente para el cálculo de jueces necesarios en esta jurisdicción.

Con la creación de los nuevos tribunales del trabajo que propone la reforma a la justicia laboral en actual tramitación, el porcentaje de causas que se someten a jueces del trabajo suben al 67.6% utilizando las cifras del 2002²⁹.

Los juicios ejecutivos de Cobranza Previsional y Laboral

Cuadro N° 7

Ingreso de causas ejecutivas previsionales³⁰ y laborales en los años 2001 y 2002 en todo el país³¹

2001	2002
151.597	157.657

Cuadro N° 8

Ingreso de causas ejecutivas previsionales y del trabajo en los años 2001 y 2002 en los juzgados dependientes de la Corte de Apelaciones de Santiago³²

2001	2002
45.453	51.825

Si comparamos los dos cuadros anteriores, con el cuadro N°1, tenemos que al año 2001 las causas ejecutivas de todo el país representaron un 83.5% del total de las causas laborales y previsionales del país en el año 2001 y un 83.8% en el año 2002 y en Santiago, las causas ejecutivas un 82.7% en el 2001 y 84.4% en el 2002.

Es preciso destacar que el índice de controversia efectiva entre las partes que presentan estos juicios previsionales es sumamente bajo. La revisión vía internet³³ de 300 de estas causas mostró que sólo se opusieron excepciones³⁴ o se suscitaron otras incidencias cuya resolución deba hacerse personalmente por el juez en un 3% de los casos³⁵. Así, los

29 Además de las ciudades que figuran en el cuadro N°5, se crea un juzgado del trabajo en Chillán y las causas de Talcahuano pasan a conocerse por el juzgado del trabajo de Concepción

30 Más de un 99% de estas causas son previsionales

31 Fuente, Corporación Administrativa del Poder Judicial. No se dispone de la información correspondiente al año 2001

32 Sólo en el caso de Santiago se cuenta con estadísticas correspondientes a los años 2001 y 2002, cuya fuente es el Departamento de Computación de los Juzgados del Trabajo de Santiago

33 www.poderjudicial.cl

34 Las excepciones constituyen la forma en que el demandado puede defenderse en un juicio ejecutivo.

35 En el juicio ejecutivo, de no existir oposición dentro de plazo, se omite la sentencia, haciendo el mandamiento de ejecución y embargo las veces de tal.

jueces de Santiago entrevistados con motivo de este estudio coinciden en que, como máximo, dictan 50 sentencias por año en este tipo de juicios, las que además, revisten muy poca complejidad. Sin embargo, la tramitación de estos juicios supone una gran cantidad de tareas administrativas para el personal de los juzgados. Así, en cada uno debe notificarse al demandado, despacharse mandamiento de ejecución y embargo, hacer diversos oficios y certificados, ingresarlas al sistema estadístico del tribunal, etc. Esto, por cierto, afecta la celeridad con que puedan tramitarse los juicios laborales ordinarios.

VI.- EL ACTUAL PROCEDIMIENTO ORDINARIO DEL TRABAJO

El procedimiento ordinario que contempla actualmente el párrafo 2° del Capítulo II del Libro V del Código del Trabajo fue diseñado como un juicio relativamente concentrado y dotado de elementos de oralidad e intermediación, pero la experiencia indica que en la realidad se tramita de una manera muy distinta a la concebida por el legislador y en plazos considerablemente más prolongados.

El siguiente flujograma permite conocer los principales pasos y los plazos del juicio actual, tal como fue concebido:

- Paso 1) Presentación de la demanda: se confiere traslado al demandado
- Paso 2) Notificación de la demanda
- a) personal
 - b) sustitutiva de la personal
-
- búsquedas
- certificado del receptor
- resolución del tribunal
- entrega de copia de la demanda
- Paso 3) Contestación de la demanda
- a) demandado está en el lugar del juicio: 10 días hábiles
 - b) demandado no está en el lugar del juicio: 10 días hábiles + tabla de emplazamiento.
- Eventualmente, se interponen excepciones dilatorias o se deduce reconvencción
- Paso 4) Recepción de la causa a prueba y citación a audiencia de conciliación y prueba. Sólo se recibe prueba si existen hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos
- a) Se presentó reconvencción o excepciones dilatorias → traslado por 5 días
- Se dicta el auto de prueba transcurrido ese plazo
- b) No hay reconvencción ni excepciones dilatorias
- Se recibe inmediatamente la causa a prueba
- Paso 5) Notificación auto de prueba: por cédula

-
- a) Se pide reposición → interposición dentro de tercero día
→ fallo: antes de la audiencia
- c) No se pide reposición: próximo paso es la audiencia

Paso 6) Petición de pruebas: dentro de los 3 días siguientes a la notificación del auto de prueba

Este escrito tiene por finalidad:

- presentar la lista de testigos
- pedir citación de todos o algunos de los testigos
- pedir absolución de posiciones
- acompañar o solicitar exhibición de prueba documental
- pedir remisión de oficios, informe de peritos o inspección personal del tribunal

Paso 7) Audiencia de conciliación y prueba: entre el 8° y el 15° día contado desde la notificación por cédula del auto de prueba³⁶

Se celebra con las partes que asisten.

Sus objetivos son:

- llamar a conciliación. Si se produce, se levante acta, la que se estima como sentencia ejecutoriada y el juicio termina.
- recibir la prueba que pueda rendirse en ese momento.
- pedir remisión de oficios, informe de peritos o inspección personal del tribunal, cuando no se hizo antes.

Si no se alcanza a rendir toda la prueba, la audiencia continúa en los siguientes días hábiles.

Paso 8) Escrito de observaciones a la prueba. Cinco días siguientes al término de la rendición de la prueba.

Paso 9) Citación para oír sentencia: Una vez expirado el plazo para presentar observaciones a la prueba.

Paso 10) Sentencia: se dicta dentro de los 15 días siguientes a la citación.

Si se siguieran estrictamente estos pasos, un juicio ordinario del trabajo debería durar entre 40 y 70 días, si hay conciliación, y entre 70 a 90 si hay sentencia, según su grado de complejidad.

Los siguientes son ejemplos, elaborados considerando los plazos legales y estimando un tiempo prudente para la práctica de las notificaciones y otras diligencias:

³⁶ La audiencia puede suspenderse una o más veces por acuerdo de las partes

1) Juicio simple

Día 1: ingreso demanda a la Corte de Apelaciones³⁷

día 3: autorización de poder

día 5: resolución del tribunal (traslado para que el demandado conteste la demanda.

día 15: notificación de la demanda

día 25: contestación de la demanda

día 27: recepción de la causa a prueba

día 32: notificación del auto de prueba

día 35: presentación de lista de testigos

día 47: audiencia → se produce conciliación total: el juicio termina
→ no se produce conciliación total: el juicio continúa

día 52: escrito de observaciones a la prueba

día 55: citación para oír sentencia

día 70: sentencia

2) Juicio complejo

Día 1: ingreso de la demanda a la Corte

día 3: autorización de poder

día 5: resolución del tribunal

día 15: segunda búsqueda

día 16: certificado del receptor

día 21: resolución del tribunal

día 31: notificación de la demanda

día 41: contestación de la demanda; interposición de excepciones dilatorias

día 46: contestación de las excepciones

día 48: recepción de la causa a prueba

día 53: notificación del auto de prueba

día 56: reposición del auto de prueba y presentación de lista de testigos

día 60: fallo de la reposición

día 67: audiencia → se produce conciliación: termina el juicio
→ no se produce conciliación: el juicio continúa

días 68 y 69: continuación de la audiencia

día 74: escrito de observaciones a la prueba

día 75: citación para oír sentencia

día 90: sentencia

³⁷ En Santiago y otras jurisdicciones en que hay más de un juez competente los expedientes ingresan a la respectiva Corte de Apelaciones para su distribución entre los juzgados

En contraste con los flujos teóricos antes graficados, hemos tomado una causa tramitada ante un tribunal de Santiago iniciada en el año 2001, elegida al azar de entre los 950 juicios ordinarios que se investigaron con motivo de este estudio. Su desarrollo en primera instancia fue el siguiente:

Día 1: ingreso a la Corte

día 6: resolución del tribunal

día 11: primera búsqueda

día 13: segunda búsqueda

día 20: notificación de la demanda

día 37: solicitud de certificado de rebeldía (respecto de la contestación de la demanda)

día 38: se certifica la rebeldía

día 58: recepción de la causa a prueba

día 63: notificación por cédula al apoderado del demandante

día 64: notificación por cédula al demandado

día 66: reposición, acompaña documentos, lista de testigos y solicita absolución de posiciones (demandante)

día 70: lista de testigos del demandado

día 70: se da lugar a la reposición

día 190: realización de la audiencia

día 209: se solicita sentencia

día 210: se cita para oír sentencia

día 253: se dicta sentencia de primera instancia.

En este caso, llaman especialmente la atención los plazos transcurridos entre la dictación del auto de prueba y la audiencia (132) y entre la citación para oír sentencia y el fallo (43)

En alrededor del 18% de los casos³⁸ al tiempo anterior debe agregarse el de la segunda instancia y en todos aquéllos en que la sentencia de pago no se cumple espontáneamente, el del cumplimiento incidental del fallo.

El cumplimiento de la sentencia

A continuación se grafica, también sobre la base de una de las causas investigadas, como suele desarrollarse esta etapa y cuanto puede durar hasta que se consiga el pago de lo adeudado, en los casos en que éste se logra.

38 Ver cuadro 55

Día 1: se dicta el cúmplase
día 5: se solicita liquidación del crédito
día 8: se practica la liquidación
día 13: se tiene por aprobada la liquidación si no fuere objetada dentro de tercero día
día 26: se notifica la liquidación por cédula al demandado
día 29: se solicita embargo
día 34: se da lugar al embargo
día 51: embargo frustrado
día 63: se señala nuevo domicilio para el embargo
día 70: se practica el embargo
día 77: el demandado consigna
día 84: se tiene por efectuada la consignación
día 91: se solicita que se gire cheque
día 98: gírese

Es ilustrativo señalar que esta causa, que tuvo segunda instancia, duró desde su inicio hasta la obtención del pago algo más de 30 meses.

Si bien el detalle de la tramitación de un solo juicio elegido aleatoriamente no permite, como es evidente, colegir la duración promedio de un procedimiento ordinario del trabajo, sirve en cambio para observar algunas cuestiones que inciden en la excesiva prolongación del juicio del trabajo y que corresponden, en nuestra opinión a defectos en el diseño del procedimiento. Estas son las siguientes:

1. No se cumplen los plazos legales para la realización de la audiencia ni para la dictación de la sentencia, lo que se explica por el exceso de trabajo que afecta a los jueces del trabajo, al menos en los juzgados dependientes de la Corte de Apelaciones de Santiago.
2. El rol pasivo que la ley asigna al juez, en virtud del cual sólo actúa a petición de parte, supone la necesidad de presentar y proveer una serie de solicitudes para dar curso progresivo a los autos (solicitud de certificado; certificado, resolución “venga con sus autos”, solicitud de que se dicte sentencia).
3. Existe un exceso de notificaciones a través de receptor judicial (notificación de la demanda, del auto de prueba y de la sentencia definitiva).
4. La audiencia sólo se fija después de contestada la demanda y, en su caso, el traslado a la reconvenición o excepciones.
5. La escrituración del procedimiento implica que los distintos trámites, vayan sucediéndose parsimoniosamente en el tiempo.

En cuanto a la etapa de cumplimiento, es interesante observar lo siguiente:

1. El trámite dura más de tres meses, no obstante que no hay oposición del demandado.
2. Cada diligencia debe ser expresamente solicitada por el demandante y su solicitud proveída por el tribunal.
3. Si no hubiese existido consignación, el trámite se habría prolongado por, a lo menos, otros tres meses, ya que se hubiera precisado el retiro de las especies embargadas, el nombramiento del martillero, la aceptación del cargo por parte de éste y la realización del remate.

VII.- DURACIÓN DE LOS JUICIOS DEL TRABAJO EN SEGUNDA INSTANCIA, EN LA CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO

Un estudio realizado en el año 2001 por el profesor Francisco Tapia Guerrero³⁹ sobre la base de un total de 599 causas iniciadas durante los años 1997 y 1998, en dos tribunales del trabajo dependientes de la Corte de Apelaciones de Santiago, arrojó como resultado que un 40.3% de las causas fue apelada y que la duración promedio de la tramitación del recurso fue de 232 días, desde el fallo de primera instancia al fallo de la apelación.

En el caso del presente trabajo se revisaron vía internet 180 causas ingresadas a la Corte de Apelaciones de Santiago entre febrero del año 2002 y enero del año 2003, es decir, durante un período de 12 meses⁴⁰. Este número corresponde a algo más de 10% de las 1.700 apelaciones en juicios del trabajo que pueden estimarse interpuestas en un año.⁴¹

Los resultados de esta revisión son los siguientes:⁴²

39 Tapia Guerrero, Francisco: "Investigación Empírica de la Justicia del Trabajo", pag 45.

40 Si bien no se trata de las mismas causas investigadas en primera instancia, muchas de las cuales se encuentran con el recurso de apelación pendiente al momento de hacerse este estudio, el número considerado, es decir 180, coincide con el de causas apeladas de entre aquéllas

41 Esta estimación corresponde al 18% de las causas ordinarias ingresadas ante los juzgados del trabajo de Santiago en el año 2002

42 Disponible: www.poderjudicial.cl, información de causas

Cuadro N° 9
Duración de la segunda instancia en la Corte de Apelaciones de Santiago

	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 150 días	1	0.6
De 150 a 199 días	15	8.3
De 200 a 249 días	115	63.9
De 250 a 299 días	40	22.2
De 300 a 349 días	6	3.3
350 o más días	3	1.7
Total	180	100

El cuadro anterior arroja un promedio de 237 días, es decir 7.9 meses entre la interposición del recurso y el fallo de la apelación.

Como puede apreciarse, los resultados obtenidos son muy similares a los del estudio de Tapia, lo que indica que la situación no ha variado mayormente entre los períodos considerados, es decir, entre 1997 y 2003.

VIII.- EL FUNCIONAMIENTO DE LA JUSTICIA DEL TRABAJO EN LA REGIÓN METROPOLITANA: RESULTADOS DE UNA INVESTIGACIÓN EMPÍRICA

La investigación que da cuenta este capítulo, se llevó a cabo entre los meses de junio y agosto del año 2003 en dos juzgados del trabajo de Santiago, uno de San Miguel y uno de competencia común de Puente Alto. Al efecto se revisó un total de 1.102 expedientes laborales correspondientes a causas ingresadas a esos tribunales en los años 2000 y 2001.

La elección de los tribunales a investigar se hizo considerando que uno de los objetivos perseguidos por este estudio fue mostrar las diferencias en la duración y resultados de los juicios laborales entre la justicia especializada y la común, y entre juzgados sobrecargados y otros con una carga de trabajo adecuada.

En este sentido, puede considerarse que la carga de trabajo de los juzgados laborales de San Miguel está dentro de estándares aceptables, en tanto que los de Santiago se encuentran altamente sobrecargados. A estos últimos les corresponde conocer casi el doble de causas laborales que los primeros (1.060 por tribunal en Santiago y 617 en San Miguel, según cifras del año 2002).

En cuanto al juzgado de letras de Puente Alto, se eligió con el fin de conocer la situación de la justicia del trabajo en un tribunal de competencia común (penal-civil-laboral), con pocas causas del trabajo (247 ingresadas el año 2001 y 362 el 2002), pero alta sobrecarga de causas criminales (4.971 ingresadas el año 2001 y 5.032 el 2002) y civiles (3.626 ingresadas el año 2001 y 3.974 el 2002). Hubiera sido deseable investigar otros juzgados de letras de distintas características, pero ni los recursos humanos ni los materiales con que se contó para este estudio lo permitieron.

Los expedientes analizados se eligieron aleatoriamente sobre la base de los libros de ingreso de los respectivos tribunales correspondientes a los años señalados, excluyendo las causas de cobranza previsional, que no constituyen objeto de esta investigación. Este método permitió calcular los porcentajes de los demás tipos de causas que se tramitan ante los juzgados del trabajo, a saber, juicios ordinarios, de menor cuantía y ejecutivos laborales, lo que se muestra en el cuadro siguiente⁴³:

Cuadro N° 10
Causas del trabajo, según procedimiento

Procedimiento	Número	Porcentaje
Ordinarios	950	86.2
De menor cuantía	58	5.3
Prácticas antisindicales	9	0.8
Ejecutivos del trabajo	85	7.7
Total	1102	100

Llama la atención la baja frecuencia en la utilización del juicio de menor cuantía, que es un procedimiento más concentrado y de menor duración que puede ser utilizado por el demandante si la cuantía de lo disputado no excede de cuatro ingresos mínimos⁴⁴.

43 Para estos efectos se consideró ordinarios a los juicios por reclamo de multas o por prácticas antisindicales, aunque algunos tribunales los caratulan como "otros especiales"

44 Código del Trabajo, artículo 459

En efecto, en los juzgados de Santiago, estos juicios duran, en primera instancia (desde el ingreso a la Corte hasta el fallo), un promedio de 150 días y en el de San Miguel de 100 días. Los ordinarios, en tanto, tienen una duración promedio de 305 días en Santiago y 200 en San Miguel. En el juzgado de letras investigado no se registraron juicios de menor cuantía.

Del total de causas revisadas el 71.8% corresponde a Santiago; el 23.7% a San Miguel y el 4.5% a Puente Alto. Si excluimos los juicios ejecutivos laborales, cuya cantidad y porcentaje es difícil de determinar - las estadísticas judiciales no los desagregan de los ejecutivos previsionales - y consideramos solamente los ordinarios (incluyendo prácticas antisindicales) y los de menor cuantía, tenemos los siguientes porcentajes investigados:

Cuadro N° 11

Causas investigadas

	Total de causas ingresadas en los Juzgados investigados años 2000 y 2001	Número de causas investigadas	Porcentaje del total de causas considerado en la investigación
Santiago ⁴⁵	4.324	742	17.2
San Miguel	667	232	34.7
Puente Alto	91	43	47.3

Los aspectos investigados fueron principalmente los siguientes⁴⁶:

A) Juicios ordinarios

- 1.- Materia del litigio
- 2.- Tipo de demandante
- 3.- Tipo de demandado
- 4.- Número de demandantes y demandados
- 5.- Estado de la causa al momento de la investigación
- 6.- Formas de término de la primera instancia
 - en general
 - en Santiago
 - en San Miguel
 - en Puente Alto
- 7.- El abandono
- 8.- La conciliación

⁴⁵ Este número corresponde a la suma de las causas ingresadas en los dos tribunales investigados.

⁴⁶ Los resultados de la investigación en estos aspectos que se consignan más adelante corresponden a los juicios ordinarios revisados. En los casos en que se han considerados los de menor cuantía ello se señala expresamente.

-
- 9.- Duración promedio de la primera instancia
 - 10.- Duración promedio de las distintas etapas de la fase declarativa.
 - 11.- Frecuencia de determinadas actuaciones
 - 12.- Prueba rendida, interrupción y suspensión de la audiencia y medidas para mejor resolver
 - 13.- Recursos interpuestos
 - 14.- Etapa de cumplimiento incidental del fallo

B) Juicios ejecutivos laborales

- 1.- Número y porcentaje de juicios ejecutivos por jurisdicción
- 2.- Estado del juicio al momento de la investigación
- 3.- Forma de término de la primera instancia
- 4.- Título invocado
- 5.- Forma de notificación de la demanda
- 6.- Resultados del juicio
- 7.- Recursos interpuestos

A) JUICIOS ORDINARIOS DEL TRABAJO

1.- Materia del litigio en juicios ordinarios

Cuadro N° 12

Materia	Frecuencia	Porcentaje
Despido	567	59.1
Despido y prestaciones	110	11.5
Prestaciones	113	11.8
Desafuero sindical	6	0.6
Desafuero maternal	36	3.8
Accidente del trabajo	2	0.2
Reclamo de multas	44	4.6
Prácticas antisindicales	9	0.9
Otros	72	7.5
Total	959	100

Sumando los porcentajes de causas en que se reclama solamente del despido con aquéllas en que además se demandan prestaciones, tenemos que los juicios ordinarios por despido alcanzan al 69.5% de las causas. Si todavía agregamos a éstos los juicios en que se reclaman sólo prestaciones laborales y/o previsionales, respecto de los que es razonable suponer que derivan en su totalidad de relaciones laborales terminadas, llegamos al 81.2 %.

Por su parte, si analizamos los juicios de menor cuantía, tenemos que las causas por despido, sumadas a aquéllas en que se demanda despido y prestaciones representan un 67.2% y agregando aquéllas en que se reclama sólo prestaciones, se alcanza un 94.8%.

En todos estos casos, como es lógico, la celeridad de la respuesta judicial resulta fundamental, dado que se trata de un periodo en el que normalmente el trabajador se encuentra sin ingresos.

Cabe señalar que este porcentaje es algo menor al arrojado por el estudio del profesor Tapia, según el cual, el 88%⁴⁷ de los juicios ordinarios investigados corresponden a despido y prestaciones⁴⁸. Este hecho, unido a la circunstancia de que las causas declarativas del trabajo aumentaron en un 7.6% entre los años 2001 y 2002, parece indicar que las reformas introducidas por la ley 19.759 no han encarecido, en la práctica, el despido.

En cuanto a las demás materias demandadas, los porcentajes se mantienen bastante estables, salvo los juicios por prestaciones que disminuyen de un 20.0% a un 11.7%.

Una materia no considerada por el estudio de Tapia es el reclamo de multa, cuya incidencia es pequeña, alcanzando al 4.6% de los juicios ordinarios.

2.- Tipos de demandante

Cuadro N° 13

Tipo de demandante en juicios ordinarios

	Frecuencia	Porcentaje
Persona natural	873	91.8
Persona jurídica	78	8.2
Total	951 ⁴⁹	100

Como puede observarse, las pretensiones colectivas de los trabajadores que se hacen valer en juicio son muy escasas, considerando además que dentro de los 78 casos en que aparecen demandando personas jurídicas están comprendidas peticiones de desafuero y reclamo de multas, en los que el demandante es el empleador.

47 Op. Cit, pag 22. Ese estudio consideró sólo juicios ordinarios

48 Op. Cit, pag 22

49 falta información en 8 casos

3.- Tipos de demandado

Cuadro N° 14

Tipo de demandado en juicios ordinarios

	Frecuencia	Porcentaje
Persona natural	285	29.8
Persona jurídica	670	70.2
Total	955 ⁵⁰	100

El resultado que nos muestra este cuadro – 70.2% de los demandados tienen la calidad de personas jurídicas – reviste interés con relación a una norma específica contenida en el proyecto de ley que sustituye el actual procedimiento laboral, la que dispone que para la procedencia de la notificación sustitutiva de la personal, no es necesario acreditar que el demandado se encuentra en el lugar del juicio, si éste es una persona jurídica.

4.- Número de demandantes y demandados

Cuadro N° 15

Número de demandantes

	Frecuencia	Porcentaje
Uno	836	96.8
Más de uno	28	3.2
Total	864 ⁵¹	100

Cuadro N° 16

Número de demandados

	Frecuencia	Porcentaje
Uno	472	90.1
Más de uno	52	9.9
Total	524 ⁵²	100

La importancia procesal de los resultados arrojados por los dos cuadros anteriores reside en que a mayor número de demandantes o demandados, el juicio resulta más complejo,

50 falta información en cuatro casos

51 Falta información en 95 casos

52 En este caso falta información respecto de 435 casos

rindiéndose por lo general gran cantidad de prueba, lo que supone audiencias más prolongadas. La muestra indica que el número de estos casos con partes múltiples es poco significativo.

5.- Estado de la causa al momento de la investigación

Cuadro N° 17

Estado	Frecuencia	Porcentaje
Pendiente en primera instancia	157	16.3
Abandonada informalmente ⁵³	175	18.1
Abandono declarado	4	0.4
Desistida	17	1.8
Conciliada ⁵⁴	290	30.2
Terminada por sentencia de 1era instancia	126	13.1
Apelación pendiente	51	5.2
Terminada por sentencia de segunda instancia	30	3.0
Casación pendiente	10	1.0
Sentencia de casación	1	0.1
Cumplimiento incidental pendiente	104	10.8
Total	959	100

Cuadro N° 18

Causas pendientes y terminadas

	Frecuencia	Porcentaje
Pendientes	158	16.4
Terminada	801	83.6
Total	959	100

⁵³ Se consideró abandonadas todas aquellas causas en las que no se hubiera realizado ningún trámite en los últimos seis meses.

⁵⁴ Incluidas las transacciones y avenimientos

6.- Formas de término de la primera instancia

Cuadro N° 19

Formas de término en todos los tribunales investigados

	Frecuencia	Porcentaje
Abandono	179	22.4
Desistimiento	17	2.1
Conciliación	290	36.2
Sentencia	315	39.3
Total	801	100

Cuadro N° 20

Formas de término en Santiago

	Frecuencia	Porcentaje
Abandono	137	24
Desistimiento	10	1.8
Conciliación	211	37
Sentencia	212	37.2
Total	570	100

Cuadro N°21

Formas de término en San Miguel

	Frecuencia	Porcentaje
Abandono	39	18.1
Desistimiento	7	3.3
Conciliación	74	34.4
Sentencia	95	44.2
Total	215	100

Cuadro N° 22

Formas de término en Puente Alto

	Frecuencia	Porcentaje
Abandono	5	25
Desistimiento	0	0
Conciliación	3	15
Sentencia	12	60
Total	20	100

7.- El abandono

Se agrupó en un solo ítem, que hemos denominado “abandono”, a las causas terminadas por deserción informal y declaración de abandono del procedimiento de la demanda, es decir, aquéllas terminadas de un modo distinto al fallo o la conciliación, en las que, por ende, la controversia no se resolvió en sede judicial.

En este sentido solo es posible tentar algunas hipótesis acerca del porcentaje de estas causas abandonadas en que se pueda haber alcanzado algún tipo de acuerdo extrajudicial. En efecto, el hecho que en los juicios ordinarios un 66.9% de los abandonos se produzca antes de la notificación de la demanda permite suponer que en la mayoría de estos casos la acción se inicia con el fin de evitar la caducidad de las acciones por despido, pero que se logran avenimientos directamente entre las partes, que hacen inútil la continuación de la acción judicial. No es posible determinar la calidad de estos acuerdos, pero elementos como el estado de necesidad en que suele encontrarse el trabajador, la excesiva duración del juicio y su falta de eficacia, permiten suponer que, por lo general, se renuncia a buena parte de los derechos reclamados.

En el caso de los juicios de menor cuantía, aunque la muestra es pequeña (9 causas), este porcentaje aparece aún más alto (77%), de lo que podría colegirse que cuando se trata de sumas pequeñas es más fácil lograr rápidamente acuerdos extrajudiciales.

Puede observarse, además, que el porcentaje de abandonos es mayor en el tribunal de competencia común que en los laborales, lo que probablemente se deba a la enorme demora de los juicios del trabajo en juzgados de este tipo. Asimismo, se aprecia que en los tribunales del trabajo el abandono disminuye varios puntos en aquél no congestionado (San Miguel).

Cuadro N° 23

Momento del abandono

Momento	Frecuencia	Porcentaje
Antes de la notificación de la demanda	119	66.9
Entre notificación de la demanda y realización de la audiencia	41	23
Entre la audiencia y la sentencia	18	10.1
Total	178	100

Tratándose de los abandonos posteriores a la notificación de la demanda es dable suponer que en la gran mayoría de los casos no hubo arreglo entre las partes - del que seguramente se habría dejado constancia en el juicio - sino que el demandante, a falta

de una solución oportuna, hizo simplemente dejación de los derechos reclamados. En estos casos, pues, el sistema habría resultado ineficaz para resolver el conflicto.

8.- La conciliación

En el ítem conciliación hemos incluido también los avenimientos y transacciones, es decir, todos aquéllos casos en que el juicio termina mediante una solución acordada por las partes. Como lo muestra el cuadro N°22, el índice de conciliaciones obtenidas en el juzgado de competencia común baja a menos de la mitad de las que se obtienen en los tribunales laborales. Correlativamente, en éstos últimos existe un número mucho menor de sentencias que en el de competencia común, lo que constituye un dato significativo en lo relativo a la importancia de la justicia especializada para la obtención de soluciones acordadas.

Las conciliaciones logradas en los tribunales laborales llegan a algo más de la tercera parte de las causas ingresadas, lo que constituye un buen resultado. Con todo, no conocemos la calidad de estas conciliaciones, cuestión que debiera ser materia de otro estudio.

El mismo cuadro da cuenta de que sólo el 10% de las conciliaciones se produce después de la audiencia. Resulta plausible la hipótesis de que en estos casos el contenido de esas conciliaciones es, en principio, más favorable para el trabajador.

9.- Duración promedio de la primera instancia, según jurisdicción

Cuadro N° 24
Duración promedio en los casos en que hay conciliación total⁵⁵

Jurisdicción	N° de días
Santiago	161
San Miguel	85
Puente Alto	175

⁵⁵ Este cuadro sólo considera aquellos casos en que la conciliación se produce en la audiencia

Cuadro N° 25

Duración promedio de la primera instancia en los casos en que hay sentencia

Jurisdicción	N° de días
Santiago	305
San Miguel	201
Puente Alto	420

Los juicios terminados en conciliación en Santiago duran la mitad de tiempo que los terminados en sentencia (161 y 305 días respectivamente), en San Miguel menos de la mitad (85 y 201 días respectivamente) y en Puente Alto la diferencia es todavía mayor (175 y 420 días respectivamente). Este resultado muestra que uno de los principales “cuellos de botella” del sistema es la dictación de la sentencia. Al respecto, hay que recordar que en el actual procedimiento los jueces, en general, hasta esa etapa no tienen un conocimiento directo de la controversia ni de la prueba rendida, lo que los obliga en ese momento a un estudio exhaustivo del expediente.

Puede observarse, por otra parte, que los juicios terminados en sentencia en San Miguel duran, en promedio, un 50% menos que en Santiago, lo que permite destacar la importancia de contar con un número suficiente de juzgados laborales.

En el juzgado de letras de Puente Alto la duración del juicio del trabajo es considerablemente mayor, pero esto no nos permite concluir que esa sea la realidad de todos los juzgados de letras de competencia común. Por el contrario, cabe suponer que en juzgados de este tipo con poca carga total de trabajo la duración sea mucho menor. Así parece indicarlo un estudio realizado por los profesores Jorge Correa Sutil y Lidia Casas Becerra en el año 2000, que investigó 14 juzgados de jurisdicción común (aunque sobre la base de una metodología diferente)⁵⁶ el que arrojó una duración promedio de 286 días en estos tribunales⁵⁷.

⁵⁶ En este caso la investigación se hizo mediante encuestas a jueces, en que se les solicitaba información sobre las últimas 10 causas laborales tramitadas.

⁵⁷ Correa Jorge y Casas Lidia “Especialización y racionalización de la Justicia Laboral en Primera y Segunda Instancia”. Pag. 16

10.- Duración promedio de las distintas etapas de la fase declarativa.

Cuadro N° 26

Número de días transcurridos entre fecha de ingreso al juzgado y fecha de la primera resolución, según tribunal

Puente Alto	17.2	
San Miguel	2	
Santiago	4.4	

Como se observa, en esta etapa se mantiene la constante del doble de demora en Santiago respecto de San Miguel. En todo caso la dictación de esta primera resolución, que es de mero trámite, sólo tarda anormalmente en el juzgado no especializado, donde seguramente se privilegian otras materias, especialmente la penal.

Para el cálculo de la duración de la segunda etapa del juicio, es decir, desde la primera resolución hasta la notificación de la demanda, es preciso distinguir los casos en que se logra notificar personalmente al demandado y aquéllos en que se debe realizar búsquedas y notificarlo en la forma sustitutiva de la personal (art. 431 C° del Trabajo), pues en este último caso se requieren trámites adicionales. Por ello el cuadro siguiente da cuenta de los porcentajes de demandas notificadas en una u otra forma.

Cuadro N° 27

Forma de notificación de la demanda

	Número	Porcentaje
Demandas notificadas personalmente	267	31.9
Demandas notificadas según art. 431 CT	570	68.1
Total de demandas notificadas	837	100

Cuadro N° 28

Número promedio de días transcurridos entre la primera resolución y la notificación de la demanda, cuando la notificación es personal, por tribunal

Tribunal	N° de días
Puente Alto	42.4
San Miguel	22.8
Santiago	39.1

Cuadro N°29

Número promedio de días transcurridos entre la primera resolución y la notificación de la demanda, cuando la notificación se hace en la forma sustitutiva contemplada por el art 431 del C° del Trabajo, por tribunal

Tribunal	N° de días
Puente Alto	109.2
San Miguel	65.4
Santiago	73.3

En términos de una búsqueda de celeridad en la tramitación de los juicios del trabajo, constituye un dato relevante que más de dos tercios de las demandas notificadas, lo son mediante el procedimiento sustitutivo contemplado por la ley. Esto considerando que los cuadros N°s 28 y 29, dan noticia de que este segundo tipo de notificación demora casi el doble que la personal, en el mejor de los casos en Santiago y poco menos del triple en San Miguel y Puente Alto.

En todo caso, puede concluirse que éste constituye uno de los elementos que impide la realización de la audiencia en un plazo razonable.

Cuadro N° 30

Número promedio de días transcurridos entre la notificación de la demanda y la contestación, por tribunal⁵⁸

Tribunal	N° de días
Puente Alto	25.4
San Miguel	20.6
Santiago	20.2

El cuadro anterior muestra un número promedio de días superior al plazo legal de diez para contestar la demanda. La explicación más plausible es que están contabilizados aquellos casos en que la demanda se tuvo por contestada en rebeldía, lo que requiere una resolución del tribunal, previa solicitud del demandante. Si bien esta investigación no midió los porcentajes de causas con contestación efectiva, el estudio de Tapia consigna un 29.9% de casos de rebeldía.

Por otra parte, debe tenerse en cuenta que el plazo de diez días se aumenta con la tabla de emplazamiento, en conformidad a lo dispuesto por el artículo 440, inc. 2° del C° del Trabajo.

⁵⁸ En estos promedios están incluidos los casos en que la demanda se tiene por contestada en rebeldía

Cuadro N° 31
Número promedio de días transcurridos entre la contestación de la demanda y la recepción de la causa a prueba, por tribunal

Tribunal	N° de días
Puente Alto	78.2
San Miguel	15.6
Santiago	12.7

El número de días que transcurre entre estas actuaciones es a todas luces excesivo, dado que, según la letra de la ley, el tribunal debe recibir de inmediato la causa a prueba, a menos que haya existido reconvencción y/o excepciones, que dan lugar a otros trámites. Sin embargo, como se observa más adelante, ello ocurre en una bajísima proporción de casos.

La demora, que es singularmente significativa en Puente Alto, se explicaría por la diversidad de funciones que se realizan en los tribunales de competencia común y, en el caso de ese tribunal específico, la sobrecarga de trabajo en otras materias, especialmente criminal, a la que los jueces de competencia común dan generalmente preferencia.

Se observa, también, que en este caso la mayor o menor congestión del juzgado laboral no ha influido.

Cuadro N° 32
Número promedio de días transcurridos entre la dictación de la resolución que recibe la causa a prueba y su notificación, por tribunal

Tribunal	Demandante (Promedio de Días)	Demandado (Promedio de Días)
Puente Alto	39.5	70.3
San Miguel	9.4	9.8
Santiago	25.5	31.5

La notificación del auto de prueba debe hacerse por cédula⁵⁹, a través de receptor. En este caso nos enfrentamos, nuevamente, a una prolongación indebida del juicio como resultado de la excesiva tardanza de la notificación. En todo caso, en el juzgado laboral no congestionado (San Miguel), la notificación de verifica en un plazo razonable, siete veces menor que el del juzgado de competencia común (Puente Alto) y tres veces menor que el laboral congestionado (Santiago).

⁵⁹ La notificación por cédula consiste en dejar copia de la resolución del tribunal, en este caso el auto de prueba, en el domicilio de los abogados de las partes.

La demora promedio de la notificación en Santiago, que muestra el cuadro anterior, ha bajado en alrededor de un 16% con respecto al resultado arrojado por el estudio de Tapia.

Cuadro N° 33

Número promedio de días transcurridos entre la contestación de la demanda y la fecha fijada para la audiencia, por tribunal

Tribunal	Número promedio de días
Puente Alto	127.8
San Miguel	39.8
Santiago	86.25

Como se mostró en los flujos que se muestran en las páginas 15 y 16, el lapso que transcurre entre la contestación de la demanda y la audiencia debiera variar entre 22 y 26 días, pero en la realidad el único juzgado que se acerca relativamente a esos parámetros es aquél especializado, no congestionado (San Miguel).

Cuadro N° 34

Número promedio de días transcurridos entre la realización de la (última) audiencia y la sentencia, por tribunal

Tribunal	Número promedio de días
Puente Alto	147.1
San Miguel	46.9
Santiago	107.3

Como puede apreciarse, en esta etapa del juicio es especialmente notoria la incidencia de la especialización y la congestión en la duración del juicio. Así, el juzgado de San Miguel, tarda en ella menos de la tercera parte que el de Puente Alto. Con todo, aún los 47 días que demora el primero resultan excesivos, si se considera que el texto de la ley le fija al juez para dictar la sentencia un plazo de 15 días fatales, contados desde la citación para oír sentencia, resolución que a su vez debe dictarse dentro de quinto día de vencido el término probatorio.

Cuadro N°35

Número promedio de días transcurridos entre el fallo y su notificación al demandante, por tribunal.

Tribunal	Número promedio de días
Puente Alto	71
San Miguel	34.2
Santiago	52.1

Cuadro N° 36

Número promedio de días transcurridos entre el fallo y su notificación al demandado, por tribunal

Tribunal	Número promedio de días
Puente Alto	112.7
San Miguel	48.6
Santiago	15.4

Con relación a los cuadros anteriores, puede suponerse razonablemente que la menor demora promedio que presenta la notificación al demandante, respecto de la del demandado, se debe a que en algunos casos la parte actora se notifica personalmente del fallo, concurriendo a la oficina del secretario del tribunal. En todo caso, la demora en la notificación de la sentencia (salvo en Santiago) aparece claramente como uno de los factores que inciden de manera determinante en la duración excesiva de los juicios del trabajo. Cabe destacar la enorme demora que se produce en Puente Alto, la que no tiene una explicación clara.

Como observa acertadamente Tapia en su estudio, la notificación por cédula del auto de prueba no constituye una exigencia del debido proceso, pues las partes están debidamente representadas y pueden conocer su contenido directamente en el tribunal, constituyendo, en cambio, un factor de retardo del proceso. Lo mismo se puede aplicar a la notificación de la sentencia.

Los cuadros muestran, además, un funcionamiento notablemente mejor del sistema de notificaciones (al menos en la de la sentencia) en Santiago que en las otras jurisdicciones investigadas, lo que resulta curioso dado que los otros dos tribunales investigados cuentan también con receptores encargados de practicarlas entre su personal.

En resumen, los cuadros 26 a 36 nos permiten concluir, en general, que la demora del juicio y sus diferentes etapas siguen el orden que se muestra a continuación, de menor a mayor:

- San Miguel: jurisdicción especializada, no congestionada
- Santiago: jurisdicción especializada, congestionada
- Puente Alto: jurisdicción común con sobrecarga de trabajo en materia penal y civil⁶⁰

II.- Frecuencia de algunas actuaciones

Cuadro N° 37

Exhortos

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	15	1.6
No	935	98.4
Total	950	100

Cuadro N° 38

Excepciones

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	201	21.2
No	749	78.8
Total	950	100

Cuadro N° 39

Tipo de excepciones

	Frecuencia
Prescripción	88
Ineptitud del libelo	55
Incompetencia	24
Falta de Capacidad	7
Otras	67

⁶⁰ Debe tenerse en cuenta que, a partir del año 2005 este juzgado de Puente Alto perderá competencia penal al implementarse la reforma en la región Metropolitana, lo que debería descongestionarlo notablemente.

Cuadro N° 40

Reconvención

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	21	2.2
No	929	97.8
Total	950	100

Los cuadros anteriores nos muestran que algunas gestiones o actuaciones procesales, como los exhortos y reconvenciones - que contribuyen a la demora del juicio- presentan una incidencia insignificante. En el caso de las excepciones, que implican la necesidad de dar traslado al demandante antes de dictar el auto de prueba, se observa que se oponen en un porcentaje más bien bajo de casos (21.2%) y que las más frecuentes (prescripción e ineptitud del libelo) son de fácil resolución y no interrumpen el curso del juicio, sino que se fallan en la sentencia definitiva. Por su parte, las de falta de capacidad e incompetencia pueden acogerse desde ya por el juez cuando aparecen manifiestamente admisibles, poniéndose así fin al juicio mediante la correspondiente sentencia interlocutoria (art 440 inc. final C° del Trabajo).

En materia de excepciones la reforma al procedimiento propuesta contiene dos importantes modificaciones tendientes a una mayor economía procesal y la consiguiente agilización del procedimiento. Por una parte se establece que el juez debe, de oficio, advertir al demandante de los defectos u omisiones de forma que contenga la demanda para que éste los subsane dentro de cinco días, bajo apercibimiento de tenerse ésta por no presentada, lo que ahorra la excepción de ineptitud del libelo. Por otra, en caso de estimarse incompetente, debe declararlo así, señalando cual es el tribunal competente. Además, se amplían las excepciones sobre las que el juez debe pronunciarse de inmediato a las de caducidad y prescripción que aparezcan manifiestamente admisibles.

Cuadro N° 41

Medidas prejudiciales y precautorias

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	19	2
No	931	98
Total	950	100

Como se desprende de este cuadro, la utilización de este instrumento legal, tendiente a asegurar bienes para el efectivo cumplimiento de la sentencia es casi nula, lo que parece sorprendente si se tiene en cuenta los escasos resultados que en definitiva se logran en la etapa de cumplimiento incidental del fallo. Sin duda, un porcentaje mayor

de medidas precautorias decretadas oportunamente incidirían en un aumento significativo de la eficacia de la respuesta judicial. Por otra parte, se observa que un alto porcentaje de las medidas solicitadas son concedidas por el juez.

En este contexto, aparece muy relevante la amplia potestad cautelar de oficio, que la reforma propone entregar al juez.

Cuadro N° 42

Incidentes

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	51	5.4
No	899	94.6
Total	950	100

Cuadro N° 43

Tipo de incidentes

	Frecuencia
Nulidad de lo obrado	26
Abandono del procedimiento	7
Otros	19
Total	52

Tal como en el caso de los exhortos y de la reconvencción, el porcentaje de incidentes que se promueven es muy bajo. Dentro de ellos, en todo caso, la mayor cantidad corresponde a la nulidad de todo lo obrado.

Las innovaciones propuestas por la reforma en esta materia disponen que el juez debe corregir de oficio los errores que observe en la tramitación del juicio y adoptar las medidas que tiendan a evitar la nulidad del procedimiento. Además, no podrá decretar la nulidad procesal si el vicio no ha ocasionado perjuicio a quien la reclama, salvo que dicha nulidad se produzca por no haberse desarrollado la totalidad de la audiencia ante el juez de la causa.

En cuanto al abandono del procedimiento, siendo incompatible con la obligación del juez de actuar de oficio y adoptar las medidas apropiadas para evitar la paralización del juicio, no existirá en el nuevo procedimiento propuesto.

12.- Pruebas rendidas, suspensión e interrupción de la audiencia y medidas para mejor resolver

Cuadro N° 45

Prueba documental

	Frecuencia	Porcentaje
Demandante	350	36.8
Demandado	228	24

Cuadro N° 46

Prueba confesional

	Frecuencia	Porcentaje
Demandante	193	20.3
Demandado	120	12.7

Cuadro N° 47

Prueba testimonial

	Frecuencia	Porcentaje
Demandante	260	27.4
Demandado	155	16.3

Cuadro N° 48

Otras pruebas

	Frecuencia	Porcentaje
Demandante	51	5.4
Demandado	15	1.6

Las demás pruebas a que se refiere el cuadro anterior, y cuya frecuencia, como se ve, es muy baja, son: la remisión de oficios, los informes de peritos y la inspección personal del tribunal.

En lo relativo a la prueba testimonial, las cifras del cuadro N° 47 muestran que, en general, es más difícil para el trabajador que para el empleador rendir este tipo de prueba, que puede resultar fundamental en algunas circunstancias.

En cuanto a la incidencia de las pruebas que se rinden, la mayor es la documental, seguida por la testimonial y la confesional.

Si tenemos en cuenta que en un 39% de las causas ingresadas existe sentencia de primera instancia y que un 10.1% de los abandonos se producen después de la audiencia, podemos estimar un 50% de audiencias con prueba sobre el total de causas ingresadas, lo que en una muestra de 950 expedientes equivale a 475 causas.

Lo anterior es relevante en términos de la duración de las audiencias, que los jueces entrevistados estiman en un promedio de tres horas cada una, señalando ellos mismos que en muchas ocasiones se rinde prueba inconducente y reiterativa, que las prolonga indebidamente. En este sentido, la reforma faculta al juez para limitar las pruebas a aquéllas que tengan relación directa con el asunto sometido al conocimiento del tribunal y siempre que sean necesarias para su resolución, correspondiéndole a él resolver sobre la pertinencia de la prueba ofrecida. Asimismo, se eliminan las tachas de los testigos, sistema que suele alargar desmedidamente la rendición de la prueba testimonial.

Cuadro N° 49

Suspensión de la audiencia

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	257	27.1
No	693	72.9
Total	950	100

Como se observa, en un porcentaje relevante de las causas - casi el 30%- se solicita suspensión de la audiencia, lo que naturalmente contribuye al retardo del juicio. En un 3.3% de ellas, las suspensiones son dos o más. En todo caso este resultado difiere del obtenido por Tapia, según cuyo estudio en un 48.8% de los casos se solicitó una o más suspensiones de la audiencia.

Cuadro N° 50

Interrupción de la audiencia

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	33	3.5
No	917	96.5
Total	950	100

La ley establece que siempre que no alcance a rendirse la prueba el día fijado para la audiencia, el tribunal continuará recibéndola al día siguiente, y si ello no fuera posible, en los días hábiles más próximos, hasta su conclusión. En la práctica, sin embargo, las audiencias interrumpidas no se reanudan al día siguiente, sino en una fecha posterior, pudiendo pasar quince días o más hasta la reanudación, lo que también constituye un

factor de dilación. Según muestra el cuadro anterior, la frecuencia de la interrupción es muy escasa. Es necesario señalar que este resultado es completamente distinto al obtenido por Tapia, cuyo estudio arroja un 29.8% de casos en que existe más de una audiencia y un 10.9% de casos en que las audiencias son tres o más.

Cuadro N° 51

Medidas para mejor resolver

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	43	4.5
No	907	95.5
Total	950	100

Estas medidas pueden consistir en agregación de documentos y/o presentación de otros autos que tengan relación con el pleito.

Acerca de estas medidas cabe comentar su bajo grado de utilización, lo que constituye un indicio de que en la mayoría de los juicios del trabajo no reviste un grado de complejidad alta. En todo caso, la propuesta de reforma establece que ellas pueden decretarse a partir de la contestación de la demanda y hasta el término de la audiencia, no siendo impedimento para la dictación del fallo el hecho de encontrarse pendiente alguna de las decretadas.

13.- Interposición de recursos

Cuadro N° 52

Apelación

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	170	54.8
No	140	45.2
Total	310 ⁶¹	100

Según el cuadro anterior, un 54.8% de las causas con sentencia de primera instancia pasan a la segunda, sumando las apelaciones presentadas por el demandante, por el demandado y por ambas partes. Aquéllas presentadas por el demandado - que generalmente es el empleador - alcanzan a 98, lo que en términos porcentuales significa un 31.6%.

⁶¹ Este total equivale a las causas investigadas en las que el término de la primera instancia se produjo por sentencia. Así, hemos descontado las que se encontraban pendientes, las abandonadas y las conciliadas

Hemos visto antes que las causas en que el trabajador reclama prestaciones llegan al 80.9%. de manera que en el alto índice de causas en que el empleador demandado apela, las prestaciones reclamadas y declaradas ven retrasada en varios meses su posibilidad de cobro.

Llama la atención el aumento de los recursos de apelación en relación con los resultados obtenidos por el estudio de Tapia, que arrojó un 40.3% de causas con fallo en que se presentó este recurso. Como hemos señalado antes, ese estudio investigó causas ingresadas a dos tribunales de Santiago en los años 1997 y 1998. No es fácil tentar alguna hipótesis sobre este aumento, aunque en parte pudiera corresponder a causas metodológicas, dado que el presente estudio consideró un porcentaje de causas provenientes de juzgados dependientes de la Corte de San Miguel, que funciona más ágilmente que la de Santiago.

Cuadro N° 53

Casación de fondo y/o forma

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	11	3.7
No	299	96.3
Total	310	100

En este caso, el porcentaje de casaciones que muestra el cuadro anterior es bastante inferior al arrojado por el estudio de Tapia, que alcanza al 8.5% de las causas con fallo de primera instancia, resultado que se alcanza combinando los datos de varios de los cuadros de que consta ese estudio.

14.- Etapa de cumplimiento incidental del fallo

Cuando la sentencia que acoge la demanda ordena pagar una suma de dinero o efectuar otra prestación en favor del demandante, no se cumple espontáneamente por el demandado, procede exigir el cumplimiento en el mismo juicio a través del tribunal que dictó la sentencia o bien iniciando un juicio ejecutivo distinto, cuyo título es precisamente la sentencia. Lo usual es que se pida el cumplimiento en el mismo juicio, lo que debe hacerse dentro de sesenta días de dictada la sentencia, a través de un procedimiento denominado “cumplimiento incidental del fallo.

Como lo muestra el cuadro N° 17, de los 950 expedientes investigados, 104 de ellos se encontraban en etapa de cumplimiento incidental del fallo o se había logrado el pago a través de ese procedimiento.

Los cuadros que se presentan a continuación dan cuenta de la frecuencia con que se cumplen las actuaciones más importantes, la duración promedio de esta fase del juicio y el resultado que se obtiene.

Cuadro N° 54

Objeción de la liquidación del crédito

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	3	2.9
No	101	97.1
Total	104	100

Cuadro N° 55

Excepciones⁶²

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	0	0
No	104	100
Total	104	100

Cuadro N° 56

Tercerías

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	3	2.9
No	101	97.1
Total	104	100

De los tres cuadros anteriores llama especialmente la atención la ausencia de excepciones. Esto, unido al bajo índice de objeciones a la liquidación y de tercerías, que son los incidentes más comunes, podría llevar a la conclusión de que esta etapa (eventual) del juicio es rápida y expedita, pero ello no es así. Por el contrario, los plazos que transcurren entre una actuación y otra de la ejecución son lentos y cada una de tales diligencias debe ser solicitada por la parte, asumiendo el juez un rol absolutamente pasivo.

62 Las excepciones que pueden oponerse son la de pago de la deuda, remisión de la misma, concesión de prórroga del plazo, novación, compensación, transacción, haber perdido la sentencia su carácter de ejecutoria, pérdida de la cosa debida y la imposibilidad absoluta de ejecutar la prestación debida. La reforma al procedimiento reduce estas excepciones a las siguientes: pago de la deuda, remisión, novación y transacción

Cuadro N° 57

Embargo

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	28	26.9
No	76	73.1
Total	104	100

Cuadro N° 58

Retiro de especies

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	5	4.8
No	99	95.2
Total	104	100

Cuadro N° 59

Remate

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	1	1
No	103	99
Total	104	100

Cuadro N° 60

Constancia de pago

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	22	21.2
No	82	78.8
Total	104	100

Los cuadros anteriores, y especialmente el último, dan clara cuenta de la escasa eficacia que posee actualmente la justicia del laboral. Sólo en un 21.1% de las causas hay constancia en el expediente del pago de lo adeudado.

Por otra parte, en 6 de las 22 causas con constancia de pago, éste tardó más de seis meses contados desde la fecha en que se inició el cumplimiento incidental. El cuadro siguiente da cuenta de la duración promedio de esta fase del juicio.

Cuadro N° 61

Número promedio de días transcurridos entre el inicio del procedimiento y el pago

Tribunal	Número promedio de días
Puente Alto ⁶³	
San Miguel	84.4
Santiago	138.5

La mayoría de las veces, no es posible realizar el embargo ni el retiro de especies, sea porque la empresa ya no existe, ha cambiado de domicilio o carece de bienes, según consta de los respectivos certificados de los receptores.

Cabe suponer que la diferencia existente entre el número de embargos realizados y el de retiro de especies (28 y 5 respectivamente) se produce, en algunos casos, porque el ejecutado paga, aunque no se deje constancia en el expediente, y, en otros, porque el monto de lo embargado es tan exiguo que no vale la pena incurrir en los gastos de retiro y subasta. La lista de bienes embargados que constan de los respectivos atestados de los receptores, muestran en general que el monto de lo embargado no cubre siquiera dichos gastos.

En cuanto a los 4 casos en que aparece constancia del retiro, pero no existe remate es casi seguro que corresponden a pagos hechos una vez practicado dicho retiro.

B) JUICIOS EJECUTIVOS DEL TRABAJO

Como se ha explicado, el número de juicios ejecutivos analizados corresponde a aquéllos de índole laboral, fundados en alguno de los títulos a que se refiere el artículo 462 del Código del Trabajo, que aparecieron al revisar los libros de ingreso de los tribunales investigados. Esta metodología, por su carácter aleatorio, arrojó una muestra de 85 causas que representan el 7.7% del total de las analizadas (cuadro N°10).

1.- Número y porcentaje de juicios ejecutivos laborales por jurisdicción

Cuadro N° 62

	Frecuencia	Porcentaje
Puente alto ⁶⁴		0
San Miguel	17	7.3
Santiago	68	9.2

63 Ninguno de los expedientes investigados en Puente Alto se encontraba en etapa de cumplimiento incidental del fallo.

64 No se registraron juicios ejecutivos entre los expedientes investigados en Puente Alto

En el caso de Puente Alto, debe tenerse presente que la muestra investigada fue muy pequeña, de manera que no resulta significativa en esta materia.

2.- Estado de los juicios ejecutivos al momento de la investigación

Cuadro N° 63

	Frecuencia	Porcentaje
Pendientes	38	44.7
Terminados	47	55.3
Total	85	100

3.- Duración promedio del juicio, hasta la sentencia de primera instancia

Cuadro N° 64

Tribunal	N° promedio de días
Santiago	231.5
San Miguel	sin información ⁶⁵
Puente Alto	sin información ⁶⁶

4.- Forma de término de la primera instancia

Cuadro N° 65

	Frecuencia	Porcentaje
Abandono	20	42.6
Desistimiento	0	0
Conciliación	8	17
Aplicación del art. 431 ⁶⁷	13	27.7
Sentencia 1° instancia	3	6.4
Sentencia 2° instancia	2	4.3
Rechazo de la acción	1	2.1
Total	47	100

⁶⁵ Entre las causas investigadas en San Miguel no se registró ningún juicio ejecutivo en que se hubiera dictado sentencia de primera instancia

⁶⁶ Idem nota anterior

⁶⁷ El artículo 461 del Código del Trabajo se remite en esta materia al artículo 472 del Código de Procedimiento Civil, el cual, a su vez, dispone que si no se oponen excepciones, se omitirá la sentencia y bastará el mandamiento de ejecución para que el acreedor pueda perseguir la realización de los bienes embargados y el pago.

Respecto del cuadro anterior dos cosas llaman especialmente la atención. En primer lugar, el alto porcentaje de abandonos, tratándose de juicios en que la pretensión del actor se funda en un título ejecutivo y, en segundo, el 17% que termina en conciliación, por la misma razón anterior. En cuanto a la escasez de sentencias, es consecuencia de la baja frecuencia con que se oponen excepciones.

5.- Título ejecutivo invocado

Cuadro N° 66

	Frecuencia	Porcentaje
Acta firmada ante inspector del trabajo	47	55.3
Finiquito	30	35.3
Sentencia Judicial	8	9.4
Total	85	100

6.- Forma de notificación

Cuadro N° 67

	Frecuencia	Porcentaje
Personal	38	44.7
Sustitutiva	47	55.3
Total	85	100

7.- Frecuencia de algunas actuaciones

Cuadro N° 68

Excepciones

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	11	12.9
No	74	97.1
Total	85	100

Cuadro N° 69

Incidentes

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	5	5.9
No	80	94.1
Total	85	100

Cuadro N° 70

Tercerías

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	1	1.2
No	84	98.8
Total	85	100

Como puede apreciarse en los dos cuadros anteriores, el nivel de oposición al cobro por parte del demandado es muy bajo y el de tercerías insignificante. De esta forma la demora (cuadro 64) y malos resultados en el cobro de los créditos laborales por la vía ejecutiva (cuadro 74), al igual que en el caso del cumplimiento incidental del fallo, deben atribuirse a otros factores, entre los que puede mencionarse las dificultades para embargar bienes, retirarlos y, en definitiva, rematarlos. De ello dan cuenta los cuadros que siguen.

Cuadro N° 71

Embargo

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	38	45.9
No	46	54.1
Total	85	100

Cuadro N° 72

Retiro de especies

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	2	2.4
No	83	97.6
Total	85	100

Cuadro N° 73

Remate

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	2	2.4
No	83	97.6
Total	85	100

8.- Resultados del juicio

Cuadro N° 74

Constancia de pago

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	21	24.7
No	64	75.3
Total	85	100

Como denotan los cuadros anteriores, se produce un salto entre el número de embargos practicados y el de retiros de especies y remates que, según puede suponerse, obedece a que en muchos casos el ejecutado, una vez efectuado embargo, paga lo adeudado. Sin embargo, es mayor el número de embargos que el de constancia de pagos, lo que lleva a pensar que en algunos casos el valor de los bienes que se logra embargar es tan bajo que no se justifican los gastos de retiro y remate.

9.- Interposición de recursos

Cuadro N°74

Apelación

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	4	4.7
No	81	95.3
Total	85	100

IX.- PROPUESTA DE CREACIÓN DE NUEVOS JUECES Y JUZGADOS

Durante el desarrollo de este estudio, ha ingresado a tramitación legislativa un proyecto de ley que reforma la justicia del trabajo en su aspecto orgánico, desarrollando cuatro líneas de acción, a saber:

1. Aumento del número de jueces.
2. Creación de juzgados del trabajo en ciudades que no cuentan con justicia especializada en esta materia.
3. Creación de tribunales especiales de cobranza en las principales jurisdicciones del país.
4. Nueva estructura orgánica de los tribunales especializados.

La creación de más jueces y tribunales apunta a dos objetivos, a saber: descongestionar la judicatura del trabajo en las jurisdicciones más sobrecargadas, especialmente Santiago⁶⁸, y ampliar la cobertura de justicia especializada, creando juzgados del trabajo en ciudades que actualmente no cuentan con ellos.

En función del primero de estos objetivos, se crean para Santiago ocho nuevas plazas de jueces, pasando así a existir diecisiete, frente a los nueve con que actualmente se cuenta y una nueva plaza para La Serena. Cabe agregar que si bien no se aumenta el número de jueces laborales para Valparaíso, Concepción y San Miguel, la creación de juzgados de cobranza en esas jurisdicciones descarga a los tribunales del trabajo de una parte de su labor y permite concentrar su quehacer en el conocimiento y resolución de las causas propiamente laborales, lo que optimiza el uso del tiempo y capacidades del juez.

Para la concreción del segundo de los objetivos perseguidos, se crean juzgados del trabajo en las ciudades de Copiapó, Talca, Chillán, Temuco y Puerto Montt que actualmente no cuentan con juzgados laborales, a pesar de concentrar alrededor del 15% de las causas laborales ordinarias del país.

En cuanto a los tribunales de cobranza, su propuesta de creación responde a la idea de una profundización en la especialización y homogeneización de la carga de trabajo, partiendo de la base que los conocimientos, habilidades y destrezas, así como la organización del despacho judicial, que se requieren para tramitar y fallar causas ejecutivas y declarativas son diversas⁶⁹.

Así, la creación de este nuevo tipo de tribunales permite que los del trabajo se concentren en la resolución de los conflictos derivados de la relación laboral, con base en la aplicación del derecho sustantivo del trabajo y los de cobranza en la recuperación de la deuda previsional, cumplimiento de los fallos y ejecución de los títulos laborales.

68 Como se ha señalado, el nivel de congestión en los tribunales del trabajo de Santiago, es muy superior al del resto del país

69 Investigación Jorge Correa

El siguiente cuadro muestra un resumen de la propuesta de creación de juzgados que se agregan a los actualmente existentes, aumentando significativamente la cobertura de justicia especializada del trabajo:

Cuadro N° 75⁷⁰

	Comunas Atendidas	Juzgados del Trabajo	Número de Jueces	Juzgados de Cobranza	Número de Jueces
Iquique	Iquique	1	1		
Antofagasta	Antofagasta, Mejillones y Sierra Gorda	1	1		
Copiapo	Copiapo y Tierra Amarilla	1	1		
La Serena	La Serena, Coquimbo Y La Higuera	1	2		
Valparaiso	Valparaiso, Juan Fernández, Viña del Mar y Con Con	1	2	1	1
Rancagua	Rancagua, Graneros, Mostazal, Codegua, Machali, Coltauco Doñihue, Coinco y Olivar	1	1		
Talca	Talca, Pelarco, Rio Claro, San Clemente, Maule, Pencahue y San Rafael	1	1		
Chillán	Chillán, Pinto, Coihueco y Chillan Viejo	1	1		
Concepción	Concepción, Penco, Hualqui, San Pedro de la Paz, Chiguayante y Talcahuano	1	2	1	1
Temuco	Temuco. Vilcún, Melipeuco, Cunco, Freire y Padre Las Casas	1	2		
Pto Montt	Puerto Montt y Cochamó	1	1		
Pta Arenas	Magallanes y Antártica Chilena	1	1		
Santiago	Santiago, Estación Central, Quinta Normal. Maipú y Cerrillos, Lo Barnechea, Vitacura, Las Condes, Providencia, Ñuñoa, La Reina, Quilicura, Huechuraba, Renca, Conchalí, Independencia, Recoleta, Lo Prado, Cerro Navia y Pudahuel	3	17	1	6
San Miguel	San Miguel, San Joaquín, La Granja, La Pintana, San Ramón, Pedro Aguirre Cerda, La Cisterna, El Bosque y Lo Espejo	1	2	1	1
		16	35	4	9

70 Las zonas sombreadas corresponden a los juzgados cuya creación propone la reforma

En cuanto a la reducción de causas por juez en los juzgados laborales dependientes de la Corte de Apelaciones de Santiago, que enfrentan actualmente - como se ha dicho - una situación crítica de sobrecarga, la cantidad de jueces contemplada para esta ciudad reduce el número de causas que debe conocer cada uno de ellos a una cifra de entre 565 y 590, lo cual constituye un estándar adecuado de carga de trabajo, considerando que⁷¹:

Al dirigir el juez personalmente las audiencias aumentará el número de conciliaciones y, por ende, disminuirá la duración de la audiencia y el número de sentencias.

El procedimiento propuesto, más ágil y efectivo, hará disminuir el número de causas que son abandonadas durante su tramitación. Sin embargo, puede señalarse que esta disminución no debería ser significativa, considerando que la mayor parte de los abandonos se producen antes de la notificación de la demanda, índice claro de que las partes durante ese tiempo llegan a un acuerdo.

Las facultades que se confieren al juez para la dirección del debate y racionalización de la prueba disminuirá el tiempo promedio de duración de las audiencias, que hoy día los jueces estiman en una hora si existe conciliación y en tres, si es necesario rendir prueba.

El juicio oral reduce radicalmente el despacho que el juez debe firmar y la existencia de un administrador por tribunal lo libera de tareas administrativas que hoy realiza. Esto supone un aumento significativo del tiempo disponible de los jueces, dado que ellos señalan dedicar dos horas diarias, en promedio, a estas tareas.

X PROPUESTA DE NUEVA ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO Y DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL

Los juzgados del trabajo tienen la misma estructura orgánica del resto de los juzgados de letras tradicionales, esto es, los civiles, de menores, de competencia común y del crimen que subsisten. Los creados por la reforma procesal penal (orales en lo penal y de garantía), en cambio, están organizados de una manera innovadora, que permite optimizar la labor jurisdiccional de los jueces y entregar lo concerniente a la administración del tribunal a un especialista.

La organización tradicional existente hoy es la siguiente: cada juzgado está compuesto

71 Durante el curso de esta investigación se entrevistó en profundidad a ocho jueces del trabajo de la región metropolitana, consultándoseles, entre otras cosas, por los tiempos promedio ocupados en las principales actuaciones del juicio y en la realización de otras tareas.

por un juez, que hace de cabeza y que, aparte de resolver los conflictos jurídicos entre las partes, dirige el tribunal y actúa como una suerte de jefe de personal; un secretario letrado (abogado) que ejerce fundamentalmente labores administrativas y actúa, como ministro de fe, correspondiéndole, además, subrogar al juez cuando éste se ausenta; y un equipo de empleados u oficiales de secretaría, comúnmente llamados “actuarios”, dedicados a las labores auxiliares, como atención de público, custodia de expedientes y dictación de providencias de mero trámite⁷². Pero, aunque la ley no lo contempla, en la práctica, los oficiales de más experiencia dictan también otras resoluciones, toman las audiencias e, incluso, en algunas ocasiones, elaboran las sentencias definitivas, las que, en todo caso, son revisadas y eventualmente corregidas por el juez. Cabe señalar que la ley no exige que estos oficiales tengan la profesión de abogado, aunque muchos lo son.

No existe una descripción de funciones para los miembros de este equipo, de manera que cada juez las distribuye entre ellos según estime más conveniente y, muchas veces, las responsabilidades asignadas a cada uno no coinciden en absoluto con los grados que ostentan en el escalafón respectivo. De entre ellos los únicos que tienen una función definida son los receptores adscritos a los juzgados del trabajo, encargados de practicar las notificaciones fuera del tribunal y otras diligencias, como los embargos y retiro de especies. Asimismo, sólo el oficial primero (existe uno por tribunal) puede reemplazar al secretario en sus funciones como ministro de fe.

Las dotaciones de empleados de los juzgados del trabajo oscilan entre las siete y las catorce personas, pero estos números no dicen necesariamente relación con la carga de trabajo de cada uno de ellos. Así, por ejemplo, el juzgado de La Serena, que atiende más del doble de causas que el de Iquique, tiene menos personal que éste y entre los nueve de Santiago - cada uno de los cuales recibe un número similar de causas- hay también diferencias. Se trata de un problema de general ocurrencia en nuestro sistema judicial, derivado básicamente de que los cargos a contrata se asignan sin un criterio técnico.

La nueva estructura y organización del despacho judicial, tanto para los tribunales laborales como de cobranza que propone la reforma laboral, sigue en general los criterios utilizados en la reforma procesal penal y en el proyecto de ley que crea tribunales de familia, teniendo en cuenta, las diferencias que supone la naturaleza de las materias que estos nuevos tribunales deben resolver.

Estos criterios son los siguientes:

1. Existencia de varios jueces por juzgado (en los casos en que el volumen de causas

⁷² Las que en todo caso son firmadas por el secretario del tribunal en los procedimientos ejecutivos y por el juez en los demás.

así lo justifica) los que no constituyen un tribunal colegiado, sino que se reparten entre sí la carga de trabajo, distribuyéndose las causas. Es lo que se ha llamado un tribunal unipersonal de composición múltiple. Este sistema permite aumentar significativamente el número de jueces, de modo tal que puedan conducir personal y directamente todas las diligencias del juicio, sin multiplicar innecesariamente las estructuras administrativas de apoyo ni la infraestructura material.

2. Creación de la figura del administrador del tribunal, función que será ejercida por un especialista en la materia, con el fin de liberar a los jueces de las tareas administrativas y concentrarlos en las jurisdiccionales, para las que se encuentran preparados.

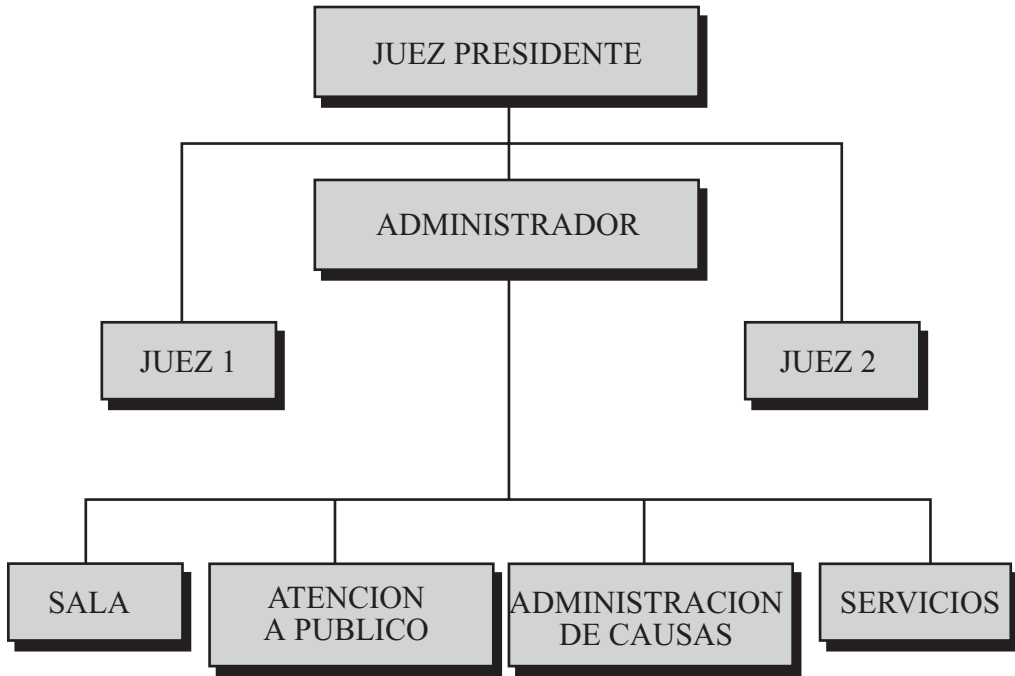
3. Organización del tribunal en unidades administrativas con funciones definidas en la ley, entre las que se encuentra la de atención de público; de organización y asistencia a la realización de las audiencias; de administración de las causas; y de servicios auxiliares. En los juzgados de cobranza, cuyo procedimiento no contempla audiencias orales, la unidad correspondiente se reemplaza por una de liquidación de las deudas que se cobran por su intermedio.

4. Dotaciones establecidas sobre la base del número de jueces con que cuenta el tribunal, en base a criterios uniformes. Así, por ejemplo, los juzgados compuestos por un juez contarán con una dotación de ocho empleados y los más grandes, compuestos por seis jueces, con una de veinticinco empleados.

Una cuestión relevante, que vale la pena consignar aquí porque incidirá en el tiempo de demora de las notificaciones, es que la reforma propuesta, dispone que los receptores que forman parte de la dotación del tribunal estarán facultado solamente para realizar notificaciones y otras diligencias que les competan, cuando éstas deban practicarse gratuitamente⁷³.

73 El art. 436 del Código del Trabajo permite que los receptores laborales, además de practicar gratuitamente las notificaciones que corresponden a quienes gozan de privilegio de pobreza, realicen notificaciones pagadas en conformidad al arancel vigente. Ello produce el efecto perverso de postergar la práctica de las notificaciones gratuitas. Se agrupó en un solo ítem que hemos denominado “abandono” a las causas terminadas por deserción informal y declaración de abandono del procedimiento de la demanda, es decir, aquéllas terminadas de un modo distinto al fallo o la conciliación en las que, por ende, la controversia no se resolvió en sede judicial.

Organigrama de los nuevos juzgados del trabajo



XI- LOS PROCEDIMIENTOS PROPUESTOS POR LA REFORMA

Los procedimientos del trabajo que propone la reforma en estudio se basa en una serie de principios procesales, explicitados en el proyecto de ley respectivo, siguiendo en esto una moderna técnica legislativa.

Estos principios – que dan su fisonomía a los nuevos procedimientos- son los siguientes:

1. Oralidad: prácticamente la totalidad de las actuaciones del juicio se realiza en audiencia oral, en la que se llama a conciliación y, de no producirse ésta, se ratifica la demanda, se contesta y se rinde la prueba. Asimismo, durante la audiencia oral se resuelven los incidentes y las excepciones. E incluso, el juez puede dictar sentencia al término de ella

La oralidad, tal como lo señala la exposición de motivos con que el Presidente de la República envió su mensaje al Congreso, responde a la tendencia predominante en las experiencias comparadas y supone que todas las actuaciones del juicio, en particular las resoluciones, sean entendibles para los ciudadanos, lo que redundará en un mayor grado de legitimidad del sistema de administración de justicia⁷⁴.

2. Inmediación: Las audiencias deben desarrollarse en su totalidad ante el juez de la causa, quien las dirige. Esto permite que, al contrario de lo que sucede ahora, el juez tenga contacto inmediato y directo con las partes y con las pruebas, lo que ayuda enormemente a la formación de la convicción del juez. El incumplimiento de este requisito es sancionado con nulidad insaneable de las actuaciones realizadas sin la presencia del juez.

3. Concentración: Este principio supone el agrupamiento de la mayor cantidad de actos procesales en un solo acto complejo e ininterrumpido, que es la audiencia.

4. Desformalización: Se trata de eliminar, cuanto sea posible, ritualidades actualmente existentes, las que son propias de un procedimiento escriturado y desconcentrado, y que suelen incidir en una prolongación indebida del juicio. Así, se suprime la necesidad de presentar anticipadamente lista de testigos, la de acompañar en sobre cerrado las preguntas para la absolución de posiciones (confesión) y otras.

5. Impulso procesal de oficio: Se entrega al juez un carácter rector del procedimiento, que le permite decretar las pruebas que estime necesarias, rechazar las que estime innecesarias y tomar las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso o su prolongación indebida, según lo señala el nuevo artículo 429 del Código del Trabajo, que propone el proyecto.

74 Mensaje N° 4-350, pag. 9

Este principio, sobre todo en cuanto permite rechazar prueba inconducente, recurso que se usa frecuentemente para dilatar el juicio, es clave para acortar las audiencias, permitiendo, que el juez pueda tomar varias por día en la mayoría de los casos. Es factible considerar que el tiempo de las audiencias debería reducirse a la mitad.

6. Buena fe procesal: Se dispone que los actos procesales deben ejecutarse de buena fe, facultándose al tribunal para adoptar las medidas necesarias para impedir el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias.

7. Gratuidad: se establece que toda actuación, trámite o diligencia del juicio realizada por funcionarios del tribunal (las notificaciones, por ejemplo) será gratuita para las partes.

El nuevo procedimiento ordinario

Flujograma

A continuación se desarrolla un flujograma que muestra los tiempos en que deberán desarrollarse las distintas actuaciones del juicio en el procedimiento ordinario que se propone:

día 1: Proveído de la demanda

día 45: Presentación de minuta de alegaciones del demandado (plazo máximo)

día 50: audiencia (plazo máximo)

día 65: dictación y notificación del fallo (plazo máximo)

Desarrollo de la audiencia. arts. 453 a 467

- 1.- Llamado a conciliación
- Se produce conciliación total: termina el juicio
 - Se produce conciliación parcial: lo conciliado se estima como sentencia definitiva y el juicio sigue adelante respecto del resto de lo discutido
 - No se produce conciliación: el juicio sigue adelante
- 2- Ratificación oral de la demanda
- 3- Contestación oral de la demanda
- No se oponen excepciones: se pasa a la etapa de prueba
 - Se oponen excepciones → Traslado y eventual fallo
- 4.- Recepción de la causa a prueba
- No hay hechos pertinentes sustanciales y controvertidos: se dicta fallo inmediatamente
 - Existen tales hechos: se fijan los hechos a probar

-
- 5.- Interposición y fallo del recurso de reposición, en su caso.
 - 6.- Resolución sobre la prueba pertinente
 - 7.- Rendición de la prueba
 - 8.- Observaciones orales a la prueba realizadas por las partes
 - 9.- Suscripción de acta
 - 10.- Eventual dictación y notificación del fallo

Es muy importante consignar que el nuevo procedimiento contempla una serie de mecanismos para evitar que suceda lo que ha ocurrido con el procedimiento actual que, como se ha visto, en la práctica demora cinco o seis veces más que lo previsto por el legislador.

Tales mecanismos, estrechamente relacionados a los principios de oralidad e inmediación, son a nuestro juicio, los siguientes:

1. La simplificación de las notificaciones. Sólo la primera se practica por receptor y, si no es posible hacerla en forma personal, se suprime la obligación de buscar al demandado en dos días distintos y la necesidad de que el tribunal ordene notificar en la forma sustitutiva.

En cuanto a las demás notificaciones, normalmente se practicarán en la misma audiencia y, cuando ello no sea posible, por el estado diario o, excepcionalmente por carta certificada.

Tratándose de la sentencia, si no se dicta en la audiencia, el juez cita a las partes al tribunal para su notificación. Finalmente, se contempla la posibilidad de practicar notificaciones por medios electrónicos o cualesquiera otros que resulten idóneos.

2. La fijación de la audiencia al momento de proveer la demanda.
3. La concentración de las actuaciones del juicio en la audiencia única. Incluso los incidentes de cualquier naturaleza deben promoverse durante el curso de la audiencia y resolverse en ella o en la sentencia definitiva.
4. La actuación de oficio del juez, a quien la ley obliga a adoptar las medidas para evitar la paralización del juicio.
5. Abreviación del tiempo dedicado a la prueba, lo que se concreta de las siguientes maneras:
 - facultad del juez de rechazar prueba inconducente y meramente dilatoria
 - eliminación de una serie de formalismos para su rendición
 - eliminación del trámite de tacha de testigos

-
- eliminación de los apercibimientos en la prueba instrumental
 - agilización en las formas de solicitar y remitir oficios

El complemento indispensable de estos mecanismos es, sin duda, la parte orgánica de la reforma y, en especial, la descongestión de los tribunales.

Cumplimiento incidental del fallo y juicio ejecutivo

La ejecución de los títulos ejecutivos laborales se tramita de oficio por el tribunal de cobranza (en los casos en que exista uno especializado), dictando las resoluciones y ordenando las diligencias que resulten necesarias.

Flujograma del procedimiento

- 1.- Dictación del cúmplase y orden de practicar la liquidación del crédito
- 2.- Requerimiento de pago {
el demandado paga
el demandado no paga
no paga y opone excepciones } Embargo
- 3.- Traslado a las excepciones
- 4.- Resolución de plano {
se acoge la oposición
se rechaza } → remate - pago

En el caso de los juicios ejecutivos, el juez al despachar el mandamiento ordena la liquidación del crédito. El requerimiento de pago y la liquidación se notifican personalmente o en forma sustitutiva al demandado y, en lo demás, se aplican las normas del cumplimiento incidental.

XII.- CONCLUSIONES

Tal como se ha podido examinar a lo largo de este estudio, los problemas más severos que enfrenta la justicia del trabajo son la escasez de tribunales especializados; la sobrecarga de los juzgados del trabajo en las jurisdicciones más importantes del país y la existencia de un procedimiento inadecuado para hacer valer efectivamente los derechos de los trabajadores, consagrados en una legislación sustantiva de carácter protector, como lo es la del trabajo.

Los antedichos problemas de funcionamiento implican una situación cercana a la denegación de justicia, en cuanto los trabajadores muchas veces o renuncian a hacer valer sus derechos en juicio, haciendo dejación de ellos, o bien aceptan acuerdos –sobre todo extrajudiciales- que implican también la pérdida de buena parte de esos derechos. La demora del juicio y la incertidumbre del cumplimiento del fallo son elementos que en la abrumadora mayoría de los casos juegan en contra de los trabajadores.

Creemos que los proyectos de reforma, enviados por el Ejecutivo a tramitación legislativa, recogiendo el trabajo y propuestas del Foro para la Reforma Laboral y Previsional dan una respuesta adecuada a la mayoría de los problemas recién reseñados, sin perjuicio de que sus contenidos sean perfeccionados durante la tramitación parlamentaria. La reforma, junto a la de la justicia de familia, vienen a complementar la modernización de nuestro sistema jurisdiccional, iniciado con la reforma procesal penal en dos áreas socialmente muy sensibles

Con todo, esta reforma no aborda algunos temas muy relevantes que quedan, de momento, pendientes. Estos son, a nuestro juicio, la especialización en las Cortes de Apelaciones y en la Corte Suprema y la entrega de una asistencia jurídica gratuita, profesionalizada y con suficiente cobertura para asumir la defensa de los trabajadores, no solamente en juicio, sino también – pensamos- en la instancia administrativa.

Nos parece ineludible hacerse cargo de estas dos temáticas en una segunda etapa de la reforma, pues si bien ambas, y sobre todo la última, suponen un gasto fiscal, más o menos cuantioso, se trata de una inversión que favorece – al dar su fisonomía definitiva a una nueva justicia laboral – la progresión del gasto en justicia y que, en último término coadyuva a la legitimidad del sistema y el mantenimiento de la paz social.

Finalmente, es preciso señalar que para un verdadero aseguramiento del pago de los créditos de los trabajadores reconocidos por sentencia judicial, no basta con mejorar la justicia del trabajo, sino que debe establecerse complementariamente un mecanismo autónomo de garantía que supla los casos de insolvencia del empleador.

ESTADÍSTICAS DE INVESTIGACIÓN



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS