



Universidad de Chile

Facultad de Derecho

Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social

**ANÁLISIS TÉCNICO Y ESTADÍSTICO DE LA CONCILIACIÓN LABORAL EN
LA REFORMA PROCESAL LABORAL VIGENTE.**

Tesis para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales

PABLO ANDRÉS ASTORGA PÉREZ
PROFESOR GUIA: HÉCTOR HUMERES NOGUER

Santiago de Chile

2012

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
--------------------------	----------

CAPITULO PRIMERO

DE LA NUEVA REFORMA PROCESAL LABORAL.....	8
--	----------

1.0- Antecedentes históricos.....	8
1.1- Antecedentes previos a su implementación	10
1.2- Visión del gobierno en el mensaje enviado al Congreso Nacional.....	12
1.3- Visión de la Confederación de la Producción y el Comercio respecto del proyecto de ley enviado al Congreso Nacional, con ocasión de la sustitución del procedimiento laboral.....	15
1.4- Estructura orgánica del nuevo procedimiento laboral.....	28
1.4.1.- Juzgados del Trabajo suprimidos con ocasión de la ley 20.087.	29
1.4.2.- De los Juzgados de Letras del Trabajo – Nuevos Tribunales.....	30
1.4.3.- De las modificaciones introducidas al Código Orgánico de Tribunales	33
1.4.4.- De la organización de los Juzgados de Letra del Trabajo	38
1.5- Principios Informativos.....	40
1.5.1.- Principio de la Oralidad.....	41
1.5.2.- Principio de la Inmediación.....	42
1.5.3.- Principio de la Concentración	43
1.5.4.- Principio del Impulso Procesal de Oficio	43
1.5.5.- Principio de Celeridad.....	44
1.5.6.- Principio de la Buena Fe Procesal	44
1.5.7.- Principio de la Gratuidad	45

1.5.8.-	Principio de la Bilateralidad de la Audiencia.....	46
1.6-	De los Procedimientos Contemplados - Nociones Generales	46
1.6.1.-	Procedimiento Ordinario.....	46
1.6.2.-	Procedimiento de Tutela Laboral.....	47
1.6.3.-	Procedimiento Monitorio	48
1.6.4.-	Procedimiento por Reclamación de Multas Administrativas	48
1.6.5.-	Procedimiento Ejecutivo.....	48

CAPITULO SEGUNDO

<u>DE LA CONCILIACION.....</u>		49
2.0-	Medios de solución de Conflictos.....	50
2.1-	Medios Alternativos de Resolución de Conflicto.....	53
2.2-	Antecedentes Históricos de la Conciliación	55
2.2.1.-	Grecia	56
2.2.2.-	Roma	56
2.2.3.-	España	56
2.3-	Antecedentes Históricos de la Conciliación en Chile.....	59
2.4-	De la Conciliación en General	61
2.4.1.-	Concepto	61
2.4.2.-	Naturaleza Jurídica.....	62
2.4.3.-	Características.....	63
2.4.4.-	Clasificación.....	64
2.4.5.-	Técnicas Conciliatorias.....	65
2.5-	Conciliación en nuestro ordenamiento jurídico	66

CAPITULO TERCERO

DE LA CONCILIACION LABORAL 68

3.0-	Conciliación Laboral ante la Inspección del Trabajo.....	68
3.0.1.-	Criterios para adoptar la conciliación	72
3.1.-	La Conciliación en el Procedimiento de Aplicación General.....	77
3.1.1.-	Audiencia Preparatoria.....	80
3.1.2.-	Llamado a Conciliación.....	83
3.1.3.-	Medios de prueba.....	86
3.1.4.-	Audiencia de juicio	87
3.1.5.-	Sentencia Definitiva.....	88
3.1.6.-	Recursos	90
3.2.-	La Conciliación en el Procedimiento Monitorio.....	92
3.3.-	La Conciliación en el Procedimiento de Reclamo por Sanciones e Infracciones a las Leyes Laborales y de Seguridad Social.....	95
3.4.-	La Conciliación en el Procedimiento de Tutela Laboral.....	96

CAPITULO CUARTO

LA CONCILIACION EN EL DERECHO COMPARADO 99

4.1-	La conciliación Laboral en México.....	99
4.2-	La conciliación Laboral en España	103
4.3-	La Conciliación Laboral en Estados Unidos de América.....	103
4.4-	La Conciliación Laboral en Brasil.....	104

4.5- La Conciliación Laboral en Perú.....	104
---	-----

CAPITULO QUINTO

ANALISIS CAUSAS TERMINADAS POR CONCILIACION LABORAL DURANTE AÑO 2011 EN 1º JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO.....

108

5.1- Antecedentes	108
-------------------------	-----

5.2- Análisis General de Causas	111
---------------------------------------	-----

CAPITULO SEXTO

COMENTARIOS FINALES.....

136

6.1.- Comentarios acerca de la Conciliación como medio de solución de conflictos laborales desde el punto de vista del Trabajador y Empleador.....	136
---	-----

6.2.- Generalidades, Aspectos Favorables y Desfavorables de la Reforma Procesal Laboral en relación con la Conciliación.....	137
---	-----

CONCLUSIÓN

140

BIBLIOGRAFIA.....

144

INTRODUCCIÓN

¿Cómo acelerar el procedimiento en materia laboral y evitar juicios de larga duración en que existe incertidumbre jurídica por largo tiempo tanto para trabajadores como empleadores? Es una pregunta que durante años se hicieron no sólo el legislador sino la sociedad en su conjunto. A lo largo de un extendido proceso de investigación y de análisis, con fecha 19 de octubre de 2005, el senado aprobó el proyecto que proponía un nuevo procedimiento al Código del Trabajo basado en la oralidad de todas las actuaciones del proceso y la inmediatez de los jueces en cada etapa procesal, dicho proyecto pretendía poner término a largos periodos de espera en la tramitación de causas laborales que se extendían por más de cinco años.

El principal objetivo de esta Reforma se orienta a evitar que los derechos de los trabajadores sean vulnerados, logrando un equilibrio natural en el acceso a la justicia y en el desarrollo de los procesos. Destaca, como cambio fundamental del antiguo sistema, la eliminación de la institución del abandono del procedimiento, tornándose el principio inquisitivo o impulso procesal de oficio una verdadera garantía del debido proceso. Se crean los juzgados de cobranza laboral y previsional, conservando los procedimientos ordinarios y ejecutivos que emanen de sentencia dictadas por tribunales ordinarios del trabajo en estos últimos. La creación de procedimientos breves y concentrados que incluyen la oralidad no sólo abrevia la duración de los juicios, sino que abre una nueva época a la justicia laboral chilena. Hasta aquí, podemos vislumbrar grandes mejoras en el acceso a la justicia, y dar una solución más rápida a los conflictos que se susciten en el área laboral. Sin embargo, existe dentro de todo el procedimiento una institución que ha sido, desde antaño, una alternativa a la solución de conflictos de relevancia jurídica y que constituye, a la vez, un equivalente jurisdiccional que produce los mismos efectos que una sentencia firme y ejecutoriada: tal es la CONCILIACION.

En el derecho del trabajo la conciliación ha ido adquiriendo día a día importancia, es por esto que han debido replantearse muchas instituciones propias y tradicionales de esta rama del derecho; a modo de ejemplo, podemos citar la protección a la maternidad.

Todo conflicto laboral, ya sea individual o colectivo, puede presentarse mientras la relación de trabajo esté vigente o cuando ésta se termina. Independiente de la naturaleza de los conflictos, ambos requieren una solución consensuada que atenúe los posibles efectos negativos. Desde esta óptica existen dos instancias de resolución; el comparendo de la Dirección del Trabajo y el juicio laboral. El primero se origina por un reclamo que tiene por objeto requerir al empleador para subsanar las infracciones, y es aquí donde por primera vez aparece la conciliación laboral, siendo la Inspección del Trabajo la que debe cumplir con este llamado; la segunda oportunidad, en tanto, se verifica cuando por no haberse solucionado el conflicto extrajudicialmente por algún medio idóneo, se entabla la respectiva demanda laboral, en este caso, la oportunidad del llamado a conciliación (requisito indispensable) dependerá del procedimiento de que se trate.

El tema de la justicia conciliadora es uno de los más trascendentales del mundo moderno, incluso algunos estudiosos de la materia han planteado que se establezca en el proceso un conciliador en vez del juez, o bien uno al lado del juez. Sin embargo, el código reformado estima que es el juez de la causa en que se ha planteado la pretensión de las partes el mejor conciliador, toda vez que es el mejor conocedor de dichas pretensiones y un profesional en derecho. Como se puede apreciar, la búsqueda de herramientas que permitan evitar la vía judicial para dar solución a un problema entre trabajador y empleador no es una cuestión nueva, y constituye un tema fundamental desde la implementación de la nueva reforma en materia laboral, y sobre todo en virtud de las grandes innovaciones en derechos y garantías para los trabajadores.

Esta obra pretende explicar, tanto en el plano teórico como práctico, de que manera funciona la conciliación en el caso concreto e hipotético. Para esto se divide en seis capítulos, donde el primero nos introduce a la nueva visión del proceso laboral, su

funcionamiento, organización y principios fundamentales sobre los que descansa toda la reforma del trabajo. En el segundo, tercer y cuarto capítulo se explica qué es la conciliación, desde cuándo existe, hacia quiénes va dirigida, y cómo se presenta, tanto extrajudicial como judicialmente. En el capítulo quinto obtendremos datos relevantes de la practicidad de los conflictos que se presentan ante una relación laboral, de esta manera podremos formarnos un criterio acerca de la asertividad en la implementación de esta gran reforma, para así dar por finalizada esta memoria en su capítulo sexto, donde se establecen las ventajas y desventajas más relevantes de la materia en estudio, y por supuesto de la propia visión de quien escribe.

-CAPITULO PRIMERO-

DE LA NUEVA REFORMA PROCESAL LABORAL

1.0- Antecedentes históricos

Variadas han sido las etapas y procesos que se han establecido para brindar a la ciudadanía un verdadero, eficiente y transparente proceso laboral. Pese a que adolezca de imperfecciones en su consagración legislativa ha constituido, sin duda, un gran avance en la tutela de los derechos laborales.

Así, el decreto supremo N° 857 de 1925 creó los Tribunales de Conciliación y Arbitraje aún cuando la ley N° 4.059 de 1924, sobre Contrato Individual de Trabajo de empleados particulares, había hecho una referencia a la materia señalando que las controversias entre empleados y empleadores serían resueltas por la judicatura ordinaria, con arreglo al procedimiento sumario regulado por el Código de Procedimiento Civil.

El 31 de diciembre de 1924 se dictó el decreto ley N° 188 que derogó la ley N° 4.059 antes comentada, creando no sólo los Tribunales de Conciliación y Arbitraje¹ y las Juntas de Conciliación en diversos departamentos (con una composición tripartita), sino también una Junta de Previsión Social para conocer de las cuestiones previsionales relativas, fundamentalmente, al Fondo de Retiro de los empleados

¹ El rasgo más característico de estos tribunales era que carecían de imperio, por tanto, en la práctica, para obtener la ejecución de las sentencias que dictaren se debía recurrir a la justicia ordinaria.

particulares. Dicha junta es el primer antecedente administrativo de la actual Superintendencia de Seguridad Social².

En 1927 se dictó el decreto ley N° 2.100 sobre Tribunales de Conciliación y Arbitraje, destinados a resolver los problemas de carácter jurídico (siendo la primera instancia entregada a un juez unipersonal a quien no se le exigía ser letrado y que era designado por el poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Bienestar Social, y la segunda instancia, a su vez, a cargo de un tribunal de alzada, de carácter colegiado, integrado por un ministro de Corte de Apelaciones, que lo presidía, más un representante del sector empresarial y otro del sector laboral) y Juntas Permanentes de Conciliación, cuya misión era intervenir en los conflictos colectivos de intereses. Estos particulares tribunales no estaban sujetos a la supervigilancia de la Corte Suprema.

El Código del Trabajo de 1931, en sede procesal, siguió las mismas bases del decreto ley N° 2.100, estableciéndose dos instancias: La primera, entregada a juzgados especiales ubicados en los diferentes departamentos y, la segunda, a tribunales colegiados, en carácter de tribunales de alzada similares a los establecidos en el decreto ley N° 2.100.

En 1943, con la ley N° 7.726, se sustituyó a los tribunales de alzada por las Cortes del Trabajo, integradas por miembros exclusivamente letrados.

En 1955 se dictó la ley N° 11.986, que disponía que los Tribunales del Trabajo pasarían a constituirse como tribunales especiales, con sus propios escalafones, pero sometidos a las disposiciones del Código Orgánico de Tribunales, en cuanto a su régimen laboral interno.

En 1980, el Decreto ley N° 3.648, transformó los juzgados laborales existentes en juzgados civiles y suprimió las cortes especiales del trabajo.

² THAYER Arteaga, William y NOVOA Fuenzalida, Patricio. Manual de Derecho del Trabajo, Tomo III, tercera edición actualizada y aumentada. Editorial Jurídica de Chile, Pág. 250.

En 1986, con la dictación de la ley N° 18.510, y frente a la mala experiencia que implicó suprimir los tribunales especializados, se restablecieron los Juzgados de Letras del Trabajo, permaneciendo la segunda instancia entregada a las Cortes de Apelaciones.

Tras 14 años, en el año 2000, se planteó formalmente la necesidad de modificar la justicia laboral y previsional, creándose el Foro de la Reforma Procesal Laboral y Previsional, conducido por el profesor Patricio Novoa Fuenzalida. Dos años después se entregó por la mencionada comisión el informe del foro para la reforma Procesal Laboral, a partir de lo cual se presentaron tres proyectos de ley referidos tanto a aspectos orgánicos como a la justicia laboral y previsional, los que condujeron a la aprobación de la ley N° 20.022, que creó los Tribunales de Cobranza Laboral y Previsional y los nuevos tribunales del trabajo. La ley N° 20.023, que modificó la ley N° 17.322, sobre normas para la cobranza judicial de cotizaciones, aportes y multas de las instituciones de seguridad social, y la ley N° 20.087, que alteró el procedimiento correspondiente a las causas del trabajo, modificando de esta forma el libro V del Código del Trabajo, estableciendo un nuevo proceso laboral.

El artículo 8 de la ley N° 20.252 sustituyó el artículo 1 transitorio de la ley N° 20.087, disponiendo su vigencia gradual, esto es, el 31 de marzo de 2008, en las regiones III y XII; el 31 de octubre de 2008 en las regiones I, IV y XIV. El 30 de abril de 2009 en las regiones II, VI, VII y VIII; el 31 de agosto de 2009 en la región Metropolitana y el 30 de octubre de 2009 en las regiones IX, X, XI y XV. En la actualidad, vigentes en todo el país.

1.1- Antecedentes previos a su implementación

La ciudadanía hace mucho tiempo que venía sintiendo que no se otorgaba una protección jurídica necesaria en el ámbito laboral. La defensa de los derechos de los trabajadores se traducían en una justicia lenta, formalista y carente de efectividad. Era

más cercana la labor desarrollada por la Inspección del Trabajo como solución de las demandas de los trabajadores³.

En el mensaje con que se inició el proyecto de ley respectivo, se reconoció el consenso ciudadano y de los operadores del derecho laboral en orden a las debilidades del derecho procesal del trabajo y de la justicia laboral. Se concordó de las ventajas que supone para toda una sociedad contar con procedimientos jurisdiccionales que se caractericen por la celeridad, la inmediatez y la concentración, obteniendo de esta manera la pacificación de las relaciones laborales, alcanzándose un alto nivel de legitimidad entre los justiciables y afirmando que los órganos jurisdiccionales son un medio adecuado para canalizar los conflictos y lograr la plena efectividad del derecho⁴.

De la misma manera se pensó que un nuevo procedimiento debía considerar la tecnología y, en particular, todos los avances en materia de notificaciones y documentos electrónicos. Considerando que el fin ha de ser la justicia y no la rapidez del carácter oral, hacer que las actuaciones de la justicia y en especial sus resoluciones sean más entendibles, con todo, es la única forma en la que es posible la real consecución de los demás principios informadores del proceso laboral⁵. Por lo tanto se hace presente en éste procedimiento un factor relevante como es la conciliación, en virtud de la cual se provee a la solución del conflicto sobre bases de equidad, más que de estricta juridicidad, en la que el juez desempeña una función

³ TAPIA Guerrero, Francisco. "La necesidad de Reforma Procesal Laboral y Previsional": Una constatación empírica. Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social N° 2-2001. Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, pág. 17.

⁴ MENSAJE DE S.E. el Presidente de la Republica con el que se inicia un proyecto de Ley que sustituye el Procedimiento Laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo que lleva el N° 4-350, dirigido a la Honorable Cámara de Diputados con fecha 22 de Septiembre de 2003, párrafo I, Pág. 3.

⁵ CORVERA, Diego. Análisis crítico de la Justicia Laboral. Anuario de Derecho de Trabajo y seguridad social N°2-2001. Pág. 31.

activa para obtener que las partes lleguen a un avenimiento o acuerdo que les satisfaga⁶.

La Nueva Justicia Laboral ha sido un cambio trascendental que se ha ido incorporando de manera gradual a nuestro ordenamiento jurídico. Su finalidad es resolver los conflictos laborales suscitados entre trabajador y empleador a través de un sistema oral, público y transparente ante los Tribunales de Justicia, y con el objeto de llevar a efecto dicho fin, tales tribunales se han fortificado de infraestructura, jueces, profesionales y funcionarios de apoyo, para así entregar a las partes las herramientas necesarias para la resolución del problema de manera rápida y eficiente. Además se provee la consideración de asistencia jurídica y representación especializada a los trabajadores de escasos recursos que estén en disputas con sus empleadores, velando de esta manera por los principios inspiradores del ordenamiento jurídico, tales como la Igualdad Ante la Ley y el Debido Proceso.

1.2- Visión del gobierno en el mensaje enviado al Congreso Nacional⁷

El Jefe de Estado, al enviar el Proyecto para su posterior tramitación, señaló lo siguiente:

“El Gobierno que presido se fijó desde sus inicio como una de sus prioridades una gran reforma al mundo del trabajo. Después de tres años, somos testigos de los importantes logros que hemos alcanzado en la materia. El seguro de desempleo, el reforzamiento a la capacitación y la reforma laboral representan pruebas contundentes de la preocupación de este Gobierno por los trabajadores. Sin embargo esos esfuerzos serían infructuosos si no se garantiza efectivamente que todos los trabajadores tengan

⁶ PEREIRA Anabalon, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Jurídica Conosur, Santiago, Chile, 1984, págs. 17-18.

⁷ MENSAJE N° 3-350 de S.E. el Pdte. de la Republica don Ricardo Lagos Escobar con el que inicia proyecto de ley que crea juzgados laborales y juzgados de cobranza laboral y previsional en las comunas que indica, de fecha 22 de Septiembre de 2003.

acceso a una justicia laboral eficiente y expedita. La plena vigencia de los derechos laborales requiere como conditio sine qua non, no sólo un reconocimiento normativo sino que también y ante todo de mecanismos de tutela jurisdiccional idóneos y eficaces. En la práctica los derechos laborales no pasan de ser meras entelequias en tanto no existan instrumentos adecuados para su efectividad en el orden social. La ausencia o presencia de garantías efectivas y funcionales de protección de estos derechos, marcará la diferencia ente un sistema político respetuoso de los derechos de los ciudadanos y aquellos en que el valor de los mismos constituye una cuestión de menor orden. En definitiva, la falta de estos mecanismos equivale a su no reconocimiento.

En la actualidad, existe consenso a nivel de los ciudadanos y de los operadores del derecho laboral de las falencias de nuestra justicia del trabajo. En efecto, la percepción de la comunidad jurídica laboral es que el acceso a la justicia laboral y previsional y su funcionamiento, plantean serios problemas de equidad y de efectiva vigencia del derecho, en razón de las insuficiencias que presenta, afectando principalmente a quienes recurren ante el órgano jurisdiccional, normalmente trabajadores que han perdido su empleo y que carecen de los medios necesarios para el sustento familiar.

El sistema vigente, caracterizado por la excesiva tardanza en la tramitación de los procesos laborales, producto tanto de la insuficiente cobertura de los tribunales como por la propia conformación del procedimiento, plantea serias dificultades en relación con el debido acceso a la justicia por parte de los trabajadores, produciendo con ello sentimientos de frustración y desencanto y la sensación de que aquellos derechos que les son reconocidos en la práctica se transforman en letra muerta. Es un hecho que los demandantes de justicia laboral deben postergar sus expectativas de solución jurisdiccional, debido a lo extenso de los procesos y a las dificultades para ejercer patrimonialmente los derechos declarados en juicio.

Es por ello, que se hace patente e impostergable la necesidad de introducir profundas transformaciones en el sistema de la justicia laboral y previsional con miras

implementar en Chile un modelo de relaciones laborales que dé cuenta de un mayor nivel de equidad y equilibrio, asegurando niveles adecuados de bienestar social y económico.

Las experiencias comparadas dan cuenta de las ventajas que supone para toda sociedad el contar con procedimientos jurisdiccionales, particularmente en el orden laboral, que se caractericen por la celeridad, la inmediatez y la concentración, lográndose con ellos importantes niveles de pacificación de las relaciones laborales y por sobre todo alcanzándose un alto nivel de legitimidad entre los justiciables, que ven en los órganos jurisdiccionales un medio adecuado para canalizar los conflictos y lograr la plena efectividad del derecho.

En definitiva, el desarrollo de unas relaciones laborales modernas pasa, necesariamente, por la certeza de que los derechos de los actores sociales están suficientemente resguardados por un sistema jurisdiccional eficiente, transparente y oportuno.

En este sentido, y con el objetivo de iniciar un proceso de discusión y dialogo tendiente a diseñar una propuesta técnica del más alto nivel, se convocó a mediados del año 2000, en conjunto con el Presidente de la Excma. Corte Suprema y la con la inestimable cooperación de la Organización Internacional del Trabajo, a personalidades de distintos ámbitos del quehacer judicial, académico, del servicio público y de los operadores del derecho del trabajo, dando cuerpo al Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional, cuya tarea esencial se orientó a la elaboración de una propuesta que debía dar cuenta de los parámetros deseables y posibles entre los que habría de desarrollarse esta tarea de tanta trascendencia.

Sin lugar a dudas, la labor del Foro ha sido desde su constitución un aporte invaluable para avanzar en el diseño de este camino, razón por la cual resulta ineludible expresar nuestros agradecimientos y gratitud a todos y cada uno de quienes participaron, en forma desinteresada, de esta iniciativa. En este sentido, me resulta enormemente grato simbolizar este agradecimiento en la persona de su presidente, el

distinguido profesor y abogado integrante de la Corte Suprema, don Patricio Novoa Fuenzalida, quien con sabiduría y con una vocación pluralista fue capaz de aunar los esfuerzos e intereses de la comunidad jurídica laboral en procura de tan importantes y trascendentes objetivos.

Las conclusiones de este esfuerzo, tuvieron un primor hito trascendental en mayo del año 2002, oportunidad en la cual el foro hizo entrega al país del documento Bases fundamentales para la Reforma de la justicia Laboral y Previsional, en el cual se cimentaron los pilares de la futura reforma de la justicia laboral.

Ante tan importante logro y magnitud de los desafíos pendientes, como no podía ser de otra forma, se convocó inmediatamente al Foro a una segunda etapa de elaboración de una propuesta de articulado que diere forma a los principios y lineamientos orientadores que fueron sustentados en el documento a que se ha hecho referencia, culminándose fines del año recién pasado con una propuesta que sirvió de base para la elaboración del proyecto que se somete a vuestra discusión y que constituye la última de las etapas de reforma del mundo del trabajo, cerrando con ello, el círculo, a modo de complemento necesario e ineludible, de las normas sustantivas que han sido objeto de reciente modificación.

1.3- Visión de la Confederación de la Producción y el Comercio respecto del proyecto de ley enviado al Congreso Nacional, con ocasión de la sustitución del procedimiento laboral⁸.

La Confederación de la Producción y del Comercio comparte la aspiración del Gobierno de modificar el actual procedimiento laboral con la finalidad de que éste sea más expedito y contribuya a la consecución de una justicia laboral oportuna, moderna y eficiente. Estimamos que el procedimiento consignado en el proyecto resulta en principio admisible, pero creemos que deben ser necesariamente corregidos algunos

⁸ Observaciones de la Confederación de la Producción y el Comercio al "Poyecto de ley que sustituye el Procedimiento Laboral". Fuente www.cpc.cl.

puntos específicos, para impedir el menoscabo de principios básicos, como el debido proceso y la igualdad de las partes ante el órgano jurisdiccional. Igualmente, deben salvarse los inconvenientes derivados de la excesiva concentración procesal que se propone, al conocerse y resolverse el juicio en una sola audiencia, lo que a nuestro juicio, haría impracticable la utilización de algunos medios de prueba, como los oficios o peritajes.

Además, al analizar este proyecto en conjunto con las otras normas destinadas a modificar la Justicia Laboral, como es la Ley N° 20.022, que crea nuevos Juzgados del Trabajo y de Cobranza Laboral y Previsional, llegamos a la conclusión que el número de jueces y juzgados creados para aplicar este nuevo procedimiento resulta absolutamente insuficiente para lograr el objetivo esencial propuesto por esta importante reforma.

Asimismo, estimamos que la inclusión de normas sustantivas genéricas, que buscan tutelar en el ámbito laboral derechos consagrados en la Constitución Política de la República que ya cuentan con una herramienta para su defensa, como es el Recurso de Protección, no tienen mayor sentido, así como tampoco tienen relación con la pretendida agilización de los juicios laborales, sino que incorporan un nuevo frente de controversias laborales.

Finalmente, estimamos que la supresión en la práctica del recurso de apelación en materia laboral, provocará notorios inconvenientes para la Justicia Laboral, que perjudicarán la situación de las partes en conflicto.

Estimamos que resultaría conveniente que este proyecto de ley, además de la Cámara de Diputados, fuera analizado también por la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia del Senado, por existir varios aspectos que están dentro del ámbito de su competencia.

OBSERVACIONES

1.- Insuficiente número de nuevos jueces y juzgados laborales.

El problema fundamental que provoca la lentitud de los juicios laborales, radica en el insuficiente número de jueces asignados para atender estas causas y no en los defectos del procedimiento. Al respecto, el 16 de mayo de 2005, se promulgó la Ley Nº 20.022, que crea 18 nuevos juzgados de letras del trabajo a cargo de 40 jueces, y cuatro juzgados de cobranza laboral y previsional a cargo de nueve jueces, que sustituyen a los 20 tribunales laborales que existían a nivel nacional y que conocen de material laborales y previsionales.

A nuestro parecer, la nueva ley apunta en el sentido correcto, al separar la cobranza laboral y previsional de la justicia laboral ordinaria, permitiendo que los jueces laborales se concentren en conflictos propiamente declarativos, y no distraigan recursos judiciales y tiempo en procedimientos de cobro de obligaciones laborales o previsionales, quedando estas últimas a cargo de juzgados dedicados y especializados en ello.

Sin embargo, es evidente que el número de juzgados y de jueces que la Ley Nº 20.022 dispone es totalmente insuficiente.

La reforma de la judicatura laboral que se está implementando en Chile, está inspirada en el modelo de justicia laboral vigente en España, el cual promueve la aplicación de los principios de inmediatez, oralidad, concentración y celeridad, para lo cual dispone de un importante contingente de juzgados y jueces encargados de aplicar la legislación laboral.

Lamentablemente, la judicatura laboral que se pretende implementar en Chile ha descuidado un aspecto que representa una de las piedras angulares del sistema de justicia laboral español, como es la existencia de un número suficiente de jueces y juzgados laborales. Para que el número de jueces y juzgados laborales chilenos fuera proporcional en términos de población al número existente en España, se requeriría

contar con, a lo menos, 115 jueces laborales especializados, en lugar de los 40 indicados en la Ley.

Esta crítica es compartida por la Corte Suprema de Justicia, la que en su oficio Nº 2.346, de fecha 4 de noviembre de 2003, señaló que “el número de tribunales especializados de primera instancia es altamente insuficiente para los fines que se proponen”.

Otro elemento que llama la atención es la deficiente destinación de recursos a este importante cambio en la Justicia del Trabajo, la que aparece muy desmejorada si la comparamos, por ejemplo, con el cambio que sufrió la Justicia Penal o la Justicia de Familia. El gasto total en la Reforma Procesal Penal significa un desembolso de más de \$341.000 millones, mientras que los recursos destinados a la Reforma a la Justicia del Trabajo no superan los \$13.000 millones, lo que equivale al 3,8% del presupuesto de la justicia penal. Por su parte, la recientemente promulgada ley que creó los Tribunales de Familia, significó destinar recursos por más de \$40.000 millones. Las cifras se detallan en un anexo al final de este documento.

En este sentido, el procedimiento laboral contenido en el proyecto, corre un gravísimo riesgo al sobreestimar la capacidad de la dotación judicial establecida en la ley, exigiendo que todas las audiencias deban ser desarrolladas ante el juez de la causa, quien debe presidirlas, sin poder delegar, ya que de lo contrario las actuaciones y audiencias serán sancionadas con nulidad absoluta e, incluso, estableciendo que deba volver a celebrarse el juicio en caso que el juez que presidió la audiencia no pueda dictar sentencia.

Por otra parte y respecto a las localidades que no cuenten con juzgados laborales, van a ser los tribunales ordinarios quienes, además de las causas civiles, deberán resolver las causas laborales, ciñéndose a un procedimiento que le demandará dedicación exclusiva mientras se desarrolle la audiencia.

Todo este marco lleno de exigencias y aspiraciones no acordes a los medios materiales dispuestos en la ley para obtener los objetivos propuestos, va a generar

serios problemas al interior de los nuevos juzgados, los cuales van a estar fuertemente presionados por la ley y por las legítimas aspiraciones de las partes, lo que provocará retardos en el desarrollo de los juicios o fallos deficientes causados por la necesidad de cumplir con los plazos en cada uno de los juicios que conocerá el tribunal, situación que puede verse agravada si ella se pretende solucionar con la utilización indebida del principio pro operario por los jueces al momento de fallar. Esta prevención se justifica plenamente si se considera la experiencia de los últimos años en materia de sesgos pro operario en las sentencias de los juicios laborales.

2.- Procedimiento de Tutela Laboral.

El proyecto de ley incluye un capítulo especial destinado a cautelar los llamados “derechos fundamentales del trabajador” y conocer de los actos discriminatorios ocurridos en el trabajo, para lo cual establece un procedimiento especial.

Se establece que los derechos fundamentales del trabajador resultan lesionados cuando, en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, éste limita el pleno ejercicio de aquéllos sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

El Artículo 502 del proyecto indica que los denominados “derechos fundamentales de los trabajadores” son algunos de los consignados en el Artículo 19 de nuestra Constitución Política, que señala las Garantías Constitucionales. De éstas, la Cámara de Diputados precisó que se trata de aquellas contenidas en los números 1 (derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona), 4 (respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y su familia), 5 (inviolabilidad de toda forma de comunicación privada), 6 (libertad de conciencia, manifestación de todas las creencias y ejercicio de todos los cultos), 12 (libertad de emitir opinión y de informar) y el número 16 (libertad de trabajo y derecho a negociar colectivamente).

La primera observación que cabe a este respecto es que se incorpora una figura totalmente nueva en nuestro Derecho del Trabajo, como es un mecanismo especial destinado a proteger derechos constitucionales en el ámbito del trabajo, en circunstancias que dichas garantías constitucionales cuentan, en la propia Constitución, con un mecanismo especial de tutela, como el Recurso de Protección que dispone de un procedimiento especial y expedito.

En segundo lugar, el proyecto establece un procedimiento especial y sumárisimo, en el que, admitida la denuncia a tramitación, el juez debe citar al denunciante, al denunciado y a los demás presuntamente afectados, a una única audiencia dentro de quince días, en la que las partes deberán exponer sus proposiciones relativas al hecho denunciado, acompañando todos los medios de prueba, para que el tribunal resuelva en esa misma audiencia o dentro de cinco días.

Aparece extremadamente delicado que se le otorgue al juez del trabajo la competencia para conocer de Garantías Constitucionales en un procedimiento de estas características, por cuanto la excesiva celeridad procesal impediría un cabal conocimiento de estos asuntos, especialmente considerando que se trata de un análisis fundado en preceptos constitucionales.

Además, el Artículo 506 del proyecto, establece que cuando la supuesta transgresión de los derechos fundamentales de los trabajadores ocurra con ocasión de la terminación del contrato de trabajo, ésta queda sin efecto (nulidad del despido), pudiendo el trabajador optar entre la reincorporación a sus funciones con derecho a percibir la remuneración correspondiente al lapso en que ha estado separado de las mismas, o el pago de la indemnización establecida para el caso de despido injustificado, esto es, un mes de remuneración por cada año de servicio con un máximo de once meses, más el recargo del Artículo 168 e incrementada en una suma que debe fijar el juez, la que puede fluctuar entre tres y once meses de la última remuneración. Concebir como posible desenlace de la reclamación la nulidad del despido y la reincorporación del trabajador, es resucitar la inamovilidad laboral que décadas atrás

consultaba nuestra legislación, y que en su oportunidad fue eliminada, dados los múltiples efectos negativos que ella generaba en las relaciones de trabajo entre dependientes y empleadores, y al violar la incuestionable prerrogativa de estos últimos en el ámbito de la administración de la empresa.

Además, el proyecto consigna que de serle adverso el fallo judicial respecto de su reclamación por violación de un derecho fundamental, el trabajador conserva intacto su derecho a demandar con posterioridad por despido supuestamente injustificado. Evidentemente, esta situación permitirá la presentación permanente de reclamos por supuestas vulneraciones a los derechos fundamentales de forma previa a las demandas laborales ordinarias, lo que obviamente desnaturalizará este procedimiento tutelar. El proyecto traslada al empleador el peso de la prueba, y en tal virtud a él le corresponde acreditar que su conducta no sólo no constituye una violación de un derecho fundamental del trabajador, sino que, por el contrario, ella tiene una legítima justificación.

El Artículo 503 en su inciso quinto, consigna una norma que nos parece especialmente grave, donde otorga la calidad de presunción legal de veracidad al informe que evacúe la Inspección del Trabajo respecto a la existencia de una supuesta violación de un derecho fundamental, colocando al fiscalizador en una posición incontrarrestable para el denunciado, contraria a toda noción de equidad procesal y de igualdad ante la ley.

Este procedimiento producirá una acentuada proliferación de las reclamaciones, con deterioro del clima laboral; incremento de la incertidumbre para los empleadores; y entorpecimiento en el normal desenvolvimiento de las actividades productivas, consecuencias que adquieren mayor gravedad aún, dado el excesivo plazo de 60 días que se da al trabajador para su interposición.

Existe un precedente claro sobre la aplicación de esta clase de procedimientos en relación a la denuncia de prácticas antisindicales, en que la Dirección del Trabajo

pasa a ser juez y parte, provocando con ello un notorio desequilibrio en el proceso judicial. Todo lo expuesto puede traer aparejadas consecuencias negativas para el empleo, como lo demuestra la subsistencia de altas tasas de desempleo, a pesar de la recuperación económica, y que se explican, en parte, por las normas de la Reforma Laboral del año 2001, que encarecieron los costos de terminación de los contratos de trabajo.

Finalmente, nos parece que no corresponde en un proyecto de ley fundado en la necesidad de agilizar la tramitación de los juicios laborales y de alivianar la carga de trabajo de los juzgados, incorporar procedimientos que incluyan nuevas materias que deban ser conocidas y resueltas por los tribunales recién creados y por los actuales de jurisdicción común.

3.- Desaparición del recurso de apelación.

Una de los elementos más cuestionables del procedimiento laboral que se pretende establecer, dice relación con la virtual eliminación de la posibilidad de recurrir de apelación en contra de las sentencias definitivas. Esto representa un cambio tan radical como injustificado respecto al procedimiento laboral tradicional, que siempre ha concebido la existencia de la doble instancia.

A cambio, el proyecto de ley propone acceder al recurso de nulidad ante la Corte de Apelaciones, estableciendo de manera taxativa los supuestos en que esta alternativa judicial es posible (Artículo 494).

Al respecto, si bien entendemos que ésta es una tendencia propia de los procesos orales, con la que se pretende lograr una mayor horizontalidad de la labor judicial, entregándole a los jueces una mayor independencia interna respecto al tribunal superior, no puede menos que preocuparnos de sobremanera el marco objetivo en que está prevista la eliminación del recurso de apelación. En particular, nos referimos a la posibilidad de dejar en manos de un número insuficiente de jueces la responsabilidad

de estar presentes físicamente en todas las audiencias del proceso, pese a estar sobrepasados de trabajo, y con la obligación de tener que fallar de manera expedita. A lo anterior debe agregársele que el juicio se resolverá en una única audiencia en la que se desarrollarán todas las etapas del juicio. Esta situación resulta especialmente grave en el caso del nuevo procedimiento de tutela laboral previamente comentado, que se funda en el respeto de ciertas garantías constitucionales en el ámbito laboral, lo que supone una mayor complejidad.

Es necesario señalar que en el caso de la Reforma Procesal Penal vigente en todo nuestro país, se procedió a eliminar el recurso de apelación entre otras razones, por cuanto se trata de un sistema procesal no sólo oral, sino que sujeto a una serie de mecanismos de control y fiscalización de todos los actores involucrados. Así, existen órganos distintos en cada etapa de la investigación (Ministerio Público, defensa y querellantes particulares), los cuales son controlados en su actuar por el juzgado de garantía, el que vela por el respeto de la legalidad antes de llegar a la audiencia de juicio oral. En dicha audiencia, otro tribunal, compuesto por tres jueces letrados, conocerá de las alegaciones de la fiscalía y de la defensa, debiendo resolver el asunto, definiendo la culpabilidad y la pena correspondiente, si procediere.

Evidentemente, este procedimiento aparece con una serie de garantías procesales suficientes en la etapa de investigación y en la etapa de juicio oral, y deja la resolución del asunto a un cuerpo colegiado de magistrados, lo que claramente les asegura a las partes mayor respeto por nuestras disposiciones penales. En este caso, un recurso de apelación no resulta indispensable, puesto que ya existen controles y un tribunal colegiado que resuelve el asunto, por lo que sólo se establece contra las resoluciones de estos jueces la posibilidad de recurrir de nulidad ante los superiores.

El Artículo 494 del proyecto dispone que contra las sentencias definitivas dictadas con infracción de garantías constitucionales o con infracción de ley que hubiere influido en lo dispositivo del fallo sustancialmente, podrá presentarse el recurso de nulidad; el que también procederá cuando la sentencia haya sido dictada por juez incompetente, implicado o recusado; si se hubieren vulnerado las disposiciones sobre publicidad y continuidad en el juicio o cualquier otro requisito sancionado con la

nulidad; si la sentencia contuviere decisiones contradictorias o incurriere en ultra petita; o haya sido dictada contra otra con fuerza de cosa juzgada. Si respecto del asunto controvertido existen diversas interpretaciones de los tribunales, deberá conocer de este recurso la Corte Suprema.

Estimamos que este “recurso de nulidad” es una construcción procesal innecesaria y confusa, creada sólo para eliminar el recurso de apelación y así dar la impresión de mayor celeridad.

A modo de demostración, piénsese en el caso en que un empleador pone término al contrato de un trabajador, invocando la causal de necesidades de la empresa. El asalariado alega que la verdadera razón es una discriminación por motivos religiosos. Después de un procedimiento de tutela, el juez dictamina que hubo discriminación e infracción a una garantía constitucional. No se cae en ninguna de las causales que da derecho a interponer el recurso de nulidad. Lo que hay, es una distinta apreciación sobre si los hechos constituyen o no una infracción a las normas sobre discriminación y la garantía de la libertad de conciencia. ¿Cómo, en un caso tan grave, puede privarse al demandado de recurrir a la segunda instancia?

El panorama antes descrito hace indispensable que exista una segunda instancia ordinaria, en la que los tribunales superiores puedan enmendar conforme a derecho una resolución de este juez del trabajo, que deberá lidiar con este procedimiento concentrado y de gran complejidad.

4.- Problemas procesales que ameritan rectificaciones indispensables.

La obligación contenida en el Artículo 447, que se impone al juez de advertir al demandante sobre los defectos u omisiones en que haya incurrido en su libelo, con miras a que los subsane dentro del plazo del quinto día, resulta injustificada e inequitativa respecto a su contraparte. Esta disposición, junto con resultar sesgada, abre la posibilidad que, por esta vía, el demandante, aconsejado por el propio juez que

resolverá el caso, pueda ampliar su demanda a reclamaciones no incluidas originalmente en ella, con lo cual se compromete la imparcialidad que debe presidir todos los actos del órgano jurisdiccional, afectando la garantía del Debido Proceso.

El Artículo 451 establece que la audiencia del juicio laboral oral se iniciará con el llamado a conciliación, oportunidad en que el tribunal deberá proponer las bases para un acuerdo.

Lamentablemente, el legislador no ha señalado cómo el juez podrá llamar a las partes a una conciliación, sin haber conocido la contestación de la demanda, la cual, procesalmente, está establecida como un trámite que tiene lugar tras el fracaso de la propuesta de conciliación.

En relación con la contestación de la demanda, se indica en el Artículo 452 que el demandado debe contestar oralmente, debiendo ceñirse rigurosamente a la minuta que, conteniendo sus alegaciones, debe ser acompañada a lo menos con cinco días de anticipación a la fecha de la audiencia. Llama la atención el trato asimétrico que se da a las partes. En efecto, mientras el demandante, que en la gran mayoría de los casos es el trabajador, debe presentar su demanda por escrito y sin ninguna limitación a su respecto, la contestación del empleador debe ser oral y restringida a la minuta que ha debido presentar en forma previa a la audiencia.

Cumplidos estos trámites, el tribunal debe recibir la causa a prueba (Artículo 455), la que debe rendirse en ese mismo comparendo. Para que ello resulte posible, el proyecto dispone que a la audiencia, las partes deban concurrir con todos sus medios de prueba. Resulta complejo dimensionar cómo las partes pueden concurrir a esta única audiencia “con todos los medios de prueba” si desconocen cuáles son los hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos que a juicio del tribunal deben ser acreditados.

El Artículo 462 limita a cuatro el número de testigos que pueden presentar las partes, lo que a nuestro juicio constituye una injustificada limitación, que ciertamente

puede lesionar el derecho de las partes a un debido proceso. En efecto, de existir varios puntos sustanciales, pertinentes y controvertidos que acreditar, puede que los testigos permitidos no sean conocedores de todas las materias que deban ser acreditadas, situación altamente probable dadas las complejidades y múltiples especialidades que se presentan en las empresas modernas y en sus procesos productivos.

El Artículo 457 señala que, en el caso de aquellas pruebas que requieran de diligencias de citación o requerimiento, deberán ser solicitadas cinco días antes de la audiencia, plazo que a todas luces aparece como insuficiente, pensando en los oficios o peritajes solicitados a terceros, autoridades y servicios públicos.

En razón de las anteriores deficiencias procesales, proponemos la celebración de una audiencia previa a la del juicio oral, en la que se ratifique la demanda, se presente la contestación, se llame a las partes a conciliación y, en caso de no producirse, el tribunal definirá los hechos controvertidos; tras lo cual las partes solicitarían las diligencias de prueba necesarias para acreditar sus pretensiones, las que deberán ser autorizadas o rechazadas por el tribunal dependiendo si resultan pertinentes. Si se requiere de un peritaje, oficio o testimonio, en esa audiencia se determinará las citaciones y notificaciones respectivas.

En esa misma oportunidad, el juez citaría a las partes a una nueva audiencia dentro de un plazo que no aumente de sobremanera los plazos del proceso, en la que tendría lugar el diligenciamiento de la prueba y, en lo posible, la resolución del asunto controvertido.

5.- Procedimiento Monitorio.

El proyecto, en los artículos 513 y siguientes, consigna un nuevo procedimiento destinado a conocer de aquellos asuntos cuya cuantía no exceda los cuatro ingresos mínimos mensuales.

Este se iniciará con la presentación de un reclamo ante la Inspección del Trabajo, la que citará a las partes a un comparendo de conciliación en el que deberán acompañar todos sus medios de prueba. Si no hay acuerdo, el inspector deberá enviar un acta de la audiencia y los antecedentes al juez del trabajo, el que resolverá inmediatamente, acogiendo las pretensiones del demandante o rechazándolas de plano, sin oír a las partes. Estas podrán reclamar ante el mismo tribunal en el plazo de cinco días, recurso que deberá ser resuelto al cabo de quince días.

Estimamos que este procedimiento adolece de graves defectos procesales y no da ninguna garantía a las partes, ya que le entrega al fiscalizador facultades propiamente judiciales (al deber redactar el acta que se le enviará al tribunal y conforme a la cual éste resolverá sin oír a las partes).

Si bien se establece la posibilidad de recurrir de nulidad contra la resolución dictada en el marco de este “procedimiento monitorio”, estimamos que es inaceptable la modalidad que se pretende establecer para resolver conflictos menores. Si bien la cuantía definida en el proyecto es reducida, eso no justifica dejar a las partes en la indefensión procesal.

Estimamos que este procedimiento puede ser corregido si se le dan a las partes suficientes garantías procesales. En primer lugar, que tras recibir el juez del trabajo respectivo los antecedentes desde la Inspección del Trabajo, cite a las partes a una audiencia en la que presenten sus alegaciones. El juez podrá fallar en esa misma audiencia o dentro de cinco días, siendo la sentencia sólo susceptible de recurso de nulidad.

6.- Multas por prácticas anti-sindicales.

El nuevo artículo 292 del proyecto, incorporado en su paso por la Cámara de Diputados, se aleja absolutamente de todo lo relacionado con la necesaria creación de

más tribunales laborales y de mejores vías para que éstos conozcan y resuelvan los juicios.

Este artículo pretende incrementar el piso de las multas por prácticas antisindicales en diez veces. Actualmente, esta norma dispone que estas multas vayan desde un piso de diez hasta 150 unidades tributarias mensuales, lo cual fue establecido recién en el año 2001 por la Ley 19.759. La nueva norma establece que las multas fluctuarán entre 100 a 150 unidades tributarias mensuales.

Nos parece altamente injustificado que se incorpore esta materia en un proyecto destinado a otra finalidad, especialmente en consideración a que las prácticas antisindicales resultan excepcionales en nuestra realidad, lo cual es confirmado por la propia Dirección del Trabajo en su página web, la que consigna un listado de sólo veinte empresas sancionadas en el segundo semestre de 2004, cifra insignificante en el marco de los miles de empleadores que existen en nuestro país.

No puede decirse tampoco que exista una necesidad de aumentar el piso de las multas en un insólito 1.000% con la finalidad de desincentivar este tipo de prácticas, ya que, como lo indican las estadísticas, se trata de actuaciones altamente excepcionales.

CONCLUSIÓN

La nueva judicatura laboral, preocupada de lograr la máxima celeridad posible, si no se replantea de manera acorde a los medios que dispone para lograr sus objetivos, no sólo puede convertirse en una gran decepción para todos quienes aspiramos a una moderna y expedita justicia laboral, sino que, en razón de las deficiencias antes mencionadas, puede significar el desperdicio de una importante oportunidad legislativa para avanzar en un tema pendiente, que es concebido como prioritario por toda la sociedad.

1.4- Estructura orgánica del nuevo procedimiento laboral

En Chile, durante muchos años, se pensó en la creación de un nuevo procedimiento tendiente a evitar largos meses o inclusive años de espera para la solución de conflictos de relevancia jurídica en el ámbito laboral, esta idea renovadora de la nueva justicia entro en vigencia el 1 de marzo de 2007, con la modificación de la ley 20.087 al actual código del trabajo. Con ella, se pretende brindar una justicia especializada en materia laboral⁹⁹, mediante la creación de juzgados de letras del trabajo, que tengan asiento en diversas comunas del territorio de la república, con el número de jueces y la competencia que en cada caso señale la ley, así como también un juzgado de cobranza laboral y previsional, cuya finalidad es la cobranza ejecutiva de cotizaciones de seguridad social con el objeto de hacerlo más expedito.

1.4.1.- Juzgados del Trabajo suprimidos con ocasión de la ley 20.087.

En virtud de la incorporación de los nuevos juzgados del trabajo, fueron suprimidos los veinte juzgados de letra del trabajo ubicados en las comunas de:

Iquique
Antofagasta
La Serena
Valparaíso
Rancagua
Concepción
Punta Arenas
Santiago
San Miguel
Cuarto Juzgado de Letras de Arica

⁹⁹ CLAUDIO CANDIA GUZMAN. Reforma Procesal del Trabajo, parte 1, Editorial Metropolitana año 206.

Tercer Juzgado de Letras de Curicó

1.4.2.- De los Juzgados de Letras del Trabajo – Nuevos Tribunales

La nueva ley, a su vez, organizó la creación de los juzgados de letras, con el patrón de regiones existente a ese tiempo, de la siguiente manera:

Región	Número de Jueces	Asiento	Competencia
Primera Región de Tarapacá	1	Arica	- Arica
	1	Iquique	- Parinacota - Iquique - Alto Hospicio
Segunda Región de Antofagasta	1	Antofagasta	- Antofagasta - Mejillones - Sierra Gorda
Tercera Región de Atacama	1	Copiapó	- Copiapó - Tierra Amarilla
Cuarta Región de Coquimbo	2	La Serena	- Coquimbo - La Serena - La Higuera
Quinta Región de Valparaíso	2	Valparaíso	- Valparaíso - Juan Fernández - Viña del Mar - Concón
Sexta Región, del Libertador General Bernardo O'Higgins	1	Rancagua	- Rancagua - Graneros - Mostazal - Codegua - Machalí - Coltauco

			<ul style="list-style-type: none"> - Doñihue - Coínco - Olivar
Séptima Región del Maule	1	Curicó	<ul style="list-style-type: none"> - Curicó - Teno - Romeral - Rauco
	1	Talca	<ul style="list-style-type: none"> - Talca - Pelarco - Rio Claro - San Clemente - Maule - Penciahue - San Rafael
Octava Región del Bío Bío	1	Chillan	<ul style="list-style-type: none"> - Chillan - Pinto - Coihueco - Chillan Viejo
	3	Concepción	<ul style="list-style-type: none"> - Concepción - Penco - Hualqui - San Pedro de la Paz - Chiguayante - Talcahuano - Hualpén

Novena Región de la Araucanía	2	Temuco	<ul style="list-style-type: none"> - Temuco - Vilcún - Melipeuco - Cunco - Freire - Padre de las Casas
Décima Región de los Lagos	1	Valdivia	<ul style="list-style-type: none"> - Valdivia - Corral
	1	Puerto Montt	<ul style="list-style-type: none"> - Puerto Montt - Cochamó
Décimo Segunda Región de Magallanes y Antártica Chilena	1	Punta Arenas	<ul style="list-style-type: none"> - Magallanes - Antártica Chilena
Región Metropolitana de Santiago	17 ¹⁰	Santiago	<ul style="list-style-type: none"> - Santiago
	2	San Miguel	<ul style="list-style-type: none"> - San Joaquín - La Granja - La Pintana - San Ramón - San Miguel - La Cisterna - El Bosque - Pedro Aguirre Cerdo - Lo Espejo
	1	San	<ul style="list-style-type: none"> - San Bernardo

¹⁰ Se agrupan en tres juzgados, el primero y el segundo, con seis jueces cada uno y el tercero con cinco jueces.

		Bernardo	- Calera de Tango
--	--	----------	-------------------

1.4.3.- De las modificaciones introducidas al Código Orgánico de Tribunales

Es de lato conocimiento que los tribunales creados para la reforma son insuficientes, por tanto, en aquellos lugares donde no existan tribunales del trabajo, las causas se ventilaran y substanciaran en los juzgados de letra en lo civil y/o en los juzgados de competencia común, en atención a:

- 1- Primera Región de Tarapacá y Decimoquinta Región de Arica y Parinacota
 - a- Juzgados civiles

Número de Juzgados	Asiento	Competencia
3	Arica	- Arica - Parinacota
3	Iquique	- Iquique - Alto Hospicio

- b- Juzgados de competencia común

Número de Juzgados	Asiento	Competencia
1	Pozo Almonte	- Pica - Pozo Almonte - Huará - Colchane - Camiña

- 2- Tercera Región de Atacama

a- Juzgados civiles

Número de Juzgados	Asiento	Competencia
4	Copiapó	- Copiapó - Tierra Amarilla

b- Juzgado de competencia común

Número de juzgados	Asiento	Competencia
1	Chañaral	- Chañaral
1	Diego de Almagro	- Diego de Almagro
1	Caldera	- Caldera
1	Freirina	- Freirina - Huayco
2	Vallenar	- Vallenar - Alto del Carmen

3- Cuarta Región, de Coquimbo

a- Juzgados civiles

Número de Juzgados	Asiento	Competencia
3	La Serena	- La Serena - La Higuera
3	Coquimbo	- Coquimbo

b- Juzgados de competencia común

Número de Juzgados	Asiento	Competencia
1	Vicuña	- Vicuña

		- Paihuano
1	Andacollo	- Andacollo
3	Ovalle	- Ovalle - Rio Hurtado - Monte Patria - Punitaqui
1	Combarbalá	- Combarbalá
1	Illapel	- Illapel - Salamanca
1	Los Vilos	- Los Vilos - Canela

4- Séptima Región del Maule

a- Juzgados civiles

Número de Juzgados	Asiento	Competencia
2	Curicó	- Curicó - Teno - Romeral - Rauco
4	Talca	- Talca - Pelarco - Rio Claro - San Clemente - Maule - Penciahue - San Rafael

b- Juzgados de competencia común

Número de Jueces	Asiento	Competencia
1	Constitución	- Constitución - Empedrado
1	Curepto	- Curepto
1	Licantén	- Licantén - Hualañé - Vichuquén
1	Molina	- Molina - Sagrada Familia
2	Linares	- Linares - Yervas Buenas - Colbún - Longaví
1	San Javier	- San Javier - Villa Alegre
1	Cauquenes	- Cauquenes
1	Chanco	- Chanco - Pelluhue
1	Parral	- Parral - Retiro

5- Décima Región de Los Lagos y Decimocuarta Región de Los Ríos

a- Juzgados civiles

Número de Juzgados	Asiento	Competencia
2	Valdivia	- Valdivia - Corral
2	Puerto Montt	- Puerto Montt - Cochamó

b- Juzgados de competencia común

Número de Juzgados	Asiento	Competencia
1	Mariquina	- Mariquina - Máfil - Lanco
1	Los Lagos	- Los Lagos - Futrono
1	Panguipulli	- Panguipulli
1	La Unión	- La Unión
1	Paillaco	- Paillano
1	Río Bueno	- Río bueno - Lago Ranco
3	Osorno	- Osorno - San Pablo - Puyehue - Puerto Octay - San Juan de la Costa
1	Río Negro	- Río Negro - Purrانque
1	Puerto Varas	- Puerto Varas - Llanquihue - Frutillar - Fresia
1	Calbuco	- Calbuco
1	Mauñín	- Mauñín
1	Los Muermos	- Los Muermos
1	Castro	- Castro - Chonchi - Dalcahue - Puqueldón - Queilén

1	Quellón	- Quellón
1	Ancud	- Ancud - Quemchi
1	Quinchao	- Quinchao - Curaco de Vélez
1	Chaitén	- Chaitén - Futaleufú - Palena
1	Hualaihué	- Hualaihué

6- Décima Segunda Región de Magallanes y Antártica Chilena

a- Juzgados civiles

Número de Juzgados	Asiento	Competencia
3	Punta Arenas	- Magallanes - Antártica Chilena

b- Juzgados de competencia Común

Número de Juzgados	Asiento	Competencia
1	Natales	- Provincia de Última Esperanza
1	Porvenir	- Tierra del Fuego

1.4.4.- De la organización de los Juzgados de Letra del Trabajo¹¹

¹¹ Corporación administrativa del Poder Judicial, Manual de Estudio Juzgado de Letras del Trabajo. Pag. 40 y siguientes.

Los Juzgados de Letras del Trabajo, se dividen en unidades administrativas, encontrándose las siguientes:

i- Unidad de Sala

Esta unidad es responsable de la organización y asistencia a la realización de las audiencias.

ii- Unidad de Atención de Público

Esta unidad es responsable de otorgar una adecuada atención orientación e información al público que concurra al tribunal, además de manejar la correspondencia y custodia del tribunal.

iii- Unidad de Servicios

Esta unidad es responsable de desarrollar las labores de soporte técnico de la red computacional del juzgado, de contabilidad, y de apoyo a la actividad administrativa, la coordinación y abastecimiento de todas las necesidades físicas y materiales que requiera el procedimiento.

iv- Unidad de Administración de Causas

Esta unidad es responsable de desarrollar toda la labor relativa al manejo de causas y registros de los procesos en el juzgado, incluidas las relativas a las notificaciones, al manejo de las fechas y salas para las audiencias, al archivo judicial básico, al ingreso y al número de rol de las causas nuevas, a la actualización diaria de la base de datos que contenga las causas del juzgado, y a las estadísticas básicas del mismo.

v- Unidad de Cumplimiento

Los Juzgados de Letras del Trabajo que además deban conocer materias de cobranza laboral y previsional, deberán considerar la existencia de una Unidad de Cumplimiento, que desarrollará las gestiones necesarias para la adecuada y cabal ejecución de las resoluciones.

1.5- Principios Informativos

Principio es, de acuerdo a la Real Academia Española de la Lengua, “primer instante del ser de una cosa”¹², pero también quiere decir “base, origen, razón fundamental sobre la cual se procede discurrendo en cualquier materia”¹³ y “norma o idea fundamental que rige el pensamiento o la conducta”¹⁴, por ende, tienen estas últimas definiciones la utilización del adjetivo “fundamental”, colocando de relieve lo que subyace en la propia etimología del término: que lo que constituye el origen y comienzo de algo que sirve de base a lo que viene después y alienta su esencia, relevando sus caracteres y finalidad.

Jurídicamente han sido muchas sus conceptualizaciones: “Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”.¹⁵

“El torrente sanguíneo que recorre las arterias de las diversas instituciones que

¹² Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. 21ª Edición. Chile. 1992.

¹³ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. 21ª Edición. Chile. 1992.

¹⁴ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. 21ª Edición. Chile. 1992.

¹⁵ PLÁ RODRIGUEZ AMERICO. Los Principios del Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma. Buenos Aires, Argentina. 1998.

integran el Derecho, insuflándoles vida y sentido, de modo que sin ellos, estas últimas quedan irremediabilmente condenadas a la atrofia y descomposición”.¹⁶

Con todo, en nuestra visión, la definición más clara y completa es la dada por don Claudio Candía Guzmán, según él los principios son: **“Aquellos pilares básicos sobre los cuales descansa el proceso y que tienen por objeto manifestar, concretizar e interpretar el espíritu de que esta revestida la norma jurídica, informando este a través de una serie de actos jurídicos que en su conjunto componen el procedimiento”**.¹⁷

El Código del Trabajo modificado, en el Capítulo II de su Libro V, párrafo 1º, alude a los principios formativos del proceso. Disponiendo que los procedimientos del trabajo son **orales, públicos y concentrados** y priman en ellos los principios de la **inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad**. (Art. 425)

En consecuencia, podemos establecer que los principios que inspiran la reforma procesal laboral son:

1.5.1.- Principio de la Oralidad

En virtud de este principio, podemos observar que la palabra es aquella que se transforma en el principal medio de comunicación entre las partes y el Tribunal. Manifestándose principalmente en las audiencias preparatorias y de juicio, sin embargo, como ningún procedimiento es enteramente oral ni totalmente escrito, la propia ley dispone actuaciones escritas, siendo las principales la demanda y su contestación

¹⁶ ALCALDE RODRÍGUEZ ENRIQUE. Los Principios Generales del Derecho. Ediciones Universidad Católica de Chile. Santiago. Chile. Marzo 2003.

¹⁷ CLAUDIO CANDIA GUZMAN, “Reforma Procesal del Trabajo” Parte 1, Editorial Metropolitana, Santiago, Chile. 2006.

Con todo, encontramos manifestación de este principio en algunas de las siguientes menciones que hace nuestro legislador. “Todas las actuaciones procesales serán orales, salvo las excepciones expresamente contenidas en la ley” (art. 425 inciso 2). “La impugnación de la prueba instrumental acompañada deberá formularse en forma oral” (art. 454 N° 2). Finalizada la vista oral o de juicio respecto de la práctica de “...la prueba, las partes formularán, oralmente (...) las observaciones que les merezcan...” (art. 454 N° 9.1).

1.5.2.- Principio de la Inmediación

La inmediación nos conduce a la existencia de un contacto directo entre el juez y las partes, permitiendo de esta forma un mejor convencimiento del juzgador.

“Existe inmediación cuando el órgano que va a decidir toma contacto directo y personal con el material de la causa y los sujetos que intervienen en ella”¹⁸.

En virtud de este principio, no pueden producirse cambios en la persona del juzgador durante la tramitación de la causa. El incumplimiento de esto es sancionado con la nulidad insanable de las actuaciones y de la audiencia, la que el juez debe declarar de oficio o a petición de parte. No obstante, constituye una excepción a la inmediatez, aquel que se refiere a aquellos juzgados de letras que cuenten con un juez y un secretario, y sólo cuando la Corte de Apelaciones respectiva no ejerza la atribución que le confiere el artículo 47 del Código Orgánico de Tribunales, respecto a que el juez, cuando exista retardo en el despacho de los asuntos sometidos al conocimiento del tribunal o cuando el mejor servicio judicial así lo exija, puede autorizar al secretario abogado, para que, en calidad de suplente, asuma en todo el curso del juicio. En este último caso se entiende, para todos los efectos legales, que el juez falta en su despacho y sólo el secretario puede presidir la audiencia, dictar el fallo y llevar a

¹⁸ LUENGO MILLAN MIGUEL Y RABANAK CARBAJO PEDRO. Los Principios Inspiradores del Procedimiento Laboral. Mc Graw Hill. Madrid, España, 1999, p. 101.

cabo todas las actuaciones que correspondan, aplicándose a su respecto la sanción de nulidad referida precedentemente.

1.5.3.- Principio de la Concentración

En virtud del principio de concentración, se han de agrupar la mayor cantidad de actos procesales en un solo acto complejo, lo que se manifiesta en el establecimiento de una única audiencia de conciliación y juicio, sin poder suspender la audiencia ya iniciada. De la misma manera recae en el juzgador la obligación de habilitar horarios especiales, en caso de que el desarrollo de la audiencia exceda al horario normal de funcionamiento del tribunal. Hace una excepción a lo anterior el artículo 426 del Código Laboral, que señala que en el evento de caso fortuito o fuerza mayor, mediante resolución fundada, el juez podrá suspender la audiencia

1.5.4.- Principio del Impulso Procesal de Oficio

Respecto de en quien recae la carga procesal de substanciar el proceso, la regla general reza que esta carga recaiga en las partes, no obstante, con la nueva reforma laboral, dicha carga recae casi en su totalidad en el juez, lo cual se manifiesta en los siguientes aspectos:

- Reclamada que sea la intervención del juez, este debe actuar de oficio en orden de adoptar todas aquellas medidas tendientes a evitar la paralización del proceso, aplicándose por ende la institución del abandono del procedimiento
- El juez no sólo decreta aquellas pruebas que estima necesarias para esclarecer los hechos, sino también rechaza aquellas que no dicen relación con la cuestión que se ventila en sede judicial, o que no sean necesarias para el esclarecimiento de los hechos

- El juez decreta todas las medidas necesarias para asegurar el resultado de la acción, la protección de un derecho o la identificación de los obligados y la singularización de su patrimonio, requiriendo información de organismos públicos, empresas u otras personas naturales o jurídicas.
- Debe, además, tazar las costas procesales y regular las personales.
- Frente a actuaciones que tienen por objeto demorar las substancias del proceso, el juez podrá rechazarlas de plano.

1.5.5.- Principio de Celeridad

La celeridad implica que todas las actuaciones deben ser realizadas con prontitud y rapidez, debiendo el juez evitar todo tipo de dilación o de extensión a cuestiones ajenas al pleito.

La consagración de este principio lo encontramos en el artículo 437 del Código del Trabajo, el cual señala que de no ser posible la notificación personal, y habiendo dado cumplimiento a los requisitos que exige la norma, suprimiéndose la obligación de búsquedas en dos días distintos y la necesidad de que el tribunal ordene previamente esta forma de notificación, se faculta al ministro de fe a notificar en el mismo acto y sin necesidad de nueva orden del tribunal, mediante la sustitutiva de la personal o, en su defecto, fijando en lugar visible un aviso. Así como también respecto del plazo dentro del cual se dictara sentencia, la que puede pronunciarse al término de la audiencia o dentro de decimoquinto día, contado desde la realización de la misma.

1.5.6.- Principio de la Buena Fe Procesal

Este es un principio básico en todo nuestro ordenamiento jurídico.

Véscovi sostiene: *“desde que se deja de concebir el proceso como un duelo privado en el cual el juez era sólo el árbitro y las partes podían usar de todas las artimañas, argucias y armas contra el adversario para confundirlo, y se proclama la finalidad pública del propio proceso civil, se comenzó a reclamar de los litigantes una conducta adecuada a ese fin y a atribuir al juzgador mayores facultades para imponer el fair play”*.

El Código dispone que los actos procesales deben ejecutarse de buena fe, facultando al tribunal a que adopte las medidas tendientes a impedir el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias¹⁹ pudiendo el juez rechazar de plano las actuaciones que considere dilatorias. La parte afectada puede “reponer” la resolución que declare dilatoria una actuación para que sea resuelta en la misma audiencia.

1.5.7.- Principio de la Gratuidad

La gratuidad importa que el acceso a la justicia no sea oneroso para el trabajador. El Código señala que en las causas laborales “toda actuación, trámite o diligencia del juicio realizada por funcionarios del tribunal será gratuita para las partes”.

Además, “Las partes que gocen de privilegio de pobreza tendrán derecho a defensa letrada gratuita por parte de las respectivas Corporaciones de Asistencia Judicial o, en su defecto, por un abogado de turno, o del sistema de defensa gratuita que disponga ley. Asimismo, tendrán derecho, a que todas las actuaciones en que deban intervenir auxiliares de la administración de justicia se cumplan oportuna y gratuitamente”.

¹⁹ El Código en su artículo 430 inciso 3 las define como: “todas aquellas actuaciones que con el sólo objeto de demorar la prosecución del juicio sean intentadas por alguna de las partes”.

1.5.8.- Principio de la Bilateralidad de la Audiencia

En virtud de este principio, todas las partes deben gozar de iguales oportunidades para su defensa, y no son aceptables los procedimientos privilegiados en razón de raza, fortuna, nacimiento, religión, entre otros.

En el proyecto que el ejecutivo envió al Congreso no se encontraba expresamente establecido, sino que fue agregado en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social en el Senado durante su Tercer Trámite Constitucional.

Así, el Código del Trabajo dispone que en las citaciones a las audiencias, se hará constar que se celebrarán con "...las partes que asistan, afectándole a la que no concorra todas las resoluciones que se dicten en ella, sin necesidad de ulterior notificación" (art. 426 inciso 1).

1.6- De los Procedimientos Contemplados - Nociones Generales

1.6.1.- Procedimiento Ordinario

Este procedimiento puede iniciarse:

- Por una medida prejudicial²⁰
- Demanda

Puesto en movimiento la jurisdicción por el actor, el tribunal debe admitirla a tramitación, para lo cual efectúa un análisis formal. Luego, cita a las partes a una audiencia preparatoria, a celebrarse en un día y hora dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la resolución, siendo requisito de la esencia que entre la

²⁰Artículo 444 inciso tercero ley 20.087.

notificación del libelo, la citación y la celebración de la audiencia, hayan transcurrido a los menos diez días.

Dicha audiencia se lleva a efecto con las partes que asistan, afectándole a aquella(s) que no asistan todas las resoluciones que se dicten. Con todo, en esta audiencia las partes deberán señalar todos y cada uno de los medios de prueba que pretenden hacer valer ante el tribunal, como también requerir o solicitar diligencias atinentes a sus alegaciones.

En suma, el juez fijará la fecha de una segunda audiencia en un plazo no superior a treinta días, en la cual se rendirán las pruebas y se podrá dictar sentencia al término de la audiencia o dentro de quince días.

1.6.2.- Procedimiento de Tutela Laboral

“Es un procedimiento en el cual el trabajador reclama la violación de sus derechos fundamentales en su relación con el empleador”.²¹

Tiene lugar cuando el empleador lesiona los derechos fundamentales²² de los trabajadores al aplicar la ley laboral sin una causa justificada, como represalia, en forma arbitraria o desproporcionada y desconociendo su contenido esencial.

²¹www.mintrab.gob.cl/discapitados/justicialaboral.html

²² El artículo 485 del Código del Trabajo enumera aquellos Derechos Fundamentales amparados bajo este procedimiento y señalados en el artículo 19 de la Constitución Política de la República.

1.6.3.- Procedimiento Monitorio

Se inicia ante la Inspección del Trabajo respectiva con la interposición de un reclamo. La etapa de juicio incluye la realización de una sola audiencia en la que las partes podrán conciliar, contestar la demanda y probar sus dichos. La dictación de la sentencia debe producirse en ese acto. La cuantía para demandar por esta vía debe ser igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales (IMM).

1.6.4.- Procedimiento por Reclamación de Multas Administrativas

Se verifica cuando la Inspección del Trabajo cursa una multa administrativa a un empleador o dicta una resolución de su competencia. La forma de tramitación será a través del Procedimiento de Aplicación General o el Monitorio, dependiendo la cuantía de la multa que se quiera reclamar.

1.6.5.- Procedimiento Ejecutivo

La tramitación de los títulos ejecutivos laborales, al tenor del artículo 463 del Código del Trabajo, se desarrollará de oficio y por escrito por el tribunal, dictándose al efecto las resoluciones y ordenándose las diligencias que sean necesarias para ello.

Una vez ejecutoriada la sentencia y transcurrido el plazo de cinco días a que alude el artículo 462 del Código del Trabajo, el tribunal ordenará el cumplimiento del fallo y remitirá los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional a fin de que éste continúe con la ejecución.

-CAPITULO SEGUNDO-

DE LA CONCILIACION

“La mejor ley, el más excelente uso, el más útil que haya visto jamás está en Holanda. Cuando dos hombres quieren pleitar el uno contra el otro, son obligados a ir ante el tribunal de los jueces conciliadores, llamados hacedores de paz. Si las partes llegan con un abogado y un procurador, se hace pronto retirar a estos últimos como se aparta la leña de un fuego que se quiere extinguir. Los pacificadores dicen a las partes: sois unos locos por querer vuestros dineros en haceros mutuamente infelices; nosotros vamos a arreglarnos sin que os cueste nada. Si el furor para pleitar es sobrado fuerte en esos litigios, se aplaza para otro fin de que el tiempo suavice los síntomas de la enfermedad: en seguida los jueces les envían a buscar una segunda, un tercera; si su locura es incurable, se les permite litigar, como se abandona a la amputación de los cirujanos los miembros gangrenados; entonces la justicia hace su obra”

Voltaire.

La armonía y la paz, como corolario de buena marcha de las cosas, es lo que determina la construcción de la sociedad. La búsqueda del bien común es lo que lleva al legislador a establecer mecanismos que permitan hacer posible una convivencia armoniosa entre los individuos que habitan un determinado territorio.

Esta armonía se rompe cuando se crea un conflicto especialmente de índole jurídico, que es lo que en lo sumo nos interesa.

La creación de un conflicto requiere una solución por parte de este ordenamiento jurídico. Pensaremos en el ordenamiento jurídico como aquel “protector” de los derechos que posee una determinada persona, derechos que debe garantizar mediante mecanismos que sean eficientes para su protección y resguardo.

Así, como se menciona, se han creado diversos mecanismos de solución de conflictos y, dentro de los mismos, con singular importancia la opción conciliatoria, que opera porque existiendo un conflicto de relevancia jurídica, éste puede ser solucionado a través de un proceso judicial determinado y/o mediante la conciliación.

Se utiliza la expresión Y/O porque ambos, proceso y conciliación, no son del todo ajenos. Una persona frente a un determinado conflicto puede determinar dirigirse ante los tribunales de justicia a fin de obtener una solución, no obstante, nuestro “protector” ha creado la posibilidad que dentro del mismo proceso judicial, las partes tengan la posibilidad de solucionar sus desavenencias, sin necesidad de continuar con todo el proceso judicial. Esta institución es la conocida con el nombre de Conciliación

2.0- Medios de solución de Conflictos

2.0.1.- La Autotutela o Autodefensa

Es aquella reacción espontánea e instintiva de aquel sujeto que ve lesionado su interés por la acción de otro, y para cuyo despliegue no requiere ningún tipo de organización estatal.

En principio, nadie puede hacer justicia por sus propias manos, sin embargo existen formas de autotutela permitidas por nuestro ordenamiento jurídico, tales como:

-La Legítima Defensa: Es aquella racionalmente necesaria para rechazar una agresión actual, inminente e injusta, mediante un acto que lesiona bienes jurídicos del agresor, sin que medie provocación por parte del que se defiende.

- Estado de Necesidad: Que implica una situación de peligro actual o inmediato para bienes jurídicamente protegidos, que sólo puede ser evitada mediante la lesión de bienes, también jurídicamente protegidos pertenecientes a otra persona.

- Derecho legal de retención
- Derecho a huelga.

2.0.2.- El Proceso

Como lo señala Couture, el proceso concluido en una sentencia es evidentemente el medio normal de solución de litigios, y se presenta como un sistema racional y lógico que determina la secuencia de actos que deben realizar las partes y el tribunal para obtener los fines del proceso. Las partes, al momento de ejercer la acción, toman sobre si la responsabilidad de respetar esta secuencia de actos, en tiempo y forma, para así obtener la pretensión, mediante una sentencia favorable.

2.0.3.- La Autocomposición

Es aquella forma pacífica y directa de solución de litigios que consiste en la subordinación, recíproca y unilateral, del interés de cada una o de una sola de las partes del litigio, al de la otra que está en conflicto, se puede clasificar en:

- i- **Unilateral**: es aquella en virtud de la cual la solución proviene de la acción altruista del atacante o atacador.
- **Desistimiento** : se define como la renuncia a la prestación deducida por la parte atacante y, en caso de haber promovido ya el proceso, la renuncia a la pretensión formulada por el actor en su demanda o por el demandado en su reconvención. Se encuentra regulado en el libro I título XI sobre “Reglas comunes a todos los procedimientos”, y específicamente bajo el nombre del “Desistimiento de la demanda”. Acorde a esto, puede el demandante desistirse

de la demanda desde la notificación de ella hasta antes de la dictación de la sentencia definitiva, tramitándose como incidente.

- **Allanamiento:** se ha definido como el reconocimiento y sumisión de la parte atacada a la pretensión litigiosa que contra ella se ha dirigido. Se encuentra regulado en el libro II título VII del Código de Procedimiento Civil. La forma de allanarse puede ser: Expresa (si el demandado acepta lisa y llanamente las peticiones del demandante); Tácita (consistente en la contradicción en sus escritos, de manera sustancial y pertinente, respecto de los hechos que versa el juicio). Con todo, el allanamiento no pone fin al proceso, se requiere la dictación de la sentencia definitiva.

ii- Bilateral: es aquella en virtud de la cual, la solución se produce a causa de la acción altruista, tanto del atacante como del atacado.

- **Transacción:** el Código Civil en su artículo 2.446, la define como un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio, o precaven un litigio eventual.

Antonio Vodanovic lo define como : “Consentir en parte con lo que no se cree justo, razonable o verdadero, a fin de llegar a un ajuste o concordia, evitar algún mal, o por mero espíritu de condescendencia”²³

- **Avenimiento:** es el acuerdo al que llegan las partes en un litigio pendiente, presentándolo ante un tribunal competente para que éste preste su aprobación respecto del mismo.
- **Conciliación**

²³ VODANOVIC, Antonio. Contrato de Transacción, Santiago de Chile. Editorial Jurídica Conosur Ltda., 1987 en: Molina Gana Hernán.

TRANSACCION	AVENIMIENTO	CONCILIACION
Es un contrato.	Es un acto procesal y convención.	Es un acto procesal y convención.
Pone término al juicio o precave uno eventual.	Pone término a un litigio.	Pone término a un litigio.
Es de la esencia que las partes efectúen concesiones recíprocas.	Puede o no importar renuncia de derechos.	Puede o no importar renuncia de derechos.
Su fuente es el consentimiento de las partes en orden a efectuarse concesiones recíprocas.	Su fuente es el acuerdo de las partes, el tribunal tiene un rol pasivo, debe tener conocimiento y autorizarla por medio de un ministro de fe o dos testigos de fe.	Su origen es una resolución judicial que dicta el juez.
Cuando pone término a un litigio pendiente, el rol del juez es pasivo.	El rol del juez es pasivo debido a que quienes redactan el escrito son las mismas partes.	El juez tiene una interacción activa, ya que actúa como amigable componedor.
Produce título ejecutivo.	Permite obtener el cumplimiento forzado de la obligación, con el artículo 434 N °3.	El acta de conciliación, constituye sentencia firme o ejecutoriada para todos los efectos legales.

2.1- Medios Alternativos de Resolución de Conflicto

Los sistemas alternativos de resolución de conflictos son, en su mayoría, procedimientos no adversariales que permiten resolver disputas en contraposición con el sistema legal, que es siempre un método adversarial²⁴.

En este sentido podemos mencionar:

A- La Negociación: forma alternativa de resolución de conflictos de carácter no adversarial, en que las partes en conflicto recurren voluntariamente a la opción de manejar la desavenencia y llegar a un acuerdo mutuamente aceptable, pudiendo o no designar abogados que los representen, siendo de su esencia que no existan terceros involucrados.

B- El Arbitraje: es aquel juicio al que las partes concurren de común acuerdo o por mandato del legislador y que se verifica ante tribunales especiales, distintos de los establecidos permanentemente por la autoridad judicial.²⁵

C- La Mediación: es un proceso no adversarial de resolución de conflictos, voluntario y confidencial, en el que un tercero neutral ayuda a las partes a negociar para llegar a un resultado mutuamente aceptado.²⁶

²⁴ NOGUES NOGUES MONTSERRAT. Clínica Jurídica, Apuntes, Universidad Finis Terrae 2004. p. 105.

²⁵ SCHILLING FUENZALIDA MARIO. Métodos Alternativo de resolución de conflictos, Santiago, Chile, Editorial Conosur Ltda., 1999, p. 14.

²⁶ NOGUES NOGUES MONSERRAT. Clínica Jurídica, Universidad Finís Terrae, p 105.

NEGOCIACION	ARBITRAJE	MEDIACION
Es una forma alternativa de resolución de conflictos no adversariales.	Es un medio alternativo de resolución de conflictos de carácter adversarial.	Es una forma de resolución de conflictos no adversarial.
No es un proceso, pues no sigue una pauta estructurada.	Es una institución procesal del derecho privado.	Es una institución reciente de nuestro derecho, y como tal se presenta como un proceso.
Las partes involucradas deciden de qué modo se resuelve el conflicto.	La resolución del conflicto recae en un tribunal arbitral.	Las partes resuelven de qué forma se solucionara el conflicto.
Generalmente se presenta fuera de un proceso judicial.	Es un juicio al que las partes concurren de común acuerdo o bien por mandato del legislador y que se verifica ante tribunales especiales.	Es un proceso al que las partes acceden de común acuerdo, por indicaciones realizadas por participantes secundarios; por iniciativa del mediador o una autoridad.
Es de su esencia que no existan terceros involucrados.	Es determinante la investidura privada de un tribunal arbitral.	Es de su esencia la existencia de un tercero neutral denominado mediador.

2.2- Antecedentes Históricos de la Conciliación

Muchos autores han señalado que la conciliación es unas de las primeras formas de solución de conflictos. No obstante, de forma documentada podemos señalar algunos atisbos históricos de ésta:

2.2.1.- Grecia

En Atenas, los Thesmotetas realizaban una labor disuasoria respecto de las intenciones litigiosas o “espíritus en crisis” de los ciudadanos, buscando avenir a las partes de un posible proceso para que transaran el conflicto o, a lo menos, se comprometieran en árbitros.²⁷

2.2.2.- Roma

Encontramos antecedentes de la conciliación en las XII tablas. En concreto en la tabla I y en los mandatos de Cicerón, elogiando la actitud de aquellos que eludían pleitos.

2.2.3.- España

Encontramos antecedentes de la institución en estudio dentro del Fuero Juzgo²⁸ llamados "*pacis adsertores*" o "mandaderos de paz", enviados por el Rey para

²⁷ VADO GRAJALES LUIS OCTAVIO. “Concepto e Historia de la Conciliación”. México, 2002. Publicado en www.uv.es, Estudio que en sus partes más importantes reproducimos en el presente texto. También en www.leon.uia.mx.

²⁸ “El Fuero Juzgo fue elaborado en tiempos del Rey Godo y tomó parte en la redacción de éste San Braulio, fue revisado con el VIII Concilio de Toledo; su importancia es que resumió todas las leyes Godas, reunión inclusive el Código de Eurico. Este código fue la ley personal de los cristianos durante la dominación Musulmana y reglamentó imperantemente la vida de los primeros Reinos Cristianos que se reformaron con la reconquista y su vigencia duró hasta los últimos tiempos de la colonia, tratando en su orden materias como las siguientes: Políticas, Civiles y Penales. Establece esta ley los delitos castigados generalmente en la edad media tales como: la Hechicería, adivinación, lesiones, robo, daños, venta de hombres, implemento de la fuerza, etc.” Tomado de “Historia de la conciliación, clasificación de la conciliación, características de la conciliación, conciliación y el código Procesal Penal”. Castro Olmedo,

intervenir en un pleito concreto, buscando la avenencia entre las partes. Estos “Mandaderos de Paz” no eran permanentes, ya que sólo tenían participación en el asunto que concretamente les era encargado por el Monarca.

Más antecedentes los encontramos en el Tribunal de los Obispos en la época de la dominación visigótica en España y en las Partidas.

Con todo, el nacimiento de la conciliación en España emana de las jurisdicciones consulares, en las ordenanzas de Burgos y de Sevilla. En ambos hablamos de conciliaciones voluntarias, llevadas al efecto ante el Prior y los Cónsules que conocerían del proceso, y estaban reguladas en el capítulo XVII de la Ordenanza de Burgos de 1495²⁹ y capítulo XII en la de Sevilla.

En las ordenanzas de Bilbao³⁰ del año de 1737, se estableció la obligatoriedad de la conciliación ante el Prior y los Cónsules, siempre que las partes "pudieran ser habidas". Según el texto de las ordenanzas, *“las futuras partes harán una exposición verbal de sus acciones y excepciones, después se intentará el avenimiento y, de no ser posible, se admitirán los escritos”*. Se trataba, como en el caso de las ordenanzas de Burgos y Sevilla, de una conciliación previa a la admisión de la demanda.

Las nuevas Ordenanzas de Burgos del año 1766, establecieron la misma obligatoriedad, sin ninguna referencia a si las partes pueden ser "habidas" o no, y el procedimiento era idéntico al caso de la Ordenanzas de Bilbao; en las ordenanzas de Sevilla de 1784, el intento de conciliación se trasladó desde antes del inicio del proceso, al momento posterior a la presentación y declaración de testigos, y previa a la

Corina Irelia. Publicado en Biblioteca Judicial “Dr. Ricardo Gallardo”, edición digital en www.csj.gob.sv.

²⁹ Expedida por Fernando V ante la necesidad de regir las nuevas regiones americanas recién descubiertas.

³⁰ Las Ordenanzas de Bilbao fueron aprobadas en 1560 por Felipe II. Entre 1665 y 1737 fueron adicionadas y confirmadas, llegándoseles a considerar como las más perfectas y conocidas, ya que en ellas se encontraba una recopilación de las viejas ordenanzas y de las costumbres comerciales no escritas junto con la legislación extranjera. “El Contrato de Arbitraje, Historia y concepto” Ericka Jiménez, Lucía Nieves, Alí Perea. En www.cem.itesm.

votación de la sentencia, con lo que se establecieron dos momentos procesales para impedir el litigio o el advenimiento de la sentencia definitiva³¹.

La Constitución de Cádiz de 1812³² (conocida como Constitución Gaditana) reguló expresamente la conciliación en el capítulo II del título V.

El capítulo III del "Reglamento de las Audiencias y Juzgados de Primera Instancia", de fecha 9 de octubre de 1812, reguló el procedimiento para la conciliación y en el artículo XIII del capítulo II se estableció la obligatoriedad de la conciliación preprocesal, autorizando al Alcalde para ordenar providencias precautorias cuando hubiese temor de que el deudor fuera a sustraer sus bienes, tratándose de litigios respecto de la retención de efectos, cuando se tratase de un interdicto de obra nueva u otra situación que importara urgencia, para lo cual sólo bastaría que la parte lo pidiera al funcionario, procediéndose inmediatamente a la conciliación.

Con todo, para el profesor Miguel Gerardo Salazar³³, la conciliación encuentra sus orígenes en el contrato de transacción, el cual tuvo especial auge en Roma y recuerda que el extinto Tribunal Supremo del Trabajo precisó que la conciliación, en la forma como se le conoce en la actualidad, se originó en el siglo XVIII, gracias a la difusión que de ella hicieron Voltaire, quien en 1745 consignara en sus cartas el siguiente relato: *“La mejor ley, el más excelente uso, el más útil que yo haya visto jamás, está en Holanda. Cuando dos hombres quieren pleitear el uno contra el otro, son obligados a ir ante el tribunal de los jueces conciliadores llamados hacedores de paz. Si las partes llegan con un abogado y un procurador, se hace de pronto retirar a estos últimos, como se aparta la leña del fuego que se quiere extinguir. Los pacificadores dicen a las partes: Sois unos locos por querer gastar vuestro dinero en haceros mutuamente*

³¹ Solución que nunca se volvió a implementar en ninguna codificación, salvo que las partes lo soliciten de común acuerdo, tal y como ocurre en Colombia desde el Decreto 2651 de 1991.

³² Cuyo título original es “Constitución Política de la Monarquía Española”, sancionada el 19 de marzo de 1812, de gran influencia francesa y las ideas de la revolución, en especial la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789.

³³ SALAZAR MIGUEL GERARDO. “Curso de Derecho Procesal del Trabajo”. 2ª Edición. Editorial Temis, Bogotá, Colombia, 1963. Citado por Gustavo Adolfo García Moreno en su artículo “La Conciliación en materia contencioso administrativa”, Gaceta del Consejo Nacional Electoral, Bogotá, Colombia, 2000.

infelices; nosotros vamos a arreglarlos sin que esto cueste nada. Si el furor por pleitear es sobrado fuerte en esos litigantes, se aplaza para otro día a fin de que el tiempo suavice los síntomas de la enfermedad; en seguida los jueces le envían a buscar una segunda, una tercera vez; si su locura es incurable, se les permite litigar como se abandona a la amputación de los cirujanos miembros gangrenados; entonces la justicia hace su obra.”

2.3- Antecedentes Históricos de la Conciliación en Chile³⁴

Las ordenanzas de Bilbao que fueron aprobadas por Real Cedula de Felipe V en el año 1793, crearon el tribunal del consulado. Estos exigían como trámite previo obligatorio que las partes antes de someterse a un litigio, hubiesen efectuado todos aquellos intentos conciliatorios, así, iniciado el juicio el juez trataba de conciliar a las partes. No obstante, en el año 1855, se extinguieron estas facultades.

La constitución de 1822, estableció la obligación de llevar un registro respecto de todas aquellas actas en virtud de las cuales no era posible deducir recurso de apelación.

En La constitución de 1823, se establece que la conciliación es un trámite previo obligatorio para iniciar cualquier demanda ante tribunales ordinarios, tanto civiles como criminales, que admitan transacción. La sanción a dicha falta de obligación era la condena en costas.

En 1824, con el reglamento de Administración de Justicia, se institucionalizó a los jueces conciliadores, quienes escuchaban a las partes y proponían un medio de conciliación. Logrado el acuerdo, tenían plazo de ocho días para dictar providencias de

³⁴MOLINA GANA HERNANA Y VARGAS PAVEZ MACARENA. Conflicto familia y contexto legal. En: primera Jornada de Mediación y Políticas públicas, Valparaíso, Chile, 1999. Actas, Ministerio de Justicia, Santiago, Chile, 1999, p. 145.

conciliación, las cuales carecían de cosa juzgada. Porque la parte podía no aceptar el fallo y concurrir a tribunales ordinarios.

La constitución de 1828 estableció los juzgados de paz, señalando que estos conciliarían los conflictos en la manera y forma en que lo señale una ley especial³⁵.

La Constitución de 1833 se refirió a la conciliación vagamente, señalando que sería una ley especial³⁶ la que trataría la materia.

El Código de Procedimiento Civil de 1902, establece y contempla la conciliación obligatoria para obtener el consentimiento de matrimonio de menores. Posteriormente, en 1944, se modifica este Código y se establece que la conciliación es un trámite anterior a la recepción de prueba.

Con la publicación de la ley 19.334 del año 1994, la conciliación se convirtió en un trámite obligatorio.

Hoy en día, con las nuevas reformas introducidas en materia familia, laboral y penal, y con nuestro antiguo sistema civil, la conciliación es trámite obligatorio en determinados procedimientos: así en material civil no será obligatorio y no cabe conciliación en juicios ejecutivos. En materia penal, solo respecto de aquellos conflictos susceptibles de ser conciliados. En materia de familia, se presenta la institución de la mediación como trámite previo obligatorio. No obstante, el juez, dentro del procedimiento familiar, siempre llamará a las partes a conciliación. Lo mismo ocurre en materia laboral, ante la inspección del trabajo y el procedimiento laboral mismo.

³⁵ Reglamento de Justicia de 1824.

³⁶ Reglamento de Justicia de 1824.

2.4- De la Conciliación en General

2.4.1.- Concepto

La palabra conciliación proviene del latín “Conciliato” (unión de persona), derivada del prefijo Con (unión) y del verbo Calare (llamar). De ahí también las palabras concilio, conciliar y reconciliación.

Podemos señalar entonces que conciliación implica el “llamado a la unión”, sin embargo, han sido múltiples y variados los conceptos que la doctrina ha señalado respecto de la conciliación:

El tratadista Jungo Vargas señala: “Es el acto e instrumento por medio del cual las partes en conflicto, antes de un proceso o en el trascurso de éste, se someten a un trámite conciliatorio para llegar a un convenio de todo aquello susceptible de transacción y que lo permita la ley, teniendo como intermediario, objetivo e imparcial, la autoridad del juez, otro funcionario o particular debidamente autorizado para ello, quien, previo consentimiento del caso, debe procurar por la formulas justas de arreglo expuestas por las partes o en su defecto proponerlas y desarrollarlas, a fin de que se llegue a un acuerdo, el que contiene derechos constituidos y reconocidos con carácter de cosa juzgada”

Couture,³⁷ por su parte, la define como: “El acuerdo o avenencia de las partes, que mediante renuncia, allanamiento o transacción, hacen innecesario el litigio pendiente o evitan el litigio eventual”

³⁷COTOURE EDUARDO. Vocabulario Jurídico. En: Molina Gana Hernán. La conciliación como medio de Solución en los conflictos Jurídicos. Santiago, Chile, Ediciones Parlamento Ltda., 1960, p. 171.

Gallinal³⁸, a su vez, expresa que es: “El acto judicial que se celebra ante la autoridad pública, entre el actor y el demandado, con el objeto de arreglar amigablemente sus respectivas pretensiones o diferencias”

Definiciones más sencillas son las del Centro de Conciliación en publicación de la Universidad Javeriana³⁹, que señala: “La conciliación es un mecanismo jurídico de solución de conflictos, a través del cual las partes mediante un acuerdo satisfactorio pueden solucionar sus controversias, siempre que ellas sean susceptibles de transacción, desistimiento y aquellas que expresamente determine la ley”

Sobre la base de las anteriores definiciones dadas, podría decirse que el elemento que subyace en todas ellas, y que permite caracterizar la conciliación, es el acuerdo entre las partes, en el sentido de composición y conformidad. Sin acuerdo no es posible llegar a una conciliación.

Así, la conciliación es, sin lugar a dudas, un mecanismo de resolución de conflictos, en virtud del cual dos o más personas someten su conflicto a la observancia y decisión de un tercero neutral, quien en base a los antecedentes expuestos por ellas, y en base a un acuerdo de las mismas, entabla la respectiva solución del conflicto.

2.4.2.- Naturaleza Jurídica

Hay que distinguir entre la naturaleza del acto conciliatorio y el acto resultante del mismo, el cual puede recaer en una transacción, renuncia, desistimiento, etc.

La doctrina está de acuerdo en señalar que la conciliación es un acto jurídico procesal. Bajo esta premisa podemos decir que se ubica dentro de los actos jurídicos

³⁸ GALLINAL RAFAEL. Estudios sobre el Código de Procedimiento Civil. De los instrumentos, Montevideo, Uruguay, Talleres Gráficos A. Barreiro y Ramos, 1915. p. 9.

³⁹ CENTRO DE CONCILIACION. Facultad de Ciencias Jurídicas, Universidad Javeriana. Javegraf, Cali, Colombia, 2000. p. 26.

autocompositivos, puesto que cuando los sujetos concluyen su controversia a través de un acuerdo que concilie sus intereses contrapuestos, realizan un acto de autocomposición del conflicto. Si estos celebran un acuerdo y le dan cumplimiento sin intervención de terceros ajenos, o bien recurren a un tercero que no resuelve el conflicto, pero que coadyuva en la búsqueda de su solución, actuando como facilitador, proponiendo bases para un acuerdo, están poniendo término a sus diferencias a través de la autocomposición⁴⁰.

Es un hecho que la intervención del tercero como conciliador no desnaturaliza la esencia consensual del acuerdo autocompositivo; serán siempre los interesados lo que obtengan el resultado enderezando sus voluntades a tal fin⁴¹.

2.4.3.- Características

Tal cual lo hemos señalado, la conciliación presenta diferencias de los otros medios de solución alternativa de conflictos. Así podemos mencionar que según establece el título II del libro II del Código de Procedimiento Civil:

- La conciliación es un trámite esencial y obligatorio del pleito, lo cual tiene una vital importancia, debido a que de faltar este trámite, podrá interponerse un recurso de Casación en la Forma, fundado en el artículo 768 N° 9 del CPC.
- La conciliación suspende la tramitación del juicio en que recae, no obstante, las partes pueden presentar escritos de mero trámite o agregar nuevos antecedentes para la producción de un futuro arreglo.

⁴⁰ VARGAS PAVEZ MACARENA. Tratativas conciliatorias. Santiago Chile, Cuadernos de Análisis Jurídico, Serie Seminarios, Santiago, Chile, Universidad Diego Portales, Núm. 29, 1994, p. 167-191.

⁴¹ FORNICIARI MARIO ALBERTO. Análisis teórico-práctico del Derecho Procesal. Modos anormales de terminación del proceso. Buenos Aires, Argentina, Ediciones Depalm 1988, Tomo II.

- El llamado a conciliación debe efectuarse una vez agotados los trámites de la discusión.
- No es limitado el número de veces en que el juez puede llamar a conciliación, de modo tal que no hay impedimentos legales para que el juez proponga bases de arreglo más de una vez.
- El acta de conciliación tiene mérito ejecutivo, y se entiende como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales.
- Las bases de arreglo son propuestas por el juez.

2.4.4.- Clasificación

Hay diversos tipos de conciliación dependiendo de la oportunidad en que tienen lugar y en base a los elementos que tenga en cuenta al momento de definir la solución del conflicto:

1- De acuerdo a la oportunidad en que promueve.

- i. Pre-procesal:** es aquella que se realiza voluntariamente, antes de haberse iniciado un proceso judicial; puede ser ante un centro conciliatorio, una autoridad administrativa o un conciliador en equidad.
- ii. Procesal:** aquella que se presenta dentro del proceso y es ante el juez que conoce del litigio.
- iii. Extrajudicial:** se da cuando está en curso un proceso judicial y las partes acuerden en un centro de conciliación o ante un conciliador en equidad para buscar solución concertada al problema, siempre y cuando este sea susceptible de transacción, desistimiento o conciliación

2- De acuerdo con el tipo de decisión

- i- **En Derecho:** es aquella orientada a solucionar los conflictos entre las partes, sujetándose a la normativa jurídica
- ii- **En Equidad:** es aquella que está dirigido por una persona que se destaca en su comunidad por la ecuanimidad, experiencia y honestidad, es un cargo Ad Honorem; no es fundamental los conocimientos en materia jurídica, pues lo que importa es su capacidad de encontrar solución a los conflictos, dentro de consideraciones de justicia y equidad

2.4.5.- Técnicas Conciliatorias⁴²

Hernán Molina Gana desarrolla los elementos que el juez debe tener en consideración para efectuar la labor conciliatoria:

- 1- El juez debe tener un conocimiento real del juicio. Sólo se estará en conocimiento una vez concluidos los tramites de discusión
- 2- Se le debe asegurar a las partes que sus declaraciones en la audiencia conciliatorias no han de ser tomadas en cuenta, en el evento, de continuar con la sustanciación del proceso.
- 3- La metodología del juez puede llevarse a efecto en conversaciones privadas con cada parte.
- 4- El juez debe desempeñar un rol activo, no tan sólo evaluando las posibles soluciones, sino también, entregando bases de arreglo⁴³.
- 5- Debe eliminarse todo temor respecto de cualquier prejuizgamiento del conciliador que pudiere actuar como factor inhibitorio.
- 6- Un buen método es hacer saber a las partes de recientes casos análogos, jurisprudencia actual, etc.

⁴² MOLINA GANA HERNAN. La conciliación como medio de solución en los conflictos jurídicos. Santiago Chile, Ediciones Parlamento Ltda., p 178.

⁴³ Artículo 262 del Código de Procedimiento Civil.

2.5- Conciliación en nuestro ordenamiento jurídico

En nuestro Código de Procedimiento Civil, La Conciliación se encuentra regulada en el Título II del Libro II, artículos 262 a 268. En él, la conciliación es obligatoria en todo juicio civil en que sea legalmente admisible la transacción. Así, no es posible conciliar en los siguientes procedimientos:

- Juicio Ejecutivo de las obligaciones de dar y hacer
- Derecho Legal de Retención. El hecho de que por su naturaleza la retención no constituye verdaderamente un juicio, ya que sólo procura garantizar el cumplimiento de una obligación principal a la que accede, y hace que en la practica la conciliación no sea aplicable; sin embargo, no obsta a que, en el cuaderno principal del juicio en el cual se haya declarado la retención, se procure la conciliación, y solucionado el pleito principal se deje sin efecto la retención decretada.
- Citación de Evicción. La evicción es un antejuicio, ya que citado el vendedor, se suspende el procedimiento hasta la reacción de éste.
- Juicios de hacienda; son aquellos en que tenga interés el fisco. El fisco como Persona Jurídica de Derecho Público, que representa al estado en sus relaciones patrimoniales, no está autorizado para celebrar transacciones, sino mediante requisitos y formalidades especiales, por lo que una conciliación en esta clase de juicios sería imposible.
- Gestiones en que las partes no pueden disponer libremente del derecho material controvertido; debido a que está comprometido en ellas normas de orden público.

Con todo, no sólo en el procedimiento ordinario de mayor cuantía se encuentra consagrada la conciliación, sino que también aparece incorporada desde sus inicios a

otros procedimientos distintos al ordinario que establece el libro II del Código de Procedimiento Civil, a saber:

- Procedimiento de mínima cuantía⁴⁴
- Procedimiento Laboral
- Procedimiento de Policía Local⁴⁵
- Procedimiento de arriendo en Predios Urbanos⁴⁶
- Procedimiento de Violencia Intrafamiliar
- Procedimiento en Ley de Matrimonio Civil

⁴⁴ Libro III, Título XIV, Art 703 y siguientes del Código de Procedimiento Civil.

⁴⁵ Ley 18.287 de 1984.

⁴⁶ Ley 18.101 de 1982.

-CAPITULO TERCERO-
DE LA CONCILIACION LABORAL

3.0- Conciliación Laboral ante la Inspección del Trabajo

De acuerdo a la ley orgánica de la dirección del trabajo, D.F.L. N° 2, en su artículo 1 señala:

“La Dirección del Trabajo es un Servicio técnico dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social con el cual se vincula a través de la Subsecretaría del Trabajo.”

Le corresponderá particularmente, sin perjuicio de las funciones que leyes generales o especiales le encomienden:

- a) La fiscalización de la aplicación de la legislación laboral
- b) Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo;
- c) La divulgación de los principios técnicos y sociales de la legislación laboral;
- d) La supervigilancia del funcionamiento de los organismos sindicales y de conciliación, de acuerdo con las normas que los rigen, y
- e) La realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo.

En atención a dichas funciones, la Inspección del Trabajo, frente a las denuncias entabladas, dirige un proceso de conciliación, entendido por la inspección, como un medio alternativo de solución de conflictos que debe ser administrado por los conciliadores y un paso previo obligatorio para todos aquellos trabajadores que, al no

lograr una conciliación o solución total a sus demandas, opten por la vía judicial y deban hacerlo mediante el Procedimiento Monitorio.

De la misma manera, y de acuerdo a la circular número 125 de la Inspección del Trabajo, en su función de conciliadores, se señala: ***Con todo, es necesario señalar que en la gestión conciliadora se deben realizar los mejores esfuerzos para que las partes solucionen sus controversias, dentro de un marco de amplitud de criterio, regido por la normativa laboral, lo cual no puede importar tratar de obtener una solución forzada que implique, a cualquier costo, la renuncia de derechos de los reclamantes.***

Así, se fijan como uno de los principales objetivos de la conciliación ante la inspección que: **“La Conciliación Individual consiste en un método de solución del conflicto producido entre quienes han celebrado un contrato individual de trabajo, al momento del término de la relación laboral, el que se verifica a través de un procedimiento en el cual la autoridad administrativa interviene a solicitud del interesado, procurando la solución de la disputa, por la vía de una conciliación entre las partes, velando por la justicia y oportunidad del mismo, en un marco de cumplimiento de la legislación laboral y previsional.”**

Igualmente, *“En cada Inspección del Trabajo existirá una Unidad de Conciliación Individual, a cargo de un Jefe o Encargado de Unidad, con excepción de algunas Regiones en las que se ha dispuesto el funcionamiento de Centros de Mediación y Conciliación que concentran las Unidades de Conciliación Individual de una o más Inspecciones Provinciales o Comunes dependientes de la misma Dirección Regional. Dependerá jerárquicamente del Inspector Provincial o Comunal del Trabajo o Jefe de Centro de Conciliación y Mediación respectivo. La dependencia funcional de estas Unidades será con la Unidad de Conciliación Individual del Departamento Jurídico, a través del respectivo Coordinador Jurídico Regional.*

Su objetivo principal es promover la Conciliación como medio de solución de los conflictos que se originan al término de las relaciones individuales de trabajo sometidos al conocimiento de la autoridad administrativa y, en general, velar por el estricto cumplimiento en la aplicación de las normas laborales y previsionales, una vez extinguida la relación laboral.⁴⁷

La misma Inspección del Trabajo ha señalado que, sin perjuicio de lo dispuesto en la Orden de Servicio N° 4 de 12 de junio de 2002, serán funciones de los Conciliadores:

- Analizar los Reclamos que se les asignen, preparar y celebrar las audiencias correspondientes, en especial verificar previamente que se encuentre realizada la notificación de la citación,
- Celebrar en forma oportuna las audiencias de conciliación necesarias para atender los requerimientos del trabajador reclamante,
- Realizar el proceso de conciliación, utilizando para ello el sistema “Asistente del Conciliador”, dejando constancia expresa en éste, de forma clara y precisa, todo lo declarado y acontecido en la audiencia de comparendo, en especial de los acuerdos logrados, el plan y las fechas de pagos, infracciones a que se aplique sanción, reconocimiento de deudas y hechos relevantes para sustentar una eventual demanda en sede judicial,
- Desarrollar y conducir los procesos de conciliación aplicando las técnicas de conciliación en las que han sido capacitados,
- Registrar en la “Agenda de la Inspección” las segundas audiencias, que deben ser excepcionales, otorgadas en la tramitación de Reclamos Administrativos,

⁴⁷ Circular 125, Dirección del Trabajo. Departamento Jurídico; Unidad de Conciliación Individual; Manual de Procedimientos de Conciliación, Santiago, Chile, 2008 p. 3. www.dt.gob.cl.

- Consignar en el registro que cada Unidad de Conciliación haya dispuesto para ello, las actuaciones pendientes que se produzcan con el término administrativo del reclamo,
- Practicar aquellas actuaciones que se requieran con la finalidad de entregar documentación cuando no se cuente con personal técnico administrativo que cumpla dicha labor,
- Confeccionar oportunamente las citaciones a las audiencias que le competan,
- Aplicar las sanciones administrativas que correspondan cuando constate infracciones a las normas laborales y previsionales, de acuerdo con las instrucciones impartidas sobre la materia; informar de ellas ante eventuales reclamaciones administrativas o judiciales registrando los eventos correspondientes en el sistema informático, dentro del plazo fijado para ello,
- Evacuar los informes sobre reconsideraciones de multas administrativas y otros que les sean requeridos,
- Confeccionar las actas de fiscalización por deudas previsionales detectadas en la gestión del reclamo asignado,
- Informar y orientar a los reclamantes sobre sus derechos para demandar judicialmente las materias reclamadas, especialmente en relación a los plazos de caducidad y prescripción,
- Confeccionar oficios dirigidos a otros organismos para solicitar la información necesaria para una adecuada solución de los reclamos,
- Traspasar a la Unidad de Fiscalización, en carácter de denuncia, los reclamos que correspondan de acuerdo con las instrucciones vigentes,
- Entregar diariamente los reclamos gestionados al jefe o encargado de la unidad, con los antecedentes que correspondan,
- Mantener la debida reserva de la información de que tome conocimiento con motivo de sus actuaciones,
- Dar cumplimiento a las instrucciones impartidas por el servicio y por su superior directo, y
- En general, desarrollar todas aquellas tareas afines a las citadas y realizar otras funciones que se le encomienden.

Para el desarrollo de estas funciones, los conciliadores se encuentran investidos, entre otras, de las atribuciones contenidas en el Título IV, artículos 23 al 39 del DFL. N° 2, de 29-09-67, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

- Citar a empleadores, trabajadores, directores de sindicatos o a los representantes de unos u otros, o cualquier persona en relación con problemas de su dependencia, para los efectos de procurar solución a los asuntos que se le sometan en el ejercicio de sus funciones (artículo 29° del DFL. N° 2);
- Requerir de los empleadores o de sus representantes toda la documentación necesaria para efectuar las labores de fiscalización y revisión que les corresponda (artículo 31° del DFL. N° 2),
- Aplicar las sanciones administrativas que correspondan, por incumplimiento de los requerimientos a que se refieren los párrafos precedentes (artículos 30 y 32 del D.F.L. N° 2) e incumplimientos a normas laborales y previsionales.
- Levantar y suscribir las Actas de Audiencias que resulten de los procesos desarrollados tanto en el Sistema Asistente Conciliador como fuera de éste en que consten acuerdos, las que tendrán mérito ejecutivo (artículo 462 del Código del Trabajo⁴⁸).

3.0.1.- Criterios para adoptar la conciliación

i) Oportunidad en la solución del conflicto.

Como resulta evidente, para el trabajador reclamante ante la Inspección del Trabajo, el propósito de someter la disputa al conocimiento de la autoridad administrativa es el de alcanzar rápida satisfacción a su pretensión de obtener aquello que se le adeuda al expirar la relación de trabajo.

⁴⁸ Artículo 464 del Código del Trabajo desde la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral (Ley N° 20.087).

Aparece en la realidad actual que, las gestiones ante la Dirección del Trabajo tienen un tiempo promedio de duración mucho más breve que el tiempo que demoran las gestiones judiciales, de manera que la expectativa del reclamante puede (y debe) ser satisfecha con mayor rapidez que si acciona en sede jurisdiccional.

Asimismo, la visión de gestión y administración modernas de las empresas supone en los conflictos pendientes un impacto en su clima laboral, que afecta el desarrollo eficiente de la misma, cuestión que se evita mediante una intervención oportuna y con resultado satisfactorio.

ii) Transparencia en el proceso de Conciliación.

Es de crucial importancia que los comparecientes ante la autoridad del trabajo se encuentren plenamente informados acerca de las normas aplicables, tanto al término de la relación de trabajo, como en cuanto los derechos y obligaciones que de ello derivan, las implicancias de la gestión administrativa y los derechos y obligaciones que han de generarse de la misma.

Lo anterior permite que las partes tomen sus decisiones debidamente informadas e impide que la Dirección del Trabajo, a través de sus funcionarios, ejerza facultades ajenas a su competencia.

iii) Rol activo de las partes.

La intervención del Estado en el conflicto entre las partes supone que quienes son los actores fundamentales, alcancen la óptima solución del mismo, a quienes compete la iniciativa de la activación de la actuación administrativa, así como la determinación en relación con la forma y circunstancias de su término.

iv) Economía para las partes y para el Estado.

El principio de economía tiene un aspecto dual, en cuanto importa un ahorro de recursos para los particulares intervinientes y para el Estado.

En efecto, para las partes representará un considerable ahorro de recursos resolver en breve tiempo y por mutuo acuerdo el conflicto que las afecta. Asimismo, para el Estado importa un ahorro de recursos si los mecanismos jurisdiccionales son reservados para aquellos conflictos jurídicos de mayor complejidad y frente a las cuales las partes han agotado previamente mecanismos alternativos de resolución.

v) Tratamiento igualitario, pero no neutral.

El Estado está obligado a brindar a los administrados el mismo trato frente a sus requerimientos de intervención. Ello es materialización del principio de igualdad que inspira el sistema jurídico normativo de la República. No obstante, es indispensable precisar que a objeto de salvaguardar la igualdad de posiciones de las partes, el orden normativo laboral se rige por el Principio de Tutela, que obliga al legislador a establecer un sistema de protección a favor de quien ha sido el trabajador de la relación contractual.

En razón de ello, la Dirección del Trabajo, a través de los funcionarios que intervengan en gestiones de la naturaleza de que se trata, no puede sino actuar velando por el cumplimiento normativo.

Asimismo, las partes intervinientes, esto es: empleador y trabajador, han de percibir que se verifica a su respecto un procedimiento que importa un tratamiento digno, respetuoso y deferente.

vi) Satisfacción de las partes intervinientes.

Inspira a este procedimiento administrativo el propósito de satisfacer razonablemente los intereses y pretensiones de las partes. Durante las audiencias que se desarrollen en beneficio de éstos, ha de verificarse una actuación de autoridad que tienda a permitir un acuerdo que resulte lo más beneficioso posible y justo para ambas partes y, sobre todo, que cada una ha actuado informadamente, ha sido debidamente escuchada y ha existido una actuación funcionaria enmarcada en los deberes y facultades legales.

vii) Promoción del acceso a la justicia.

Es preocupación principal del Estado buscar los caminos para que los conflictos entre particulares puedan resolverse satisfactoriamente y en un tiempo razonable y prudente.

La Conciliación Individual permite a las partes una oportunidad de resolver su conflicto antes de recurrir en sede judicial, con ello se promueve una fórmula de solución alternativa que importa una gestión directa de los afectados y en un tiempo menor.

La intervención administrativa en el conflicto facilita la eventual acción judicial mediante un instrumento denominado "Acta de Comparecencia", el cual se encontrará dotado de mérito ejecutivo en el evento de contener un acuerdo, o, a falta de éste, facilitará la prueba de la existencia o extinción de derechos y obligaciones, dejando constancia escrita de los dichos de los comparecientes a las respectivas audiencias.

viii) Rol Complementario de la Administración del Estado y el Poder Judicial.

En concordancia con lo expresado, cabe al Estado, a través de la Inspección del Trabajo y ejerciendo ésta las facultades de que se encuentra especialmente dotada, intervenir antes que la cuestión controvertida sea sometida al conocimiento de los Tribunales de la República.

Producida la intervención en sede administrativa, de ésta se derivan sólo aquellas situaciones en que no fue logrado un acuerdo. Por otra parte, quedan en el ámbito de conocimiento y solución ante la Dirección del Trabajo aquellos conflictos de menor complejidad jurídica, reservándose al Poder Judicial aquellos que requieren una discusión de fondo de lato conocimiento.

ix) Favorecer la paz laboral.

Uno de los factores que contribuye a romper la armonía social de las relaciones en el mundo del trabajo es el término en conflicto de los contratos laborales.

En efecto, la expiración de una relación laboral constituye un elemento de distorsión del equilibrio en las relaciones de los ciudadanos. Por ello, las acciones desarrolladas por la Dirección del Trabajo, tendientes a velar por el cumplimiento de la normativa legal en materia de término del contrato de trabajo, permiten restablecer el orden dañado.

x) Límite entre fiscalización y conciliación.

La Dirección del Trabajo tiene por función propia velar por el cumplimiento de la legislación laboral, sancionando las infracciones que detecte. Esta función se cumple fundamentalmente en el ámbito de las relaciones de trabajo vigentes.

Su rol, a propósito de las relaciones laborales extinguidas, sin perjuicio de proceder la revisión del cumplimiento normativo en relación a las partes en actual disputa y sancionar las infracciones detectadas, se centra principalmente en propiciar la solución del conflicto, por la vía de un avenimiento o acuerdo directo. Ello importará que el funcionario que interviene en la gestión de una reclamación administrativa tenga por misión preponderante propiciar la celebración de un avenimiento justo y razonable.

Lo anterior, sin perjuicio del tratamiento de las materias previsionales, en las cuales las infracciones a la normativa deben ser siempre sancionadas, por así disponerlo el legislador.

3.1.- La Conciliación en el Procedimiento de Aplicación General.

Para proceder al análisis de la conciliación laboral en el procedimiento de aplicación general, es menester explicar en qué consiste y cuáles son sus etapas, para así llegar al momento de la conciliación y los efectos jurídicos que esta produce de acceder a ella o no.

Existen dos formas de comenzar este tipo de procedimiento, a saber:

A. Mediante una medida prejudicial

Para iniciar el juicio mediante esta forma es necesario acreditar razonablemente el fundamento y la necesidad del derecho que se reclama.

Iniciándose el procedimiento de esta manera, el demandante debe interponer la respectiva demanda en el plazo de diez días fatales contados desde la fecha en que la medida se hizo efectiva.

B. Mediante la demanda.

La demanda es “un acto procesal en virtud del cual un sujeto del conflicto requiere que se ponga en movimiento la jurisdicción y que se resuelva en su favor el conflicto, formulando peticiones concretas y debidamente fundadas en el hecho y el derecho”⁴⁹

La demanda debe reunir los requisitos propios de todo escrito. Los previstos por el Código de Procedimiento Civil, Libro I, título V, y los requisitos o formalidades especiales establecidas en el artículo 446⁵⁰ del Código del Trabajo.

Enablada la demanda, el tribunal efectuará un análisis de admisibilidad a fin de acreditar si se cumplen los requisitos establecidos anteriormente y, de ser así, citará a las partes a una audiencia preparatoria, a celebrarse en un día y hora específico, dentro del plazo de treinta y cinco días subsiguientes a la fecha de la resolución, el cual podrá aumentarse en virtud de la tabla de emplazamiento establecida para este efecto en el artículo 259 del Código de Procedimiento Civil.

Es menester señalar, que entre la notificación del libelo y la citación a la celebración de la audiencia preparatoria, y la celebración de la audiencia preparatoria, deben transcurrir a lo menos quince días, de no ser así no se llevará a efecto la audiencia respectiva.

⁴⁹ MOSQUERA Ruiz Mario. apuntes de Derecho Procesal. Facultad de Derecho, Universidad de Chile, 1998.

⁵⁰ 1- designación del tribunal ante quien se entabla; 2- nombre, domicilio, profesión del demandante, la persona que lo representa y la naturaleza de la representación. 3- nombre, apellido, domicilio y profesión del demandado. 4- exposición clara de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta. 5- la enunciación precisa y concreta de las peticiones que se someten al fallo del tribunal. Con todo, el Código establece la posibilidad de que en la demanda se pueda acompañar instrumentos y solicitar las diligencias de prueba que la arte estime como necesarias.

Frente a la demanda, el demandado puede contestar:

- i- **En forma escrita**, para lo cual dispone del plazo de cinco días antes de la fecha de la audiencia preparatoria.
- ii- **En forma verbal**, en virtud de la cual contestará la demanda el mismo día de la audiencia preparatoria.

Con todo, el demandado ante la demanda puede:

i- **No concurrir a la audiencia**, caso en el cual el demandado se encontrara rebelde, estando por ende facultado el juez para estimar tácitamente admitidos los hechos invocados por el actor en su sentencia definitiva.

ii- **Allanarse⁵¹ de forma:**

- **Total**, caso en el cual este allanamiento tendrá el carácter de sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales, y el juez pronunciará el fallo al término de la audiencia o dentro de decimoquinto día contado desde la realización de la audiencia respectiva.
- **Parcial**, caso en que se asumirá existe un reconocimiento total de los hechos a los cuales el demandado se allana, incluyendo prestaciones e indemnizaciones demandadas, entendiéndose en ese sentido como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales; respecto de aquella parte en que no existe allanamiento, se continuará con el curso del proceso, citándose a una audiencia de juicio.

⁵¹ Allanamiento, es el reconocimiento que hace el demandado a los fundamentos deducidos en la demanda por el actor.

iii- Contestar la demanda y deducir reconvención.

3.1.1.- Audiencia Preparatoria

Esta audiencia comienza con la ratificación de la demanda, para luego seguir con la ratificación que hace el demandado de su escrito de contestación, en el caso que la haya formulado por escrito. Ahora, si el demandado ha de contestar de forma verbal, sólo lo podrá hacer respecto de los hechos contenidos en la demanda, todo lo cual se aplica en el mismo sentido, en el evento que haya opuesto excepciones dilatorias o perentorias, y respecto de su demanda reconvencional.

En la misma dirección, cabe hacer mención aquí las formas en que el demandado puede contestar la demanda laboral:

A. Contesta oponiendo excepciones en la misma.

Las cuales deben ser formuladas por escrito fundando los hechos y el derecho. Estas excepciones se tramitan conjuntamente y se fallan al dictarse la sentencia definitiva, salvo:

- Incompetencia del tribunal: que según las reglas generales puede ser absoluta o relativa.
- Falta de capacidad o personería del demandante.
- Ineptitud del libelo.
- Caducidad: que según el artículo 168 del Código del Trabajo establece: “los trabajadores que estimen su despido como injustificado, indebido o improcedente, deben ejercer sus derechos hasta el plazo máximo de sesenta días hábiles a contar de la fecha de la separación de funciones,

plazo que se suspenderá con la presentación del reclamo respectivo ante la inspección del trabajo, no pudiendo en ningún caso, incluida la suspensión ante el organismo administrativo, **exceder los noventa días entre la fecha del despido y la presentación de la demanda ante los tribunales correspondiente**”

Es útil establecer que nuestra jurisprudencia ha señalado que la caducidad se interrumpe con la sola presentación de la demanda, no siendo necesario el debido emplazamiento de la misma.

- Prescripción, definida en materia laboral como aquella institución del derecho laboral que tiene por objeto extinguir derechos u obligaciones emanadas de la relación entre un trabajador y su empleador por el sólo ministerio del tiempo, cumpliendo con los requisitos legales, los cuales son:
 - i- Que la prescripción sea alegada.
 - ii- Que no se haya interrumpido.
 - iii- Que la demanda haya sido legalmente emplazada.

Cabe destacar que los plazos de prescripción según el artículo 510 del Código del Trabajo son:

- i- Respecto de los derechos regidos por el código**, prescriben en el plazo de dos años desde la fecha que se hicieron exigibles.
- ii- Las acciones provenientes de los actos y contratos a que se refiere el código**, prescriben en los plazos de seis meses, contados desde la terminación de los servicios.
- iii- La acción para reclamar la nulidad del despido**, según el artículo 162, prescribe en seis meses contados desde la suspensión de los servicios.

iv- El derecho a cobro de horas extraordinarias, prescribe en seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.

Dichos plazos no se suspenden y se interrumpen de acuerdo a las normas del Código Civil, salvo el artículo 510 inciso sexto, que señala:

Que la interposición de un reclamo administrativo debidamente notificado ante la Inspección del Trabajo respectiva, suspenderá la prescripción cuando:

- La pretensión manifestada en dicho reclamo sea igual a la que se deduzca en la acción judicial correspondiente.
- Emane de los mismos hechos.
- Esta referida a las mismas personas.

Este plazo de prescripción seguirá corriendo una vez concluido el reclamo ante la Inspección del Trabajo, pero no podrá exceder de un año contado desde el término de los servicios.

Respecto de todas estas excepciones enunciadas anteriormente, cabe mencionar como se han de tramitar. No se debe olvidar que estamos en la etapa de la audiencia preparatoria, pues el tribunal conferirá traslado de ellas al demandante para que luego, sin más trámite, dicte sentencia respecto de las mismas, siempre que se funden en antecedentes que consten en el proceso o sean de pública notoriedad. Sin embargo, el juez tiene la facultad de suspender la audiencia por el lapso de cinco días, a fin de que se subsanen los defectos u omisiones bajo apercibimiento de no continuar con el juicio.

B. El demandado contesta reconviniendo los hechos en que ésta se funda.

El demandado podrá reconvener, siempre que:

- El tribunal sea competente.
- El objeto sea enervar la acción deducida o este íntimamente ligada con esta.

Esta reconvencción debe contener los mismos requisitos que una demanda y la oportunidad para interponerla será:

- Por escrito, conjuntamente con la contestación.
- Con, a lo menos, cinco días de antelación a la audiencia.

C. El demandado contesta la demanda sin reconvenir y sin oponer excepciones en la misma

En este caso el tribunal recibirá la causa a prueba, si fuere procedente, fijando los hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos.

3.1.2.- Llamado a Conciliación.

Finalizada la etapa de discusión el tribunal llama a las partes a **CONCILIACION**, lo cual es un imperativo legal.

Este llamado, como bien hemos estudiado en capítulos anteriores, tiene por objeto instar a las partes a un arreglo enfocado a no continuar con la sustanciación del proceso. De esta forma, las partes frente a sus solicitudes renunciarán en todo o parte a ellas con la finalidad de obtener un acuerdo con miras a que, tanto demandante como demandado, logren satisfacer en todo o en parte sus pretensiones hechas valer en juicio.

El juez deberá en esta etapa proponer bases de arreglo o acuerdo, sin que las opiniones que éste emita sean causales de inhabilitación.

De producirse la conciliación, sea esta total o parcial, deberá dejarse constancia de ella en el acta respectiva, la que suscribirán el juez y las partes, estimándose lo conciliado como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales.

Se tramitará separadamente, si fuese necesario, el cobro de las sumas resultantes de la conciliación parcial.

En esta etapa se entiende por finalizada la etapa de discusión, debiendo el juez indefectiblemente resolver en el mismo acto de la audiencia la pertinencia de las pruebas ofrecidas por las partes, de las cuales se pueden hacer valer de todas aquellas que señala la ley.

Pueden las partes ofrecer otro medio de prueba siempre que tengan relación directa con el asunto sometido a su conocimiento, y siempre que sean adecuadas y necesarias para el esclarecimiento de los hechos controvertidos y discutidos, sin perjuicio de la facultad que en materia probatoria se le otorga al juez por el legislador en virtud del artículo 429 del Código del Trabajo.

Respecto de lo anteriormente dicho, se hace necesario comentar lo relativo a la conciliación a que llama el juez en esta etapa de discusión. En la práctica, dentro de la audiencia preparatoria, tal como señala la teoría, demandante y demandado ratifican su demanda, contestación y/o reconvenición respectivamente. Concluido esto, el juez llama a las partes a una conciliación. Con la finalidad anterior pregunta a las partes si existe un posible acuerdo al respecto, en caso afirmativo, o bien previo a negociaciones anteriores o simultáneas de las partes, el juez procede a dejar constancia en el acta respectiva.

Muchas veces se establece un receso en la audiencia a fin de que las partes puedan dialogar mutuamente acerca de sus pretensiones y establecer un equilibrio entre ambas. Si las partes señalan que no se ha llegado a conciliación, el juez procede a formular sus bases de acuerdo, para lo cual emite opiniones a favor y en contra de

cada parte respecto de sus pretensiones, las cuales quedan registradas en audio, mas no en el acto de conciliación respectiva.

El juez insiste en estas bases de arreglo, casi obligando a las partes a que se proceda a una conciliación. Muchas veces la actitud desafiante del juez a instar a una conciliación obliga imperativamente a las partes a llegar a acuerdo, fijando como bases de arreglo aquellas señaladas por el magistrado. Lo desfavorable de todo esto, es que muchas veces las mismas bases de arreglo que establece el juez en su llamado a conciliación serán las bases de su sentencia definitiva, de modo tal que las partes pueden sentirse atemorizadas ante esta proposición y abandonar, eventualmente, la sustanciación del juicio, por temor a que el juez, en virtud de las opiniones vertidas, falle en contra o favor de la parte que no pretende llegar a esta conciliación.

Por lo mismo, considero que es necesario que aquel proceso de conciliación establecido como trámite obligatorio no sea presidido por el juez, sino por otro tercero imparcial, que cuente con la formación académica necesaria para emitir opiniones e instar al proceso de conciliación respectivo, por lo cual propongo, en definitiva, que el juez no forme en lo absoluto parte de esta etapa procesal, y que se reincorpore sólo cuando se haya establecido el acuerdo total o parcial, o bien no se logre establecer ningún tipo de acuerdo, sin perjuicio que todo lo dicho quede, de igual manera, registrado en audio.

Insto a que se procure una formalidad similar a las audiencias preparatorias de familia, en virtud de las cuales es el Consejero Técnico el que insta a que las partes sujetos de la relación procesal lleguen a una conciliación de sus pretensiones.

Continuando con la audiencia preparatoria, de no llegar a conciliación, se procede a la etapa de la recepción de la prueba que explique con anterioridad. Se hace necesario señalar que carecen de valor probatorio las pruebas acompañadas por las partes y que se hubieren obtenido, directa o indirectamente, por medios ilícitos o a través de actos que impliquen violación de los derechos fundamentales.

Respecto de los medios de prueba, al no ser una parte esencial de esta memoria, sólo procederé a detallar resumidamente cuáles son:

3.1.3.- Medios de prueba

A. Medios de prueba clásicos

i- Prueba Documental o Instrumental⁵², Exhibición⁵³ de documentos y oficios⁵⁴

Se pueden acompañar:

- En el libelo presentado por el actor.
- En la contestación por escrito presentada por el demandado con, a lo menos, cinco días de antelación a la audiencia de juicio.
- Respecto de la exhibición de documentos, esta se verifica en la audiencia de juicio, debiendo ser presentada con, a los menos, cinco días⁵⁵ de antelación a la audiencia señalada.
- En cuanto a los oficios, estos son solicitados en la audiencia preparatoria de acuerdo al artículo 459 N° 9 del Código del Trabajo. Y las personas, entidades públicas o privadas a quienes se dirige este requerimiento, deben evacuar el oficio respectivo dentro de los plazos que señale el tribunal, los que en ningún caso podrá exceder de los tres días anteriores del fijado para la audiencia de juicio.

⁵² Instrumentos Públicos, es menester que sean autorizados por competente funcionario que este revestido por ley para dar fe de autenticidad de un acto otorgado ante el, cumpliendo de todas formas, con todas y cada una de las solemnidades requeridas por ley.
Instrumentos Privados: aquellos documentos o instrumentos que dan cuenta de un hecho o de un acto jurídico determinado.

⁵³ Se entiende como aquel mecanismo que tiene por objeto que las partes o un tercero soliciten al tribunal que se agregue en el juicio un documento o instrumento que tenga relación directa con la cuestión debatida, siempre que no revista el carácter de secreto o confidencial y el cual esté o deba estar en posesión de la contraria.

⁵⁴ Son aquellas órdenes escritas a través de las cuales un Tribunal de la Republica solicita a una persona, institución pública o privada, que esta remita información sobre un asunto o materia en particular, cuando éstas sean necesarias para una acertada resolución de la cuestión debatida.

⁵⁵ Artículo 453 N° 6 en relación con el Art 453 N° 5 inciso cuarto del Código del Trabajo.

Los instrumentos se deberán acompañar con citación o bajo los apercibimientos legales establecidos por el Código de Procedimiento Civil.

ii- Prueba testimonial⁵⁶

- Los testigos se ofrecen en la audiencia preparatoria y declaran en la audiencia de juicio.
- Sólo pueden declarar cuatro testigos por cada parte, salvo que de acuerdo a la naturaleza de los hechos a ser probados, se considere indispensable su declaración para una adecuada resolución del asunto controvertido

iii- Prueba confesional⁵⁷ o Absolución de Posiciones.

- Se solicita en la audiencia preparatoria y se rinde en la audiencia de juicio.

B. Medios de prueba incorporados

i- Prueba pericial

- ii-** Todos aquellos que a criterio del tribunal sean conducentes para acreditar los hechos del juicio, incluidos aquellos que no fueron ofrecidos por las partes pero que determino el tribunal.

3.1.4.- Audiencia de juicio

⁵⁶ Son aquellos terceros que no son parte en un litigio, pero que son llamados a deponer respecto de lo que han percibido por los propios sentidos, es decir, declaran de lo que han presenciado u oído, siempre y cuando estos hechos tengan relación directa con los puntos de prueba fijados por el tribunal.

⁵⁷ Es aquel medio de prueba consistente en el reconocimiento que una persona hace de la verdad de un hecho, susceptible de producir consecuencias jurídicas en su contra. Manual de Derecho Procesal, Mario Casarino Viterbo, Tomo IV, V edición, ed. Jurídica de Chile, 1997.

Esta audiencia comienza nuevamente con la individualización de las partes y, aunque la ley no lo señala expresamente, el tribunal en la práctica llama nuevamente a conciliación a las partes, la cual produce los mismos efectos antes relatados. De no llegar a conciliación, se procede a la rendición de la prueba ofrecida en la audiencia preparatoria, en el orden que dispone la ley. Concluido este trámite, se continúa con las observaciones a la prueba para finalmente dictar sentencia.

3.1.5.- Sentencia Definitiva

Es aquella que pone fin a la instancia, resolviendo el asunto controvertido sometido al conocimiento y decisión del tribunal.

a- Plazo para dictar sentencia.

El tribunal puede dictar sentencia al término de la audiencia de juicio, o bien dentro de los quince días contados desde el término de la misma audiencia, debiendo fijar de inmediato el día y hora en que se dará lectura al fallo.

b- Requisitos de la sentencia.

El tribunal debe pronunciarse:

- i-** Sobre las acciones y excepciones deducidas, que no se hayan resuelto con anterioridad.
- ii-** Sobre los incidentes.
- iii-** De los incidentes, cuando sean previos e incompatibles con las acciones y excepciones deducidas.

Según el artículo 459 del CT, la sentencia debe contener:

- i-** El lugar y fecha en que se expida.
- ii-** La individualización de los hechos y de las alegaciones de las partes.
- iii-** Una síntesis de los hechos y de las alegaciones de las partes.

- iv-** El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación.
- v-** Los preceptos constitucionales, legales o los contenidos en tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, las consideraciones jurídicas y los principios de derecho o de equidad en que el fallo se funda.
- vi-** La resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal, con expresa determinación de las sumas que ordene pagar o las bases necesarias para su liquidación, si ello fuere procedente.
- vii-** El pronunciamiento sobre el pago de costas y, en su caso, los motivos que tuviere el tribunal para absolver de su pago a la parte vencida.

Con todo, la sentencia debe contener, además, todos los requisitos generales de la sentencia definitiva establecidos en nuestro Código de Procedimiento Civil, a saber: Parte expositiva, parte considerativa y parte resolutive

- Cabe hacer algunas menciones en lo que dice relación con la notificación de la sentencia definitiva:
 - i-** Si es procedente, se debe notificar la sentencia a los entes administradores de los respectivos sistemas de seguridad social, a fin de que estos hagan efectivas las acciones contempladas en la ley 17.332 o en el decreto 3.500.
 - ii-** La sentencia definitiva se notificará personalmente a las partes en la audiencia de juicio, o bien en la audiencia fijada dentro de los quince días siguientes de terminada la audiencia de juicio, en la que se debe leer el fallo del tribunal. Así las partes se entenderán legalmente notificadas hayan o no asistido a esta actuación procesal, lo que se denomina como notificación simplemente legal.

Al encontrarse firme la sentencia definitiva el tribunal deberá certificarlo de oficio, transcurrido el plazo de cinco días sin que se encuentre acreditado el cumplimiento de la misma, iniciando también de oficio la ejecución.

3.1.6.- Recursos

Debemos enunciar someramente los recursos que se pueden interponer en sede laborar, explicando de la misma manera las resoluciones contra las cuales procede y sus objetivos.

El recurso es aquel acto jurídico procesal de parte o de quien tiene la legitimación para actuar, por medio del cual se impugna una resolución judicial, en el mismo proceso en que esta fue pronunciada, a objeto de que ésta sea revisada logrando la eliminación del agravio que se ha provocado con su dictación.

RECURSO	RESOLUCION CONTRA LAS CUALES PROCEDE	OBJETIVO
Reposición	Autos y decretos, excepcionalmente en contra de algunas sentencias interlocutorias.	Que se modifique o deje sin efecto la resolución recurrida.
Apelación	Sentencias definitivas o interlocutorias de primera instancia; excepcionalmente autos y decretos, en subsidio de la reposición, siempre que alteren la substanciación del receso, o recaigan sobre trámites que no estén expresamente ordenados por ley.	La modificación total o parcial de la resolución recurrida.
De hecho	Si se concede el recurso de apelación no debiendo	Enmendar la concesión del recurso de apelación que fue

	concederse o viceversa o en caso que no se conceda la apelación en ambos efectos, debiendo concederse en solo efecto devolutivo o viceversa.	mal concedido.
Casación en la forma	En contra de sentencias definitivas o sentencias interlocutorias que pongan termino al juicio o hagan imposible su continuación, dictadas en única, primera o segunda instancia; en contra de sentencias interlocutorias no comprendidas en la anterior, que se hubieren dictado en segunda instancia o sin previo emplazamiento de la parte agraviada o sin señalar un día para la vista de la causa.	La invalidación de la sentencia dictada por el tribunal inferior jerárquico y dictación de sentencia de reemplazo.
Casación en el Fondo	En contra de las resoluciones definitivas o sentencias interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación, inapelables y dictadas por la corte de apelaciones o	La invalidación de la sentencia.

	por un tribunal arbitral de segunda instancia de árbitros de derecho, en los casos en que hayan conocido de negocios de la competencia de dichas cortes.	
Queja	Sentencias definitivas o sentencias interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación, inapelables y que en su dictación se hubiere cometido por el juez o jueces una grave falta o abuso	La enmienda, revocación o su invalidación de la sentencia de reemplazo.
Revisión	Sentencias firmes o ejecutoriadas, que no hayan sido pronunciadas por la corte Suprema, conociendo del recurso de casación y revisión.	La nulidad de la sentencia.

3.2.- La Conciliación en el Procedimiento Monitorio.

Este procedimiento, tal como lo señalamos en capítulos anteriores, es aquel que se aplica a las contiendas suscitadas con ocasión del término de una relación laboral,

cuando la cuantía del asunto a debatir sea igual o inferior a ocho ingresos mínimos mensuales⁵⁸.

A- Formas de iniciar el procedimiento.

Se inicia con la interposición del reclamo ante la Inspección del Trabajo, cuando la relación laboral se encuentra terminada, adeudando el empleador indemnizaciones, beneficios laborales y/o previsionales y prestaciones en general.

El trabajador debe concurrir a la Inspección del Trabajo de la jurisdicción donde se encuentra ubicada la empresa y materializar el reclamo en la unidad de atención de público de la misma.

Recibido los antecedentes, la inspección citará a las partes a un **Comparendo de Conciliación**.

La citación se materializa mediante la expedición de una carta dirigida al domicilio del empleador, indicando:

- El día, hora y sala donde se tratará el reclamo respectivo.
- La indicación que debe comparecer personalmente o representado por mandatario premunido de poder especial para transigir.
- Podrá también instruir que se acompañen los contratos de trabajo, balances, comprobantes de remuneraciones, registros de asistencia y cualquier otra documentación pertinente.

B- Actitudes de las partes.

⁵⁸ Aproximadamente \$1.020.000.- (un millón veinte mil pesos).

- 1- Si el denunciante o trabajador no comparece, la inspección citara nuevamente a una audiencia de conciliación, de no comparecer a esta segunda citación, la inspección según el artículo 498 del Código del Trabajo, podrá archivar los antecedentes de inmediato, pudiendo el trabajador recurrir judicialmente, según las reglas generales.

- 2- El denunciado o empleado no comparece, ya sea en primera o segunda citación, caso en el cual, la Inspección remitirá al juzgado competente el acta de celebración del mismo, como todos aquellos documentos que se presentaron en el comparendo.

- 3- Si ambas partes comparecen:
 - i- No se produce conciliación, el inspector remitirá los antecedentes al juzgado competente.
 - ii- Si se produce conciliación, el inspector del trabajo dará por finalizado el comparendo, quedando ambas partes contestes en todos y cada uno de los acuerdos a que han llegado. Si el pago de las prestaciones adeudadas no es enterada al contado, entonces el acta de acuerdo, tendrá merito ejecutivo, pudiendo perseguir su cobro en los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional.

Terminado el comparendo se le entrega copia a cada parte y se remiten, por el inspector, los documentos al tribunal competente, el cual podrá:

- 1- Acoger las pretensiones, estimando que son fundadas.
- 2- Rechazar las pretensiones de plano, por infundadas.

El tribunal notificara lo dictaminado, por carta certificada.

Es justamente después de esta notificación cuando nace el derecho de las partes de deducir reclamo en contra de las resoluciones emanadas del tribunal respectivo.

C- Plazo para interponer reclamación.

Las partes podrán deducir apelación en el plazo de cinco días contados desde la notificación de la resolución, ante el mismo tribunal que la dicto. Deducido el recurso, el tribunal citará a una audiencia preparatoria, que se realizará dentro de los quince días siguientes, y que se desarrollará conforme a todo lo ya dicho respecto del procedimiento de aplicación general.

Finalizada la audiencia preparatoria, dentro de la cual el juez también llama a conciliación, porque como se dijo, proceden las mismas reglas anteriormente expuestas, el juez fijará la audiencia de juicio, que se desarrollará dentro de los veinte días siguientes a la finalización de la audiencia preparatoria.

3.3.- La Conciliación en el Procedimiento de Reclamo por Sanciones e Infracciones a las Leyes Laborales y de Seguridad Social.

Cuando se aplique una multa administrativa a un empleador por el ministro de fe correspondiente, ésta será reclamable por el afectado, dentro de los quince días siguientes hábiles a contar de su notificación.

Dicha reclamación debe dirigirse en contra del jefe de la inspección provincial o comunal a la cual pertenezca el funcionario que aplico la sanción.

Admitida la reclamación a tramitación, su substanciación se regirá por el procedimiento de aplicación general. Por ende, en este tipo de procedimiento nos encontramos nuevamente con la institución de la conciliación, la cual se verificará en los mismos momentos jurisdiccionales que se explicaron al momento de tratar el procedimiento de aplicación general.

Concluido todo el proceso, el juez dictará sentencia en la misma audiencia de juicio, o dentro de quince días, debiendo anunciar las bases fundamentales de su fallo.

3.4.- LA CONCILIACION EN EL PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL

Este procedimiento se verifica cuando existe una lesión en los derechos fundamentales establecidos en nuestra Constitución, en su artículo 19, en el ejercicio de las facultades del empleador.

Artículo 19 Numeral	Derechos
1	Derecho a la vida y la integridad física y psíquica de las personas.
4	El respeto y protección de la vida privada y pública y a la honra de la persona y su familia.
5	Inviolabilidad de toda forma de comunicación privada.
6	Libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, o las buenas costumbres y el orden público.
12	Libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio.
16	Libertad de trabajo y su protección y el derecho a la libre elección. Inciso cuarto: negociación colectiva con la empresa en que laboren los trabajadores
Artículo 2 del Código del Trabajo	Los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2 del Código del Trabajo, basado en: - Color.

	<ul style="list-style-type: none">- Sexo.- Edad.- Estado civil.- Sindicación.- Religión.- Opinión política.- Nacionalidad.- Ascendencia nacional u origen social.- Actos de anulen o alteren la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
--	---

Para que exista lesión a estas garantías es necesario que sea,

- Sin justificación suficiente
 - En forma arbitraria o desproporcionada
 - Sin respeto a su contenido esencial
 - Resulten de represalias en contra de los trabajadores, o como consecuencia de la labor de fiscalización que la ley concede a la Inspección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales imperantes por estos.
-
- Cuando el trabajador haga uso del ejercicio del recurso de protección, no podrá efectuar la denuncia respectiva mediante el procedimiento de tutela en estudio, toda vez que sería improcedente para todos los efectos legales.

A- Quienes puedes ejercer este procedimiento

- Los trabajadores
- Las organizaciones sindicales

Siempre que hayan invocado un derecho o interés legítimo, que se considere lesionado por un acto del empleador, debiendo recurrir a la jurisdicción laboral.

B- Respetto del procedimiento en particular

Se inicia con la denuncia, la cual se entabla dentro del plazo de sesenta días contados desde la separación del trabajador de sus funciones, plazo que se suspende de acuerdo a lo expuesto y dispuesto en el inciso final del artículo 168 del Código del Trabajo.

El juez de oficio o a petición de parte dispondrá en la primera resolución que dicte la suspensión de los efectos del acto impugnado, siempre que:

- De los antecedentes acompañados al proceso aparezca que se trata de lesiones de especial gravedad.
- Cuando la vulneración denunciada pueda causar efectos irreversibles.

Lo anterior lo podrá hacer en cualquier tiempo desde que cuente con dichos antecedentes.

Con todo, cabe señalar que el procedimiento de tutela según el artículo 491 del Código del Trabajo, admitida la denuncia a tramitación, su substanciación se regirá por el procedimiento de aplicación general contenido en el párrafo 3°.

Por tanto, la institución de la conciliación, se verificará en las mismas oportunidades y momentos que lo dicho respecto del procedimiento anteriormente señalado, y por ende tendrá las mismas consecuencias que las enunciadas con referencia.

-CAPITULO CUARTO-

LA CONCILIACION EN EL DERECHO COMPARADO

4.1- La conciliación Laboral en México

Para guiarnos en el presente apartado, podemos realizar nuestro estudio a partir de los diversos documentos constitucionales que ha tenido ese país, para observar la importancia y evolución de nuestro objeto de estudio.

No encontramos referencia a la figura conciliatoria en los "Elementos Constitucionales" de Rayón, como tampoco en los "Sentimientos de la Nación" de Morelos, ni en la "Constitución de Apatzingan".

El "Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano" prevé, en su artículo N° 58, la subsistencia de los consulados, pero ejerciendo tan sólo actividades de conciliación y arbitraje entre los comerciantes. De dicha legislación resulta importante el artículo N°71, que a continuación se transcribe:

"Artículo 71: A toda demanda civil o criminal debe preceder la junta conciliatoria en los términos que hasta aquí se ha practicado. Y para que sea más eficaz tan interesante institución, se previene que los hombres buenos presentados por las partes no sean abogados, o si lo fueren, no se admitan después en el tribunal para defender á las mismas partes, en caso de seguir el pleito materia de la conciliación.

Resulta interesante la limitación a la intervención de abogados en el intento de avenimiento o en el proceso posterior. Indudablemente se trataba de que los abogados, con la intención en algunos casos de obtener un ingreso importante si el

asunto no se arreglaba y era necesario concurrir a tribunales, no obstruyeran la posibilidad del arreglo.

En la actualidad, el tema de la asistencia letrada desata, sin duda, una interesante controversia, ¿si se prohíbe, a efecto de que las partes, cara a cara entre ellas y con el conciliador, arreglen sus problemas sin subterfugios legales?, ¿si la prohibición no violará el derecho a la asistencia jurídica?. Dejemos esbozado el asunto.

La tentativa de conciliación se encargaba a los alcaldes, y el procedimiento se ajustaba a la ley referida del 9 de octubre de 1812. Por último, se preveía que en los reglamentos provisionales de cada provincia se debería conceder facultades a los alcaldes de los pueblos para realizar labores conciliatorias.

En la Constitución de 1824 se establece la obligación de acudir al "medio" de la conciliación previamente a iniciar acción civil, o penal por injurias, según establecía el artículo 155.

En la Sexta Ley Constitucional de 1836, se señalan como autoridades encargadas de tentar la conciliación a los alcaldes y a los jueces de paz. Encontramos la obligatoriedad de la conciliación en la Quinta Ley del mismo año.

La figura de los jueces de paz permanece en el proyecto de reformas de 1840, señalándose en el mismo que las poblaciones numerosas se dividirán en secciones a cargo de dichos funcionarios, que se ocuparán de la conciliación. La última mención de la figura estudiada en la historia constitucional mexicana la encontramos en los proyectos de 1842, tanto del 26 de agosto como en el del 2 de noviembre.

En ellos se establece la obligatoriedad del intento conciliatorio estableciendo, al igual que la Quinta Ley Constitucional de 1836, que la ley señalaría los casos de excepción y el procedimiento a seguir.

Como un ejemplo de la legislación secundaria que en nuestra nación se ocupó de la figura conciliatoria, podemos citar la ley del 3 de mayo de 1837, misma que mantenía la posibilidad de medidas precautorias, pero en la que no encontramos las

prevenciones respecto de los abogados que contenía el reglamento provisional político del imperio mexicano.

• Describiremos someramente el procedimiento previsto:

1.- La petición hecha por el probable futuro actor será verbal ante el alcalde o juez de paz.

2.- El alcalde o juez de paz citará al requerido (es de esperarse que el citatorio fuera por escrito, ya que debía contener el objeto sobre el que versaría el intento; el día; la hora y lugar en que se realizaría la comparecencia).

3.- Se prevendría a ambos participantes que concurrieran acompañados de su "hombre bueno", quien debía ser mayor de veinticinco años y en ejercicio de sus derechos.

4.- En caso de inasistencia del citado, se giraba un nuevo citatorio, con apercibimiento de una multa de dos a diez pesos; en caso de que continuara en su rebeldía, se tenía por intentada la conciliación, asentándose en el "Libro de conciliaciones" el resultado negativo por la inasistencia, exigiéndose el pago de la multa.

5.- El peticionario puede renunciar válidamente a la misma en la primera o segunda cita, teniéndose por intentada la conciliación y asentándose la renuncia en el libro citado. En este caso, como en el anterior, firmarían el libro el alcalde o juez de paz; el peticionario y el escribano.

6.- Aunque no queda muy claro del texto de la ley en cita, parece que el citado podía renunciar al beneficio de la conciliación aún sin acudir a las citas, si lo hace por escrito.

7.- Los participantes en la conciliación podían acudir por sí o por apoderados; exponían ante la autoridad los hechos; el Alcalde o Juez que presidiera el intento conciliatorio escuchará el dictamen de los hombres buenos y dará en seguida (o en un plazo de 8 días) la providencia que le parezca conveniente para acabar el pleito.

8.- Conformándose las partes con lo recomendado, se les expedían copias certificadas para que el arreglo se lleve a cabo por la autoridad correspondiente; de no haber acuerdo, se extendía certificado de haberse intentado la conciliación.

Las causas por las que no procedía la conciliación son variadas, por lo que remitimos al artículo 90 de la ley en cita. Por último, la Ley de procedimientos judiciales de 1857 también regulaba la conciliación como presupuesto, e intentaba la acción civil o penal, en caso de injurias. De esta forma, parece ser que más que buscar un acercamiento y comunicación entre las partes, hecho que caracteriza a la conciliación moderna, se pretendía que la autoridad conociera del asunto y dictaminara. Esta presunción se fortalece al no hacer la ley referencia alguna a la obligación del alcalde o juez de paz de invitar las partes a formular propuestas de arreglo.

Esta figura guarda curiosa similitud con las modernas instituciones norteamericanas del "*Summary Jury Trial*" y el "*Moderated Settlement Conference*". Así como con un procedimiento, del mismo origen geográfico, para la resolución de disputas sobre patentes. Regresaremos más adelante a estas modalidades.

Es importante hacer una breve reflexión sobre los hombres buenos. Es posible conjeturar que los participantes del procedimiento conciliatorio buscaran a hombres persuasivos, que pudieran sostener su postura frente a la autoridad que fuera a emitir la propuesta de arreglo. La prevención respecto de que los abogados no fueran conciliadores sin duda refleja el temor de que buscaran más la continuación que el arreglo del pleito.

Los hombres buenos cumplían una doble función de auxiliadores, "... del conciliador, en sus esfuerzos por lograr la avenencia, y de las partes, en cuanto salgan a la defensa de sus intereses..."; en forma parecida a como deberían funcionar los representantes del capital y del trabajo en las actuales Juntas de conciliación y arbitraje del proceso laboral mexicano.

En Querétaro, la conciliación pasa de la Constitución de 1825 a la de 1833. En esta última la labor estaba encomendada a los jueces de primera instancia y a los alcaldes constitucionales.

Para terminar, y a guía de ejemplo de la reglamentación que tuvo ésta figura durante el siglo pasado, diremos que en Veracruz, en el Código de 1868 que en su caso era unitario, por cierto, se establecía la conciliación preventiva.

En la ley de procedimientos para el distrito federal y territorios, de 1857 se preveía la conciliación post-alegatos.

4.2- La conciliación Laboral en España

Cabe destacar que existe una denominada “demanda” o papeleta, la que debe ser llenada y de manera sintetizada relatar los hechos.

Se presenta ante el correspondiente Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación, quien convocará a las partes a un acto en el que se tratará de buscar una solución extrajudicial al conflicto existente entre el empresario y el trabajador.

Al acto deberán concurrir ambas partes y podrá concluir **sin efecto**, cuando alguna de las partes no se presente al mismo; **con avenencia**, cuando las partes logren alcanzar dicho acuerdo y **sin avenencia** en el caso contrario.

De esta comparecencia se levantará un acta en el que deberán constar ambas partes debidamente identificadas, el resultado de la conciliación (sin efecto, con o sin avenencia) y, en su caso, el acuerdo al que lleguen las partes.

En los supuestos en los que alguna de las partes no asista a la comparecencia o ésta se celebre sin acuerdo, la otra podrá interponer demanda ante el Juzgado de lo Social a la que deberá acompañar obligatoriamente el acta levantada ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

4.3- La Conciliación Laboral en Estados Unidos de América

Como reseña histórica se incorpora legislativamente la conciliación laboral en 1898, con la *Erdman Act*, mejorándose los procedimientos en 1913 con la *Newlands Act*.

A partir del año 1935, ante las consecuencias del “crac” económico de 1929, y previniendo otro conflicto armado en Europa, se dictó la *Wagner Act*, creándose la *Nacional Labor Relation Act (NLRA)*. Como antes de la segunda guerra mundial, los obreros y los empresarios desconfiaban de la intervención de terceros sin vínculo alguno con el Poder Ejecutivo, se constituyó en 1947 la *Federal Mediation & Conciliation Service (F.M. & C.S.)*, como una agencia del gobierno federal norteamericano dependiente directamente del presidente de la nación.

Posteriormente, desde los años sesenta, comenzó a cimentarse en la sociedad norteamericana la utilización de medios alternativos de resolución de conflictos en las comunidades vecinales. Los gremios empresariales vieron factible su incorporación a su medio y en 1979 crean el *Center for Public Resources (desde 1994 se denomina Institute for Dispute Resolutions)*.

4.4- La Conciliación Laboral en Brasil

En este país existe la conciliación judicial que se realiza después de actuadas las pruebas, a fin que el juez tenga mejor alcance para proponer su fórmula conciliatoria, aunque muchos autores consideran que perjudica la economía procesal y eleva el conflicto entre las partes, lo cual es parcialmente cierto.

4.5- La Conciliación Laboral en Perú

Para Perú, el concepto de conciliación es un mecanismo autocompositivo de solución de conflictos laborales con intervención de un tercero (conciliador o juez), quien busca acercar a las partes para que lleguen a un acuerdo, teniendo la facultad de proponer fórmulas que den término a las controversias.

Para el autor José María Videla del Mazo⁵⁹, es aconsejable que la conciliación y los otros mecanismos alternativos se efectúen antes de la etapa judicial cuando no se tenga que interpretar normas legales o complejos antecedentes jurisprudenciales.

Sin embargo, desde el año 1949, en la Cuarta Conferencia de los Estados de América miembros de la OIT, realizada en Montevideo, se remarcó el fomento a la conciliación antes que se dicte un fallo judicial. Recién desde los años setenta comenzó la experiencia conciliatoria peruana, lo cual ha permitido inculcar en las partes su uso y ventajas, y así mantenerlo como una etapa obligatoria en los conflictos colectivos y no dudamos que esa obligatoriedad en pocos años se trasladará al ámbito de los conflictos derivados de las relaciones individuales de trabajo.

Dada la variedad de normativas que existe sobre el tema, tenemos las siguientes clases de conciliaciones laborales:

1) Extrajudicial o Prejudicial: A su vez puede ser:

a) Administrativa: A cargo del Ministerio de Trabajo, sea por un procedimiento ante el Centro de Conciliación, Arbitraje e Investigación (CENCOAMITP), o en del procedimiento de inspección de trabajo. Asimismo, se encarga de las conciliaciones en las relaciones colectivas de trabajo.

b) Privada: A cargo de los conciliadores privados en Centros de Conciliación Extrajudicial.

2) Judicial: A cargo de los jueces laborales y, de acuerdo a la competencia otorgada, los Jueces Mixtos y de Paz Letrados.

3) Post judicial: Se discute si existe como tal debido que el conflicto ya fue resuelto y lo que falta es la ejecución de lo que resolvió la controversia, teniendo el mismo efecto que una transacción que se denomina por el Código Procesal Civil simplemente como un acto jurídico posterior a la sentencia.

4) En cuanto al procedimiento:

⁵⁹ VIDELA DEL MAZO JOSE MARIA. Estrategia y Resolución de Conflictos. Abeledo-Perrot, Buenos Aires, Argentina. 1999, pág. 29.

Es menester mencionar que la regulación de la conciliación prejudicial administrativa se sustenta en lo establecido en la Ley de Conciliación Extrajudicial y su Reglamento.

En cuanto a las materias que regula⁶⁰, son las siguientes:

- Régimen laboral de la actividad privada.
- Pago de subsidios por incapacidad temporal para el trabajo a cargo del empleador.
- Beneficios concedidos por los programas de capacitación para el trabajo.
- Cualquier otro generado por motivo de la relación laboral.

En cuanto a la forma de la presentación de la solicitud, puede ser de manera verbal o escrita. Luego se notifica al solicitante dentro del día útil siguiente de la designación para que formule recusación, de ser el caso. A la par, el Conciliador, recibe copias de la solicitud y anexos para que dentro de las 48 horas, exprese si tiene algún impedimento.

Cuando el Conciliador comunica que tiene un impedimento, las partes pueden otorgar una dispensa, continuando el procedimiento. Si lo recusan, la dispensa no procede.

En cuanto a la notificación, debe ser dentro del tercer día de recibida la solicitud y de no haber existido causal de recusación. El Centro notificará la invitación a conciliar, señalando día y hora para la Audiencia. Entre la notificación y la Audiencia, debe mediar, por lo menos, dos días útiles.

Posteriormente se abre la Audiencia Única, la que se realiza dentro de los diez días siguientes a la notificación de la primera invitación. No debe durar más de treinta días, aunque el plazo puede ser prorrogado por acuerdo de las partes. Las partes pueden concurrir con asesores quienes no tienen derecho a voz, ni pueden intervenir o

⁶⁰ Artículo 72 del Reglamento del Decreto Legislativo Peruano N° 910.

sustituir a la parte o perturbar el desarrollo de la audiencia y se les puede retirar de la misma.

Cuando se posterga al realizarse dos o más sesiones, el Conciliador extenderá un acta consignando el día, hora y motivo de la postergación.

Si la parte reside en el extranjero, puede ser representada con poder notarial autenticado por el Fedatario del Centro. Sobre la posibilidad de utilizar representantes en las audiencias de conciliación en casos distintos al señalado, hay que remarcar que la Corte Suprema ha resuelto que cabe esta posibilidad, lo cual es contrario a la opinión de diversos autores y apoyado por otros.

Se permite la ausencia por causal de incapacidad física, caso fortuito o fuerza mayor debidamente justificado, dentro del segundo día de notificado para asistir a la audiencia. Después de ese término, si se presenta extemporáneamente se rechaza y se impone una multa. La ausencia injustificada se sanciona con multa, la cual es apelable.

Se levanta un acta⁶¹ que tendrá el valor de un título ejecutivo, no siendo necesario que sea homologado. Tampoco es impugnabile en sede administrativa.

Dicha acta se anota en un Registro de Actas del Centro y no debe contener las propuestas o la posición de cada parte.

Por otro lado, se permite a la conciliación parcial en los procedimientos de inspección de trabajo y que se establezca como un requisito para ser inspector, que sea conciliador acreditado en el Ministerio de Justicia y con experiencia conciliatoria.

⁶¹ Acta de Conciliación: es el documento que expresa la manifestación de voluntad de las partes en la conciliación. Su validez debe estar conforme a lo establecido por la Ley de Conciliación, bajo sanción de nulidad.

-CAPITULO QUINTO-

ANALISIS CAUSAS TERMINADAS POR CONCILIACION LABORAL DURANTE AÑO 2011 EN 1º JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO.

5.1- Antecedentes

Como bien hemos venido señalando a lo largo de este trabajo, durante muchos años los trabajadores se han visto vulnerados en sus derechos de manera casi indiscriminada. Los mecanismos para obtener una solución concreta de los conflictos implicaba renunciar, muy por debajo en montos, a los derechos establecidos por nuestro legislador, por ende, era necesaria una reforma en materia laboral que no sólo acortara los plazos e hiciera más dinámico el procedimiento, sino que además se le reconociera al trabajador derechos constitucionales que venían siendo olvidados.

Para fomentar este gran cambio, se optó entonces por un cronograma de implementación paulatina. La reforma tuvo su debut el 31 de marzo de 2008, en las regiones de Atacama y Magallanes. A partir del 31 de octubre, se unió al proceso las regiones I, IV, V y XIV, a las que se sumaron, desde el 30 de abril del año 2009, las regiones II, VI, VII y VIII, para culminar con la región Metropolitana, el 31 de agosto de 2009, y las regiones IX, X, XI y XV, desde el 30 de octubre del mismo año.

Antes de la promulgación de las leyes 20.022 y 20.023, se estimaba –según datos del Ministerio de Trabajo- que la duración promedio de un juicio laboral en la región Metropolitana, en su primera instancia, era de casi un año (356 días), cifra que ascendía a 507 días si se consideraba la segunda instancia.

En el período comprendido entre los años 1994-1998, ingresaron a los tribunales 148.992 causas por conflictos de carácter laboral. De ellas, sólo el 24% se resolvió a través de una sentencia, el 15% se solucionó por medio de un avenimiento y en el 0,8% del total de dichas causas, el juzgado se declaró incompetente. El 60,2% restante se mantienen archivados.

El penoso cuadro, asimismo, indicaba que en Santiago la resolución de un juicio por despido injustificado demoraba, como tiempo promedio, dos años. Y que la citación a las partes a la primera audiencia podía tardar hasta seis meses, en circunstancias de que la ley establecía para ello un plazo de quince días.

En el año 2005 se calculaba que el 80% de las causas que ingresaban a los juzgados del fuero laboral estaban relacionadas con cobranza previsional o procedimientos ejecutivos (la deuda previsional rondaba ese año los \$600 mil millones).

En consecuencia, se producía una excesiva carga de trabajo y lentitud en la tramitación de los procesos, los cuales, como todos en el antiguo sistema procesal, se llevaban a cabo por escrito, generando demora y lentitud en las actuaciones judiciales.

De hecho, se estimaba que la tramitación en primera instancia de una causa ejecutiva de cobranza previsional podía tardar, en promedio, un año y medio. Y existía, por lo tanto, un alto grado de deserciones y abandono de procedimientos.

Para cambiar este estado de cosas, y con el objeto de dinamizar los procedimientos judiciales, es que la Ley 20.022 creó los tribunales especializados en cobranza laboral y previsional que se mencionaron antes, los cuales comenzaron a funcionar en noviembre de 2005.

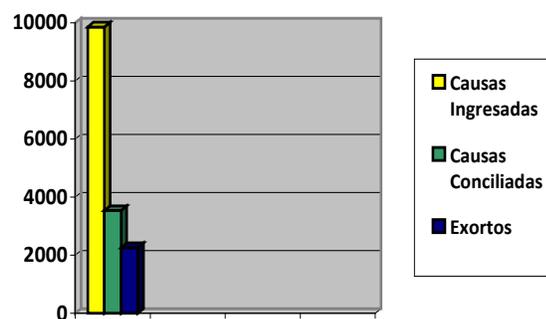
La idea era terminar con el atochamiento de causas que dormían en los tribunales. Una vez dado este primer paso, surgió entonces la necesidad de agilizar

también los procedimientos, que es lo que se buscó a través de la Ley N° 20.087, publicada en enero de 2006, la Ley N° 20.252 y la Ley N° 20.260, que cierran de alguna manera el ciclo de adaptación de los instrumentos legales para inyectar velocidad y eficacia a los juicios.

El presente capítulo tiene por finalidad establecer en base a estadísticas un mecanismo que a la fecha ha resultado bastante efectivo, en cuanto a obtener una solución de conflictos. Dicho mecanismo es el que hemos venido hablando durante toda la presente memoria: la conciliación.

Durante todo el año 2011, ante el primer Juzgado Laboral de Santiago, han ingresado desde enero a diciembre 9.865 causas laborales, de las cuales 3.535 de ellas han sido solucionadas mediante conciliación durante el mismo año. De esta manera, se concluye que del 100% de causas ingresadas, el 35% de ellas se ha solucionado en base a la conciliación laboral.

Grafico causas ingresadas 1º Juzgado Lboral de Santiago año 2011



Fuente: Registro causas 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

A modo de ejemplificar mejor la conveniencia o falta de ella al obtener un tipo de solución mediante la conciliación, es que se han analizado las causas conciliadas el año 2011 en el 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, pasando a exponer algunas de las que, en nuestra opinión, reflejan de mejor forma los parámetros de acuerdo conciliatorio.

5.2- Análisis General de Causas

Causa RIT: M-2031-2011, RUC: 11- 4-0040741-1

Caratulado: VILLALON CON UNISONO SOLUC

Fecha de Ingreso: 18/11/2011

Procedimiento: Monitorio Forma Inicio: Demanda

Estado Procesal.: Concluido

Tribunal : 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Don **Cristian** Villalón Álvarez, demanda por despido indebido a **Unisono Soluciones de Negocio Chile S.A.**, por la causal del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, relativo a necesidad de la empresa, estableciendo como pretensiones:

- indemnización sustitutiva, un monto de \$338.200.-
- Indemnización por un año de servicio de \$338.200.-
- Incremento en la indemnización por años de servicios de un 80%, por \$270.560.-
- Todo más reajustes e intereses legales
- Costas de la causa

Se fija audiencia de contestación y prueba para el día 29 de diciembre de 2011, en la cual las partes comparecen representadas legalmente y llegan a un acuerdo conciliatorio de la siguiente manera, que la parte demandada sin reconocer los hechos expuestos sólo decide ponerle fin a esta instancia y se compromete a pagar la suma de \$473.480, pagadera en un cheque para el día 12 de enero de 2012. Y frente a esto la parte demandante acepta las condiciones y con esto se pone fin a la audiencia y se procede al archivo.

Causa RIT: O-3504-2011 y RUC: 11- 4-0038132-3

Caratulado: DISTRIBUIDORA DE INDUSTRIA CON ROSA ELENA ESCALANTE

Fecha de Ingreso: 25/10/2011

Procedimiento: Ordinario Forma

Estado Procesal: Concluido

Tribunal: 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Se presenta demanda por la empresa **DISTRIBUIDORA DE INDUSTRIAS NACIONALES**, también denominada **DIN S.A.**, en contra de doña **ROSA ELENA ESCALANTE MUÑOZ**, trabajadora, con el fin de solicitar el desafuero maternal y que se autorice el término de la relación laboral, por concurrir a su respecto las causales de caducidad que prevén los N° 1 letra a), 3 y 7 del artículo 160, esto es, “falta de probidad en el desempeño de sus funciones”, “inasistencias injustificadas” e “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo”, haciéndose presente al Juez que las cotizaciones previsionales y de salud de la aforada se encuentran al día.

No se hace alusión a un monto determinado en los fundamentos de la demanda, sólo se establece que el sueldo que mantenía la demandada es de \$200.000 base, más gratificaciones y comisiones variables.

Se llama a las partes a audiencia preparatoria el día 29 de diciembre de 2011, y las partes con el sólo fin de poner fin al juicio, se fija el siguiente acuerdo:

- 1.- Se mantendrá la relación laboral con la demandada, sólo hasta que termine el descanso post natal parental, y se pondrá término por el artículo 150 N°1, que dice relación con el mutuo acuerdo de las partes.
- 2.- El demandante se obliga a pagar la suma de \$600.000.- a la demandada.
- 3.- La demandada se compromete a no seguir presentando licencias médicas y sólo usará el descanso post natal.
- 4.- cada parte pagará sus costas.

Causa RIT: M-2003-2011 y RUC: 11- 4-0040256-8

Caratulado: UGARTE CON TOTAL CLEAN FOO

Fecha de Ingreso: 15/11/2011

Procedimiento: Monitorio

Estado Procesal: Concluido

Tribunal: 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Don **Manuel Ugarte Farías**, interpone demanda por despido injustificado, en contra de **TOTAL CLEAN FOOD LTDA.** fijándose audiencia para el día 28 de Diciembre de 2011.

Las pretensiones de la parte demandante son por

- Indemnización por dos años de servicios de \$684.180.-

- Incremento en la indemnización por años de servicios de un 50%, por \$342.090.-
- Indemnización por falta de aviso previo por un monto de \$342.090.-
- Todo más reajustes e intereses legales
- Costas de la causa

Se llama a las partes a la Audiencia preparatoria, el día 28 de diciembre de 2011, en la que la empresa TOTAL CLEAN FOOD LTDA., sin reconocer los hechos expuestos en la demanda y con el solo fin de poner fin al juicio se compromete a pagar la suma de \$821.016 al actor, pagadero en 3 cuotas. En la que la parte demandante acepta el acuerdo y se finiquita en ese momento. Por otro lado, el actor se desiste de la acción entablada. Además cada una de las partes se compromete a correr con sus costas.

Causa RIT: O-2926-2011 y RUC: 11- 4-0032674-8

Caratulado: RUIZ CON INVERSIONES Y SERVICIOS.

Fecha de Ingreso: 06/09/2011

Procedimiento: Ordinario Forma

Estado Procesal: Concluido

Tribunal: 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Doña **Solange Ruiz**, interpone demanda por despido indebido y cobro de prestaciones, en contra de **INVERSIONES Y SERVICIOS E-GROUP S.A.** Por el hecho de no cumplir con los requisitos para despedir como es el caso de enviar carta certificada al domicilio de la demandante para comunicar la causal de despido y los argumentos.

Las pretensiones de la demanda son las siguientes:

- indemnización por mes de aviso por un monto de \$238.438.-
- Indemnización por un año de servicio de \$1.192.190.-
- Incremento en la indemnización por años de servicios de un 80%, por \$953.752.-
- Todo más reajustes e intereses legales.
- Costas de la causa.

Por otro lado, en el comparendo de conciliación que cita la Inspección del Trabajo, recién se entera la demandante que el motivo del despido es por agredir a un compañero de trabajo. Demanda el mes de aviso, feriado proporcional, indemnización por años de servicios e incremento legal del 80%.

El día 18 de noviembre de 2011 la contraparte contesta la demanda, en la que reconoce la relación laboral, reconoce el sueldo, pero sin embargo argumenta que la notificación del despido fue efectiva por la causal del artículo 160 N° 1 letra C, conducta indebida y grave. Esta parte alude que no corresponde el mes de aviso, ni la indemnización por años de servicios junto con el incremento por ser culpable la actora.

Se fija audiencia preparatoria para el día 25 de noviembre de 2011, la cual llama a las partes a conciliación. Ésta no se produce y se fija nueva fecha para el día 30 de Diciembre de 2011. En esta última la parte demandada, sin reconocer los hechos expuestos, sólo decide ponerle fin al juicio y se compromete a pagar la suma de \$1.000.000.-. para el día 16 de enero de 2012. Frente a esto, la parte demandante acepta el acuerdo y se obliga a ambas partes a poner fin a la relación laboral por necesidades de la empresa, y cada parte correrá con sus costas. Con esto se pone fin a la audiencia y se procede al archivo.

Causa RIT: O-3362-2011 y RUC: 11- 4-0036825-4

Caratulado: BORNE CON QUIROZ Y DROGUET

Fecha de Ingreso: 14/10/2011

Procedimiento: Ordinario

Estado Procesal: Concluido

Tribunal: 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Doña **Eliana Borne Ubilla**, interpone demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones, en contra de la empresa **QUIROZ Y DROGUETT LTDA.**, la demandante alude a la nulidad del despido y exige:

- mes de aviso \$700.000.-
- feriado legal y proporcional \$1.100.000.-
- Tres meses de remuneración por concepto de indemnización por años de servicios \$2.100.000.-
- y recargo por años de servicios de 50% \$1.050.000.-
- además de las comisiones adeudadas \$390.000.-
- remuneración fija, correspondiente a los días trabajados en Septiembre por \$49.000.-
- Cotizaciones previsionales, de salud y de cesantía.
- Remuneración por semana corrida en el mes de septiembre del año 2009 por \$1.900.000.-
- Remuneraciones y prestaciones de carácter previsional y de salud, desde la fecha del nulo e inválido despido.
- Más reajustes e intereses.

Con fecha 17 de noviembre de 2011, se contesta la demanda aludiendo que jamás hubo un contrato ni relación laboral directa, no existía libro de asistencia que ella firmara, nunca tuvo jornada de trabajo, a mayor abundamiento sólo emitía boletas de

honorarios por los servicios prestados esporádicamente a la empresa, por lo que no configura la causal invocada por la actora.

Se fija audiencia preparatoria para el día 25 de noviembre de 2011, la que fue frustrada. Se vuelve a citar para el día 30 de diciembre de 2011. En esta última la parte demandada, sin reconocer los hechos expuestos, solo decide ponerle fin al juicio, y se compromete a pagar la suma de \$2.500.000.-pagadera en cuatro cuotas. La demandante acepta lo ofrecido en el acuerdo y se establece que nada se deben al respecto y se fija que si no se paga una cuota se hará exigible la totalidad del pago.

Causa RIT: O-369-2011 y RUC: 11- 4-0007940-6

Caratulado: UNIMIN CHILE MINERALES IND. Con RODRIGUEZ

Fecha de Ingreso: 02/02/2011

Procedimiento: Ordinario Forma Inicio: Demanda

Estado Procesal: Cumplimiento

Tribunal: 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

La empresa **Unimin Chile Minerales Industriales Ltda.**, interpone demanda por desafuero sindical y separación provisional, en contra de don **Claudio Rodríguez Soto**, aludiendo a la causal del artículo 160 N° 3 del código del trabajo, por inasistencia a las labores del trabajo y por otro lado se solicita la separación del sindicato, ya que el demandando se encontraba sujeto al beneficio de fuero sindical.

No se hace mención al sueldo que mantenía el Sr. Rodríguez, ni monto a demandar.

Se fija audiencia preparatoria para el día 17 de marzo de 2011. Las partes no llegan a conciliación y se manifiesta por la parte demandante, quien expresa que el demandado efectivamente goza de fuero sindical, y que ha faltado a su trabajo desde septiembre de 2010 haciendo uso de la facultad contenida en el art. 453 N° 1 del Código del Trabajo y, teniendo además a la vista el contrato de trabajo que exhibe en este acto el abogado de la parte demandante, en el cual consta la fecha de ingreso del actor el 28 de septiembre de 2009. Se omite recibir la causa a prueba y se procede a dictar sentencia el mismo día. Su extracto es el siguiente:

- I. Que se acoge la demanda de autos, autorizándose a la empresa UNIMIN CHILE MINERALES INDUSTRIALES LTDA., para dar termino a los servicios del trabajador don CLAUDIO ANDRES RODRIGUEZ SOTO.
- II. Que no se condena en costas.
- III. Téngase por notificada a las partes de la presente sentencia.

Causa RIT: O-3759-2011 y RUC: 11- 4-0040787-K

Caratulado: RETAMAL CON SANCHEZ

Fecha de Ingreso: 18/11/2011

Procedimiento: Ordinario

Estado Procesal: Concluido

Tribunal: 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Don **Darguin Retamal Rebolledo**, interpone demanda por despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones, en contra de don **Carlos Sánchez Zelaya**, las pretensiones del demandante son mes de aviso de \$290.000.-, feriado

legal \$406.000, indemnización por años de servicios \$870.000.-, incremento del 80% \$690.000.-, sueldo pendiente de septiembre \$290.000, sueldo pendiente de octubre \$30.000.-, saldo pendiente de remuneraciones \$1.028.900.-.

Se fija audiencia preparatoria para el día 29 de diciembre de 2011, en la que las partes llegan al siguiente acuerdo conciliatorio: En esta última la parte demandada sin reconocer los hechos expuestos, solo decide ponerle fin al juicio y se compromete a pagar la suma de \$2.200.000.- llegan al acuerdo que ponen termino a la relación laboral por el artículo 159 N° 1 , de mutuo acuerdo, con fecha de cese 30 de octubre de 2011, el no pago oportuno de una cuota dará derecho a cobrar su totalidad. Cada parte correrá con sus costas, con esto se pone fin a la audiencia, dándole carácter de sentencia definitiva y procediendo al archivo.

Causa RIT: T-416-2011 y RUC: 11- 4-0036313-9

Caratulado: ASENJO CON SOTO Y SOTO LTDA.

Fecha de Ingreso: 11/10/2011

Procedimiento: Tutela

Estado Procesal: Concluido

Tribunal: 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Doña **Macarena Asenjo Pino**, interpone Denuncia en procedimiento de tutela laboral con ocasión del despido, en contra de la empresa **Soto y Soto Ltda.**, en la cual las pretensiones de la actora son las siguientes: Un mes de remuneración por falta de aviso \$229.552., indemnización adicional correspondiente a 11 meses de \$2.525.072, recargo del 100% \$918.208, sobre la indemnización por años de servicios por carecer el despido de todo fundamento plausible o en subsidio el recargo del 30% \$275.462,

por tratarse de un despido también injustificado, pago de compensación de beneficio de sala cuna \$800.000, más reajustes e intereses y costas.

El día 18 de noviembre se contesta denuncia, la cual alude que la demandante fue una trabajadora dependiente, cuya relación laboral se mantuvo vigente entre el 15 de enero de 2007 y el 25 de junio de 2011, por lo que se le pagaron sus cotizaciones previsionales correspondientes. En cuanto a la forma de despido, fue por necesidades de la empresa, lo que será acreditado en la oportunidad que corresponda, por lo que no procede recargo alguno. Por otro lado, lo que dice relación con la compensación por sala cuna, se señala que lo expuesto por la demandante no se ajusta a la verdad, toda vez que la empresa siempre ha contado con servicio de sala cuna para sus trabajadoras.

De esta forma se fija audiencia preparatoria, para el día 24 de noviembre de 2011, se llama a las partes a conciliar y esta no se produce. Por lo que se fijan los medios de prueba y los puntos a probar y se fija nuevo día.

Se produce la audiencia preparatoria el 29 de diciembre de 2011, llegando a conciliación las partes de la siguiente manera: en esta última la parte demandada sin reconocer los hechos expuestos solo decide ponerle fin al juicio y se compromete a pagar la suma de \$1.600.000.- en tres cuotas. Y frente a esto la parte demandante acepta el acuerdo, y se obliga a ambas partes a poner fin a la relación laboral por la causal del artículo 161 inciso primero del código del trabajo. También acuerdan que el no pago de una cuota hará exigible el pago total y cada parte correrá con sus costas, con esto se pone fin a la audiencia y se procede al archivo.

Causa RIT: M-2079-2011 y RUC: 11- 4-0041570-8

Caratulado: GODOY CON MINDUGAR INDUSTRI

Fecha de Ingreso: 24/11/2011

Procedimiento: Monitorio

Estado Procesal: Concluido

Tribunal: 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Don **Miguel Godoy**, interpone demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones en contra de **Mindugar Industrial S.A.**, en la cual sus pretensiones son la indemnización por el aviso previo \$232.000, el feriado proporcional \$94.729, y además de reajustes y costas.

Se fija audiencia preparatoria para el día 28 de diciembre de 2011, en la cual las partes llegan a un acuerdo conciliatorio, consistente en que la parte demandada, sin reconocer los hechos expuestos, solo decide ponerle fin al juicio y se compromete a pagar la suma de \$210.000.- pagado con un cheque, frente a esto la parte demandante acepta el acuerdo y se obligan ambas partes a poner fin a la relación laboral por la causal del artículo 159 N° 4 del código del trabajo, y cada parte correrá con sus costas, con esto se pone fin a la audiencia y se procede al archivo.

RIT : M-1579-2011 ATANASIO CON PLASTICOS AUT F. Ing.: 14/09/2011

Causa RIT: M-1579-2011 y RUC: 11- 4-0033523-2

Caratulado: ATANASIO CON PLASTICOS

Fecha de Ingreso: 14/09/2011

Procedimiento: Monitorio

Estado Procesal: Concluido

Tribunal: 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Don **Eduardo Atanasio**, interpone demanda por nulidad de despido, despido injustificado y cobro de prestaciones, en contra de **Plásticos Automotrices Ltda.**, en las que sus pretensiones son: indemnización por aviso previo \$300.000, indemnización por un año de servicio \$300.000., feriado legal \$210.000, diferencia de remuneración por tres días de junio \$30.000, recargo de 50% por indemnización por años de servicios \$150.000, feriado proporcional de \$71.166, cotizaciones de seguridad social y reajustes, más costas.

No existe contestación de la demanda, y sólo se fija audiencia preparatoria para el día 04 de Octubre de 2011, en las que las partes llegan a un acuerdo conciliatorio, consistente en que la parte demandada, sin reconocer los hechos expuestos, solo decide ponerle fin al juicio y se compromete a pagar la suma de \$750.000.-, la parte demandante acepta el acuerdo y se desiste de la demanda, se fija que el no pago oportuno hará exigible la totalidad de lo adeudado. Con esto se pone fin a la audiencia y se procede al archivo.

Causa RIT: T-268-2011 y RUC: 11- 4-0026182-4

Caratulado: ARRIAGADA CON BUSES VULE

Fecha de Ingreso: 12/07/2011

Procedimiento: Tutela

Estado Procesal: Concluido

Tribunal: 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Don **José Arriagada**, interpone demanda de tutela por vulneración a los derechos fundamentales, despido nulo e injustificado y cobro de prestaciones laborales, en contra de la empresa **Vule S.A.**

Las pretensiones de la demanda son las siguientes:

A) Solicita reincorporación de sus funciones, más el pago de :

- Por concepto de 11 remuneraciones mensuales \$6.566.318- o en subsidio \$3.581.628.
- Cotizaciones previsionales de salud.
- Más reajustes e intereses.
- Costas.

B) En caso de no ser reincorporado a las funciones, se deberá condenar al pago de:

- Por concepto de 11 remuneraciones mensuales \$6.566.318- o en subsidio \$3.581.628.
- \$28.553.511.- por concepto de 47 meses y 25 días correspondiente a las remuneraciones restantes del fuero sindical.
- \$596.938.- por indemnización sustitutiva.
- \$1.193.876.- por concepto de años de servicios
- \$955.100.- por concepto del 80% del recargo legal.
- \$222.846.- por concepto de feriado proporcional.
- \$28.500.- por descuento de cuotas sindicales.
- \$3.750.- por cuota sindical
- Pago de reajustes e intereses.
- Costas.

Se contesta la demanda e día 19 de agosto de 2011, y se fija audiencia preparatoria para el día 26 de agosto de 2011 y no se produce, por lo que se fija nueva fecha, para el 30 de septiembre de 2011, en que las partes llegan al siguiente acuerdo: que la parte demandada y demandante se desisten de sus pretensiones y se acuerda pagar al demandante la suma de 132.000.- por concepto de días libres, decide ponerle fin al juicio y se obligan ambas partes a poner fin a la relación laboral y nada se adeudan y cada parte correrá con sus costas, con esto se pone fin a la audiencia y se procede al archivo.

Causa RIT: O-2716-2011 y RUC: 11- 4-0030748-4

Caratulado: FICA CON COMERCIAL MEYER

Fecha de Ingreso: 20/08/2011

Procedimiento: Ordinario

Estado Procesal: Concluido

Tribunal: 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Don **Pedro Fica**, interpone demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones, en contra de **Comercial Meyer S.A.**

El día 23 de septiembre se contesta la demanda y se fija audiencia preparatoria para el día 30 de septiembre de 2011, en que se produce conciliación. La parte demandada, sin reconocer los hechos expuestos, solo decide ponerle fin al juicio y se compromete a pagar la suma de \$350.000.-. Y frente a esto la parte demandante acepta el acuerdo y se obligan ambas partes a poner fin a la relación laboral por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, por necesidad de la empresa, y también acuerdan que nada se adeudan y cada parte correrá con sus costas, con esto se pone fin a la audiencia y se procede al archivo.

Causa RIT: S-86-2011 y RUC: 11- 4-0040661-K

Caratulado: INSPECCION PROVINCIAL DEL

Fecha de Ingreso: 17/11/2011

Procedimiento: Practica Antisindical

Estado Procesal: Concluido

Tribunal: 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

La Dirección del Trabajo interpone denuncia, por practica antisindical, en contra **Garage INC S.A.**

Con fecha 21 de diciembre se contesta la denuncia por parte de Garage INC S.A. y se fija audiencia preparatoria para el día 28 de Diciembre de 2011, en la que se produce conciliación entre las partes: obligándose la parte denunciada a hacer extensivo los beneficios sindicales a dos trabajadores, más los bonos correspondientes, no podrá haber discriminación por la afiliación sindical, acuerdan una charla con un abogado de Dirección Metropolitana de Trabajo con respecto a la libertad sindical, la denunciada se obliga a pagar al sindicato la suma de \$572.000.- y cada parte pagara sus costas.

Causa RIT: M-320-2011 y RUC: 10- 4-0048001-5

Caratulado: ALARCON CON EMPRESA STP S.A.

Fecha de Ingreso: 28/02/2011

Procedimiento: Monitorio

Estado Procesal: Concluido

Tribunal: 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Alarcón con Empresa **STP S.A.**, se tiene por interpuesto reclamo, y se cita a las partes a una audiencia única de conciliación, contestación y prueba, la que se fija para el día **27 de diciembre de 2011**.

En la audiencia preparatoria, se llega a conciliación de la siguiente manera: la parte demandada sin reconocer los hechos expuestos sólo decide ponerle fin al juicio y se compromete a pagar la suma de \$350.000.- pagaderos para el día 5 de enero de 2012 y se consignara en el tribunal.

Causa RIT: O-3330-2011 y RUC: 11- 4-0036495-K

Caratulado: URIBE CON EXPRESS DE SANTIAGO

Fecha de Ingreso: 12/10/2011

Procedimiento: Ordinario

Estado Procesal: Concluido

Tribunal: 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Don **Boris Uribe**, interpone demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones, en contra de **Express de Santiago Uno S.A.**

Con fecha 17 de Noviembre la parte demandada presenta su contestación. Y se fija audiencia preparatoria para el 23 de Noviembre de 2011, la cual no se produce.

Se fija audiencia de juicio para el día 27 de diciembre de 2011, en que llegan a un acuerdo conciliatorio, consistente en que la parte demandada sin reconocer los hechos expuestos sólo decide ponerle fin al juicio y se compromete a pagar la suma de \$900.000.-, para el 06 de enero de 2012, la parte demandante acepta el acuerdo y se fija que se pone fin a la relación laboral por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, se establece que cada parte pague sus costas, con esto se pone fin a la audiencia y se procede al archivo.

Causa RIT: O-3461-2011 y RUC: 11- 4-0037741-5

Caratulado: PEREZ CON EMPRESA DE TRANSPORTE

Fecha de Ingreso: 21/10/2011

Procedimiento: Ordinario

Estado Procesal: Concluido

Tribunal: 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Don **Ariel Pérez**, interpone demanda por indemnización por años de servicios y otros, en contra de la **Empresa de Transporte y Logística Keller Ltda.**

Con fecha 11 de noviembre, contestan demanda y se fija audiencia preparatoria para el día 22 de noviembre de 2011, la cual se llama a las partes a conciliación y no se produce.

Se fija audiencia de juicio, para el día 27 de diciembre de 2011, la cual llegan las partes a un acuerdo conciliatorio, en la que la parte demandada, sin

reconocer los hechos expuestos, sólo decide ponerle fin al juicio y se compromete a pagar la suma de \$1.000.000.- pagado en una cuota para el día 06 de enero de 2012, frente a esto la parte demandante acepta el acuerdo y se obligan ambas partes a poner fin a la relación laboral por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, y cada parte correrá con sus costas. Con esto se pone fin a la audiencia y se procede al archivo.

Causa RIT: O-3746-2011 y RUC: 11- 4-0040603-2

Caratulado: MORENO CON CONJUNTO HABITACIONAL

Fecha de Ingreso: 17/11/2011

Procedimiento: Ordinario

Estado Procesal: Concluido

Tribunal: 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Don **Gilberto Moreno**, interpone demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones, en contra de **Conjunto Habitacional Curicó DFL N°2 Ltda.**

La parte demandada contesta con fecha 21 de diciembre de 2011. Y se fija audiencia preparatoria para el día 27 de diciembre de 2011. La cual se llama las partes a conciliación y se produce de la siguiente manera: la parte demandada, sin reconocer los hechos expuestos, sólo decide ponerle fin al juicio y se compromete a pagar la suma de \$2.500.000.- pagados en ocho cuotas 312.500.-, la parte demandante acepta el acuerdo y se obligan ambas partes a poner fin a la relación laboral por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, el no pago oportuno hará exigible la

totalidad de lo adeudado y cada parte correrá con sus costas. Con esto se pone fin a la audiencia y se procede al archivo.

Causa RIT: T-399-2011 y RUC: 11- 4-0034717-6

Caratulado: MUÑOZ CON EMPRESAS LA POLAR

Fecha de Ingreso: 26/09/2011

Procedimiento: Tutela

Estado Procesal.: Concluido

Tribunal: 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Doña **Marta Muñoz**, interpone denuncia de tutela por vulneración de los derechos fundamentales en forma conjunta con el cobro de prestaciones y en subsidio el despido indirecto, en contra de empresas **LA POLAR S.A.**

Se contesta la demanda con fecha 17 de noviembre de 2011, no se produce conciliación, fijándose a su vez los puntos y medios de prueba. Por lo que se fija audiencia de juicio para el día 27 de diciembre de 2011.

El día 27 de diciembre de 2011, se lleva a cabo audiencia de juicio oral, en la cual las partes llegan a conciliación, de la siguiente manera: la parte demandada sin reconocer los hechos expuestos sólo decide ponerle fin al juicio y se compromete a pagar la suma de \$2.000.000.- pagados a más tardar el día 13 de enero de 2012, la parte demandante acepta el acuerdo y se obligan ambas partes a poner fin a la relación laboral por la causal del artículo 159 N°1 del código del trabajo, mutuo acuerdo, cada parte correrá con sus costas. Con esto se pone fin a la audiencia y se procede al archivo.

Causa RIT: T-471-2011 y RUC: 11- 4-0040178-2

Caratulado: VASQUEZ CON INSTITUTO HEBREO

Fecha de Ingreso: 14/11/2011

Procedimiento: Tutela Forma

Estado Procesal: Concluido

Tribunal: 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Juan Vásquez, interpone denuncia de tutela por violación de los derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral en contra del **Instituto Hebreo S.A.**

El día 20 de diciembre se contesta la demanda y se fija audiencia preparatoria para el día 27 de diciembre de 2011, en la cual las partes llegan a un acuerdo conciliatorio consistente en: en la que la parte demandada sin reconocer los hechos expuestos solo decide ponerle fin al juicio y se compromete a pagar la suma de \$4.500.000.- pagado a más tardar el día 06 de enero de 2012. Frente a esto la parte demandante acepta el acuerdo y se obligan ambas partes a poner fin a la relación laboral por la causal del artículo 161 inciso primero del código del trabajo, finiquitan y cada parte pagara sus costas, con esto se pone fin a la audiencia y se procede al archivo.

Causa RIT: T-473-2011 y RUC: 11- 4-0040298-3

Caratulado: DUARTE CON EMERGIA CONTACT

Fecha de Ingreso: 15/11/2011

Procedimiento: Tutela

Estado Procesal: Concluido

Tribunal: 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Doña **Bárbara Duarte Muñoz**, interpone denuncia de tutela por vulneración de los derechos fundamentales con ocasión al despido, despido injustificado y cobro de prestaciones, en contra de **Emergencia Contac Center SLC Chile Ltda.**

Contestan demanda con fecha 22 de diciembre de 2011, fijándose día para la audiencia preparatoria para el 27 de diciembre de 2011, la que se lleva a cabo en los siguientes términos: se llega a una conciliación, en la que la parte demandada, sin reconocer los hechos expuestos, solo decide ponerle fin al juicio y se compromete a pagar la suma de \$1.135.657.- pagados a más tardar el día 10 de enero de 2011, la parte demandante acepta el acuerdo y se obligan ambas partes a poner fin a la relación laboral por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, relacionado con necesidades de la empresa, cada parte correrá con sus costas. Con esto se pone fin a la audiencia.

Causa RIT: O-2820-2011 y RUC: 11- 4-0031768-4

Caratulado: GONZALEZ CON PECSA CHILE S

Fecha de Ingreso: 30/08/2011

Procedimiento: Ordinario

Estado Procesal: Concluido

Tribunal: 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Don **Luis González**, interpone demanda por despido injustificado y lucro cesante y cobro de prestaciones, en contra **PECSA CHILE S.A.**

Se contesta demanda el día 05 de octubre de 2011, y se fija audiencia preparatoria para el 12 de octubre de 2011, en la cual en las partes llegan a un acuerdo conciliatorio consistente en que la parte demandada, sin reconocer los hechos expuestos, solo decide ponerle fin al juicio y se compromete a pagar la suma de \$3.800.000.- pagado a más tardar el día 13 de Octubre de 2011, pagado en una sola cuota, frente a esto la parte demandante acepta el acuerdo y se obligan ambas partes a poner fin a la relación laboral por la causal del artículo 159 N°1 del código del trabajo, de mutuo acuerdo, finiquitan y cada parte pagara sus costas. Con esto se pone fin a la audiencia.

Causa RIT: M-1564-2011 y RUC: 11- 4-0033320-5

Caratulado: ANDRADES CON PLASTICOS AUTOMOTRICES

Fecha de Ingreso: 12/09/2011

Procedimiento: Monitorio

Estado Procesal: Concluido

Tribunal: 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Don **Pablo Andrade**, interpone demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones en contra de **Plásticos Automotrices S.A.**

Se cita a las partes para una audiencia única, el día 13 de octubre de 2011, la que se lleva a cabo en los siguientes términos: se llega a una conciliación, en la que la parte demandada, sin reconocer los hechos expuestos, solo decide ponerle fin al juicio y se compromete a pagar la suma de \$600.000.- pagados en dos cuotas, la parte demandante acepta el acuerdo y modalidad de pago, el no pago oportuno hará exigible la totalidad de la deuda y cada parte correrá con sus costas. Con esto se pone fin a la audiencia.

Causa RIT: O-2273-2011 y RUC: 11- 4-0026737-7

Caratulado: NAVARRETE CON ALCAINO Y ARAYA

Fecha de Ingreso: 18/07/2011

Procedimiento: Ordinario

Estado Procesal: Concluido

Tribunal: 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Don **Nelson Navarrete**, interpone demanda de nulidad de despido, despido indebido y cobro de prestaciones en contra de **Alcaino y Araya Ltda.**, con fecha 24 de agosto de 2011, se contesta demanda y se fija audiencia preparatoria para el día 29 de agosto de 2011, la cual no se produce, se fijan los puntos de prueba y medios de prueba.

Se fija audiencia de juicio, para el día 04 de octubre de 2011, en la en la cual en las partes llegan a un acuerdo conciliatorio consistente en que la parte demandada, sin reconocer los hechos expuestos, solo decide ponerle fin al juicio y se compromete a pagar la suma de \$1.000.000.- pagado en dos cuotas. Frente a esto la parte demandante acepta el acuerdo y se obligan ambas partes a poner fin a la relación laboral por la causal del artículo 161 inciso primero del código del trabajo, necesidad de la empresa, finiquitan, y establecen que el no pago oportuno de una cuota hará exigible la totalidad de la deuda y cada parte pagara sus costas. Con esto se pone fin a la audiencia.

Causa RIT: O-2696-2011 y RUC: 11- 4-0030547-3

Caratulado: NAVARRO CON GESTION DE RECURSOS

Fecha de Ingreso: 19/08/2011

Procedimiento: Ordinario

Estado Procesal: Concluido

Tribunal: 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Don **Cristian Navarro**, interpone demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones en contra de **Gestión de Recursos Limitada E.S.T.**

Con fecha de 23 de septiembre de 2011 se contesta demanda y se fija audiencia preparatoria para el día 30 de septiembre de 2011, en la que la parte demandada, sin reconocer los hechos expuestos, solo decide ponerle fin al juicio y se compromete a pagar la suma de \$300.000.- pagado en dos cuotas. Frente a esto la parte demandante acepta el acuerdo y la modalidad de pago, se obligan ambas partes a poner fin a la relación laboral por la causal del artículo 159 N°1 del Código del

Trabajo, de mutuo acuerdo, finiquitan, y establecen que el no pago oportuno de una cuota hará exigible la totalidad de la deuda y cada parte pagara sus costas. Con esto se pone fin a la audiencia.

-CAPITULO SEXTO-

COMENTARIOS FINALES

6.1.- Comentarios acerca de la Conciliación como medio de solución de conflictos laborales desde el punto de vista del Trabajador y Empleador.

Luego de las causas analizadas y la estadística planteada, en cuanto a las causas ingresadas versus las conciliadas, podemos obtener las siguientes conclusiones:

- 1- En casi el 50% de las causas analizadas el trabajador obtiene la mitad del dinero por el que ha demandado, sin tomar en consideración los porcentajes por recargos legales, los cuales en el 0% de los casos se cancelan.
- 2- En casi el 70% de las causas analizadas en que se invoca despido injustificado, las partes al llegar a conciliación deciden que la causal de despido sea por necesidades de la empresa. Esta es una política adoptada por la mayoría de los tribunales, en establecer, que el trabajador ha sido despedido por necesidades de la empresa y no otra causal, ya que de esta manera se hace efectivo el cobro del seguro de desempleo y además no existe inconveniencia en buscar un nuevo vínculo laboral para con otro empleador. Sólo el 20% de ellas tiene invocada la causal de mutuo acuerdo.

Así las cosas, efectivamente mediante la nueva reforma laboral las conciliaciones producidas son mucho mayores que con el procedimiento laboral antiguo. De la misma manera la participación del juez de la causa es más activa, lo que a juicio personal incrementa la igualdad entre las partes. Sin embargo, la practica también presenta inconvenientes consistentes en que, tal como he señalado

anteriormente, muchas veces el juez y su poder juzgador intimida a las partes en el sentido de obtener bases de conciliación, que hace en definitiva que deban verse temerariamente obligadas a aceptar una conciliación antes de continuar con el procedimiento ordinario.

En ocasiones el trabajador debe aceptar conciliaciones que no le benefician de forma exclusiva, es por esto que hoy en día el rol del abogado litigante es fundamental. Es de real importancia que éste cuente con el conocimiento adecuado, que permita una asesoría legal de excelencia y que, de igual manera, pueda asesorar a su cliente o patrocinado de la conveniencia de, en un u otro caso, conciliar un determinado conflicto laboral. Un abogado que no cuente con estas herramientas desmejorará considerablemente los derechos de su trabajador y/o empleador.

Si la conciliación es un mecanismo destinado a poner fin a un conflicto de forma pacífica, en donde cada parte deberá transigir ciertas pretensiones con el ánimo de obtener un acuerdo que permita igualar sus derechos, entendiéndose además que este acuerdo está sometido a la observancia de un juez que, querámoslo o no, muchas veces le conviene, para aminorar su carga de trabajo, instar e incluso a obligar a las partes a este tipo de arreglo, fundamentando que su opinión no lo inhabilita para proceder a dictar sentencia en la audiencia de juicio respectiva.

La figura de la conciliación es una real oportunidad para obtener soluciones concretas y favorables para ambas partes, pero tal como sucede en Derecho de Familia, cuya conciliación está dirigida por un consejero técnico, debiese en materia laboral dicha conciliación estar dirigida por un profesional en el área sin presencia del juez. De esta manera, las partes se sentarían a conversar durante un lapso prudente (tal cual sucede en Familia) sobre la factibilidad de llegar a una conciliación.

6.2.- Generalidades, Aspectos Favorables y Desfavorables de la Reforma Procesal Laboral en relación con la Conciliación.

A- Aspectos favorables de la reforma laboral

- 1- Mayor número de jueces especializados.
- 2- Mayor número de tribunales.
- 3- Procedimiento más corto.
- 4- Gratuidad para trabajadores que no tienen recursos.
- 5- Mayores derechos de los trabajadores.
- 6- Mayor control a los empleadores.
- 7- Mayor rol fiscalizador de la Inspección del Trabajo.
- 8- Relaciones laborales justas y equitativas.
- 9- Los magistrados pueden adoptar una serie de iniciativas, cuyo objeto es evitar demoras innecesarias o paralizaciones que puedan “eternizar” los juicios.
- 10- Las audiencias son orales y públicas. Lo que facilita un contacto directo del juez con las partes y las pruebas que ante él deben ser presentadas e incorporadas.

“Ir a los tribunales dejó de ser una amenaza para los trabajadores” comentó Osvaldo Andrade, actual diputado de la nación y ex ministro del Trabajo y Previsión Social. Esto porque por el tiempo que se demoraban los procedimientos antes de la reforma, junto a lo engorroso de los mismos y la existencia de una asesoría legal desequilibrada, llevaba a los trabajadores a aceptar acuerdos no siempre justos.

En el mismo sentido, se señalaba que era mejor llegar a un mal acuerdo, por muy malo que fuera, y no seguir adelante con un buen juicio, marcando lo engorroso que se hacía abordar un juicio en materia laboral antes de la aplicación de la reforma.

Actualmente, al menos **se percibe una situación de equidad**, donde trabajador y empleador tienen un equilibrio en cuanto a la protección de sus derechos.

B- Aspectos Desfavorables

- 1- Resulta más difícil cotejar o consultar sobre la validez de los documentos.
- 2- Existe menos formalidad en la notificación de la demanda. Ésta puede no llegar a manos del empleador a tiempo, con lo que el juez puede dictar una sentencia aplicando la presunción de veracidad de los hechos.
- 3- En el procedimiento monitorio, se afecta el principio de la bilateralidad de la audiencia, ya que el que el juez puede acoger o rechazar una demanda sin escuchar a la contraparte.
- 4- El recurso de nulidad es muy restrictivo y no constituye instancia. Se debiera restituir el recurso de apelación si no hay tribunal colegiado que resuelva en única instancia.
- 5- La rapidez de los juicios y la presión para cumplir con los plazos fuerza en cierto modo las conciliaciones. A su vez, la revisión de documentos y la interrogación a los testigos hacen dudar de la capacidad para resolver correctamente por parte del tribunal.

CONCLUSIÓN

A lo largo de la presente investigación se pudo apreciar en que forma la Conciliación actúa dentro del contexto procedimental laboral chileno, específicamente el importante rol adquirido con la Reforma Procesal Laboral que, imbuida de los principios de Celeridad, Oralidad, Inmediación, Concentración, Buena Fe, Gratuidad, Impulso Procesal de Oficio y Bilateralidad de la Audiencia insta, en definitiva, tanto a las partes como al Juez, a buscar una solución que equipare y equilibre las pretensiones de ambas partes en un conflicto de carácter laboral.

Ahora bien, en lo que compete a nuestro enfoque principal, es decir, establecer de forma particular como la Conciliación se ha desarrollado como una forma importante en la solución de conflictos de carácter laboral en nuestro país y, a partir de lo mismo, vislumbrar si se cumple con la finalidad de otorgar una efectiva justicia en este ámbito, tanto para el trabajador como el empleador, es que debemos desmembrar las premisas obtenidas a partir del análisis de los datos que hemos obtenido con el estudio de este tema, tomando en cuenta la situación anterior a la reforma laboral y lo que encontramos post-reforma, especialmente el análisis de causas conciliadas el año 2011 en el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, otorgando una visión crítica que considere tanto el aporte que otorga la Conciliación en la Justicia Laboral Chilena, como también los aspectos negativos que encontramos en su regulación y aplicación práctica.

Así, en primer término, observamos que entre los años 1994 a 1998 ingresaron a nuestros tribunales de justicia, en materia laboral, 148.992 causas, estamos hablando de que en promedio ingresaron 37.248 causas por año y que, de la sumatoria total de éste periodo, el 24%, es decir, 35.758 causas se resolvieron mediante una sentencia firme y ejecutoriada y solo el 15% , esto es 22.348 causas, fueron resueltas mediante una conciliación o avenimiento entre las partes, denotando un 61% restante del total de causas que fueron archivadas o que el tribunal se declaró incompetente para conocer del conflicto.

Dicha realidad, como ya sabemos, cambio producto de la nueva reforma, así solo en el año 2011 ante el 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, ingresaron un total de 9.865 causas, de las cuales 3535 (35%) de ellas han sido conciliadas, lo que en estadística nos lleva a concluir que respecto de los años 1994 a 1998, ha disminuido considerablemente el número de causas ingresadas a tribunales, lo cual no es al azar tomando en cuenta, en primer lugar, la existencia de una instancia de mediación previa, cuya dirección principal y primordial está dirigida por la Inspección del Trabajo, que se ha convertido en el paso previo para poder reclamar judicialmente y, en segundo lugar, el establecimiento de que en vía judicial se cree también dicha instancia conciliatoria como obligatoria para el juez que conoce de la causa.

Sin lugar a dudas nuestro antiguo procedimiento laboral era injusto, poco equitativo, largo, monótono y objeto de mucha dilación en el procedimiento, como así también en el cumplimiento de las sentencias. Al instaurarse la reforma dicha realidad cambio abruptamente, debimos interiorizarnos, aprender y aplicar nuestro conocimiento a esta nueva realidad.

En base a los datos enunciados podemos concluir fehacientemente, que la conciliación no es una institución sin valor y carente de sentido práctico, sino que muy por el contrario, cumple la función de agilizar la justicia equitativamente, otorgando a las partes soluciones armónicas, oportunas y concordantes a las normas y sus pretensiones mutuas.

Ahora bien, entendiendo que todo sistema puede ser perfectible, bajo nuestro prisma creemos que hay ciertos aspectos deficientes que encontramos en el actual contexto conciliatorio que influyen, directa o indirectamente, en la solución de conflictos por ésta vía y que determina en cierto modo el comportamiento del juez y de las partes frente a un conflicto de carácter laboral. Dichas deficiencias, a mi criterio, impiden que se logre una efectiva y equilibrada justicia en materia laboral, las cuales requieren de una reforma o al menos de una reevaluación en su planteamiento, a saber:

- Se requiere otorgar una mayor seguridad en cuanto a la notificación de la demanda, ya que ésta puede no llegar a manos del empleador a tiempo, con lo que el juez podría eventualmente dictar una sentencia aplicando la presunción

de veracidad de los hechos, sin escuchar a la contraparte, lo cual afectaría el principio de Bilateralidad de la Audiencia y por ende la instancia conciliatoria que supone una comunión de voluntades de acuerdo, en definitiva, se ve diezmada.

- Respecto a la conciliación en sede judicial, como mencione con anterioridad, se debería replicar en parte la figura del Consejero Técnico existente en materia de Familia a materia Laboral, quien tenga como finalidad hacerse cargo de la conciliación en el sentido de escuchar a las partes y proponer todas las alternativas posibles de solución para que éstas mismas sean las que lleguen a un acuerdo con autoridad de cosa juzgada y que, a su vez, no se genere la problemática existente de una predisposición de las partes a transigir acorde a lo que señale el juez, ya que como sabemos, aunque sus opiniones no sean vinculantes sin duda influye de forma importante en las partes.
- De forma más indirecta se estima que el recurso de nulidad existente en materia laboral es muy restrictivo y no constituye, en definitiva, instancia. No obstante el ingente aporte al principio de Celeridad que implica la limitación de los Recursos en ésta materia, sería apropiado, a criterio de quien escribe, restituir el recurso de apelación en materia laboral, no es antojadizo si consideramos que no hay tribunal colegiado que resuelva en única instancia como en materia penal.
- A modo genérico finalmente se debe considerar que la rapidez de los juicios y la presión para cumplir con los plazos fuerza en cierto modo las conciliaciones, lo que en definitiva afecta la calidad y la aplicación de una efectiva justicia para las partes, por lo cual se debería poner atención en encontrar un equilibrio entre un procedimiento acotado, que otorgue una solución oportuna tanto a los trabajadores como empleadores y, a su vez, un marco regulatorio objetivo que entregue seguridad jurídica y las herramientas suficientes a éstas partes para conciliar posiciones o bien proseguir con el pertinente juicio con la convicción de sus pretensiones.

En opinión personal estimo que con la observación de estos puntos y el logro de potenciales reformas e implementaciones, en éste sentido, obtendríamos un marco regulatorio conciliatorio optimo, tomando en consideración el contexto actual y la experiencia practica observada desde la implementación de la reforma, particularmente el año 2011. Todo con la finalidad ultima de resguardar tanto los derechos de los trabajadores como de los empleadores, otorgando un equilibrio, que si bien es diferenciado, permitirá obtener una mayor seguridad jurídica y efectividad en las conciliaciones que se alcancen en materia laboral.

BIBLIOGRAFIA

ARROYO Funes, María Leonor. Mediación Laboral: un desafío pendiente. En: Revista técnica del trabajo y previsión social / Asociación Nacional de Funcionarios del Trabajo de Chile. Santiago, Chile. Vol. 8, 2006, p. 5-19.

BELL, Ana y OLAVARRIA, José. Trabajo y familia : ¿conciliación?. Seminario-Taller: Estrategias de Conciliación, Familia y Trabajo con Perspectiva de Género. Santiago, Chile. Sernam, Flacso-Chile, 2002.

CANDIA Guzmán, Claudio y KOCH Cid, Karla, Reforma procesal del Trabajo. Santiago, Chile. Ed. Metropolitana, 2009.

CAMAÑO Rojo, Eduardo . Conciliación de trabajo y vida familiar en la legislación laboral Chilena. En: Revista Laboral Chilena/Centro de Extensión Jurídica. Santiago, Chile, año 18, no. 164. 2008, p 65-77.

GARCIA Salinas, Claudio Andrés y LAMPE Catalán, Carlos Enrique. Criterios jurisprudenciales de los tribunales superiores de justicia en materia laboral. Santiago, Chile. Ed. Libro Lex, 2010.

GIL Echeverry, Jorge Hernán. La conciliación extrajudicial y la amigable composición. Bogotá, Colombia: Temis, 2003.

GONZALEZ Valenzuela, Nelson Andrés. La conciliación en los conflictos del trabajo. Santiago, Chile, 2001.

LAGOS, María Paz. Conciliación familia y trabajo: guía de buenas prácticas, Santiago, Chile. A&V Comunicaciones, 2007.

LANATA Fuenzalida, Gabriela. Manual de proceso laboral. Santiago, Chile. Abeledo Perrot, 2010.

MALDONADO Curti, Carlos. Reforma Procesal Laboral: La nueva realidad de los derechos de los trabajadores. En: Boletín oficial/ Dirección del Trabajo. Santiago, Chile. N° 293, 2008.

ORELLANA Torres, Fernando. Comentarios al Nuevo Proceso Laboral. Santiago, Chile. Librotecnia, 2007.

ORTEGA Moreno, Alicia Paz. Como conciliar los intereses de los trabajadores y el empleador en el marco de una mediación en el proceso de negociación colectiva. Santiago, Chile, 2004.

SILVA Montes, Rodrigo. Manual de Procedimiento Laboral. Santiago, Chile. Ed. Jurídica de Chile, 2009.

PÉREZ DE LOS COBOS Orihuel, Francisco. El conflicto laboral en la actualidad: los nuevos conflictos. En: Ius Et Praxis/ Universidad de Talca, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Talca, Chile. Año 16, N° 1, 2010.

TAPIA Guerrero, Francisco. El nuevo procedimiento en el juicio del trabajo: notas sobre el proyecto de ley aprobado. En: Manual de consultas laborales y previsionales. Santiago, Chile. N° 247, 2005.

VASQUEZ Neculman, María Gloria y TORRES Moreno, Alejandro H. Análisis crítico del proyecto de reforma al procedimiento laboral . Tesis para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago, Chile. Universidad de Chile, Facultad de Derecho, 2003.

Páginas Web

www.dt.gob.cl

www.bcn.cl

www.cpc.cl

www.mintrab.gob.cl