



MODERNIZACIÓN DE LA JUSTICIA  
COLEGIO DE ABOGADOS DE CHILE A.G.  
(13/08/2009)<sup>1</sup>

MARÍA DE LOS ÁNGELES CODDOU: Muy buenas tardes. Vamos a inaugurar la octava sesión del Foro sobre Modernización de la Justicia con un tema muy actual, presente en la opinión pública, que es la evaluación de la reforma procesal laboral. Para eso hemos invitado a Rafael Blanco y a Rodolfo Caballero, ambos de la Universidad Alberto Hurtado, quienes, más allá de su exposición, principalmente pretenden invitarnos a conversar acerca de sus experiencias y compartir sus inquietudes. Los dejo con Rodolfo Caballero.

RODOLFO CABALLERO: Buenas tardes. Más bien perseguimos una provocación al debate, exponiendo algunas cifras a las que hemos podido acceder. Como universidad nos ha tocado en tres ocasiones formar a los jueces laborales y a los actores del sistema. Hemos impartido la capacitación interinstitucional, que son tres días en que se reúnen jueces, defensores, abogados privados invitados y algunas instituciones –la Dirección del Trabajo, por ejemplo– para estandarizar el sistema. De algún modo, en la parte de operación del procedimiento hemos fijado los modelos de audiencias. A partir de múltiples discusiones internas, hemos logrado algún consenso sobre modelos de audiencias, y es lo que se ha trasladado desde la universidad.

Desde esa perspectiva, habiendo formado jueces, tenido contacto con los operadores como llaman ahora a los abogados, hemos podido contar con retroalimentación de algunas experiencias que ellos han tenido en el sistema. Ayer estuvimos con varias personas –entre ellas, el consejero Héctor Humeres– en el Congreso Nacional exponiendo diversas instituciones en relación a la reforma. Especialmente preocupada está la Comisión de Trabajo del Senado de su implementación en Santiago. De ahí se han extractado algunos datos para comentarlos con ustedes.

No es la idea dar una visión estadística de la reforma, pero sí comentar algunos datos que parecen interesantes. Lo primero que quiero resaltar es que ayer, al menos, había consenso en ese grupo de expositores en la Comisión de Trabajo del Senado, en que ésta era una buena reforma, que funciona bien, que los tiempos son satisfactorios y que, donde ha operado, ha dado respuesta eficaz a los conflictos que se planteaban para su decisión.

Ustedes saben que tenemos tres etapas ya en vigencia de esta reforma: Atacama y Magallanes, que fue la primera en entrar en vigencia; Tarapacá, Coquimbo, Valparaíso y Los Ríos, la segunda –estas estadísticas que refiero son de la segunda etapa–; la tercera, Antofagasta, Rancagua o Libertador Bernardo O’Higgins y Maule. Santiago entra ahora el 31 de agosto, y el 30 de octubre entraría en la Araucanía, Los Lagos, Aysén, Arica y Parinacota.

De hecho, en estadísticas ahí comentadas y otras del Ministerio de Justicia, específicamente relativas a la demora de los juicios en la segunda etapa, en un corte

---

<sup>1</sup> Asistieron Pilar Aspillaga, Rafael Blanco, Rodolfo Caballero, María de los Ángeles Coddou, Rodrigo Delaveau, Fernanda Garcés, Héctor Humeres, Cristián Olavarría, Ariel Rossel, y Fernando Samaniego. Transcripción y edición de Ximena Marré y Pablo Fuenzalida.



hecho hasta el 30 de abril, los tiempos de demora de un juicio son promedio 51 días. Por una parte, los tiempos de respuesta del sistema son satisfactorios: 51 días promedio en la primera etapa, a un año de reforma es un poco más, 90 días es la respuesta. Entonces, existe consenso en que esta reforma opera satisfactoriamente, no se han producido los problemas que tuvo la justicia de familia, no hay grandes atochamientos, y en general, se cumplen los plazos. Desde esta perspectiva, de la demora, creemos, de acuerdo a información que hemos obtenido directamente de los operadores, que Valparaíso presenta algún problema, algún grado de atraso.

También se valora, casi consensualmente, el modelo de procedimiento en el sentido de la presencia personal del juez y la inmediatez, que es una cuestión valorable para la solución de los conflictos. La reforma contempla que la primera audiencia, que es la de conciliación, se lleve a efecto dentro de 35 días desde que se dicta la resolución y la segunda audiencia, la de juicio, 30 días.

En general, en el sistema no hay atrasos. Valparaíso tiene un poco de retraso en la primera audiencia, está en casi 40 días. Creo que en Valparaíso también si uno hace un cálculo de tiempo-juez o causa-juez que les correspondería, nuestra apreciación es que Valparaíso tiene más recarga de trabajo comparado con los otros jueces, incluso, más que Santiago. Si uno calcula la carga causa proyectada por juez, en Santiago, le dan menos causas al año a cada juez. Ahí existe un problema. Y en Valparaíso, son competentes de Viña, Valparaíso y Concón, las principales ciudades están en ese tribunal, y hay un juzgado especializado en San Felipe, que tiene dos jueces y tiene una recarga de trabajo muy inferior. Prácticamente, ahí están cumpliendo cabalmente con todos los plazos, no tienen ningún problema. De hecho, Valparaíso –en datos estadísticos del Ministerio de Justicia respecto del funcionamiento de la reforma en la segunda etapa– concentra el 45% de los ingresos de causas de esta segunda etapa. Ahí estamos hablando de Iquique, La Serena, San Felipe, Valdivia y Valparaíso.

Algunas cifras interesantes, también tomadas del Ministerio en relación al funcionamiento de la reforma, dicen relación con el cumplimiento de la proyección de ingresos, que parece un dato relevante para ver qué es lo que se espera en el funcionamiento de la reforma, si es que debieran cambiar o no estos tiempos de respuesta, y en los seis meses de funcionamiento de la segunda etapa, el ingreso es estable, no hay curvas demasiado variables y están por debajo de las proyecciones de resguardo que se tuvieron en vista en los cálculos que hizo el Ministerio para la instalación de los tribunales. En Tarapacá, está un 26% debajo de la proyección de resguardo; 38% Coquimbo y 33% Valparaíso, en cuanto al ingreso de causas. Lo mismo sucede con la evolución en un año en la primera etapa, en que Copiapó tiene un 25% bajo la tasa de resguardo y Punta Arenas, un 43%.

Otra cosa destacable en términos generales se encuentra en el procedimiento. Ustedes saben que esta ley se estructura sobre la base de tres procedimientos, se podría resumir esto en dos, pero son tres: el procedimiento de aplicación general, el procedimiento de tutela laboral y el procedimiento monitorio. Hay dos procedimientos agregados, que finalmente se reducen a los anteriores, que es el procedimiento de reclamación de multas de la Inspección del Trabajo y de reclamación de otras resoluciones de la Inspección del Trabajo.



En cuanto a ritualidad, se podría decir que tenemos dos grandes procedimientos. Cuando me refiero a un procedimiento de aplicación general, digo esto porque el procedimiento de tutela, que es el otro especial contemplado en la ley, se rige en su tramitación por las normas del procedimiento de aplicación general, tiene la misma estructura, en base a dos audiencias: una preparatoria y una de juicio. Entonces, nos reducimos a dos procedimientos: monitorio y aplicación general. Y los otros dos que nombré: el procedimiento de reclamación de multas, el cual puede tramitarse conforme al procedimiento de aplicación general o al monitorio dependiendo de la cuantía de la multa; diez ingresos mínimos hacia abajo será a través del monitorio, y diez ingresos mínimos hacia arriba, el de aplicación general. Lo mismo sucede con el procedimiento de reclamación de otras resoluciones que nos liga directamente al procedimiento monitorio.

Por eso, diría que tenemos dos grandes procedimientos. Sin embargo, en la estadística de aplicación de estos procedimientos, el procedimiento monitorio es el que concentra la mayor cantidad de ingresos, un 48%, un 54%, dependiendo de la etapa de entrada en vigencia que uno analice corresponde al procedimiento monitorio. A mi juicio, esto tiene una explicación en la realidad de nuestras relaciones laborales porque, según estadísticas de la Asociación de Fondos de Cesantía, la antigüedad promedio no alcanza los cuatro años y medio y la remuneración promedio está en alrededor de \$200.000, y la aplicación obligatoria del monitorio es de diez ingresos mínimo para abajo. Es decir, la gran masa de conflictos está bajo la cuantía que exige para monitorio. Ese es un dato destacable, el que más se ocupa es el procedimiento monitorio. Esto tiene una variación, de acuerdo a datos del Ministerio de Justicia, en relación a aquellos tribunales especializados respecto de los tribunales no especializados que sirven la reforma, porque esta reforma no tiene una cobertura nacional en todas las comunas o agrupaciones de comunas en que existen tribunales, sólo en algunas de ellas existe juez especializado y el resto lo conocen los tribunales de jurisdicción común.

Destacable de esta reforma es que, a propósito de ella, se crean en algunas comunas como Villa Alemana, La Calera y otras, los juzgados llamados bicéfalos, que son juzgados de letras de jurisdicción común servidos por dos jueces a los que se les da la estructura de un tribunal de garantía. La idea es facilitar el conocimiento de las causas que tienen estos tribunales, porque de jurisdicción común van a conocer familia, normalmente, tienen garantía en lo penal y civil. Entonces, tienen recargas de audiencias. La idea era que en estos tribunales de mayores ingresos transformarlos en tribunales bicéfalos. Es en los tribunales de jurisdicción común donde se centra mayoritariamente la aplicación del monitorio.

Un comentario adicional en relación al procedimiento de tutela, que es un procedimiento que, de algún modo, es una novedad del sistema procesal, por tratarse de justicia constitucional de instancia en resguardo de los derechos fundamentales con una solución rápida y eficaz, especialmente teniendo en cuenta la eventual vulneración de derechos fundamentales en el seno de la relación laboral, es decir, mientras está vigente. En la realidad, el porcentaje de utilización del procedimiento es bastante escaso. En la primera etapa, el procedimiento de tutela un 8% en un año de funcionamiento, y en la segunda etapa, alcanza prácticamente a un 1%, ese guarismo de acuerdo a estadísticas del Ministerio de Justicia. Llamo la atención sobre esto, porque alguna crítica decía que éste iba a constituir una gran fuente de conflicto o iba a ser una gran fuente de conflictos laborales, por lo que implican los derechos que están comprometidos que se otorgan



ante la vulneración de derechos fundamentales. Pero la realidad ha demostrado que no es un proceso muy utilizado y que no se cumple, a mi juicio, el objetivo de la ley consistente en que la vulneración de derechos fundamentales en el transcurso de la relación laboral tuviera una solución rápida, porque la gran mayoría de estos procedimientos de tutela son con relación laboral terminada, son vulneración o supuesta vulneración de derechos fundamentales o de indemnidad por el acto del despido. Creo que hay uno o dos juicios de tutela en Chile, si no me equivoco, relacionados con relación laboral vigente. Uno de El Mercurio de Valparaíso y otro que no recuerdo en este minuto.

Otra información importante que hemos recopilado, aportada por la Corporación Administrativa del Poder Judicial, un 29% de las causas termina por sentencia, un 27% termina por conciliación –fíjense que está casi a la par el término de causa por estas dos vías–, un 10% termina por avenimiento –entendiendo la diferencia con la conciliación que son avenimientos que se presentan y no se celebran en las audiencias del procedimiento– y el saldo son otras formas de terminar el procedimiento, como por ejemplo, el rechazo de la demanda monitoria sin reclamo, cuando se acoge la demanda monitoria sin reclamo –termina ahí el procedimiento–, retiros de demandas, desistimiento y otros. La gran importancia, si sumamos avenimientos y conciliaciones en la nomenclatura de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, se encuentra en que tenemos casi un 37% de las causas terminadas por esta vía, la conciliación.

Lo destacable en esto es analizar también las cifras de la Defensoría Laboral, porque en esta reforma se creó un programa especial del Ministerio de Justicia que asegura defensa gratuita a los pobres, que no cuenta todavía con una institucionalidad. Se trata de un programa ligado a las Corporaciones de Asistencia Judicial, sin contar con su propia ley, son orgánica y jerárquicamente dependientes de las corporaciones. Existe una oficina coordinadora, cuyo coordinador general es Zarko Luksic, que tiene el control sustantivo de la defensoría más que del funcionamiento funcionario.

Según estadísticas de la defensoría, expresadas ayer en esta reunión que tuvimos en el Congreso, un 51% de las causas que lleva terminan por conciliación y este es un dato no menor, porque un 90% de los juicios monitorios, que son los que más se tramitan, los lleva la defensoría, de modo que si uno proyecta esa cifra, la defensoría tiene un porcentaje importante de la defensa jurídica de los trabajadores en el sistema.

Ahí creo que tenemos una cuestión que discutir los abogados: si es el mejor sistema o no, cómo se arma, necesitamos tener opinión cuando se organice esta situación porque de algún modo la defensoría está asistiendo hoy día casi a un 60% o un 70% de los trabajadores que están litigando, esa es más o menos la regla general si uno extrapola el dato con las causas generales. Este dato está tomado de la exposición que hizo ayer Zarko Luksic. De esa exposición también se extrae que un 42% de las causas que lleva la defensoría termina por sentencias favorables, un 4% de esas causas termina por sentencia parcialmente favorable –es decir, obtienen algo, no todo– y un 3% por sentencia desfavorable.

Quería detenerme en este dato y dar una explicación, porque en la prensa ha salido muy profusamente una crítica a esta reforma en relación a las sentencias favorables o desfavorables al trabajador o empleador. Esto parte de una charla o de una alocución del coordinador de la Defensoría Laboral, en que muestra que el resultado de su servicio en



que la gestión es en un 97% exitosa y en un 3% pierde. Si pensamos que lleva la mayor cantidad de juicios y uno lo traslada al sistema, la cosa parece un poco desproporcionada. Pero luego con estas explicaciones que entregó ayer sobre cómo analizar estos guarismos parece que no es así.

En ese 97% están consideradas las conciliaciones o los avenimientos, y en las conciliaciones eventualmente nadie gana, o ambos pierden o ambos ganan, esa es la manera de leer la conciliación, de modo tal que la cifra queda reducida a un 43% o 44%, según la estadística de la defensoría. Esto no se podría extrapolar todavía, porque hay que hacer un cálculo estadístico, y nosotros no hemos hecho el estudio de cómo llevarlo o trasladarlo hacia el total del sistema, porque fíjense que las estadísticas, al menos, las que conozco de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, y los parámetros que toma para generar sus estadísticas, no considera si una sentencia es favorable o desfavorable a una de las partes. Considera el número de causas terminadas, de modo tal que el trabajo que habría que hacer para llegar a esa determinación es un trabajo de campo, un trabajo de investigación causa por causa y hasta aquí no sé quién está haciendo ese estudio. Salvo las estadísticas de la defensoría, que las tiene por sus propios sistemas, entiendo que algunas de las corporaciones que cuentan con oficinas de defensoría han creado un sistema computacional para llevar el control de todo esto con la información que los defensores proporcionan.

También es interesante para analizar las estadísticas de la defensoría darse cuenta cuál es el trabajo de la defensoría y aquí voy a decir tres cosas que me parecen trascendentes para mirar estas estadísticas.

La primera es que la defensoría tiene un porcentaje menor de causas ingresadas a los tribunales en relación a las consultas que le llegan. ¿Qué significa esto? Que hay un filtro importante sobre qué llega a juicio y qué no llega, y que es una decisión de la defensoría, que ha fijado estándares para que se llegue a juicio, estándares no sólo en los juicios normales, sino también en los juicios de tutela. Y aquí leo algunas estadísticas en los seis meses de entrada en vigencia de la segunda etapa: en Iquique sólo el 17% de las consultas que suman sobre seiscientos llegan a juicio; en La Serena, de más de mil consultas o asesorías, sólo un 13% llega a juicio; en Valparaíso, de más de mil doscientas consultas, un 32%, y en Valdivia de cuatrocientas atenciones, sólo un 30% llega a juicio. Es decir, hay que atender a este filtro.

En segundo lugar, y una cosa que me parece destacable, en cuanto a la cobertura de acceso a la justicia para los pobres, creo que el sistema cambió diametralmente. No podemos comparar el trabajo que hace la defensoría hoy día con el trabajo que hacían las Corporaciones de Asistencia Judicial a través de los postulantes en la defensa de trabajadores pobres. Aquí hay un cambio del cielo a la tierra, es una política pública exitosa de acceso a la justicia de pobres y que efectivamente cambia, de algún modo, la visión de todo el sistema, porque los defensores son abogados. Primero, no está permitida la actuación de habilitados de derecho ni de postulantes de la Corporación en las audiencias orales. Por lo tanto, los defensores laborales son abogados y tienen un proceso exhaustivo de selección; tienen una remuneración no despreciable; da puntaje en la selección tener diplomado, formación, especialización, el número de juicios que llevan. Tienen ahí unos parámetros que seleccionan a aquellos que están más capacitados. Luego de eso, tienen una formación que es casi un magíster, porque tienen un mes y fracción de clases especializadas de 9 de la mañana a 6 de la tarde. Si uno



suma el número de horas que ahí están, que las han hecho importantes instituciones, hay una formación de los defensores tanto en lo que es derecho sustantivo como lo que es procedimiento y técnicas de actuación en el procedimiento, o sea, litigación, lo que hace que el estándar de defensa sea muy superior a lo que había antes. Los defensores formados por las distintas instituciones son abogados exitosos, súmenle a eso que son los que están todos los días en tribunales con dos, tres, cuatro audiencias diarias, enfrentados a un abogado privado particular, que llegaremos a una audiencia a la semana, si es que una a dos, o sea, la experticia que tienen es una cuestión distinta. Entonces, esas cifras hay que mirarlas con esa realidad, no es cualquier litigante y a eso sumémosle la falta de abogados privados en la materia. Normalmente, y a mí me ha tocado ver muchas audiencias, asistir de oyente, ir a mirar audiencias, los abogados privados no estamos todavía al nivel de capacitación de los defensores, estamos actuando con lógica de procedimientos formales y no estamos capacitados, especialmente, en técnicas de litigación. Sabemos que hoy día hay una oferta importante de diplomados que se han ido creando, pero todavía falta mucha cobertura para que tengamos abogados capacitados para actuar en esta reforma.

Finalmente, quería referirme a algunos problemas que, desde la perspectiva de la práctica, hemos visto en el funcionamiento del sistema, y no me estoy refiriendo a cosas procedimentales.

Lo primero, y esto es por contacto directo entre los jueces, cuando uno va a distintas ciudades y conversa con los jueces, se encuentra que el problema está radicado específicamente o mayoritariamente en los juzgados no especializados. No son sólo problemas de forma, de tiempo, sino también problemas de fondo, de actuación, de cómo se hacen las cosas en esos tribunales y, sin duda, problemas de conocimientos, de experticia o especialidad de esos jueces. No todos los jueces que están actuando en la reforma, en juzgados especializados, han tenido una formación especial respecto de esta reforma. Creo que ahí hay un nudo importante que esta reforma debiera solucionar. Esta reforma debiera tener una cobertura mucho mayor que la que tiene en términos de tribunales, llegar con tribunales especializados a mucho más lugares que en lo que hoy día llega, porque los que están dando problemas son estos tribunales de jurisdicción común. Incluso más, algunos de estos tribunales de jurisdicción común ya muestran un retraso importante, porque suceden cosas que no estaban previstas. Por ejemplo, el juzgado de Quintero, que es de jurisdicción común, tiene un retraso bastante ostensible porque Quintero era un tribunal de escasa litigiosidad laboral, de muy pocas causas laborales. Sin embargo, ahora que se está construyendo una planta de transferencia de gas, que se va a construir una central de electricidad, genera mucho conflicto con contratistas, relaciones laborales triangulares o tercerizadas, entonces, ha tenido un considerable aumento de ingresos laborales y no ha dado abasto ese juez. Habría que buscar mecanismos de solución de esa situación.

Ayer planteaba Héctor Humeres y la Cámara de la Construcción la posibilidad de que se crearan tribunales colegiados, porque tenemos tribunales pluripersonales. Si uno analiza la estadística, creo que no hay conflicto con la actividad de los jueces, porque se netean en esto que he señalado. ¿Por qué? Porque en esta reforma el sistema de recursos consiste en una apelación restringida a algunas resoluciones, y el recurso de nulidad contra la sentencia definitiva no es una apelación, es un recurso restringido, de derecho estricto, no un recurso de agravio y de contenido amplio. Esto tiene una lógica y es que no podemos reproducir el juicio laboral que se ha celebrado en audiencia, con



inmediación, con participación directa del juez, en segunda instancia. No es posible revisar un juicio de esta naturaleza a modo de apelación, en segunda instancia. Es por eso que se establece este recurso de nulidad, que incluso tiene una causal discutible que se refiere a la aplicación o a la infracción manifiesta de la aplicación de las normas de la sana crítica, como causal de nulidad, y eso puede ser aplicado de manera laxa. Las cortes han sido restrictivas en esa aplicación, porque la convicción de un juez que ha presidido una audiencia nunca va a ser la misma que los tres jueces que escuchen las alegaciones o, incluso, que escuchen el audio.

Desde esa perspectiva se plantea la necesidad de tres jueces. Algunos pensamos que eso sería el ideal, pero como somos un país subdesarrollado, con pocos recursos, algunos preferimos separar etapas: primero que se haga la extensión de la cobertura antes de instalar dos jueces en los tribunales que ya hay. Creo que la prioridad es extender la cobertura en relación a esta materia. Quiero referirme a algunas cifras que ayer dio Bruna, que me parecen interesantes de compartir con ustedes para demostrar que hemos sido el pariente pobre de la justicia. Él nos contaba ayer que \$530 mil millones se asignaron a la reforma procesal penal; en la reforma de familia con la re-reforma se llega más o menos a \$ 190 mil millones y la reforma procesal laboral tiene \$47 mil millones. Esa es nuestra diferencia con las otras reformas, y siempre recuerdo cuando empezamos en el Foro de la Reforma Procesal Laboral las palabras de don Marcos Libedinsky, quien señaló que esta reforma es tan o más importante que la reforma procesal penal, porque cuando esta tarda, probablemente las personas lleguen a ser clientes de la otra reforma antes de que llegue la justicia.

Voy a plantear un segundo problema, que es una cosa novedosa y que ha funcionado bien, pero que puede provocar problemas: la creación de tribunales de cobranza laboral y previsional, que hasta la fecha ha permitido una tramitación moderna y ágil. Si bien tiene un alto ingreso de causas, han podido sobrellevarse, pero nos enfrentamos a dos problemas.

El primero es que en épocas de crisis aumenta la morosidad de cotizaciones previsionales. Por lo tanto, los tribunales de cobranza laboral y previsional han visto aumentado ingresos de cobranza previsional.

Pero lo más importante es que en aquellos lugares en que entra en vigencia la reforma procesal laboral, esos tribunales que estaban funcionando de antes sólo para la cobranza previsional, van a conocer todas las ejecuciones de los tribunales orales laborales. Es decir, van a recibir una carga importante de trabajo, por lo menos ya está pasando en Valparaíso donde ha ralentizado el cumplimiento de la sentencia. Tenemos tiempos muy buenos para la sentencia, pero se nos puede ralentizar en lo que es el cumplimiento.

Ahí tampoco hay medios, porque esta reforma opera sobre la base de un cumplimiento gratuito y de oficio, pero a veces no existen medios. Por ejemplo, cosas puntuales que planteaba ayer un defensor, como las camionetas para hacer los retiros de especies. Ahí hay que ampliar la cobertura. Tenemos juzgados de cobranza laboral y previsional sólo en Santiago, Valparaíso, San Miguel y Concepción. No tenemos en ninguna otra ciudad. Debiera ampliarse la cobertura y dotar de más medios y más jueces en aquellos lugares en que empieza a regir. Los jueces de Santiago, que son seis, están muy preocupados porque tienen una recarga de trabajo por el aumento de la cobranza previsional y se les viene ahora, a partir del 31 de agosto, la ejecución de todas las resoluciones laborales.



Cuando digo esto no me refiero sólo a la ejecución de las sentencias laborales del sistema nuevo, sino que también la ejecución de las sentencias del sistema antiguo. Todo lo que está hoy día en tramitación va a llegarles y ahí hay un foco de preocupación.

Finalmente, dos temas breves.

El primero es el sistema de recursos. En la práctica –es difícil chequearlo estadísticamente, porque la información es escasa– no hay muchos recursos de nulidad, no son tantos en comparación a lo que se falla. La interposición ha sido más bien escasa y en muchos de ellos, se declara inadmisibile por defecto en su interposición, lo que demuestra otra vez que falta formación a los abogados para hacer las cosas como se debe.

Un comentario sobre el recurso de unificación de jurisprudencia. Es un recurso novedoso, que tiene su parangón en el derecho español, donde se llama derecho de unificación de doctrina, que tiene algunas particularidades que no es del caso comentar aquí con exactitud, pero que en definitiva pretende dar un poco de mayor certeza jurídica. Cuando existen interpretaciones en materia de derecho del objeto del juicio, entre sentencia de nulidad, la Corte Suprema puede conocer este recurso a fin de unificar la jurisprudencia, que si bien no es obligatoria, es un antecedente de certeza jurídica. Sin embargo, viendo lo que sucede con los recursos de unificación de jurisprudencia, que son escasos también, a mi juicio la Corte Suprema ha ido poniéndole trabas al recurso.

Primero, en una interpretación que es dudosa ha dicho que en este recurso es necesario comparecer de acuerdo a las reglas de al apelación, y si no se hace, lo declara desierto. Entonces, está aplicando supletoriamente las reglas de la apelación, que si bien es cierto operan para los recursos en general, a un recurso que es completamente distinto y que no guarda relación con la apelación. Es más, en las normas del recurso de unificación de jurisprudencia dice expresamente la ley que se aplican las normas de la apelación para la vista de la causa, nada dice para la comparecencia. Entonces, están declarándose desiertos algunos recursos.

Pero el segundo tema, que me parece más interesante, es que para este recurso se necesita acompañar sentencias donde consten las doctrinas diversas de los tribunales superiores de justicia, y la Corte Suprema está exigiendo, a partir de un tiempo, que sean copias autorizadas y además con certificado de ejecutoria. Si estoy en Punta Arenas y necesito una sentencia de Arica, eso me impide hacer el recurso. En un caso la Corte Suprema tuvo una solución novedosa o mejor dicho inteligente y aceptó que las copias fueran autorizadas por un notario que certifica que las sentencias fueron sacadas del sistema computacional del Poder Judicial, lo que parece una solución razonable. Pero esta otra exigencia creo que le pone cortapisas al recurso y que a poco andar no va a prosperar. De hecho, fijan diez días de plazo para acompañar la sentencia en la forma en que ellos lo requieren y a veces no es fácil de conseguir. Por lo tanto, ahí hay un tema que podría mejorarse para la utilización correcta de este recurso.

Un último comentario respecto a la deuda de esta reforma consistente en la especialización en todos sus grados. No puede ser que tengamos jueces especializados en primera instancia, y no tengamos salas especializadas en las Cortes de Apelaciones y en la Corte Suprema, y con esto me refiero no sólo salas especializadas, sino integradas



por ministros especializados. Creo que esa es la gran deuda. Entiendo que se está discutiendo un proyecto de reforma de Corte de Apelaciones en que se recogería, de algún modo, esta opinión. La idea de la especialización debiera ser en todos sus grados. Eso es lo que yo quería comentar con ustedes para provocarlos a debatir.

MARÍA DE LOS ÁNGELES CODDOU: Te agradecemos Rodolfo y Rafael, entiendo que es un trabajo conjunto. Ahora vamos a abrir el debate para el que quiera participar.

RODRIGO DELAVEAU: Primero, los felicito como facultad, ya que la Universidad Alberto Hurtado ha sido una de las pocas que se ha introducido a fondo en el tema. A *contrario sensu*, me parece increíble que la mayor parte de las facultades de derecho han permanecido, en general, bastante silenciosas en relación a esta reforma.

Respecto a la exposición, tengo varios puntos y voy a tratar de concentrarlos. No voy a hablar de las cosas buenas de la reforma, que supongo son bastante evidentes, particularmente el tema de los tiempos que es infinitamente inferior al procedimiento anterior.

En primer lugar, uno de los problemas que me llama la atención fueron los malos estudios que se hicieron en la tramitación de la reforma. Hubo que duplicar en la mitad del trámite legislativo la cantidad de juzgados, pasando de 20 a 43. Los cálculos de la demanda fueron totalmente errados. Para tener una idea, el número de tribunales inicialmente en el caso de Rancagua, que era un juez que veía 650 casos versus el de Punta Arenas en que había 250, y los dos tenían un solo juez.

Otra cosa que pudiera provocar problemas, no sólo los errores en los cálculos de demanda por tribunal y como decías redundante en el número de jueces, es el tipo de procedimiento. El informe que se entregó en septiembre de 2007 a la Comisión que discutía el proyecto, estimaba que la demanda, por ejemplo, por juicios monitorios iba a ser alrededor de entre 15% a 20%, y nos encontramos que en algunas jurisdicciones son el 66%. El gran “cuco” como decían que era el procedimiento de tutela, que podría haber llegado al 10% al 15%, al final fue alrededor de un 2% o 3%. Entonces, hay que poner ojo en cómo va a funcionar esto en Santiago. No me extrañaría que de todas maneras se produjeran problemas.

Esto lo conecto con otro punto, a mi juicio, de los más problemáticos de la reforma, que son las Oficinas de Defensa Laboral. Sin duda, constituye un avance enorme en relación a la defensa de los derechos de los trabajadores respecto de la Corporación de Asistencia Judicial. Sin perjuicio de esa afirmación, creo que el problema institucional de la defensoría laboral es mucho más grave que simplemente no tener página web ni responsable y estar adosada a un programa. Ni siquiera figura en la Ley de Presupuesto, pero cuenta con un presupuesto de más de \$7 mil millones al año versus el de la Corporación de Asistencia Judicial, que no supera los \$9 mil millones. No tiene una estructura, a mi juicio, independiente del poder político, lo cual es complicado para una defensoría. Mucha gente hace el símil con la Defensoría Penal Pública, pero se parece más al Ministerio Público, porque son los que demandan, no los que llevan las contestaciones. Ahí tenemos un serio problema de rendición de cuentas, porque depende de un ministerio adscrito al poder político, y un problema de independencia.



En esa misma lógica, volvemos al problema del filtro. Por un lado, podemos estar satisfechos de que no se hayan saturado los tribunales, lo cual podría ser una señal de éxito, pero si estamos hablando de que el mismo órgano que financia hoy día a los tribunales es el mismo que controla cuántos reclamos van a juicio, a través de la ODL, vamos a tener un incentivo perverso de frenar el ingreso para que no se nos vaya a saturar el sistema, porque dependen de una misma persona y carecen de independencia. Es cierto que el 97% o el 3% de los juicios que son a favor del trabajador puede leerse como una mala noticia para los empleadores, pero desde el otro punto de vista sólo uno de cada cuatro, o sea, el 25% de los reclamos que llegan a la defensoría laboral terminan en juicio. No digo que no exista un filtro, por el contrario soy partidario de que existan los filtros, pero aquí tenemos uno completamente unilateral, donde las causales respecto a qué asuntos no se van a llevar a juicio las fijan las propias ODL, por ejemplo, que primero hay que ir a la Inspección del Trabajo o que tenga prueba suficiente, etcétera. Hay cinco o siete causales que usan para eliminar los reclamos que les llegan y no ir a juicio. Hay que estudiar un poco más el sistema de filtro para hacerlo más independiente de quien ejerce el poder. Avanzar hacia un sistema más autónomo y con estándares establecidos, de una vez por todas, en la ley.

Me acuerdo que en la tramitación de la ley, el presidente de la Comisión de Trabajo del Senado, que era el senador Juan Pablo Letelier, le pidió el proyecto al Ejecutivo y nunca lo remitieron. Han pasado tres o cuatro años desde que se empezó a tramitar esta ley y todavía no pasa nada, y la verdad es que al final de cuentas estamos ante un servicio público que contrata gente y debiera –como dice la Constitución– funcionar de verdad con una partida propia del Presupuesto, y permitir grados de *accountability*, en vez de tener que llamar a un teléfono de una oficina que cuesta ubicar y ni siquiera se puede bajar alguna información de la página web. Creo que Zarko Luksic ha mostrado la mejor de las disposiciones y ha entregado mucha información, pero no es el óptimo en términos de transparencia.

Entonces, tenemos este problema que, a mi juicio, es bastante grave. Las ODL están lejos de ser el óptimo en defensoría. A mí no me gustan las defensorías estatales, obviamente es mejor que antes, pero no es un sistema de defensa jurídica para los pobres, es más bien un sistema de defensa jurídica para los trabajadores independientes que ganen menos de \$388 mil. La pregunta es –y aquí tenemos un desafío desde el punto de vista de políticas públicas– qué pasa con los empleadores que ganan menos de esa cifra, que son bastantes. Estoy hablando de la persona que tiene un quiosco en la esquina que cuenta con un trabajador, del taller mecánico que probablemente tenga cuatro y el dueño no obtiene rentas mucho más altas que sus trabajadores, pero esa persona no tiene ninguna defensa subsidiada. Para qué decir todas las otras áreas de la defensa. Las materias laborales no llegan ni al 20% del total de las causas que ven los tribunales. En cambio, las materias civiles son el 60% y ahí tenemos pensionados, dueñas de casa, que no tienen acceso alguno a defensa jurídica y se producen estas asimetrías bastante odiosas.

Respecto al juez, si bien es cierto que la lógica consistía en que eventualmente no se revisara todo en segunda instancia, detrás de esta –al menos, la respuesta que obtuve– la realidad es que no había financiamiento, no que no querían poner tres jueces, porque la simetría se hacía con el procedimiento penal, pero ahí encontramos tres jueces. Por eso, tener un juez unipersonal y causales limitadas para recurrir no era, a mi juicio, el óptimo.



HÉCTOR HUMERES: Antes que nada, quiero felicitar a Rodolfo y a Rafael, porque ha sido una muy buena exposición y una muy buena síntesis de lo que está ocurriendo hoy día con la reforma. Quiero comentar unos puntos en forma rápida para no quitar mucho tiempo.

Respecto de las defensorías laborales, es un tema que hemos discutido con el Consejo General y sé que es un punto que preocupa especialmente al Presidente. Yo soy de la idea de que debiera licitarse. Si no, vamos a ocupar el campo de los abogados privados, que se van a quedar sin trabajo en esta materia, y soy enemigo de crear entes estatales gigantescos y que además pueden tener una cierta visión que hasta ahora Zarko Luksic se ha cuidado de darla, y creo que lo ha hecho muy bien. Pero es un peligro evidente y es un tema que en el Colegio deberíamos discutir y tomar una posición. No veo por qué si en la reforma procesal penal se hizo, no se repita en la laboral. Más aún creo que esto debería ser casi una licitación en que se le diera a la persona interesada, y comparto con Rodrigo el tema de los pequeños empleadores y las pymes, que busquen abogados y con una especie de *voucher* les paguen sus servicios, que sería lo más lógico y amplio que se licite a todo el mundo sin ninguna cortapisa. Creo que por ahí tiene que ir el tema y el Colegio debe discutirlo, es una materia que hay que levantar en el Colegio para que se llegue a una posición al respecto.

El segundo punto que quería comentar es respecto del trabajo de campo que aludía Rodolfo. Estamos haciendo en la Universidad del Desarrollo, con mucho esfuerzo, un trabajo de campo, investigando las sentencias carpeta a carpeta, un trabajo realmente muy fuerte, porque es de mucho detalle y esperamos que tener luego conclusiones para exponerlas públicamente y presentar más datos, porque indudablemente es un tema de mucho interés. Ver las conciliaciones, por ejemplo, que tú aludías, cómo están hechas, qué pasó con los avenimientos, etcétera.

Un tercer punto es el tema de los recursos. Comparto lo que ha dicho Rodolfo, pero voy un poco más allá. Es una vergüenza pública que la reforma procesal laboral tenga la cantidad de dinero insignificante que tiene comparada con la penal y de familia. No lo puedo entender ni comprendo por qué no hay más reclamos de parte de otro organismo al respecto. ¿Por qué los parientes pobres? Los trabajadores y los empleadores no merecen, al parecer, unos juzgados decentes y una cantidad de jueces equivalente. Yo soy partidario del tribunal colegiado, lo digo abiertamente. Los que hemos tenido experiencia en la Corte sabemos lo importante e interesante que es tener la opinión de las personas que están junto a uno, el intercambio de ideas y evitar los sesgos, que en la parte laboral es muy fácil tenerlos, porque este es un derecho cruzado por la política, la filosofía, la economía, las convicciones personales, etcétera. Me parece que el Colegio también debería hacerse cargo de este punto y plantear que se le den más recursos a la reforma. No es posible que tengamos un 8% de los recursos. Esto lo discutimos en el Foro, le consta a Rodolfo, que estaba conmigo en ese instante. Lo que nos faltaba era tener al Ministerio de Hacienda en la sala, desgraciadamente. Tuvimos a los Ministerios de Justicia y Trabajo, pero no estaba Hacienda y eso nos penó por siempre. Me consta que hay cálculos que dicen que, a lo menos, debió tener 300 juzgados del trabajo en Chile. Comparado con España que tiene una cifra un poco mayor que esa con más cantidad de gente y más actividad de trabajo.

Otro tema que quiero adelantar respecto a los juzgados de cobranza que están colapsados en la parte laboral. Les quiero avisar –se lo dije ayer a Soledad Alvear, al



subsecretario de Justicia, al ministro del Trabajo— que las AFP están obligadas a raíz de la reforma provisional a hacer efectivas las DNPA, que son las DNP automáticas. Vale decir, pasan 80 días que un empleador omitió alguna cotización y hay que hacer la demanda. Los cálculos que se han hecho al sistema muestran que en seis meses hay que ingresar 500 mil demandas. Eso colapsa a cualquiera sea la cantidad de juzgados. Esto lo hemos dicho en todos los tonos, porque sucede que el plazo se venció y hoy día ya deben comenzar a iniciar demandas. No han querido hacerlo, porque si lo hacen los juzgados simplemente hasta ahí no más llegan. La autoridad se ha negado a postergar la entrada en vigencia de esta norma que proviene de una circular de la Superintendencia de Seguridad Social. Si el sistema del juzgado de cobranza hoy día es crítico, aquí se va a hacer más crítico. El Colegio debe hacerse cargo de esto, porque significa un desajuste extraordinario. Ni familia en su peor época lo conoció. A los senadores se le mandaron antecedentes y lo discutan, pero sé que este país es un poco lento en esta materia y hay que levantar una voz y hacer presente cuál es el problema que vamos a tener.

Lo último a lo que me quería referir es al recurso de unificación. Que hayan ingresado nueve recursos a la Corte Suprema, en un año y medio de reforma, y sólo uno haya sido aceptado, clama al cielo. Eso significa que ese recurso no está funcionando. Creo que en la Corte, en ese sentido, no sé cuál es la palabra exacta, hay una autocomplacencia en este punto, ha puesto las trabas y no se nota un interés de ella de ejercer el rol de unificación y eso es lo grave. Si leen el anteproyecto del Código Procesal Civil van a ver el recurso extraordinario que está señalado ahí y cómo se define el rol de la Corte Suprema. Eso es lo que hace falta en la parte laboral. Aquí no se está asumiendo el rol que le corresponde a la Corte y eso debíamos hacerlo ver, porque si no hay tribunal colegiado, hay un solo juez, y si no hay recurso hacia arriba, aquí va a reinar una sensación de inseguridad e injusticia que, en definitiva, va a atentar en contra de la paz social y lo que estamos buscando es que esta justicia le crea a trabajadores y empleadores esa paz. Si eso no es así, esta reforma es un fracaso y ese es un problema grave al cual hay que hacerle frente.

**JUAN ENRIQUE VARGAS:** Yo he estado acá más que nada aprendiendo, no es una reforma que conozca mucho, y me parece muy interesante la información que han mostrado. Tiende a ratificar algo que ya hemos aprendido en otras experiencias: que las reformas se ven en la cancha funcionando y los diseños por más perfectos que puedan ser desde el punto de vista teórico y académico, tienen que pasar por la prueba y generalmente va a haber un desajuste importante. Nadie le apunta a la primera y esto requiere necesariamente estar controlado y ajustado permanentemente. Creo que esa fue una de las lecciones más importantes que hemos aprendido con las anteriores reformas.

Por otra parte, también hemos aprendido, pero no hemos concretado, la necesidad de contar realmente con mecanismos de seguimiento más estrictos e institucionalizados. Es muy bueno que existan iniciativas como la de ustedes en la Universidad Alberto Hurtado, que están acumulando información a partir de la práctica y la experiencia, y lo que está haciendo la Universidad del Desarrollo, revisando expedientes y sentencias. Nosotros estamos empezando a hacer un estudio de campo sobre el monitorio, pero creo que son muy puntuales todavía. Tan importante como el gasto para hacer la reforma, es importante gastar —y les aseguro que bastante menos— en hacer evaluaciones y seguimientos, y empezar a escharbar, porque hay muchas cosas que están muy agregadas.



El tema del filtro de la defensoría es un tremendo tema. Me encantaría saber qué hay detrás de esas consultas, que puede ser perfectamente razonable que no pase más del 25% de las consultas a juicio, pero puede que no, y hoy no lo sabemos. Me gustaría desagregar qué hay realmente en el monitorio, porque si encontramos ahí que en muchos de estos casos los tribunales simplemente están poniendo un timbre, no hay una actividad jurisdiccional importante, o a lo mejor sí la hay, porque eso tiene que ver con las cargas de trabajo y la gente que tenemos.

Respecto a las cifras de éxito de la defensoría, discrepo del ejercicio que mostraban ahí, porque si del 97% de las causas terminadas, un 51% termina en conciliación, lo que hay que hacer es sacarlo del universo. Entonces, de las causas terminadas por sentencias cuántas son favorables y del 97% va a bajar un poco.

RAFAEL BLANCO: Creo que la instalación de la defensoría es un elemento que ha ayudado en esta primera etapa desde dos puntos de vista. Uno, es una especie de dique de contención para no aumentar mucho el litigio innecesario y, desde ese punto de vista, hay mucha derivación que tiene que ver con otorgar información oportuna y por esa vía derivar casos. Me parece que la defensoría lo está haciendo razonablemente bien. Y creo que en ausencia de órgano homologable a aquel que regula la demanda en el sistema penal, en el sistema laboral, la defensoría está haciendo además este filtro que alguna institución debe hacer en este procedimiento.

Pero como hace un filtro que al final probablemente es el porcentaje más significativo de causas, creo que lo útil sería que esos criterios fuesen o estuviesen razonablemente evaluados, conocidos, regulados, y discutidos. El Ministerio Público, como ejemplo para hacer el símil, tiene mucha estadística, instructivos, y han sido híper debatidos cuáles son los criterios para establecer filtros. Me parece que eso va de la mano de una necesidad de mayor institucionalización de la defensoría que creo inescapable.

Creo que la estructura de audiencias del nuevo procedimiento ha estado razonablemente bien pensada. Creo que no había, de fondo, como ocurrió en otras reformas, una idea de cómo tenía que estructurarse eso. Nosotros nos encontramos en la Universidad Alberto Hurtado, cuando instalamos la capacitación interinstitucional, que ni los jueces ni los defensores ni la Inspección del Trabajo ni los abogados privados tenían mucha idea de cómo se traducía el Código en un estructura de litigio y de audiencia. Había mucha precariedad, y armamos una estructura que combinaba modelos, miradas sobre el procedimiento, sobre la estructura orgánica, que salió razonablemente bien, pero que para ser bien franco tiene una cierta tensión dentro de la propia estructura de litigio de los tribunales.

Hay ciertos jueces que tienen ciertas miradas sobre el procedimiento, de cómo aplicarlo, de cómo definir su propio rol y otros que tienen miradas disímiles. Ahí hay una cuestión pendiente, pero como estoy listando las cosas buenas, me parece que esta idea de la información, del filtro de la defensoría en la estructura de las audiencias y los tiempos, que hemos estado revisando con Rodolfo, hasta ahora, nos da buenas señales.

¿Dónde están los déficits a mí modo de ver? Creo que hay un déficit estructural del procedimiento. Nosotros hicimos aquí –para serles bien franco en la conversación– una suerte de pacto para definir cuál era el rol del juez, cómo debía ejercer sus atribuciones procedimentales, cómo litigaban las partes, y fue una verdadera transacción entre el



departamento laboral y el de procesal civil en general, y logramos, como decía Rodolfo, más que un gallito, una mixtura amistosa en donde finalmente dijimos así se estructura esto y es más o menos lo que creemos se está aplicando por parte de los jueces. Pero a mí modo de ver –y aquí voy a adelantar una opinión personal– creo que el procedimiento rehuye una cuestión que es bien importante, que es poner sobre la mesa un modelo de debate que privilegie la calidad de la información, que traslade a los abogados litigantes la mayor cantidad de trabajo, que mejore la información, que sea visto como un procedimiento con igualdad de armas, bilateralidad, donde un juez genuinamente imparcial es capaz de dirimir controversias entre actores que tienen pretensiones antagónicas, y tengo la sensación de que parte de las estadísticas lo que manifiestan es un cierto temor de ciertos litigantes de llevar las causas a juicio porque tienen un cierto prejuicio sobre el juez laboral.

Hay varias cosas que uno puede discutir y mejorar. Una de ellas es el rol de juez. Un juez en una estructura de trabajo que hace todo el trabajo y hay jueces laborales que así lo hacen y yo probablemente manifieste una opinión muy –me ha tocado en muchos foros decirlo– de ave solitaria, pero me parece que un juez que pretende interrogar testigos, peritos, hacer del principio de especialidad como una máxima del procedimiento laboral, conspira contra una de las pretensiones de la reforma que era mejorar la calidad de la información y del debate y eso no se hace con un juez todopoderoso en materia laboral. Creo además que ese juez asume responsabilidades que no tiene y le enseña finalmente a las partes que da lo mismo si vienen bien informadas o no, o si traen antecedentes relevantes, porque al final el juez es el que examina los testigos, los peritos, reemplaza la ausencia de pruebas por la vía de designación de peritos. Me parece que todo eso es un grave error. Creo que es un error del procedimiento establecer un orden probatorio, un número máximo de testigos, todas esas son cuestiones que los órdenes procesales, en general, han ido reemplazando y han ido mejorando por la vía de traspasar más poder a las partes, al defensor y al litigante privado.

Creo que sí hay un desajuste o desigualdad de armas, que es bastante cuestionable, entre aquel que es trabajador y aquel que representa al empleador –cuestión que es discutible por las cifras en el mercado chileno–, eso no se resuelve por la vía de asignarle al juez la responsabilidad de la representación del trabajador, sino por hacer una defensoría laboral más potente e independiente. Creo que eso también es una cuestión que uno debiera discutir, porque la reforma uno no podría considerarla suficiente o exitosa, en la medida que es vista con sospecha con prejuicio respecto de sus niveles de independencia real.

Me parece además que la reforma a poco andar –este es un anticipo, que yo en lo particular creo que es bueno colocar sobre la mesa– se va a acabar la oralidad, la intermediación, la concentración, porque lentamente la reforma va a ser reemplazada por el debate de papeles. No exigimos que vaya el fiscalizador de la Inspección del Trabajo, va el informe del fiscalizador; los peritos muchas veces concurren a través de sus informes periciales. Entonces, la pregunta es de qué juicio laboral hablamos o de qué audiencias de debate oral, públicas y concentradas, si al final lo que hay es un conjunto de lectura de papeles. Creo que hacia allá va el procedimiento laboral, me parece que si no hay un monitoreo en donde pesquemos qué está pasando, al final, va a ser un conjunto de trámites más bien administrativos y no un procedimiento laboral en forma y eso tiene problemas asociados a la prueba documental que no quiero hablar. Por lo tanto,



hay déficits estructurales que, a mi juicio, afectan la calidad del debate, los tiempos de respuesta, porque cuando los debates orales se reemplacen por papeles y lectura de papeles, los tiempos que estamos mirando con Rodolfo van a modificarse sensiblemente y, por cierto, se nos acabó la intermediación y la concentración como principios universales del procedimiento.

Una segunda cuestión está a nivel de los recursos. Debiera haber claramente una opción por un tribunal colegiado y con una restricción de los sistemas de recursos esto es inescapable a toda reforma que pretende centrar toda la confianza en la estructura de debate de partes en un juicio oral. Pero el juicio desaparece si el sistema de recursos se lo come. Entonces, por la vía de la revisión de actas, lo que tenemos es un modelo de nuevo escrito y mediado. Por eso coincido con los que han planteado la idea del tribunal colegiado con mayor especialización de jueces y va de la mano con una reducción en la amplitud interpretativa sobre el sistema recursivo.

Coincido además con que el recurso de unificación lo que demuestra es que hay un déficit enorme de la Corte Suprema respecto de la capacidad de hacerse cargo de los debates sustantivos del procedimiento laboral, pero nos pasó lo mismo en materia penal. Por la vía recursiva, una de las hipótesis de nulidad era que la Corte Suprema estableciera criterios sobre el ámbito de las garantías. La Corte en esto ha sido muy renuente y en materia laboral de nuevo presenta déficit que nos impide tener más luces sobre cuestiones más sustantivas, en este caso, en materia laboral.

Finalmente, me parece que la reforma carece –creo yo, pensando sobre todo de cara a la exigencia a la que va a ser sometida en la Región Metropolitana y lo que está ocurriendo en la V Región– de los apoyos administrativos suficientes. Eso sumado a los juzgados de cobranza, me parece aún más complejo.

Por último, lo que decía Juan Enrique, no veo a nadie –más allá de las iniciativas de las universidades del Desarrollo, Portales y la nuestra– haciendo monitoreo sobre lo que está ocurriendo, leyendo las cifras de manera más compleja. Creo que hay una ausencia de monitoreo y me parece –por lo que me tocó– que las dos o tres primeras evaluaciones institucionales de la reforma procesal penal fueron muy útiles para hacer ajustes administrativos y legales, y esto le llora al procedimiento laboral. Creo que hay cuatro o cinco temas que hemos puesto acá sobre la mesa que si no son abordados en reformas, muchas de ellas más bien administrativas y algunas otras probablemente legales, los resultados que aquí estamos viendo van a ser resultados probablemente muy distintos a poco andar.

**RODOLFO CABALLERO:** Quiero decir dos cosas en relación a lo que dijo Rafael, porque tenemos controversia entre nosotros mismos. Una cuestión que me parece central: la justicia laboral tiene una dinámica, una razón, una especificidad distinta al proceso civil y al penal y, de hecho, en el derecho comparado, nuestra reforma recoge lo que ha hecho el derecho procesal comparado prácticamente en todo el mundo occidental. Hoy día está discutiéndose en Uruguay y en Perú una reforma procesal laboral que está tomando como modelo esta reforma, porque esta contiene lo que la doctrina ius laboralista o procesal laboralista estima debe estar en un juicio procesal.

Un segundo matiz, que tiene que ver con esta formalización, poder del juez, etcétera. La segunda cuestión es que, en la práctica, estos debates teóricos que hemos tenido de



quién pregunta primero, quién pregunta después, que si la absolución puede ser de parte o no, los tribunales lo han solucionado de un modo distinto. En la práctica, los tribunales entregan a los abogados la palabra y el juez interviene cuando estime del caso intervenir y preguntar. Nos implica un doble desafío a los abogados, porque tenemos que trabajar para dejar cerrado nuestro caso cuando interrogamos para que el juez no se nos meta, y ese es un tema, a mi juicio, de calidad y un tema de si tiene poder o no el juez. Los jueces lo han entregado en esta materia en la práctica, y han aceptado, de algún modo, el sistema de interrogatorio de parte. Sin duda hay excepciones, porque no hay una regla. Estamos acostumbrados a resolver esto por reglas, pero creo que este procedimiento oral, desformalizado, hace que varíe de lugar en lugar ciertas formas de tramitación, la forma de hacer las cosas. Lo dice en su libro “La Defensa en Juicio”, Paul Bergman, que el abogado cuando llega al tribunal, lo primero que debe hacer es averiguar cómo se hacen las cosas en ese tribunal, porque varían de uno a otro. Incluso, los tribunales formales, los tribunales civiles con formalidades varían. Pero, en general, han ido respetando el derecho de los abogados a utilizar sus herramientas.

ARIEL ROSSEL: Uno de los temas que desde el Ministerio de Justicia se ha abordado prolíficamente es el tema del seguimiento de la reforma procesal laboral, y uno de los temas más importantes ha sido manejar una base de datos estadísticos que permitan tener a nivel nacional las cifras que más podrían servir para un posible debate legislativo de cambios normativos en la reforma.

En ese sentido, hace un par de semanas, una licitación para el estudio de seguimiento de la primera y la segunda etapa de la reforma se subió al portal respectivo del mercado público. Se lo adjudicó el CEAL, Centro de Estudios de Asistencia Legislativa de la Universidad Católica de Valparaíso, y ellos comenzaron con ese estudio que va a incluir todo el tema de terreno para saber efectivamente qué está ocurriendo en cada una de esas audiencias. Una cosa es saber cuánto han durado las audiencias, formalmente cuál es el resultado, pero la calidad de lo que ocurre en el debate de las audiencias es una cuestión difícilmente medible con sólo temas estadísticos, que es lo que ha llevado hasta ahora la Coordinación.

Un segundo aspecto que me llama la atención, desde el punto de vista propio de la Oficina de Defensa Laboral, cuando se hace un análisis comparativo de cifras, si queremos medir este 97% o posible 97% de éxito de las causas laborales para los trabajadores, es necesario medir también qué ocurría en el sistema con anterioridad. Con las cifras que hemos podido escudriñar, no hay mayor cambio. Entonces, la pregunta es qué se está ganando con la reforma procesal laboral. Si el 97% actual de las causas que son ganadas por los trabajadores eran también ganadas cuando no existía la reforma procesal laboral, la realidad de la ganancia de esta reforma es en los tiempos de tramitación. ¿Cuánto están durando estos juicios? En promedio, 50 días comparativamente con los varios años que podía durar anteriormente.

Otro punto que quisiera tocar es el tema de las estadísticas de la defensoría. Es difícil, porque tampoco existía con la precisión que queremos medir y observar, que amerita una reforma como ésta, y tampoco tenemos estadísticas de qué ocurría anteriormente en los consultorios de cuántas causas llegan realmente y salían del sistema, comparando primero –y perdónenme la comparación tan burda– como si los consultorios laborales fueran lo que está haciendo la defensoría hoy en día. Pero quizás lo más importante a



decir es que buena parte de las consultas que no terminan judicializándose, tienen que ver con la estructura nueva del procedimiento laboral.

El procedimiento monitorio, como decía Rodrigo, se ha transformado en el rey de los procedimientos. Evidentemente, las cifras anteriores a la modificación de la Ley 20.260, introducida en la Ley 20.087, donde se hicieron los estudios –lamentablemente los estudios pudieron haber quedado retrasados en el tiempo–, pero el nivel de cantidad de causas se mantiene estable en el tiempo. Lo que si, como existió esta modificación legislativa mientras se realizaban los estudios, modificó los parámetros donde las causas se estaban moviendo, es decir, hacia qué procedimiento particularmente se está apuntando y cuál de esos tipos de procedimiento se está englobando. En ese sentido, creemos que la defensoría, primero, está tomando los juicios, no que están ganados, sino que los que tienen una viabilidad jurídica. Segundo, con esta cuestión del cambio de los procedimientos, precisamente, donde está el centro de la defensoría, que es en el procedimiento monitorio, obliga a ir en forma previa a la Inspección del Trabajo y ahí es donde está el grueso de esa derivación. Efectivamente, existe poco más de un 20% de causas que se terminan judicializando, pero las causas que no se judicializan se dividen entre aquellas que no se focalizan, por ejemplo, porque el trabajador gana más de \$388 mil, y buena parte de aquellas causas que no se judicializan van nuevamente a la Inspección del Trabajo.

La defensoría laboral, tal como lo explicó Rodolfo, tiene un estándar, que está no sólo desde la infraestructura de las oficinas, sino también en la calidad de capacitación que han tenido los distintos defensores laborales en las diversas regiones donde la reforma está vigente. Eso significa también un cambio sustancial que está en que si antes había un postulante que demanda nulidad del despido y, en subsidio, despido injustificado por ciertas razones y esa demanda era rechazada por defecto de forma o de fondo porque no había nulidad del despido, despido injustificado, se había hecho mal la relación de la causa, etc., esa causa evidentemente no está llegando hoy en día, porque el defensor laboral especializado no permite que esa causa llegue. Eso es bueno para el sistema, pero además denota la profesionalización del mismo.

**CRISTIÁN OLAVARRÍA:** Considerando que Rafael se refirió a algunos aspectos procesales básicos, cabe indicar que, independientemente de las características que tiene el derecho laboral, su procedimiento, los aspectos sociales y otros que se encuentran detrás de las materias laborales, hay instituciones procesales y principios básicos de derecho que siempre deben tenerse presente y aplicarse.

Por ejemplo, en el día de hoy recibí un llamado de un abogado de Iquique a quien le encargué un caso laboral en esa ciudad. Me comentó, respecto de la prueba confesional que solicitó en su calidad de parte demandante, indicándome que el tribunal no dio lugar a dicha prueba argumentando sobreabundancia de prueba, acto seguido interpuso recurso de reposición, el que fue rechazado incluso con costas. Constituye una situación que debe ser revisada, considerando que el derecho a citar a una persona, especialmente a la contraparte, a rendir prueba confesional constituye un derecho y principio procesal básico, que siempre ha sido reconocido, situación que no puede dejarse pasar y de revisar.

A su vez, en el procedimiento monitorio también han ocurrido algunas situaciones especiales, como el hecho de rechazo o aceptación de demandas sin escuchar a las todas



las partes involucradas, infringiéndose el principio de la bilateralidad de la audiencia, materia que también hay que revisar detenidamente. Destaca el caso de la empresa Mantos de Oro, con publicidad en los diarios, consistente en que un tribunal dejó sin efecto, dentro de un procedimiento de negociación colectiva, la resolución de la Inspección del Trabajo correspondiente que permitía la contratación de trabajadores reemplazantes en huelga sin emplazamiento de la referida empresa. También ocurren ciertas situaciones similares respecto de las empresas principales cuando son demandados contratistas. A su vez, en el mismo procedimiento interesa otro aspecto respecto de la prueba confesional. Ello por cuanto en el mismo existe una audiencia única donde las partes deben llegar con todas las pruebas y ha ocurrido que en la misma audiencia se ha resuelto rendir la prueba confesional sin notificación previa a la persona citada a absolver posiciones. Luego, hay casos en que se han tenido por confesos representantes de demandados sin haber sido previamente y debidamente notificados. En toda prueba confesional en la que se cita a una persona, debe existir una notificación previa o alguna medida que resguarde a las partes a fin de evitar quedar en indefensión, lo que no ha ocurrido. Junto a lo anterior, en relación al mismo procedimiento, la sentencia se dicta en la misma audiencia, pero se han dado casos en que el tribunal ha resuelto “tomemos un receso”, o bien, “citemos para otro día la audiencia”. Es decir, el que todo el juicio se lleve en una sola audiencia, incluso, la dictación de la sentencia puede resultar un exceso requiriendo para todos los que participan en la audiencia un esfuerzo sobrehumano, lo que puede afectar y debilitar la justicia laboral y, lo que nos interesa, una justicia de calidad tanto en el procedimiento como en el derecho sustantivo.

A su vez, la nueva ley procesal establece que es carga del demandado negar expresamente los hechos de la demanda<sup>2</sup>. Muchas veces, las personas demandadas no contestan una demanda no por el hecho de no querer contestarla, sino que la experiencia práctica indica que por diferentes situaciones se puede pasar un plazo, debido a que no se le entrega la demanda a la persona adecuada u otras circunstancias. Hemos sabido de casos en que el tribunal en esas circunstancias ni siquiera admite a prueba lo demandado. En efecto hay fallos que dicen “no habiendo la demandada contestado la demanda, el tribunal estima que no existen hechos sustanciales y pertinentes” y sencillamente se acaba el juicio sin discusión ni rendición de prueba alguna. Ello también estimo que requiere un análisis más profundo encontrándose, a mi juicio, reñido con el debido proceso.

Respecto de las amplias facultades que tiene el juez –habrá bastante discusión en ese aspecto–, pero sobresalen aquellas medidas que puede adoptar un juez en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales. Destaca el caso del Colegio Alemán de Valparaíso, que posteriormente fue anulado, consistente en que dicho tribunal dictó una medida que obligaba al colegio mencionado a dictar una actividad extra programática de reflexión acerca de la no discriminación a la que debían concurrir todos los apoderados, profesores, personal no docente y alumnos, entre ellos incluso alumnos de pre-kinder y kinder que, por su edad y estudios, no saben leer y escribir, lo que evidentemente permite concluir que se trata de una medida sin resultado ni eficacia alguna. ¿Qué va a entender dicha parte de la audiencia acerca del tema ordenado por el Tribunal de Valparaíso? Llamamos la atención respecto de esas medidas que puede tomar el juez ya que pueden afectar principios esenciales de derecho (principio del

---

<sup>2</sup> Art. 453 N° 1) inciso 8°: “Cuando el demandado no contestare la demanda, o de hacerlo no negare en ella algunos de los hechos contenidos en la demanda, el juez, en la sentencia definitiva, podrá estimarlos como tácitamente admitidos”.



efecto relativo de las sentencias) y derechos fundamentales del empleador. No digo que dicha facultad esté completamente errada, pero corresponde revisarla con detenimiento.

RODOLFO CABALLERO: Dos comentarios sobre tus comentarios.

En primer lugar, creo que se ha hecho una crítica al procedimiento monitorio en relación al debido proceso. Me parece que eso está superado en el derecho comparado, porque el procedimiento monitorio invierte el contradictorio y asegura el derecho a defensa mediante una notificación en forma, y si no es en forma tienen todos los mecanismos para reclamar, y teniendo el plazo para reclamar, está asegurado el debido proceso. En este procedimiento, cuando se acoge la demanda, el que va a reclamar de esa resolución tiene dos espacios. Primero, diez días para reclamar, que puede ser fundado o no, la ley no exige fundamento, por lo tanto, podría ejercer toda mi defensa ahí fundada. Luego, el plazo para contestar en audiencia.

Creo que las salvedades en relación a la prueba inmediata, porque esto es una sola audiencia, los laboristas ya tenemos experiencia en esto. Hemos tenido el juicio de menor cuantía laboral de larga data en nuestro sistema procesal laboral y nunca nadie ha dicho que se ha afectado el debido proceso, por ejemplo, porque no estaba el absolvente ahí. Si se citaba y debía comparecer personalmente, y no estaba, lo daban por confeso. Esa era la realidad, es lo mismo que sucede hoy. Hay que entender la lógica, porque es un procedimiento de una cuantía menor y que a poco andar se nos va a quedar corta, porque va a ser muy menor, son 10 ingresos mínimos.

La facultad de estimar por tácitamente admitidos los hechos cuando no se contesta la demanda, es una facultad del juez. Sólo voy a hacer un comentario. Yo conversé con Michele Taruffo, cuando vino a la Pontificia Universidad Católica, sobre esa institución y Taruffo la alabó por una razón muy simple: por tratarse de una facultad del juez. En Italia es obligatorio, si no contesta la demanda obligatoriamente perdió el juicio, así de simple. Es la sanción a la negligencia, estando debidamente emplazado y teniendo el plazo razonable para contestar. De modo tal, que esa es una opción del legislador.

RAFAEL BLANCO: Creo que en varias de las reflexiones que hiciste tienes toda la razón. Parto con que todo procedimiento tiene que tener mecanismos de aceleración. Creo que la admisión de ciertas hipótesis cuando no hay hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, son mecanismos de aceleración finalmente y que se basan en el principio de subsidiaridad. Pero creo que sobre ellos se imponen temas de bilateralidad de los actores.

En el tema de la confesional, a mí modo de ver, la aplicación supletoria del procedimiento civil en esto es una locura; la confesional debiera desaparecer y cada uno debiera citar a su testigo principal que es el trabajador y el empleador para que declaren en el juicio laboral, y no a través de un mecanismo invertido, que es en el fondo que lo interroga el otro. Me parece que es una cuestión que no resiste mucho comentario.

Creo que el procedimiento laboral se juega su capacidad de ser legítimo dentro de la sociedad –en parte Rodolfo tiene razón, hay muchas cosas que los jueces están haciendo, trasladando en parte cierta responsabilidad a los actores–, pero todavía la reforma tiene déficits estructurales brutales, a nivel de prueba documental, de prueba pericial y



también de rol de partes de la confesional debiera desaparecer. Creo que la reforma merece una segunda discusión a nivel normativo.

MARÍA DE LOS ÁNGELES CODDOU: Quiero agradecer especialmente a los expositores. El tema ha sido de mucho interés y podemos repetirlo más adelante para ver cómo está funcionando acá en Santiago.

Me quiero permitir hacer una pequeña reflexión al respecto. Yo no me dedico a temas laborales, así que para mí esto es bastante nuevo. Sin embargo, me sorprende cuando escucho las inquietudes que se presentan acá; en especial, en cómo se nos olvida que estos procedimientos y formas muy parecidas provienen del año 1800, y basta con pensar en el juicio ejecutivo civil, o en las gestiones preparatorias, en que a una persona se la puede dar por confesa por \$1.000 millones por no comparecer a la citación a confesar deuda. En los juicios ejecutivos, si no contestas la demanda, el mandamiento se convierte en sentencia definitiva. Entonces, me sorprende muchas veces, porque lo hemos discutido mucho y participé en el Foro Procesal Civil, del asombro que genera esta función que se le está dando al juez.

Creo que ese temor requiere un cambio de mentalidad y, en ese sentido, miro con mucho agrado que antes de la reforma procesal penal, en Chile no se hablaba de reformas de procedimiento. Nuestro sistema judicial estaba en el tiempo de las carrozas. Por lo menos, hoy día ya se está discutiendo la justicia civil, la vecinal, tenemos en marcha una reforma procesal laboral que va a terminar de implementarse ahora. Todos los sistemas son perfectibles, pero se ha puesto el tema del procedimiento de nuevo en el tapete y le hemos dado la importancia que requiere, porque no sacamos nada con tener un código de derecho sustantivo perfecto, si en la forma de poder ejercerlo, llevarlo a la práctica y hacerlo valer estamos 200 años atrás. Todo siempre es perfectible, todo sistema siempre va a tener errores, va a tener críticas y eso es bueno, pero por lo menos estamos en un pie de ir modernizando la justicia en Chile y creo que es un desafío tanto para los jueces como para los abogados cambiar la mentalidad que tenemos y entrar en una estructura distinta que nos permita hacer de este sistema un sistema más justo, porque al final del camino creo que no existe verdadera justicia si esa justicia no es oportuna. Bienvenido sea entonces que, aún con errores y deficiencias, hoy día podamos decir que un juicio laboral se termina en 60 días, lo que es una maravilla. No podemos decir lo mismo de ningún procedimiento de la justicia civil.

Les agradezco su participación, los invito a seguir asistiendo, y sería muy interesante repetir un foro parecido a lo mejor el 2010, cuando ya lleve un tiempo prudente funcionando en Santiago y en el resto del país.