



Universidad de Chile

Facultad de Derecho

Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social

ANÁLISIS DE LA CONCILIACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL

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

ALUMNOS: IGNACIO ANDRÉS ALVAREZ VERA
 FRANCISCA MARÍA MALLEA FIGUEROA
PROFESOR GUÍA: VÍCTOR RICARDO JURI SABAG

Santiago de Chile

2015

ÍNDICE

	Página
INTRODUCCIÓN	9
- CAPÍTULO PRIMERO -	
TUTELA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES	
EN LA LEGISLACIÓN LABORAL CHILENA	
1.1.- ANTECEDENTES.....	13
1.1.1.- Evolución de los Derechos Fundamentales.....	15
1.1.2.- Desarrollo Internacional del Derecho Laboral en relación con los derechos fundamentales.....	18
1.1.3.- Derechos Fundamentales Laborales en el Ordenamiento Jurídico Chileno.....	21
1.1.4.- Situación previa a las Reformas Laborales Chilenas.....	25
1.1.5.- Objetivos de la Reforma Laboral instaurada por la ley N° 20.087.....	31
1.1.5.1.- Principios del nuevo Procedimiento Laboral.....	33
1.1.5.2.- Objetivos del Procedimiento de Tutela.....	38
1.2.- EL PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL.....	40
1.2.1.- Ámbito de aplicación.....	43
1.2.2.- Estructura del procedimiento de Tutela.....	44

1.2.2.1.- Audiencia Preparatoria.....	44
1.2.2.2.- Audiencia de Juicio.....	46
1.2.2.3.- Sentencia Definitiva.....	47
1.2.3.- La Acción de Tutela de Derechos Fundamentales.....	47
1.2.3.1.- Requisitos de la denuncia.....	47
1.2.3.2.- Reglas básicas de la denuncia.....	49
1.2.4.- Medidas Cautelares.....	50
1.2.5.- Derechos Tutelados.....	52
1.2.6.- Legitimación Activa.....	56
1.2.7.- Sujetos Pasivos.....	61
1.2.8.- Conducta Lesiva de Derechos Fundamentales.....	61
1.2.8.1.- La ponderación judicial.....	64
1.2.9.- La Prueba.....	67
1.2.10.- La Sentencia en el Procedimiento de Tutela.....	70
1.2.10.1.- Sentencia en el caso del despido lesivo de Derechos Fundamentales.....	74
1.2.10.2.- Sentencia en el caso de Despido Discriminatorio.....	75
1.2.11.- Críticas al Procedimiento de Tutela.....	76
1.2.12.- Otros mecanismos para proteger los derechos fundamentales en la relación laboral.....	78

- CAPÍTULO SEGUNDO -

DE LA CONCILIACIÓN

2.1.- DE LOS CONFLICTOS Y SUS MECANISMOS DE RESOLUCIÓN.....	80
2.1.1.- De los conflictos.....	80
2.1.1.1.- Conflictos en el ámbito laboral.....	81
2.1.1.1.1.- Clasificación de los conflictos laborales.....	82
2.1.2.- Medios de Solución de conflictos.....	82
2.1.2.1.- La Autotutela.....	83
2.1.2.1.1.- Clasificación de la Autotutela.....	83
2.1.2.1.2.- La Autotutela en materia laboral.....	84
2.1.2.2.- La Heterocomposición.....	85
2.1.2.2.1.- La heterocomposición en materia laboral.....	86
2.1.2.3.- La Autocomposición.....	86
2.1.2.3.1.- Clasificación de la Autocomposición.....	87
2.1.2.3.2.- Autocomposición en materia laboral y sus límites.....	88
2.1.2.4.- Medios Autocompositivos y su relación con el Derecho del Trabajo.....	90
2.1.2.4.1.- El Avenimiento.....	90
2.1.2.4.1.1.- El Avenimiento Laboral.....	91
2.1.2.4.2.- La Transacción.....	91
2.1.2.4.2.1.- La Transacción en materia laboral.....	92

2.1.2.4.3.- La Mediación.....	93
2.1.2.4.3.1.- La Mediación en el ámbito laboral.....	94
2.2.- DE LA CONCILIACIÓN EN GENERAL.....	95
2.2.1.- Concepto.....	95
2.2.2.- Naturaleza jurídica.....	97
2.2.3.- Características.....	98
2.2.4.- Clasificación.....	100
2.3.- DE LA CONCILIACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO DE TUTELA	
LABORAL.....	102
2.3.1.- Conciliación laboral ante la Inspección del Trabajo.....	102
2.3.1.1.- Regulación.....	103
2.3.1.2.- Procedencia de la Conciliación Administrativa.....	104
2.3.1.2.1.- Límites.....	105
2.3.1.3.- Criterios orientadores de la Conciliación.....	106
2.3.1.4.- Efectos de la Gestión Conciliatoria Administrativa.....	109
2.3.1.4.1.- Efectos según resultado de la conciliación	
administrativa según resultados obtenidos.....	111
2.3.2.- La conciliación en el Procedimiento de tutela laboral.....	112
2.3.2.1.- Regulación.....	112
2.3.2.2.- Características.....	114
2.3.2.3.- Particularidades.....	115
2.3.2.4.- Estructura.....	116

2.3.2.5.- Efectos de la gestión conciliatoria.....	118
2.3.2.6.- Impugnación del acto de conciliación judicial.....	120

- CAPÍTULO TERCERO -

**ANÁLISIS ESTADÍSTICO DEL PROCEDIMIENTO DE TUTELA DE
DERECHOS FUNDAMENTALES EN CAUSAS INGRESADAS
DURANTE EL AÑO 2013 EN JUZGADOS DE LETRAS DEL TRABAJO
DE SANTIAGO**

3.1.- CUADROS DE DATOS.....	122
3.1.1.- Cuadros de datos del 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.....	123
3.1.2.- Cuadros de datos del 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.....	139
3.2.- GRÁFICOS EN BASE A DATOS OBTENIDOS.....	155
3.2.1.- Gráficos del 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.....	156
3.2.2.- Gráficos del 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.....	159
3.2.3.- Gráficos considerando ambos Juzgados de Letras del Trabajo de Santiago.....	162

- CAPÍTULO CUARTO -

ANÁLISIS DE CAUSAS TERMINADAS POR CONCILIACIÓN

4.1.- Causas terminadas por conciliación donde hubo denuncia por vulneración del derecho a la vida y su integridad física y psíquica.....	165
4.2.- Causas terminadas por conciliación donde hubo denuncia por vulneración del derecho al respeto y la protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia.....	182
4.3.- Causas terminadas por conciliación donde hubo denuncia por vulneración del derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada.....	196
4.4.- Causas terminadas por conciliación donde hubo denuncia por vulneración del derecho a emitir opinión y de informar sin censura previa.....	213
4.5.- Causas terminadas por conciliación donde hubo denuncia por vulneración del derecho a la libertad del trabajo y su protección.....	225
4.6.- Causas terminadas por conciliación donde hubo denuncia por vulneración del derecho a la no discriminación.....	237
4.7.- Causas terminadas por conciliación donde hubo	

denuncia por vulneración del derecho de indemnidad..... 252

- CAPÍTULO QUINTO -

OBSERVACIONES FINALES

5.1.- De los datos y estadísticas obtenidas..... 268

5.2.- De los motivos que llevan a las partes a conciliar..... 272

5.3.- De lo conciliado..... 279

CONCLUSIÓN..... 282

BIBLIOGRAFÍA..... 287

INTRODUCCIÓN

Con la incorporación del inciso primero del artículo 5 del Código del Trabajo, a través de la ley número 19.759 del año 2001, se reconoció como límite a las facultades del empleador, el respeto a las garantías constitucionales del trabajador. Al no establecerse un procedimiento especial, la única vía para tutelar ciertos derechos fundamentales fue recurrir a la acción de protección consagrada en el artículo 20 de la Constitución Política de la República. Ocurre que dicha acción no se ajustaba a la realidad del mundo laboral y fue el único medio de tutela, hasta la ley 20.087 del año 2006, la cual, como se puede observar en su historia, dentro de otras materias, fue creada precisamente para instaurar un procedimiento ad-hoc a la realidad al interior de las empresas, dando origen al procedimiento de tutela laboral.

De forma paralela y como corolario de la política que se ha denominado como la justicia de los acuerdos, se ha fomentado por parte del legislador una institución que desde antaño ha sido una alternativa de solución de conflictos de relevancia jurídica, ella es la conciliación. En tal sentido, quien fuera Ministro de Justicia al momento de la tramitación de la Ley N° 20.087, señor don Luis Bates, respecto de la relevancia de la conciliación en el proyecto de ley, señaló: “se inserta en una política que ha impulsado con fuerza, denominada la “justicia de los acuerdos”, cuyo objetivo es que los problemas se resuelvan por la vía de

la conciliación, evitando, por sus múltiples implicancias, que todo conflicto llegue a los tribunales, siguiendo la línea adoptada, por ejemplo, en la reforma procesal penal, en la nueva ley de matrimonio civil, en la legislación sobre tribunales de familia, en la llamada ley AUGE, etcétera.”¹

Si bien el refuerzo de la conciliación no fue estimado como un objetivo específico de la reforma laboral, tiene un estrecho lazo con los objetivos y principios de la reforma y la instauración del procedimiento de tutela, toda vez que fue considerado como una verificación de los mismos y un medio para su concreción.

Frente a la búsqueda de una protección efectiva de los derechos fundamentales al interior de la relación laboral y ante la búsqueda que los conflictos se resuelvan preferentemente por vía de acuerdo de las partes, teniendo en consideración además, el notorio aumento de las causas terminadas por conciliación, es que en esta memoria se ahondará en el efecto práctico del procedimiento de tutela laboral de derechos fundamentales en consideración al rol que ocupa en él, el ya mencionado método autocompositivo. Así, se buscará establecer si con el término de causas por conciliación, efectivamente se está cumpliendo con los pilares inspiradores del

¹ Ver Primer Informe de la Comisión de Trabajo. Proyecto de Ley 20.087. [En línea] www.bcn.cl [Consulta: 30.04.15] p. 396.

procedimiento de tutela laboral o si por lo contrario, se está viendo mermada la tutela de las garantías constitucionales al interior del trabajo.

A fin de lograr nuestro cometido, primeramente se procurará realizar un marco teórico de la protección de los derechos fundamentales en la legislación laboral chilena con énfasis en el estudio del actual procedimiento de tutela laboral determinando los objetivos buscados con su creación y los principios que lo rigen.

En seguida, se examinarán los diversos mecanismos de resolución de conflictos, adentrándonos en la conciliación laboral en el procedimiento de tutela laboral estableciendo su regulación, características, criterios y efectos, tanto para la autocomposición prejudicial frente a la Inspección del Trabajo, como para la estrictamente judicial.

Posteriormente, se realizará un análisis estadístico del procedimiento de tutela de derechos fundamentales con todas las causas ingresadas durante el año 2013 en ambos Juzgados de Letras del Trabajo de Santiago. Aquí se establecerá el número de causas terminadas por conciliación o por otro método autocompositivo, como el avenimiento y la transacción. También determinaremos el número de causas terminadas por sentencia definitiva, cuántas son favorables y cuántas desfavorable. Junto a ello y para el caso de

sentencias favorables, se estudiará el porcentaje de ellas en que efectivamente se declara la vulneración de algún derechos fundamental, señalado además el número de sentencias definitivas objeto de recurso y si fueron o no modificadas por el Tribunal ad quem.

A continuación se desarrollará una selección de las causas analizadas anteriormente donde se haya terminado por conciliación, procurando obtener dos causas por Tribunal respecto de cada uno de los derechos fundamentales protegidos al interior de la relación laboral.

Por último, expondremos las observaciones finales que el examen realizado nos merezca uniendo tanto la etapa teórica como la práctica a fin de llegar a una conclusión en el presente trabajo, iniciándose con observaciones referentes a los datos y estadísticas obtenidas, para proseguir con conclusiones que tiendan al fondo de la memoria para la comprobación de la hipótesis de la misma, usando y basándonos en la primera fase.

-CAPÍTULO PRIMERO-

TUTELA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN LA LEGISLACIÓN LABORAL CHILENA

1.1. Antecedentes.

Para poder referirnos cabalmente a la protección que se otorga actualmente a los derechos fundamentales dentro del ámbito de la relación laboral, debemos en primer lugar referirnos a lo que se ha entendido por derechos fundamentales. En este sentido el profesor Ferrajoli, ha señalado que “los derechos fundamentales son todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a todos los seres humanos dotados del status de personas, de ciudadanos o personas con capacidad de obrar; entendiendo por derecho subjetivo cualquier expectativa positiva (de prestaciones) o negativa (de no sufrir lesiones) adscrita a un sujeto por una norma jurídica...”².

El constitucionalista José Luis Cea, define a los derechos fundamentales como “aquellos derechos, libertades e igualdades o inviolabilidades que, desde la concepción, fluyen de la dignidad humana y que son intrínsecos de la

² FERRAJOLI, Luigi. Derechos y garantías. Ed. Trotta S.A. Madrid, 1997, p 37.

naturaleza singularísima del titular de esa dignidad”³. Tales derechos o facultades, señala Cea, son y deben ser siempre, reconocidos por el ordenamiento jurídico, permitiendo al titular exigir su cumplimiento con los deberes correlativos.

En esta misma línea encontramos el concepto de derechos fundamentales dado por Claudio Nash, quien señala que “el concepto se vincula con la idea de pretensiones morales que se consagran en el texto constitucional como derechos subjetivos y quedan, por tanto, fuera del ámbito de disposición de la mayoría; además comprende el derecho del individuo para exigir del estado su respeto y garantía a través de mecanismos institucionales y, en caso de incumplimiento, contempla ciertas formas de exigibilidad a través de procedimientos jurisdiccionales”⁴.

Del mismo modo, la Dirección del Trabajo de nuestro país, precisa que los derechos fundamentales son aquellos derechos inherentes a la persona, reconocidos legalmente y protegidos procesalmente, es decir son los derechos humanos positivados⁵.

³ CEA EGAÑA, José Luis. Derecho Constitucional Chileno, Ed. Universidad Católica de Chile. Santiago, 2004, p134.

⁴ NASH ROJAS, Claudio. “Los Derechos Fundamentales: debates actuales y futuros” en Revista de Derecho Público, Universidad de Chile, vol. 67. 2005, p 85.

⁵ [En línea] <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-65192.html> [consulta: 18.03.15].

Por la naturaleza de los derechos fundamentales es que éstos gozan de una especial relevancia con respecto a otros derechos y por lo mismo son poseedores de características exclusivas, entre las que destacan, que son derechos imprescriptibles, es decir, no pueden ser objeto de adquisición ni pérdida por el mero transcurso del tiempo, son derechos irrenunciables por lo que no pueden ser objeto de renuncia alguna, son derechos inalienables lo que implica que su titular no los puede transferir a otros, y además estos derechos tienen el carácter de universales, por lo que todas las personas son titulares de derechos fundamentales.

1.1.1 Evolución de los derechos fundamentales.

Durante los siglos pasados los derechos inherentes a los seres humanos han experimentado una serie de modificaciones, debido a que el concepto que se tiene de ellos, su contenido y su origen no ha sido siempre el mismo. Incluso encontramos épocas en donde existía total ignorancia acerca de la existencia de estos derechos.

Durante el siglo XIX, es el Estado el que da cabida y que reconoce mediante la positivización los derechos fundamentales, lo que conlleva a una auto-restricción de las actuaciones estatales ya que éstas siempre deberán

tener como límite el respeto por los mentados derechos. En este contexto, las relaciones de poder y subordinación, y por lo tanto de protección sólo existirán en el vínculo que exista entre el individuo y el Estado.

Por lo que durante este siglo los derechos fundamentales se proyectaban con una eficacia vertical, como un derecho de defensa u omisión del individuo oponibles solamente ante el poder público. Serán derechos de defensa, cuando supone para su titular –sujeto privado- un remedio para hacer frente a la arbitrariedad del poder público que detenta el estado y no otros particulares, y serán de omisión cuando implica para el estado un deber de no injerencia⁶. Según esta tendencia y centrándonos específicamente en los derechos fundamentales laborales, nos encontramos con un gran vacío ya que la eficacia vertical de los derechos establecidos en la Carta Fundamental, fue incapaz de responder antes las desigualdades y arbitrariedades que se dan en la relación empleador-trabajador. Ya que los empleadores no sólo están conformados por órganos públicos, sino que también encontramos importantes entes privados, que ejercen un poder directo sobre sus trabajadores.

En este contexto, ya no sólo es el Estado quien puede ejercer un poder capaz de amenazar los derechos fundamentales de las personas, sino que

⁶ CORDERO MENESES, Mario y CORVALÁN SOTO, Jorge. La jurisprudencia en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales en la nueva justicia laboral. Memoria para optar al título de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Facultad de Derecho, Universidad de Chile. 2010. p 5.

también los privados quienes poseen una importante cuota de poder pueden afectar el pleno ejercicio de libertades por parte de los ciudadanos.

Por lo señalado, es que posteriormente durante el transcurso del siglo XX esta eficacia vertical fue complementada con una eficacia horizontal que implica, en principio, la aplicabilidad de los derechos fundamentales entre particulares⁷.

Esta eficacia horizontal de la Constitución, comprende la posibilidad de que los particulares esgriman, en contra de otros particulares y dentro del ámbito de las relaciones privadas, los derechos subjetivos públicos. Por lo que la eficacia de la Carta Fundamental, ya no se restringe sólo a las relaciones que se dan entre los individuos y el Estado, sino que también afecta a las relaciones entre particulares. Es por ello que, la observancia de los derechos fundamentales es oponible tanto a los poderes y órganos de un Estado, como a todas las personas y grupos que conforman la sociedad.

Por medio de esta visión de la aplicación de la Constitución, es que se ha permitido un reconocimiento a los derechos fundamentales dentro de la empresa, lugar en donde no sólo encontramos potestades entregadas a los

⁷ GAMONAL CONTRERAS, Sergio. El Procedimiento de Tutela de Derechos Laborales. 1ª edición. Editorial Legal Publishing. Santiago, 2007, p 3.

empresarios, sino que también convergen los derechos de los trabajadores emanados de su condición de persona.

1.1.2 Desarrollo Internacional del Derecho Laboral en relación con los Derechos Fundamentales

En el comienzo de la convivencia de la rama del Derecho del Trabajo y el Derecho Constitucional, no hay ninguna relación entre estas materias. Hay una desvinculación total entre estas ramas del Derecho dado que no hay nexo entre el contrato de trabajo y las relaciones que genera, y la protección de los derechos fundamentales.

Según el profesor Luis Ugarte, esta desvinculación histórica entre los derechos fundamentales y el mundo del trabajo, obedecería a varias razones, entre las que destacan:

1. La clásica distinción entre Derecho Público y Derecho Privado, y la inserción del Derecho Laboral en esta última área. En este contexto las relaciones laborales son consideradas como un vínculo entre privados, sujetas a los principios de todo negocio privado. Es por ello que se mantendrán alejadas de las regulaciones del Derecho Constitucional, incluida uno de sus pilares como lo son las garantías constitucionales.

2. La radical distancia entre la ideología sobre la que se construye la regulación jurídica del contrato de trabajo, con los derechos fundamentales. Según esta visión, las garantías constitucionales son antes que todo, las prerrogativas que el Estado acuerda para proteger a los particulares de las injerencias que pueda realizar un ente público. Por tanto esta posición, es sumamente favorable para el empleador.

Esta visión radical terminará a comienzos de la primeras décadas del siglo pasado, gracias al proceso de evolución de los derechos humanos en dónde surgieron doctrinas que se interesaron por los derechos fundamentales de los trabajadores, dada la situación en que éstos se encuentran con respecto a su empleador, ya que existe una relación de subordinación y dirección, que puede conllevar a que los empleados vean mermadas sus facultades y libertades, por la obligación que pesa sobre ellos de cumplir órdenes.

En efecto, las constituciones decimonónicas que ignoraban la importancia del fenómeno laboral, darán paso a normas que no sólo establecerán principios generales sino también derechos específicos, como por ejemplo el derecho a huelga. Así constituye un hito en esta materia la Constitución Mexicana del año 1917, ya que es una de las primeras Cartas Fundamentales que intenta conciliar los derecho civiles y políticos con la nueva concepción de los derechos sociales, reconociéndose el derecho a huelga y el

derecho a la previsión social. Otro avance en esta materia lo constituye, la Constitución de la República de Weimar que consagra la protección al trabajo, estableciendo en su artículo 153 que *“la vida económica debe ser organizada conforme a los principios de justicia y de modo que asegure a todos una existencia digna del hombre; y en el caso de que no pueda ser dada al hombre una ocupación conveniente, se le asegure los medios necesarios para su subsistencia”*⁸. Con posterioridad debido al proceso de internacionalización de la protección de los derechos fundamentales laborales, es que comienza la incorporación de los mentados derechos en diversos tratados internacionales y es así como en el año 1948, mediante la “Declaración Universal de los Derechos Humanos”, se señala en su artículo 23 que *“toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”*. Por último mencionamos que con gran esmero en el año 1998, en la conferencia realizada en Ginebra, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), dio origen a la “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”.

Una de las causas más destacadas en este proceso de internacionalización de los derechos fundamentales, esta constituida por la mayor importancia del ser humano, a diferencia de lo que ocurría en el Derecho

⁸ PÉREZ GALLEGOS, Roberto. Constitución, derecho y poder judicial en la República de Weimar. [En línea] <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=174810> [consulta: 21.03.15].

internacional clásico. En efecto, en el plano internacional se ha vivido un proceso de humanización que erosiona la soberanía de los Estados⁹.

1.1.3. Derechos Fundamentales laborales en el Ordenamiento Jurídico Chileno

El vínculo empleador-trabajador, da cuenta de la peculiar posición en la que se encuentran los sujetos intervinientes en la relación laboral, subordinación por parte del trabajador y supremacía por parte del empresario¹⁰. No obstante lo anterior, el poder de mando que poseen los empleadores sólo se enmarca en la realización correcta de las obligaciones emanadas del contrato de trabajo y las normas legales que sean pertinentes, y de manera más específica podemos señalar que aún dentro de esas condiciones, el poder de mando no es ilimitado ya que siempre deben respetar la no vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores. Por ello es que se han instaurado una serie de instrumentos que pretenden dar una protección efectiva a los derechos de los trabajadores. Para comprender cabalmente la finalidad de estos instrumentos y cuál es el objeto de dicha protección, es que se hace

⁹ PECES-BARBA MARTÍNEZ, Gregorio. Lecciones de Derechos Fundamentales. Ed. Dykinson. Madrid. 2004. p 118.

¹⁰ GUTIÉRREZ PÉREZ, Miguel. Ciudadanía en la Empresa y Derechos Fundamentales Inespecíficos. 1ª edición. Ed. Laborum. España. 2011, p 20.

necesario conocer el concepto que tiene la doctrina de los derechos de los trabajadores.

Con respecto a este tema, el profesor Ugarte Cataldo ha señalado que el Derecho Laboral cumple varias funciones y se preocupa simultáneamente de la protección de los derechos de los trabajadores en diversos planos. Así se distinguen diversas clases de derechos:

1. Los Derechos Laborales propiamente tales: En esta categoría encontramos normas que se atribuyen al trabajador como contratante débil, es por eso que se refieren a materias tales como indemnizaciones por término de contrato, salarios mínimos, jornadas de trabajo, entre otros.
2. Los Derechos Fundamentales: En esta clase de derechos, encontramos no sólo aquéllos reconocidos como fundamentales por la Constitución al trabajador como tal, sino también los que son reconocidos al trabajador en su calidad de ciudadano. Por ello es que podemos distinguir:

a) Derechos Fundamentales Específicos: Son aquellos que únicamente se ejercen en el ámbito de las relaciones laborales, sus titulares son “los trabajadores asalariados o los empresarios (o sus representantes) en tanto

sujetos de una relación laboral”¹¹. Entre estos derechos podemos encontrar algunos que dicen relación con la protección al trabajo, protección a la salud, derecho al salario, entre otros. También han sido definidos como aquellos reconocidos a los sujetos del derecho del trabajo, considerado éste tanto en el plano individual y colectivo, como el derecho a negociación colectiva, libertad sindical, derecho a huelga, etc.¹² Esta clase de derechos, según el profesor Ugarte Cataldo, atribuidos al trabajador como miembro de una organización de representación de intereses, han permitido al Derecho del Trabajo intentar democratizar la dirección económica y política de las empresas y de algún modo de la propia sociedad¹³. En nuestro país, la Constitución Política de la República, establece diferentes garantías específicas en materia laboral como la libertad de trabajo y su protección (artículo 19 N° 16), la no discriminación (artículo 19 N° 17), el derecho de sindicación y negociación (artículo 19 N° 19), entre otros.

b) Derechos Fundamentales Inespecíficos: Conceptualizados como aquellos derechos fundamentales reconocidos a toda persona, a todo ciudadano, que son ejercidos por los trabajadores en el seno de una relación laboral, de ahí que se hable de derechos fundamentales de la persona del trabajador, los cuáles

¹¹ PALOMENQUE LÓPEZ, Manuel. Los derechos laborales en la Constitución Española, en “Cuadernos y Debates” N°28, Centro de Estudios Constitucionales. Madrid. 1991, pág. 31.

¹² RODRIGUEZ MANCINI, Jorge. Derechos Fundamentales y relaciones laborales. Ed. Astrea, Buenos Aires, 2004. Pág. 40.

¹³ UGARTE CATALDO, José Luis. Tutela de Derechos Fundamentales del trabajador. Primera edición. Ed. Legal Publishing. Santiago de Chile. 2009. p 3.

son caracterizados por su universalidad, indisponibilidad y reconocimiento expreso en la norma constitucional¹⁴. La doctrina nacional los ha definido como aquellos derechos atribuidos al trabajador en su calidad de ciudadano, que han concedido al Derecho del Trabajo la posibilidad de garantizar al interior de las empresas un trato digno y acorde con un miembro de una sociedad democrática. Estos derechos atribuidos con carácter general a todos los ciudadanos, son ejercidos dentro de la relación laboral por ciudadanos que al mismo tiempo son trabajadores y por ello se convierten en verdaderos derechos laborales en razón de los sujetos que intervienen y de la naturaleza de la relación jurídica en que se hacen valer. Por lo tanto, estos derechos son distintos de los derechos fundamentales específicamente laborales que detentan las personas por su calidad de trabajadores, en el interior de la relación laboral.

En nuestro ordenamiento jurídico, encontramos el artículo 19 de la Constitución Política que establece un importante catálogo de derecho fundamentales, algunos de los cuáles no son específicamente laborales pero que son vinculados a la calidad de persona del trabajador como el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona, el respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia, la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, entre otras garantías.

¹⁴ GUTIÉRREZ PÉREZ, Miguel. Ciudadanía en la Empresa y Derechos Fundamentales Inespecíficos. op. cit. p 17.

Estos derechos civiles y políticos, reconocidos a toda persona se encontraban disminuidos en la relaciones de trabajo, ya sea porque faltaba una mejora urgente en las condiciones laborales o por el efecto de exacerbación del poder de mando del empleador. Escenario que ha cambiado en los últimos años ya que tanto la doctrina, como la jurisprudencia y nuestra legislación se han preocupado de esta clase de derechos y de su correspondiente protección, labor que era imprescindible realizar toda vez que la relación laboral constituye un vínculo de poder asimétrico, donde existe un ambiente propicio para los abusos de poder, lo que conlleva una probable lesión de alguno de los derechos fundamentales de las personas subordinadas.

1.1.4. Situación previa a las reformas laborales chilenas.

Previo a las reformas laborales implementadas por la ley 19.759 del año 2001 y por la ley 20.087 del año 2006, los trabajadores chilenos se encontraban en un complejo escenario, ya que no existía legislación laboral que acogiera explícitamente las teorías de los derechos fundamentales de los trabajadores ni tampoco existía una consagración positiva de un procedimiento efectivo para asegurar su protección. Cabe precisar, que a nivel constitucional había reconocimiento de los derechos fundamentales laborales específicos como la libertad sindical, la cual comprende el derecho de sindicación, negociación y

autonomía colectiva y también encontramos la garantía de la libertad de trabajo y su protección.

Este escenario comienza a sufrir cambios importantes, ya que en el año 2001 con la dictación de la ley 19.759 hubo un gran avance en estas materias. Se modificó el artículo 2º del Código del Trabajo perfeccionando así, las normas que establecen la prohibición de discriminación en el ámbito laboral, se dispuso que las medidas de control de los trabajadores deben realizarse por medios idóneos de carácter general y además mediante la reforma del artículo 5º se estableció el reconocimiento de los derechos fundamentales inespecíficos al interior de las relaciones laborales.

Por ello es que mediante la dictación de la mentada ley, se incorpora una nueva norma consistente en el inciso primero del artículo 5º de nuestro actual Código del Trabajo, el cuál señala que *“El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos”*. La doctrina ha señalado que cuando éste precepto se refiere a las “facultades del empleador”, lo hace de manera amplia abarcando todas las potestades del empleador, entre las que encontramos el poder de mando, poder de reglamentación y la potestad reglamentaria. Todas éstas facultades quedan sujetas al límite establecido por

la propia norma, el cuál consiste en el respeto por las garantías constitucionales de los trabajadores. Con respecto a la amplitud de los límites, el profesor Gamonal ha señalado que el precepto abarcaría tantos los derechos fundamentales propiamente laborales como los inespecíficos. La norma no efectúa una enumeración taxativa por lo que, al hablar de garantías constitucionales, el intérprete deberá recurrir al artículo 19 de la Carta Fundamental¹⁵. Cabe agregar que nuestro país ha ratificado tratados internacionales que contienen normas que contemplan derechos laborales, como lo son el Pacto de San José de Costa Rica, y los Convenios 87, 98, 131 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo, normas que también actuarán como límite a las facultades del empleador ya que de acuerdo con lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 5º de nuestra Constitución Política que señala *“El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”*.

El artículo 5º del Código del Trabajo, es el que consagra expresamente la eficacia horizontal de los derechos fundamentales, en materia laboral. Sin

¹⁵ GAMONAL CONTRERAS, Sergio. El Procedimiento de Tutela de Derechos Laborales. 1ª edición. Editorial Legal Publishing. Santiago, 2007, p 15.

embargo, esta norma incorporada por la reforma del año 2001 fue objeto de críticas, toda vez que se consideró por parte de la doctrina nacional que el principio de eficacia horizontal ya se encontraba incluido en el artículo 6º inciso 2º de nuestra Constitución, por lo que el valor del nuevo artículo 5º del Código del Trabajo era solamente simbólico-declarativo. Otra crítica que realizaron varios autores nacionales, es la falta de la implementación de un procedimiento que proporcionara en la práctica, una eficaz la protección a los derechos fundamentales de los trabajadores. Se consideraba que el establecimiento de un proceso específico para la mejor tutela de los derechos fundamentales, constituye una garantía del máximo nivel para su efectividad¹⁶. Se estimó que todas estas importantes normas de reconocimiento de derechos fundamentales laborales, no tenían ninguna relevancia jurídica debido a la carencia de un procedimiento de tutela laboral.

En efecto, los trabajadores buscaban la tutela de sus derechos mediante el Recurso de Protección, consagrado en el artículo 20 de la Constitución Política de la República. Acción constitucional que se había mostrado inútil para dicho objetivo considerando que tiene un carácter neutro, que no toma en consideración la desigualdad de posiciones que hay entre empleador y empleado por lo que se encuentra lejos del rol protector propio del Derecho del Trabajo.

¹⁶ PEDRAJAS MORENO, Abdón. Despido y Derechos Fundamentales. Ed. Trotta. Madrid. 1992. p 100.

Además debemos considerar que existía una concepción predominantemente patrimonial de la tutela laboral. Sólo se consideraban dignos de amparo jurisdiccional, aquellos conflictos que involucraban relaciones patrimoniales entre trabajador y empleador, como derecho de indemnización, horas de trabajo, entre otros. Por lo que se dejaba fuera de dicha protección laboral, aquellos conflictos vinculados a la dimensión moral de los individuos y que no decían relación directa con derechos y obligaciones de carácter pecuniario.

Por lo que pese a la relevancia de la reforma introducida por la ley 19.579, el reconocimiento normativo de los derechos fundamentales del trabajador no significaba la vigencia efectiva de los mismos. Cuestión que no pasó desapercibida por la doctrina, que daba cuenta de una considerable distancia entre las normas y la realidad.

Es en este escenario, y ante la indefensión que afectaba a los trabajadores es que se requirió de una nueva reforma que considerara realmente los derechos fundamentales de los trabajadores y que estableciera un procedimiento especial de tutela de derechos cuando las garantías laborales se vean vulneradas.

Es por lo anterior que en el año 2006 a través de la ley 20.087 se realiza una importante modificación a la legislación orgánica y procesal del trabajo, cuyo objetivo fue sustituir el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo.

En este sentido, el Mensaje que da inicio al proyecto de la mentada ley señala que los esfuerzos en materia sustantiva requerían complementarse con una reforma al sistema procesal que garantice a todos los trabajadores un 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 eficaces¹⁷.

Gracias a la ley 20.087 se introdujo un cambio radical en el sistema procesal laboral de nuestro país, pasando a ser un sistema oral, público y concentrado basado principalmente en los principios de inmediación, celeridad, bilateralidad de la audiencia, buena fe, impulso procesal de oficio y gratuidad.

En esta reforma también se creó el nuevo procedimiento de tutela de derechos fundamentales, que se encuentra contemplado a partir del artículo 485 de nuestro actual Código del Trabajo y que tiene su antecedente más

¹⁷ Ver Mensaje Ejecutivo. Proyecto de ley 20.087 [En línea] www.bcn.cl [consulta: 30.04.15] p 7.

directo en el proceso de tutela de derechos fundamentales español, contenido en los artículos 175 a 182 de la Ley de Procedimiento Laboral Española, dictada como Real Decreto Legislativo 2 - 1.995 de 7 de abril que aprobó su texto refundido.

1.1.5.- Objetivos de la Reforma Laboral instaurada por la ley 20.087.

A comienzos de este siglo, es que el Poder Ejecutivo toma conciencia de las falencias que presentaba la judicatura del trabajo y para subsanarlas es que a mediados del año 2000 se conforma el “Foro para la reforma de la justicia laboral y previsional”, conformado por representantes del Ministerio del Trabajo, de sus servicios dependientes, de la Dirección del Trabajo, del Ministerio de Justicia, Ministros de Corte, jueces y académicos de distintas universidades, quienes luego de un difícil trabajo logran sentar las bases para la reforma laboral requerida, lo que luego se transformó en el proyecto que posteriormente dio vida a la ley 20.087 que sustituyó el libro V del Código del Trabajo.

En base a lo expuesto, es que el 22 de septiembre del año 2003 el gobierno decide enviar un proyecto de ley donde se pretende introducir un gran cambio en el procedimiento ante los Juzgados de Letras del Trabajo y en el que se señalan como objetivos de dicha reforma, los siguientes:

- a) Brindar un mejor acceso a la justicia: Esto se logra a través de la materialización del derecho a la tutela efectiva, la que supone no sólo el acceso a los tribunales, sino que la justicia que se pronuncie sea eficaz y oportuna.
- b) Posibilitar la efectividad del derecho sustantivo: Con esto se busca materializar un sistema de garantías procesales, para dar efectividad al derecho sustantivo, ya que el mero reconocimiento de derechos no es suficiente.
- c) Agilizar los juicios del trabajo: Ya que anteriormente los juicios del trabajo se caracterizaban por su excesiva demora.
- d) Asegurar el efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales: Se busca optimizar los procedimientos de cobro de las obligaciones laborales, dando al juez la facultad de llevar el impulso procesal de oficio para llevar adelante el procedimiento ejecutivo y creándose además los juzgados de cobranza laboral y previsional.
- e) Modernizar el sistema procesal laboral: Esto dentro del proceso de modernización de nuestra justicia, para así permitir lograr los objetivos planteados.
- f) Configurar el proceso laboral como un instrumento de pacificación social: Idea que se encuentra plasmada en el mensaje de la ley que dice lo siguiente: “el proceso laboral debe asegurar un mecanismo de solución eficiente y oportuno en el ámbito laboral dando certeza y tranquilidad

para el normal desenvolvimiento de las relaciones laborales y de la actividad productiva”.

- g) Potenciar el carácter diferenciado del procedimiento laboral: Este objetivo supone la materialización del carácter protector y compensador del derecho del trabajo.
- h) Diseñar un modelo concreto de tutela de los derechos fundamentales en el seno de las relaciones laborales: El trabajador es titular de derechos no solo como trabajador, sino que como persona, situando los derechos fundamentales como ejes centrales de la relación laboral, lo que supone no solo un reconocimiento material, sino que también de mecanismos de tutela eficaces e idóneos.

1.1.5.1 Principios del nuevo Procedimiento Laboral

Los principios formativos han sido entendidos por la doctrina como “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”¹⁸.

¹⁸ CANDIA GUZMÁN, Claudio. Reforma Procesal del Trabajo. Parte 1. Ed. Metropolitana. Santiago de Chile. 2006. p 4o.

La reforma laboral, no sólo tiene como novedad la implementación de un procedimiento de tutela de derechos, sino que también realiza un cambio trascendental con respecto a los principios formativos del proceso laboral, generando por consiguiente una diferente estructura en su tramitación.

En efecto, los principios que rigen el nuevo procedimiento laboral son:

- Oralidad: Principio que responde a las tendencias predominantes en las experiencias comparadas, la que supone que todas las actuaciones judiciales y, en particular, las resoluciones, sean entendibles para los ciudadanos, lo que redundará a su vez en un mayor grado de legitimidad del sistema de administración de justicia¹⁹. Debemos precisar que este principio, no implica una exclusión total del principio de escrituración, ya que un procedimiento totalmente oral es imposible. Por lo anterior es que encontramos las actas en donde se plasma lo sucedido en el juicio, lo que tiene como fin ordenar el procedimiento y facilitar la tarea al juez. Por lo que debe haber una combinación de ambos, para dar lugar a una decisión justa.

La oralidad se ve manifestada, especialmente en el juicio en la ratificación de la demanda, en la contestación, el ofrecimiento de la prueba y la realización de la misma ante el juez.

¹⁹ Ver Mensaje Ejecutivo. Proyecto de ley 20.087 [En línea] www.bcn.cl [consulta: 05.05.15] p 13.

Una consecuencia de este principio, es la publicidad, ya que los actos procesales orales pueden ser presenciados por terceros que no tiene interés alguno en el asunto.

Otras consecuencias de la oralidad es la simplificación del proceso, la accesibilidad por parte de los litigantes y la facilitación del juez al conocimiento de las alegaciones y pruebas. En resumen el principio de la oralidad nos conduce a los otros principios en que basa el nuevo procedimiento laboral.

- Inmediación: Este principio conduce al contacto directo de juez en relación con las partes, el objeto del litigio y con las pruebas rendidas lo que resulta el medio más idóneo, ya que favorece la formación de la convicción del juez. Por ello es que las audiencias se desarrollarán en su totalidad ante el juez de la causa, el que las presidirá y no podrá delegar su ministerio²⁰.

Este principio conlleva necesariamente un protagonismo por parte del juez, quien debe ayudar y cooperar con las partes para evitar posibles situaciones de indefensión y además debe propender a la búsqueda de la verdad material y no sólo de la formal. Por lo anterior, es que existirá inmediatez cuando el órgano que va a decidir toma contacto

²⁰ Artículo 427 del Código del Trabajo, donde se encuentra consagrado el Principio de Inmediatez.

directo y personal con el material de la causa y los sujetos que intervienen en ella²¹.

- Concentración: Principio que implica desde una perspectiva temporal que los actos procesales no pueden separarse en el tiempo por plazos interrumpidos, o que de existir plazo éstos sean lo más breves posibles. Con relación al contenido del proceso, la concentración implica que todas las cuestiones previas, incidentales y prejudiciales, no impiden la entrada al fondo del asunto, no provocan un procedimiento independiente y son resueltas en el momento de la sentencia definitiva.
- Impulso Procesal de Oficio: El nuevo procedimiento se aleja del principio de pasividad, otorgándole al Juez Laboral facultades para actuar de oficio en la substanciación del proceso.

Es así, que el artículo 429 de nuestro Código del Trabajo estipula que, entre otras materias, el Juez podrá decretar las pruebas que estime necesarias, aún cuando no las hayan ofrecido las partes y que podrá rechazar aquellas que considere inconducentes. También podrá tomar las medidas necesarias para evitar la paralización del proceso o su prolongación innecesaria.

- Celeridad: Constituye una derivación del principio de la oralidad, por el cuál se pretenden eliminar trabas en las tramitaciones procesales, y de ésta manera obtener un procedimiento simplificado y más rápido.

²¹ LUENGO MILLAN, Miguel y RABANAK CARBAJO, Pedro. Los Principios Inspiradores del Procedimiento Laboral. Ed. Mc Graw Hill. Madrid. 1999. p 101.

De acuerdo a lo dispuesto en nuestro ordenamiento jurídico, este principio tiene como fin procurar concentrar en un solo acto aquellas diligencias en que esto sea posible.

El proceso, sin desconocer el respeto a la tutela judicial efectiva de las partes, está ordenado hacia la abreviación de las actuaciones y plazos, debiendo el juez evitar toda dilación o su extensión a cuestiones ajenas al pleito.

- Buena Fe Procesal: Se dispone que los actos procesales deberán ejecutarse de buena fe, facultándose al tribunal para adoptar las medidas necesarias para impedir el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias. Con respecto a estas últimas, nuestro Código consagra expresamente que el juez rechazar de plano aquellas actuaciones que considere dilatorias. También podemos encontrar presente este principio en el artículo 453 n° 4 inciso final que nos señala que *“Carecerán de valor probatorio y, en consecuencia, no podrán ser apreciadas por el tribunal las pruebas que las partes aporten y que se hubiesen obtenido directa o indirectamente por medios ilícitos o a través de actos que impliquen violación de derechos fundamentales”*.
- Gratuidad: El acceso a la justicia está consagrado en el artículo 19 N°3 inciso 3 de nuestra Constitución, y a nivel laboral se encuentra prescrito en el artículo 431 de nuestro Código Laboral.

Este principio garantiza que toda actuación, trámite o diligencia del juicio, realizada por funcionarios del tribunal será gratuita para las partes. Asimismo se establece que, las partes que gocen del privilegio de pobreza tendrán derecho a defensa letrada gratuita por partes de las respectivas Corporaciones de Asistencia Judicial o, en su defecto, por un abogado de turno.

1.1.5.2.- Objetivos del Procedimiento de Tutela Laboral

Dentro de los objetivos de la reforma del año 2006, encontramos el de establecer un procedimiento de tutela de los derechos fundamentales en el seno de las relaciones laborales.

Se señaló por el gobierno que uno de los pilares centrales del proyecto apuntaba a potenciar la vigencia plena, en el ámbito jurídico-laboral, de los derechos del trabajador detenta, no sólo en cuanto trabajador, sino que también en su condición de persona (derecho a la intimidad y vida privada, el honor y la propia imagen, el pensamiento político o religioso, la libertad de expresión, el derecho a no ser discriminado, etc.). Se trata, en definitiva, del posicionamiento de los derechos fundamentales como ejes vertebrales de unas relaciones laborales plenamente democráticas. Dicha vigencia requiere, como condición necesaria, no sólo un reconocimiento material, sino que también, y ante todo,

de mecanismos de tutela jurisdiccional eficaces e idóneos. Como nos señala el insigne jurista italiano Norberto Bobbio, el “problema de fondo relativo a los derechos humanos no es tanto el de justificarlos como el de protegerlos”²².

Como se señaló anteriormente la reforma laboral y en especial el procedimiento de tutela, tuvo como referente al procedimiento laboral español. En Chile, al igual que en España, la protección de derechos fundamentales deriva de la garantía de tutela judicial efectiva. Garantía que se encuentra incorporada en nuestro ordenamiento jurídico a través de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos ratificados por Chile, y que también se encuentra consagrada en nuestra Constitución Política en el artículo 19 N° 3, en dónde también encontramos estipulado el derecho al debido proceso. En España, la mentada consagración a la tutela judicial efectiva, se encuentra presente en el artículo 53.2 de la Constitución Española. Con respecto al procedimiento de tutela, el ordenamiento jurídico español le otorga el carácter de urgente y preferente de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 1.771 de la Ley Laboral Española, características que se hacen extensivas a los recursos que se interpongan.

En Chile el proyecto de ley 20.087, buscaba un procedimiento sumario y preferente en los mismos términos que su referente español. Sin embargo,

²² Ver Mensaje Ejecutivo. Proyecto de ley 20.087 [En línea] www.bcn.cl [consulta: 01.05.15] p 12.

durante la tramitación el Congreso Nacional realizó algunas reformas al proyecto original y no se estableció finalmente un procedimiento nuevo y especial, sino que se efectúa un reenvío directo al procedimiento de aplicación general. Con respecto a la preferencia del procedimiento de tutela sobre otros procedimientos, encontramos esta característica estipulada en el artículo 488 del Código del Trabajo que nos señala que *“La tramitación de estos procesos gozará de preferencia respecto de todas las demás causas que se tramiten ante el mismo tribunal. Con igual preferencia se resolverán los recursos que se interpongan”*.

Este procedimiento viene a ser la traducción procesal de la idea de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales en las relaciones jurídicas entre privados. Más aún, se trata no sólo de la eficacia inmediata o directa en cuanto a la acción procesal se ejerce directamente por el trabajador en contra del otro particular involucrado en la relación laboral, el empleador²³.

1.2 El Procedimiento de Tutela Laboral

En nuestro país, las primeras leyes laborales buscan una protección mínima del trabajador en contra del contratante explotador. En este sentido encontramos como ejemplo de dicha protección, la ley de la silla, la ley que

²³ UGARTE CATALDO, José Luis. Tutela de Derechos Fundamentales del trabajador. Primera edición. Ed. Legal Publishing. Santiago de Chile. 2009. p 23.

establece el descanso semanal y la ley de accidentes de trabajo. También debemos destacar que el Código del Trabajo de 1931, reconoce al trabajador la capacidad de organización sindical y el derecho a huelga. Sin embargo esta evolución del Derecho Laboral se ve detenida debido a la dictadura militar, la cual instauró en la práctica una ampliación de los poderes del empleador y una disminución de los derechos del trabajador.

El Derecho del Trabajo quedó reducido a la legislación laboral y su espacio único de preocupación eran las condiciones mínimas de trabajo y salarios, relegando a un segundo plano los derechos constitucionales del trabajo, especialmente los de naturaleza colectiva²⁴.

Este escenario desfavorable comienza a cambiar a comienzos de este siglo, principalmente con la dictación de la ley 19.759, en virtud de la cual comienza a expandirse la preocupación por los derechos fundamentales del trabajador. Sin perjuicio del avance que significó la introducción de la mentada ley, se necesitaba de un cambio en el procedimiento laboral para que este fuera realmente efectivo en la práctica y la estipulación expresa de un procedimiento que tutelara los derechos fundamentales de los trabajadores al interior de la relación laboral. Estos objetivos se vieron materializados en las leyes N° 20.022 que creó los nuevos tribunales de cobranza y aumentó el número de jueces laborales; la ley N° 20.123 que regula la subcontratación y el suministro de

²⁴ UGARTE CATALDO, José Luis. Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador. op. cit. p 5.

trabajadores; y finalmente en la ley N° 20.087 que reemplazó el libro V de nuestro Código Laboral estableciendo un nuevo procedimiento laboral, modificado por las leyes N° 20.260 y 20.287.

El proyecto original de la ley 20.087 contemplaba entre sus objetivos principales, el establecimiento de un procedimiento nuevo y especial cuyo objetivo específico era la protección de derechos fundamentales del trabajos. Sin embargo, producto de modificaciones posteriores que sufrió el proyecto original, es que no encontramos un procedimiento especial, sino que se rige por el procedimiento de aplicación general establecido en nuestro Código del Trabajo. De esta manera, el procedimiento de tutela de derechos fundamentales corresponde al procedimiento de aplicación general, con aplicación de su estructura de doble audiencia (preparatoria y de juicio) y la regulación legal establecida en el párrafo 3º, del capítulo II del Libro V del Código del Trabajo, pero sujeta a diversas normas especiales en lo relativo a los titulares y al objeto de la acción; la carga de la prueba y la estructura de la sentencia definitiva²⁵.

Finalmente el procedimiento de tutela de derechos fundamentales introducido por la ley 20.087 queda consagrado en el Párrafo 6º, Título I, del

²⁵ UGARTE CATALDO, José Luis. Tutela de derechos fundamentales del Trabajador. op. cit. p. 24.

Libro V del Código del Trabajo, procedimiento que dada su relevancia será analizado a continuación.

1.2.1 Ámbito de aplicación

Este procedimiento se aplicará respecto de las cuestiones ocasionadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, cuando los derechos fundamentales que expresamente se mencionan resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.

También se aplicará, para el conocimiento de los actos discriminatorios que se encuentran contemplados en el artículo 2º del Código del Trabajo, con exclusión expresa de las ofertas de trabajo.

1.2.2 Estructura del Procedimiento de Tutela

De acuerdo a lo prescrito en 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 3º”*. Por lo que el Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales se regirá por lo dispuesto en los artículos 446 y siguientes del citado Código, que regulan el

procedimiento de aplicación general, que se ha estructurado a base de dos audiencias: la primera preparatoria y la segunda la de juicio.

1.2.2.1 Audiencia Preparatoria

Una vez admitida a tramitación la demanda, se citará a las partes a la audiencia preparatoria dentro de treinta y cinco días siguientes a la fecha de la resolución. Se precisa que entre la notificación de la demanda y la celebración de la mentada audiencia deben mediar a lo menos quince días.

Frente a la demanda, el demandado puede tomar varias actitudes. En el caso que opte por la contestación, podrá hacerlo en forma escrita, para lo cual dispone del plazo de cinco días de antelación a la fecha de la audiencia preparatoria.

La audiencia preparatoria se encuentra regulada en el artículo 453 del Código del ramo, y en ella podemos distinguir las siguientes etapas:

- Etapa de Discusión: Esta audiencia se inicia con la breve relación que realiza el juez de la demanda, de la respectiva contestación, de la demanda reconvenicional si la hubiere y de las excepciones que hubieren sido deducidas por el demandado. Luego el juez conferirá traslado para contestar la demanda reconvenicional y las excepciones. Tratándose de

las excepciones de incompetencia, falta de capacidad o de personería del demandante, ineptitud del libelo, caducidad, prescripción o cuando se reclame del procedimiento, el juez deberá fallarlas de inmediato siempre que se funden en antecedentes que consten en el proceso o sean de pública notoriedad. Las restantes excepciones se fallarán en la sentencia definitiva.

- Llamado a Conciliación: Luego de finalizada la etapa de discusión el tribunal llamará a las partes a conciliación, lo cual constituye un imperativo legal. El llamado tiene por objeto instar a las partes a un arreglo enfocado a no continuar con la sustanciación del proceso. El juez propondrá las bases del acuerdo, sin que las opiniones que emita sean consideradas como una causal de inhabilitación. En caso de producirse la conciliación, ya sea total o parcial, se dejará constancia en el acta respectiva, la que será suscrita por el juez y las partes, estimándose lo conciliado como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales. La conciliación en el procedimiento de tutela laboral será tratada exhaustivamente en el capítulo 2º.
- Recepción de la causa a prueba: Posteriormente a la contestación de la demanda, sin que se haya interpuesto reconvencción o excepciones dilatorias, o luego de evacuado el traslado conferido de haberse interpuesto éstas, el tribunal recibirá la causa a prueba fijando los hechos a ser probados. De acuerdo a lo dispuesto en el N°3 del artículo 453, en

el caso de no haber hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, el tribunal dará por concluida la audiencia y procederá a dictar sentencia.

- Ofrecimiento de Prueba: Las partes pueden valerse de todas las pruebas reguladas en la ley y además podrán ofrecer cualquier otro elemento de convicción. A continuación el juez resolverá fundadamente sobre la pertinencia de las pruebas ofrecidas por las partes.

Finalmente se levantará una breve acta de la Audiencia Preparatoria, con las menciones indicadas en el numeral 10 del artículo 453 del citado Código.

1.2.2.2 Audiencia de Juicio

La Audiencia de Juicio, se encuentra reglamentada en el artículo 454 del Código del Trabajo. Esta audiencia está destinada a la rendición de las pruebas decretadas por el tribunal. Por regla general se comienza con la ofrecida por el demandante y luego con la prueba del demandado. Sin embargo este orden se ve alterado en el caso que se trate de un juicio sobre despido, en donde corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba.

Una vez rendida la prueba, las partes formularán los alegatos de clausura, señalando en forma precisa las observaciones que le merezcan las pruebas rendidas y sus conclusiones. De esta audiencia también se extenderá el acta correspondiente.

1.2.2.3 La Sentencia Definitiva

La sentencia definitiva ha sido definida por el profesor Maturana, como aquella que pone fin a la instancia, resolviendo el asunto controvertido sometido al conocimiento y decisión del tribunal.

En el caso del procedimiento de tutela, la sentencia podrá dictarse en la misma audiencia o dentro de décimo día. Los requisitos de dicha sentencia se encuentran establecidos en el artículo 495 del Código del ramo, los cuáles serán analizados en el punto 1.2.10.

1.2.3 La acción de Tutela de Derechos Fundamentales

El procedimiento de tutela de derechos se inicia con la denuncia, y a continuación analizaremos sus requisitos y ciertas reglas básicas.

1.2.3.1 Requisitos de la denuncia

De acuerdo a lo dispuesto en nuestro ordenamiento jurídico el tribunal no dará lugar a la tramitación de denuncias que no cumplan con los siguientes requisitos:

1. La denuncia debe ser interpuesta dentro del plazo prescrito en el Código del Trabajo. En el caso del Procedimiento de Tutela la acción tiene un plazo de ejercicio de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Plazo que se suspenderá de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 168 del Código del ramo, esto es, que en caso que el trabajador dentro del plazo interponga un reclamo ante la Inspección del Trabajo respectivo. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido el mencionado trámite. Sin embargo debemos precisar que en ningún caso podrá recurrirse al tribunal, transcurridos noventa días hábiles desde la vulneración de derechos. En el caso que estemos presente ante una lesión continuada de los derechos del trabajador, el profesor José Luis Ugarte ha señalado que este plazo debe contarse desde que concluya la conducta que lesiona derechos considerados básicos por la sociedad, ya que de lo contrario se llegaría al absurdo intolerable, que los graves atentados a los derechos fundamentales de los trabajadores se sanearían jurídicamente con el transcurso del plazo, pudiendo el empleador en esos casos seguir manteniendo la conducta que vulnera las más importantes normas jurídicas como son las normas constitucionales²⁶.

En el caso que la vulneración de derechos fundamentales se hubiere producido con ocasión del despido, el plazo de sesenta días para

²⁶ UGARTE CATALDO, José Luis. Tutela de derechos fundamentales del Trabajador. op. cit. p. 25.

interponer la denuncia serán contados desde la separación. Plazo que también se suspenderá de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 168.

2. El segundo requisito será el cumplir con lo señalado en el artículo 446 del Código del Trabajo, el cual enumera los requisitos generales de toda demanda.
3. El artículo 490 del citado Código estipula que la denuncia *“deberá contener la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada acompañándose todos los antecedentes en los que se fundamente. En el caso que no los contenga, se concederá un plazo fatal de cinco días para su incorporación”*. El último inciso del artículo mentado, fue reformado por la ley 20.260 del año 2008, que finalmente concedió el plazo señalado para acompañar los antecedentes correspondientes, ya que anteriormente si no se adjuntaban se negaba lugar a la denuncia.

1.2.3.2 Reglas básicas de la denuncia.

- La acción de tutela no es susceptible de acumularse con acciones de naturaleza no laboral, ni con acciones de idéntica pretensión pero basada en fundamentos diversos, como lo sería el caso de un trabajador portador de VIH que demande discriminación basándose en la ley 19.779. Por lo que el procedimiento en cuestión, tiene un ámbito de

aplicación acotado limitándose a los derechos referidos en el artículo 485 del Código del ramo.

- La acción de tutela es compatible con otras acciones de naturaleza laboral. En este caso dichas acciones deben interponerse conjuntamente en un mismo juicio, bajo la sanción de que su no ejercicio implica su renuncia. Tratándose del caso de la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, ésta debe interponerse con carácter de subsidiaria a la acción de tutela. Cabe destacar que el proyecto original no establecía la posibilidad de interponer en el procedimiento de tutela, y de manera subsidiaria la acción de despido injustificado, atendido a que poseen diversas pretensiones y tienen un objeto de prueba diferentes. Los autores nacionales creen que la decisión del legislador estuvo motivada por privilegiar los principios de concentración y celeridad, que inspiran el nuevo procedimiento laboral.
- Con respecto a las materias tratadas en los juicios laborales, es que el procedimiento en cuestión goza de preferencia con respecto de todas las demás causas que se tramitan ante el mismo tribunal. Preferencia que se transmite a los recursos que se interpongan, tal como lo dispone el artículo 488 de nuestro Código Laboral.

1.2.4 Medidas Cautelares

Nuestra legislación laboral, establece una medida cautelar en su artículo 492 que responde a la necesidad de que en esta disciplina se requiere un procedimiento que de plena efectividad a los derechos de la parte más débil, generalmente el trabajador y que resuelva el conflicto en un tiempo razonable. En virtud de dicha medida, es que el juez laboral se encuentra facultado para suspender los efectos de los actos atentatorios de derechos fundamentales, ya sea de oficio o a petición de parte, cuando se tratare de lesiones de especial gravedad atendido los antecedentes (humo del buen derecho) y cuando la vulneración pueda ocasionar efectos irreversibles (peligro en la demora), ello bajo apercibimiento de multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento.

El juez tiene la obligación de decretar esta medida, en cualquier tiempo cuando los antecedentes de la causa así lo justifiquen.

Contra las resoluciones que se pronuncien en relación con la mentada medida cautelar, no procederá recurso alguno.

El artículo 492 de nuestro Código del Trabajo, es una manifestación de la evolución legislativa de las medidas cautelares, que han avanzado desde una

concepción eminentemente conservativa o precautoria, hacia un plano anticipativo de la resolución del litigio²⁷.

1.2.5 Derechos Tutelados

Los derechos que se encuentran amparados por el procedimiento de tutela, se encuentran especificados en nuestra legislación laboral. Podemos diferenciarlos según su origen en:

a) Derechos Fundamentales de origen constitucional:

Este catálogo de derechos se encuentra descrito en el artículo 485 del Código del Trabajo, en donde se efectúa un reenvío directo a nuestra Constitución Política para determinar su contenido.

- 1. Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica:** Establecido en el Artículo 19 N° 1, inciso primero de nuestra Constitución. Este derecho podrá ser protegido mediante el Procedimiento de Tutela, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.

²⁷ MARÍN GONZALEZ, Juan Carlos. Las Medidas Cautelares en el ordenamiento jurídico chileno: su tratamiento en algunas leyes especiales, Revista de Estudios Jurídicos de la Justicia, N°8. Año 2006, pp 31-32.

2. **El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia:** Establecido en el artículo 19 N° 4 de la CPR.
3. **Inviolabilidad de toda forma de comunicación privada:** Derecho que encontramos consagrado en el artículo 19 N° 5 de la Constitución de nuestro país.
4. **La libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público:** Lo que se encuentra establecido en el artículo 19 N° 6, inciso primero de la mentada constitución.
5. **La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio:** Derecho consagrado constitucionalmente en el artículo 19 N° 12, inciso primero. Debemos precisar que este derecho tiene como límite la responsabilidad de los delitos y abusos que se cometan en el ejercicio de esas libertades.
6. **La libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y la libre elección del trabajo con una justa retribución. Ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad pública, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así.** Lo que encontramos señalado en el artículo 19 N° 16, inciso primero e inciso cuarto.

b) Derechos de fuente legal:

- 1. Derecho a la no discriminación:** De acuerdo a lo prescrito por el artículo 485 del Código del Ramo, el Procedimiento de Tutela también será aplicado para tratar causas que incluyan actos discriminatorios, los cuáles se encuentran tratados en el artículo 2° del mismo Código. Esta disposición señala que *“los actos discriminatorios son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”*. En este sentido, creemos que estas normas deben interpretarse en concordancia con lo señalado en el artículo 19 N° 16 inciso tercero de la Constitución Política de la República, que también se refiere a la prohibición de cualquier tipo de discriminación laboral, especificando que se permiten ciertas excepciones de carácter general (exigencia de ciertas capacidad o idoneidad personal), y excepciones particulares (por ejemplo cuando se exige nacionalidad chilena o se establecen límites de edad).

Es necesario precisar, que en la aplicación del procedimiento en cuestión se excluyó las discriminaciones referidas en el inciso sexto del artículo 2° del Código del Trabajo, esto es las discriminaciones

efectuadas en ofertas de trabajo. Esto se debe a que el procedimiento de tutela se aplica a relaciones laborales vigentes o extinguidas, por lo que queda exceptuadas las discriminaciones realizadas en el contexto previo a las relaciones de trabajo.

2. Garantía de indemnidad: Esta garantía consiste en el derecho a no ser objeto de represalias por parte del empleador en el ejercicio de sus derechos laborales de cualquier naturaleza, como resultado o consecuencia de las actuaciones de organismos públicos en la materia tanto judiciales como administrativos. Por lo que en virtud de la mencionada garantía, se vedaría al empresario de la posibilidad de ocasionar daños por el simple hecho de formular el trabajador una reclamación de derechos, pudiendo revestir los mecanismos de represalias empresariales distintas modalidades, como son las no renovaciones contractuales, discriminaciones retributivas, modificaciones de condiciones de trabajo, traslados, sanciones disciplinarias y despidos²⁸. Este derecho no se encuentra consagrado directamente en nuestra Carta Fundamental, ya que la garantía de indemnidad deriva del derecho constitucional de tutela judicial efectiva.

Con respecto al objeto de este derecho, debemos señalar que brinda protección al trabajador por represalias que ejerza el empleador

²⁸ VALLE, F. La garantía de Indemnidad del trabajador por ejercitar acciones judiciales contra el empresario. Derecho Social N° 29. España. 2005. p 82.

por el ejercicio de acciones judiciales del trabajador o por represalias motivadas por la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo, sea cuando dicha tarea de fiscalización este motivada por denuncias del trabajador o cuando surja de la acción de oficio de dicho ente.

Cabe precisar que la ley no efectúa distinciones ni señala restricciones, por lo que cabe concluir, que la garantía en cuestión también será aplicable aún en los casos en que las acciones hayan sido interpuestas por otros sujetos autorizados por ley para llevarlas a cabo.

Por último, debemos advertir que este derecho está construido como una regla, que fija previamente las condiciones de su aplicación. Por esto es que la garantía de indemnidad no debe ponderarse con otros derechos. De tal manera que nunca existirán represalias justificadas o proporcionadas.

1.2.6 Legitimación activa

El artículo 486 del Código del Trabajo dispone que los titulares de la acción de tutela son el trabajador afectado, la organización sindical y la Inspección del Trabajo. La ley ha establecido un sistema de titularidad ampliada que permita más allá del trabajador afectado, reprimir las conductas lesivas y restablecer el ejercicio del derecho fundamental afectado.

1. Trabajador afectado: Cualquier trabajador que, invocando un interés legítimo considere lesionados derechos fundamentales podrá requerir su protección por vía del procedimiento de tutela. En este sentido el profesor Luis Ugarte ha señalado que “la titularidad del derecho lleva necesariamente a la titularidad de la acción, y ésta permite al trabajador poner en movimiento el aparato jurisdiccional para recabar la protección frente a eventuales lesiones o atentados de sus derechos”.²⁹

En el caso que la vulneración de derechos fundamentales a que se refiere el artículo 485 del Código del ramo, se hubiere producido con ocasión del despido la legitimación activa para recabar su tutela, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado.

2. Organización Sindical: También podrán ejercer esta acción las organizaciones sindicales siempre que invoquen un interés legítimo. El profesor Gamonal señala que existirá interés legítimo cuando “se invoque un interés directo vinculado al ejercicio de las funciones que la ley les reconoce a las organizaciones sindicales, especialmente a la protección y promoción de los derechos laborales”.³⁰

Las organizaciones sindicales podrán actuar como:

²⁹ UGARTE CATALDO, José Luis. Tutela de Derechos Fundamentales del trabajador. op. cit. p.27

³⁰ GAMONAL CONTRERAS, Sergio. El Procedimiento de Tutela de Derechos Laborales. 1ª edición. Editorial Legal Publishing. Santiago, 2007, p 22.

- Tercero coadyuvante: La organización sindical a la que se encuentra afiliado el trabajador afectado por una lesión de derechos fundamentales podrá actuar ya sea directamente o por intermedio de su organización de grado superior cuando dicho trabajador haya incoado una acción de tutela.
- Parte principal: Se verifica cuando una organización sindical considere lesionados sus derechos fundamentales e invoque un interés legítimo por la vía de este procedimiento. También se verificará cuando la organización a la cual se encuentra afiliado el trabajador cuyos derechos fundamentales han sido vulnerados, interponga denuncia³¹.

Es importante destacar que en ambos casos es una facultad que queda a criterio de la organización misma en cuanto a decidir si hacerse parte (como tercero coadyuvante) o actuar (como principal) en el procedimiento de tutela.

La intervención de los sindicatos en estos procesos, contribuirá, sin duda, a romper la inercia constatada en muchas situaciones de vulneración de derechos fundamentales, la que se manifiesta en el reducido número de denuncias o reclamos frente a estas infracciones, particularmente frente a controversias suscitadas durante la vigencia de

³¹ Ver causa RIT T-51-2013 del 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago analizada en Capítulo IV a propósito del derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona.

la relación laboral, atendido el temor de los trabajadores de sufrir represalias por parte del empleador, y por sobre todo el riesgo a ser despedidos³².

De acuerdo a lo señalado por parte de la doctrina nacional, “también tendrían interés las organizaciones sindicales a las que no se encuentra afiliado el trabajador afectado cuando invoquen un interés vinculado a sus funciones, esto es, la protección de derechos fundamentales de sus respectivos afiliados cuando existen expectativas razonables de que la violación de la conducta lesiva de ese empleador termine afectando a sus propios representados”.³³

3. Inspección del Trabajo: Podrá hacerse parte en el proceso cuando a requerimiento del Tribunal deba emitir informe acerca de los hechos denunciados, ya sea por el trabajador afectado o por la organización sindical.

En el caso que la Inspección del Trabajo actuando en el ámbito de sus atribuciones, tome conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales debe denunciar estos hechos al Tribunal competente,

³² CAAMAÑO ROJO, Eduardo. La tutela jurisdiccional del Derecho Fundamental a la no discriminación por razones de sexo. Un análisis desde la perspectiva del proyecto de reforma al procedimiento laboral. Anuario de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Nº2, 2002 – 2003. p 227.

³³ UGARTE CATALDO, José Luis. Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador. op. cit. p. 28.

acompañando el informe de fiscalización correspondiente³⁴. Esta denuncia servirá de suficiente requerimiento para dar inicio a la tramitación de un proceso conforme a las normas del Procedimiento de Tutela. En este caso, la Inspección del Trabajo posee la facultad de hacerse parte en la causa.

Sin perjuicio de lo expuesto anteriormente, y conforme lo establece el artículo 486 en su inciso sexto del Código del Trabajo, la Inspección del Trabajo debe llevar a cabo, en forma previa a la denuncia, una mediación entre las partes a fin de agotar las posibilidades de corrección de la infracción constatada. La disposición recién mentada, ha sido criticada por diversos autores nacionales, toda vez que ella permite y propicia acuerdos y mediaciones de carácter administrativo, no condiciéndose aquello con la naturaleza y el rango de los derechos involucrados, ni tampoco con los fines queridos por el legislador al momento de la instauración del procedimiento en cuestión.

Dado el interés público involucrado en el proceso, corresponde que una vez ejercida la acción de tutela, el juez prosiga con el procedimiento hasta la dictación de la sentencia que se hace cargo de la vulneración, no obstante,

³⁴ Ver causa RIT T-529-2013 del 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago analizada en Capítulo IV a propósito del derecho y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia.

alguno de los titulares pierda interés en seguir adelante con dicho procedimiento.

1.2.7 Sujetos pasivos

En el procedimiento de tutela el sujeto pasivo corresponde al empleador, que según lo dispuesto en el artículo 3º del Código del Trabajo es *“la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo”*.

En virtud de la ley 20.087 podemos señalar que lo determinará finalmente al sujeto pasivo, será el ejercicio de las facultades del empleador. Así, se podrá configurar como sujetos pasivos la empresa de servicios transitorios, ya que ésta es quien contrata al trabajador, de acuerdo a lo señalado en el artículo 183-R del Código del Trabajo, y también será considerado como sujeto pasivo la empresa usuaria la cual asumirá las potestades del empleador.

1.2.8 Conducta lesiva de Derechos Fundamentales

De acuerdo a lo señalado por el artículo 485, se aplicará el Procedimiento de Tutela cuando los derechos y garantías allí señalados sean

lesionados, lo que ocurre cuando el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de los mentados derechos, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada o sin respeto a su contenido esencial.

Las efectos de las medidas que determine el empleador, tienen como límite el respeto al contenido esencial de los derechos fundamentales de los trabajadores. En relación con lo anterior, es que el Tribunal Constitucional de nuestro país ha especificado que “un derecho es afectado en su esencia cuando se le priva de aquello que le es consustancial de manera tal que deja de ser reconocible”³⁵. En este sentido, se ha señalado por autores nacionales que para la determinación del contenido esencial se han seguido dos vías: la primera atendiendo a la naturaleza, el modo de concebir o configurar el derecho y cada uno de los derechos; y la segunda, es determinar los intereses jurídicamente protegidos como núcleo o médula de los derechos esenciales.

Lo señalado se encuentra en perfecta concordancia con lo que la doctrina ha denominado “el límite de los límites” y que encontramos prescrito en nuestra Carta Fundamental en el artículo 19 N° 26 que dispone que “*La seguridad de que los preceptos legales que por mandato de la Constitución regulen o complementen las garantías que ésta establece o que las limiten en*

³⁵ Tribunal Constitucional, Fallo rol n° 43 considerando 21, año 1998.

los casos en que ella lo autoriza, no podrán afectar los derechos en su esencia, ni imponer condiciones, tributos o requisitos que impidan su libre ejercicio".

Conforme a lo expuesto, es que podrían haber límites a los derechos fundamentales del trabajador cumpliendo los siguientes requisitos:

1. Debe existir una justificación que sea suficiente.
2. La medida que limita no debe ser arbitraria ni desproporcionada.
3. No debe afectarse el contenido esencial del derecho
4. No deberá tratarse de una represalia³⁶.

Debemos precisar que de acuerdo al tenor literal del artículo 485 de nuestro Código Laboral, la conducta perjudicial debe proceder del empleador o de quien ejerza sus facultades. Por lo que en el caso que estemos presente ante una conducta lesiva que provenga de un compañero de trabajo, ésta no sería susceptible de revisarse por medio del procedimiento de tutela.

Con respecto a la conducta lesiva de derechos fundamentales por parte del empleador, se debe precisar que ésta puede provenir de la práctica de una facultad no permitida por nuestro ordenamiento jurídico o del ejercicio de atribuciones reconocidas por la ley, como aquellas derivadas de la dirección de mando o de las facultades disciplinarias. En el primer caso el juez deberá

³⁶ GAMONAL CONTRERAS, Sergio. El procedimiento de Tutela de Derechos Laborales. op. cit. p. 36.

reprimir dicha conducta, declarar la nulidad de dicho acto y decretar las medidas necesarias para reparar el daño ocasionado; en el segundo caso el juez debe realizar una actividad previa de ponderación de los derechos constitucionales en conflicto.

1.2.8.1 La Ponderación Judicial

La ponderación de derechos fundamentales alude a la colisión de principios, caso en el cuál debe, en cada caso concreto, analizarse cual de los principios en juego debe ceder frente a otro.

Tal como se señaló en el punto anterior, en el caso que la conducta perjudicial del empleador provenga de acciones no permitidas por la ley, no cabe la ponderación judicial ya que la conducta del empleador es ilícita por disposición del propio legislador.

En el caso que la conducta lesiva, emane del ejercicio de facultades reconocidas por la ley al empleador debemos distinguir:

- Si la actuación no está adscrita a ningún derecho fundamental del empleador o de terceros, no tendrá lugar la ponderación, porque dicha conducta se basa en una situación jurídica que no tiene rango suficiente para justificar restricciones a garantías constitucionales del trabajador.

En este caso las atribuciones del empleador, ceden ante derechos de un rango mayor.

- Tratándose de la situación en que la conducta del empleador se sostenga en el ejercicio de una facultad que constituya una manifestación del derecho de propiedad constitucionalmente protegido del empleador, se generará una colisión de derechos fundamentales que el juez deberá resolver mediante la técnica de la ponderación.

La ponderación consiste en la asignación por parte del aplicador del derecho, de peso o fuerza a un derecho fundamental por sobre otro derecho fundamental con el que se encuentra en conflicto³⁷.

La resolución de un caso concreto de colisión de derechos fundamentales, no implica el establecer una regla general sobre la prevalencia de un derecho sobre otro. Cada caso debe ser analizado exhaustivamente por el juez de la causa, y su determinación en ningún caso será vinculante para la solución de conflictos futuros.

De acuerdo a lo señalado por la doctrina la ponderación se encuentra regida por el principio de proporcionalidad, el cual Alexy resume: cuanto mayor es el grado de afectación de uno de los derechos en juego, tanto mayor debe ser la importancia de la satisfacción del otro.

³⁷ UGARTE CATALDO, José Luis. Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador. op. cit. p. 69.

En lo consagrado en nuestro artículo 485 del Código del ramo, se plasma el principio de ponderación, en cuya aplicación debe considerarse la aplicación de tres principios:

1. Principio de la Adecuación o Idoneidad: El legislador establece que la medida debe ser idónea en el sentido que debe ser apta para el fin perseguido por el empleador. En caso contrario la medida será arbitraria³⁸. Se exige que la restricción al derecho fundamental permita obtener efectivamente un fin legítimo.
2. Principio de la Necesidad: Implica que la restricción del derecho sea fundamental para lograr el fin legítimo, no existiendo una alternativa mas benigna con el derecho fundamental en cuestión³⁹. Siempre deben preferirse medidas no invasoras de derechos, de lo contrario la medida que afecta las mentadas garantías fundamentales no tienen justificación suficiente.
3. Principio de Proporcionalidad en sentido estricto: Sólo si la restricción se considera idónea y necesaria corresponde revisar si la medida es proporcional en sentido estricto. El límite a los derechos fundamentales debe ser racional tanto respecto del objeto de la medida como en cuanto a sus efectos. Con respecto al objeto, la racionalidad se encuentra

³⁸ GAMONAL CONTRERAS, Sergio. El procedimiento de Tutela de Derechos Laborales, op. cit. p. 33.

³⁹ UGARTE CATALDO, José Luis. Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador. op. cit. p. 77.

vinculada con el fin perseguido en el contrato de trabajo en cuanto prestación de labores bajo subordinación, que no puede alterar derechos fundamentales de una de las partes por el solo objetivo económico del contrato. También se requiere que no se trate de una represalia. La racionalidad con respecto a los efectos de la medida, alude a que se afecte la esencia del derecho fundamental del trabajador. La limitación debe resultar equilibrada en relación al objetivo perseguido⁴⁰.

1.2.9 La Prueba

En el caso de la vulneración de derechos fundamentales, el trabajador se enfrenta a un complejo escenario en materia probatoria. Esto debido a que muchas veces el empleador puede encubrir como lícitas ciertas conductas vulneradoras de derechos fundamentales siendo muy difícil acreditar la finalidad lesiva de dichas actuaciones. Además los trabajadores se encuentran con un hostil entorno probatorio, ya que hay un mayor poder del empresario sobre la prueba debido a su proximidad y dominio de las fuentes probatorias.

Por lo anterior, es que la nueva legislación laboral introduce una innovadora norma en esta materia que atenúa los efectos del principio central en la materia que corresponde probar un hecho a quien lo alega y que tiene

⁴⁰ GAMONAL CONTRERAS, Sergio. El procedimiento de Tutela de Derechos Laborales. op. cit. p. 34.

como fin el aligerar el esfuerzo probatorio del trabajador denunciante. En virtud de lo expuesto, es que nuestro Código del Trabajo dispone que *“Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”*⁴¹.

Cabe precisar que lo descrito en la señalada norma, no implica una rigurosa inversión de la carga de la prueba, por lo que no alteraría completamente el principio consagrado en el artículo 1698 de nuestro Código Civil que establece que corresponde probar un hecho al que lo alega. En este contexto, la víctima denunciante no se encuentra totalmente liberada de la prueba ya que debe acreditar la existencia de indicios suficientes de que ha existido una conducta lesiva y sólo en ese caso cabe la aplicación del artículo 493 del Código del ramo, en virtud del cual corresponderá al demandado explicar las razones de las decisiones adoptadas y de su proporcionalidad. La doctrina nacional ha especificado, que en virtud del artículo 8º del Código Civil que contiene la regla de presunción del conocimiento del derecho, las partes saben o deben saber, que en el proceso de tutela, la carga material de distribución de la prueba se encuentra alterada, y que el hecho de la razonable sospecha de su ocurrencia generada por el panorama indiciario presentado por

⁴¹ Artículo 493 del Código del Trabajo.

el trabajador y ante la falta de actividad probatoria por parte del empleador que lo destruya, deberá ser soportado por el demandado⁴².

Para que el demandante se aproveche de esta ventaja procesal, debe acreditar que existen indicios suficientes de que se ha producido una vulneración de derechos fundamentales del trabajador. El término “indicios suficientes” dice relación con hechos que deben generar al menos sospechas fundadas que ha existido la lesión de derechos fundamentales lo que la doctrina procesal ha denominado como principio de prueba. El demandante no debe probar inmediata y directamente el acto lesiva, sino que debe probar hechos o circunstancias que logren general en el órgano jurisdiccional una sospecha razonable de que la conducta lesiva se ha producido.

De acuerdo al tenor literal del artículo 493, se da a entender que se requiere de una pluralidad de indicios, sin embargo compartimos la opinión de diversos autores nacionales quienes señalan que por “indicios suficientes”, debe considerarse más que a un número determinado, a la exigencia de cierta calidad de los mismos, pudiendo considerar un sólo indicio como suficiente cuando su calidad y precisión probatoria lo amerite.

⁴² UGARTE CATALDO, José Luis. Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador. op. cit. p. 46

Una materia que no podemos dejar de examinar es aquella en donde la lesión de derechos fundamentales se produce con ocasión del despido, y la sanción correspondiente estará constituida por un recargo indemnizatorio el cuál será analizado en el próximo ítem. En este caso y dada la aplicación del artículo 493 del Código del ramo, al trabajador afectado le corresponde al menos acreditar indicios suficientes con respecto a que el móvil del despido ha sido la lesión de sus derechos fundamentales inespecíficos. Esta situación ha sido denominada por la doctrina como “despido pluricausal”, en donde el empleador se enfrenta a los indicios de lesión de derechos fundamentales aportados por el trabajador y logra acreditar la existencia de una causa legal de término de contrato de trabajo. En el caso de nuestra legislación, en el procedimiento de tutela laboral se ha establecido la posibilidad de interponer subsidiariamente la acción por despido injustificado, por lo que se establecen dos objetos probatorios dentro del mismo procedimiento. Primeramente, destruir los indicios presentados por el demandante acreditando que tuvo razones de peso para las medidas decretadas y además acreditar que tuvo una causa legal para despedir al trabajador.

1.2.10 La Sentencia en el Procedimiento de Tutela

En el caso de las sentencias dictadas en el procedimiento de tutela laboral, son del tipo complejo ya que su parte resolutive debe referirse a

diversos pronunciamientos, debido a que la acción ejercida persigue varias pretensiones relacionadas entre sí.

Primeramente debe referirse a si existió o no la conducta lesiva de derechos fundamentales. En el caso de considerar que no existió tal conducta, la sentencia dictada deberá cumplir con los requisitos de toda sentencia pronunciada en un procedimiento ordinario laboral los cuáles se encuentran establecidos en el artículo 459 del Código del Trabajo.

En caso de declarar que efectivamente existió la conducta perjudicial, y de acuerdo a lo prescrito por el artículo 495 del mentado Código, la sentencia además deberá contener:

- El cese del comportamiento antijurídico y la nulidad del acto lesivo: En caso que la conducta lesiva persista al dictarse la sentencia, se dicta la orden judicial que ordena su término inmediato bajo el apercibimiento establecido en el artículo 492 del Código del ramo, que consiste en la aplicación de una multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el cumplimiento de la medida. Contra dichas resoluciones no procede recurso alguno. Por la importancia de los derechos en juego es que se requiere el cese absoluto de las conductas lesivas del empleador. Nuestro Código también dispone que el juez debe velar para que la situación se

retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración de derechos. Se señala por la doctrina que nuestro legislador no contaba con otra alternativa en razón que la vulneración se produce respecto de normas de carácter constitucional, por lo que los actos lesivos adolecen de nulidad de derecho público establecida en los artículo 6° y 7° de nuestra Carta Fundamental⁴³.

- Medidas reparatorias de las consecuencias de la conducta lesiva: de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 495, se debe indicar en la sentencia las medidas que deben ser cumplidas por el empleador con el fin de reparar las consecuencias de sus actitudes lesivas, bajo apercibimiento de la multa dispuesta en el artículo 492, y las indemnizaciones que procedan. Los perjuicios provocados, pueden no tener solución con el cese de la conducta lesiva ni con la nulidad de la misma, por lo que se requerirá de ciertas medidas de reparación que posibiliten el pleno ejercicio de los derechos. Encontraremos medidas de reparación inmaterial, para subsanar el daño que se ha ocasionado al demandante en su dimensión moral y afectiva y también encontraremos medidas reparatorias de carácter material para enmendar los perjuicios económicos, lo que será evaluado por el juez.
- La aplicación de las multas a que hubiere lugar: La implementación de multas ha sido confinada por la nueva legislación laboral, a un papel

⁴³ UGARTE CATALDO, José Luis. Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador. op. cit. p. 88

meramente accesorio. Esto se debe a la gravedad que implica el vulnerar derechos fundamentales de los trabajadores, por lo que se requiere que las sanciones no sean meramente simbólicas, como en el caso de las multas, sino que lo que se demanda es un conjunto de sanciones que otorguen una efectiva protección de dichos derechos y que además disuadan de futuras conductas lesivas. De acuerdo a lo dispuesto en el numeral 4° del artículo 495 del citado Código, la multa estará determinada por las normas sustantivas del mismo cuerpo legal. En primer lugar debe considerarse la existencia de alguna norma especial para la vulneración del derecho fundamental en cuestión. En caso que no exista una disposición especial, tendrá aplicación lo dispuesto en el artículo 506 del Código del Trabajo en virtud del cual se establece una multa de una a veinte unidades tributarias mensuales; en empresas con cincuenta o más trabajadores la multa será de dos a cuarenta unidades tributarias mensuales; y en empresas de doscientos o más trabajadores la multa será de tres a sesenta unidades tributarias mensuales. En estas situaciones la norma legal transgredida por la conducta lesiva, será el artículo 5° del Código del ramo⁴⁴.

En síntesis, la protección es completa y consta de:

⁴⁴ Dicho artículo establece que “El ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieren afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos”.

1. Tutela inhibitoria: Cese inmediato de la o las conductas bajo apercibimiento de multa, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de la medida decretada.
2. Tutela restitutoria: El Juez deberá velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior al producirse la vulneración denunciada. O sea, el acto violatorio, es nulo.
3. Tutela resarcitoria: El Juez indicará en forma concreta las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, bajo el mismo apercibimiento anterior, incluidas las indemnizaciones que procedan.⁴⁵

1.2.10.1 Sentencia en el caso de despido lesivo de derechos fundamentales

En el caso que la vulneración de derechos se hubiere producido con ocasión del despido, nuestra legislación no sanciona dicha situación con la nulidad sino con un conjunto de indemnizaciones que incluyen la compensación sustitutiva de aviso previo (inciso 4º artículo 162 del C. del Trabajo), indemnización por años de servicio (artículo 163 del C. del Trabajo), recargos por despido injustificado, indebido o improcedente (artículo 168 del C. del

⁴⁵ GAMONAL CONTRERAS, Sergio. El procedimiento de Tutela de Derechos Laborales, op. cit. p. 24.

Trabajo), además una indemnización fijada por el juez de la causa que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración.

Por lo que en la situación de despido lesivo la reparación se encuentra prevista y tasada en la ley. Con respecto a la indemnización por daño moral la doctrina nacional se encuentra dividida ya que hay autores que señalan que de acuerdo a lo señalado por el artículo 489 del Código del Trabajo en dichas reparaciones se encontraría incluido el resarcimiento por daño moral⁴⁶, mientras que para otra parte de la doctrina las mentadas indemnizaciones no cubren el daño moral causado por el despido, tal como ha sido señalado el profesor Luis Ugarte⁴⁷.

La valorización económica de la lesión de derechos fundamentales, ha sido criticado ya que conllevaría una gran inconsistencia con los fines del procedimiento, debido a que el despido lesivo sólo puede ser considerado radicalmente nulo, como ha sido señalado por la jurisprudencia española.

1.2.10.2 Sentencia en el caso de despido discriminatorio

De acuerdo a lo prescrito en nuestra legislación laboral, en caso que el despido sea declarado como discriminatorio por el juez laboral por haber

⁴⁶ GAMONAL CONTRERAS, Sergio. El procedimiento de Tutela de Derechos Laborales, op. cit. p. 26

⁴⁷ UGARTE CATALDO, José Luis. Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador. op. cit. p. 90.

infringido el inciso 4° del artículo 2° del Código del Trabajo, y además ellos sea calificado como grave, el trabajador tendrá la opción de reincorporarse a su trabajo o podrá optar por las indemnizaciones tratadas en el punto anterior.

Esta disposición ha sido objeto de críticas ya que no hay una explicación satisfactoria para comprender que sólo el derecho a la no discriminación, provoque la nulidad del despido y en cuanto a la lesión de los restantes derechos fundamentales sólo genere un despido lesivo con las indemnizaciones anteriormente descritas. Se ha señalado por la doctrina que esto se debe a que “en nuestro país prima el derecho de propiedad del empresario, que necesariamente importa, si está dispuesto a pagar las indemnizaciones del caso, la facultad de decidir sin cuestionamientos judiciales la permanencia del trabajador en la empresa”⁴⁸.

1.2.11 Críticas al Procedimiento de Tutela

Si bien gran parte de la doctrina ha apoyado el procedimiento de tutela laboral, éste no ha estado exento de críticas, dentro de las cuáles podemos encontrar:

- Una postura apunta a que con la implementación del mentado procedimiento, se demuestra una tendencia a legislar en contra de la

⁴⁸ UGARTE CATALDO, José Luis. Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador. op. cit. p. 94.

empresas y en donde se tutelarían los derechos del trabajador conculcando los derechos del empresario.

- La extensión de los legitimados activos, a organizaciones sindicales y la Dirección del Trabajo deriva en que aún en contra de las de la voluntad del propio afectado se puede incoar el procedimiento, lo que estaría en contra de las reglas generales.
- Con respecto a la carga dinámica de la prueba, ésta conllevaría incertidumbre para el demandante. Esto debido a que el valor de la prueba se analiza finalmente en la etapa de juzgamiento, lo que implicaría que el empleador sólo al momento de conocer el contenido de la sentencia se enterará de lo que debió haber probado.
- La defensa del empleador se encontraría restringida, ya que aún cuando el procedimiento de tutela laboral se rija por las normas del procedimiento ordinario, el empleador se ve limitado a justificar los fundamentos y proporcionalidad de la medida adoptada.
- El artículo 486, otorga a los informes que evacúa la Inspección del Trabajo una presunción de veracidad con respecto a la existencia de una supuesta vulneración de derechos fundamentales, que coloca al fiscalizador en una posición casi incontrarrestable para el denunciado, contrario a la noción de equidad procesal y de igualdad ante la ley.

1.2.12 Otros mecanismos para proteger los derechos fundamentales en la relación laboral

Con respecto a los derechos fundamentales inespecíficos del trabajador debemos precisar que éstos también pueden protegerse, con ciertas limitaciones, mediante el Recurso de Protección. La acción constitucional de protección se encuentra prescrita en el artículo 20 de nuestra Constitución Política, y tiene por objeto obtener que la Corte de Apelaciones respectiva adopte de inmediato las providencias necesarias, para asegurar la debida protección de todo aquel que, a causa de actos u omisiones arbitrarias o ilegales sufra privación, perturbación o amenaza en el ilegítimo ejercicio de los derechos y garantías establecidos en nuestra Carta Fundamental.

La utilización del mentado recurso, en materias laborales ha sido objeto de críticas entre las que destacan el hecho de que se encuentre excluido de su ámbito de aplicación uno de los derechos fundamentales más relevantes de esta materia, como lo es la no discriminación laboral, y también se ha señalado que la acción de protección se aleja de los principios del Derecho del trabajo y de su rol de compensador en pro del contratante débil.

En lo relativo, a la relación existente entre el procedimiento de tutela y el Recurso de Protección, se prescribe en el artículo 485 del Código del Trabajo

su incompatibilidad ya que una vez interpuesta la Acción de Protección no se podrá efectuar una denuncia en conformidad a las normas que rigen al mentado procedimiento. Se ha señalado por la doctrina que “la incompatibilidad es básicamente inútil, pues ningún trabajador debería utilizar la acción de protección para buscar tutela de sus derechos fundamentales, porque como muestra su historia, ha servido de poco, para su resguardo”⁴⁹.

⁴⁹ UGARTE CATALDO, José Luis. Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador, op. cit. p. 25.

- CAPÍTULO II -
DE LA CONCILIACIÓN

2.1. DE LOS CONFLICTOS Y SUS MECANISMOS DE RESOLUCIÓN

2.1.1.- De los conflictos

Dado la naturaleza y el carácter social del ser humano, podrán surgir conflictos de intereses, que se producirán cuando una persona sienta una necesidad y no pueda satisfacerla plenamente. De los conflictos que existan, sólo serán objeto de regulación por el Derecho aquéllos que tengan relevancia jurídica, los cuales han sido definidos por la doctrina como “aquellos que se generan cuando un sujeto, con su acción u omisión, produce como resultado el quebrantamiento del ordenamiento jurídico, esto es, la infracción de la ley, o mejor dicho de la norma reguladora de su conducta, ya sea ésta imperativa, prohibitiva o permisiva”⁵⁰.

Estos conflictos externos que gozan de relevancia jurídica, y que requieren ser resueltos para mantener la paz social se han denominado por la doctrina como litigios. El profesor Francisco Hoyos ha conceptualizado el litigio como aquel conflicto intersubjetivo de intereses, jurídicamente trascendentes,

⁵⁰ MATURANA MIQUEL, Cristián. Derecho Procesal Orgánico Parte general. Apuntes de clase. Facultad de Derecho Universidad de Chile. Marzo 2015. p 3.

reglado por el derecho objetivo, y caracterizado por la existencia de una pretensión resistida⁵¹.

2.1.1.1.- Conflictos en el ámbito laboral

Las relaciones laborales constituyen una fuente importante de conflictos de relevancia jurídica, esto se debe a la situación de quienes forman parte de ella, ya que se parte de una base de desigualdad y también al gran número de personas que eventualmente pueden ser sujeto de vínculos laborales. La doctrina ha señalado diversas acepciones sobre los conflictos de trabajo, entre ellas destacan lo enunciado por Eugenio Pérez quien señala que “al hablar de conflictos laborales se alude a toda serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones de trabajo; este nombre se puede aplicar a las diferencias jurídicas que surjan entre las partes de un contrato de trabajo y sobre el cumplimiento e incumplimiento de sus cláusulas, así como a las infracciones de una ley laboral que no acatan las empresas o los trabajadores”⁵². Por su parte Alfredo Montoya conceptualiza los conflictos laborales como “una situación de disidencia, sobrevenida entre los sujetos de una relación jurídico-laboral, basada en un objeto conflictivo jurídico laboral, y

⁵¹ HOYOS H., Francisco. Temas Fundamentales de Derecho Procesal. 1º edición. Ed. Jurídica de Chile. Santiago de Chile. 1987. p 177.

⁵² PÉREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Madrid, España. 1948. p 282.

exteriorizada a través de un procedimiento establecido por el Derecho para dirimir tales controversias”⁵³.

2.1.1.1.1.- Clasificación de los conflictos laborales

Podemos clasificar los conflictos laborales en:

- a) Conflictos de derecho y conflictos económicos: Se diferencian en el objeto de cada uno de ellos. Así, los conflictos de derechos tienen como objeto la aplicación o interpretación de una norma previa, mientras que los conflictos de económicos o de intereses tienen por objeto la creación o modificación de una nueva norma laboral.
- b) Conflictos Individuales y Conflictos Colectivos: Serán individuales cuando se producen entre un trabajador, o un grupo de trabajadores individualmente considerados y un empleador. Estaremos ante conflictos colectivos cuando se enfrenten un grupo de trabajadores y uno o más empleadores. Además afectarán el interés general de un conjunto indeterminado de trabajadores.

2.1.2.- Medios de Solución de conflictos

⁵³ MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del Trabajo. 29ª edición. Ed. Tecnos. Madrid. 2008. p 710.

Cuando estamos presentes ante conflictos de relevancia jurídica, el orden social se ve alterado y es necesario equilibrar los intereses en pugna. Para ello han surgido en la historia de las instituciones procesales y coexisten en el presente tres métodos o posibles medios de solución: la autotutela, la autocomposición y la heterocomposición⁵⁴. Métodos que serán analizados a continuación.

2.1.2.1.- La Autotutela

Etimológicamente autotutela significa defenderse o cuidarse a sí mismo. La doctrina ha definido a éste método como un “medio de autodefensa y, en virtud del cual, cualquiera de los sujetos involucrados en el conflicto acciona para resolverlo por mano propia. Es una forma primitiva y, la más de las veces, injusta, de poner término a un conflicto”⁵⁵.

Lo que distingue a la autotutela de otros medios de solución de conflictos, es la ausencia de un tercero imparcial distinto de los sujetos en conflicto y la imposición coactiva de la decisión por una de las partes a la otra.

2.1.2.1.1- Clasificación de la Autotutela

⁵⁴ GIMENO SENDRA, José. Fundamentos de Derecho Procesal. Ed. Civitas. Madrid. 1981. p 22.

⁵⁵ COLOMBO CAMPBELL, Juan. La Jurisdicción en el Derecho Chileno. 1º edición. Ed. Jurídica de Chile. Santiago de Chile. 1991. p 8.

La autotutela o autodefensa, considerando el reconocimiento del legislador, se clasifica en:

1. Lícita o autorizada: Requiere de declaración expresa de la ley y no puede extenderse a otros casos por aplicación analógica. Un ejemplo de autotutela lícita es la legítima defensa que operará como causal eximente de responsabilidad penal⁵⁶.
2. Tolerada: Un ejemplo de este tipo de autotutela, lo encontramos en la guerra defensiva. La cual se encuentra contemplada en el capítulo VIII de la Carta de las Naciones Unidas y en el capítulo V de la Carta de Organización de Estados Americanos.
3. Prohibida: Constituye la regla general, ya que la autotutela se encuentra sancionada tanto civil como penalmente. Un caso de autodefensa prohibida esta dado por la prohibición de usurpación o del pacto comisorio.

2.1.2.1.2.- La Autotutela en materia laboral

En el Código del Trabajo se encuentran regulados como manifestaciones de la autotutela la huelga y el lock-out, conceptualizado éste último como el derecho del empleador para impedir temporalmente el acceso de todos o algunos de los trabajadores a la empresa, predio o establecimiento, después de

⁵⁶ Se encuentra estipulado en el artículo 10 número 4 del Código Penal.

iniciada la huelga⁵⁷. Sin embargo las mentadas instituciones han sido objeto de críticas ya que no se encontrarían encasilladas dentro de la autotutela sino que más bien corresponden a medios de presión, que no conllevan a la solución del conflicto que las motiva. Lo que sólo se logrará con un acuerdo de las partes en cuestión o mediante el ejercicio de la heterocomposición.

2.1.2.2.- La Heterocomposición

La Heterocomposición es aquel medio de solución de conflictos en el cual las partes acuden a un tercero, ya sea persona individual o colegiada, quien se compromete o está obligada en razón de su oficio , luego de la tramitación de un proceso, a emitir una decisión para la solución de un conflicto, cuyo cumplimiento deberán acatar las partes⁵⁸.

Las manifestaciones de la heterocomposición están compuestas por el proceso y el arbitraje. Con respecto al proceso, éste ha sido definido por el profesor Couture como “una secuencia o serie de actos que se desenvuelven progresivamente, con el objeto de resolver, mediante un juicio de autoridad, el

⁵⁷ PARISSI YAÑEZ, Receba. El lock-out en el Derecho del Trabajo chileno: Análisis histórico, dogmático jurisprudencial y comparado. Memoria para optar al título de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Facultad de Derecho, Universidad de Chile. 2006. p 50.

⁵⁸ MATURANA MIQUEL, Cristián. Derecho Procesal Orgánico Parte general. Apuntes de clase. Facultad de Derecho Universidad de Chile. Marzo 2015. p 38.

conflicto sometido a su decisión”⁵⁹. En relación con el arbitraje, se ha conceptualizado como 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 judicial⁶⁰.

2.1.2.2.1.- Heterocomposición en materia laboral

En nuestro Código del Trabajo se ha consagrado el arbitraje con el fin de solucionar conflictos, en el ámbito del proceso de negociación colectiva. Se ha dispuesto el arbitraje facultativo en el inciso primero del artículo 355 del Código del Trabajo, que prescribe que *“Las partes podrán someter la negociación a arbitraje en cualquier momento, sea durante la negociación misma o incluso durante la huelga o el cierre temporal de empresa o lock-out”*. Encontramos arbitraje de tipo obligatorio en aquellos conflictos laborales que configuran casos de huelga prohibida, los cuales se establecen en el artículo 384 del Código del Trabajo.

2.1.2.3.- La Autocomposición

⁵⁹ Couture, Eduardo. Fundamentos de Derecho Procesal Civil. Ed. De Palma. Buenos Aires. 1985. p 121.

⁶⁰ SHILLING FUENZALIDA, Mario. Métodos Alternativos de Solución de Conflictos. Ed. Conosur Ltda. Santiago de Chile. 1999. p 14.

La autocomposición es la forma mediante la cual, bien ambas partes mediante el acuerdo mutuo, o bien una de ellas, deciden poner término al litigio planteado. Consiste en una forma pacífica y directa de solucionar los conflictos, caracterizada por la subordinación del interés de cada una o de una sola de las partes del litigio, al de la otra con la cual se están en desacuerdo.

Encontramos las siguientes características en la autocomposición:

- Es una forma pacífica de solución de conflictos de relevancia jurídica. La existencia de fuerza física o moral la invalida.
- Las partes en forma directa, sea con la asistencia o no de terceros, determinan las condiciones en que se debe solucionar el conflicto.
- Sólo podrá realizarse por quienes tengan las facultades suficientes para llegar a un acuerdo. En el caso que se realice por mandatario judicial, éste debe contar con las facultades especiales de acuerdo a lo prescrito en el inciso 2º del artículo 7 del Código de Procedimiento Civil.

2.1.2.3.1.- Clasificación de la Autocomposición

1. Autocomposición Total y Autocomposición Parcial: Dependerá de si las pretensiones hechas valer por las partes, son extinguidas totalmente o sólo en parte.
2. Autocomposición Preprocesal; Intraprocesal y Post-procesal:

- a) Preprocesal o Extra-procesal: Según se discuta su validez en el proceso.
- b) Intraprocesal: Aquella que se produce durante el proceso declarativo, ya sea por iniciativa de las partes (Avenimiento), o a instancias del órgano jurisdiccional (Conciliación).
- c) Post-Procesal: aquella que ocurre desde la sentencia firme durante la ejecución de ésta.

- 3. Autocomposición Unilateral y Autocomposición Bilateral: Unilateral será aquella en virtud de la cual la solución proviene de la acción altruista del atacante o atacador⁶¹. Ejemplo de este tipo de autocomposición son la renuncia, el allanamiento y el desistimiento). Por su parte la autocomposición bilateral es aquella que se logra mediante un acuerdo de voluntades, por ejemplo en el caso de la transacción, el avenimiento y la conciliación.
- 4. Autocomposición asistida y no asistida: Se diferencian según si el acuerdo se logra gracias a la intervención de un tercero (conciliación) o no (avenimiento).

2.1.2.3.2.- Autocomposición en materia laboral y sus limites.

⁶¹ ASTORGA PÉREZ, Pablo. Análisis técnico y estadístico de la conciliación laboral en la reforma laboral vigente. Memoria para optar al título de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Facultad de Derecho, Universidad de Chile. 2012. p 51.

Si bien en materia laboral encontramos diversos medios autocompositivos, éstos nunca pueden ir en contra de los fines de la legislación laboral entre los que destacan el rol protector del Derecho del Trabajo establecido en beneficio de los trabajadores. Por lo anterior, el legislador se ha encargado de establecer ciertas normas de contenido mínimo, que los empleadores se encuentran obligados a acatar en el seno de la relación laboral y las cuales no podrán ser objeto de disposición por parte de los trabajadores.

En efecto, se ha dispuesto tanto por la doctrina como por la legislación vigente la existencia del Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales. En virtud del mentado principio, los trabajadores no podrán desistir del goce de beneficios que les ha otorgado el Derecho Laboral en su propio beneficio. En nuestro Código del Trabajo, este principio está consagrado en el inciso 2º del artículo 5 que señala: *“Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”*.

Con respecto a este tema, se ha señalado por el profesor Gamonal que “el principio de irrenunciabilidad prohíbe toda clase de actos que tenga por objeto disponer de derechos laborales. Se trata de la renuncia y de cualquier otro negocio jurídico que pueda implicar una renuncia, como lo es el caso de la

transacción, la novación y la conciliación”⁶². Con respecto a los derechos que las partes establecen en virtud de la autonomía de la voluntad y que exceden de los mínimos legales, la mayoría de la doctrina está de acuerdo en que sí pueden ser objeto de renuncia por parte de los trabajadores.

2.1.2.4.- Medios Autocompositivos y su relación con el Derecho del Trabajo.

2.1.2.4.1.- El Avenimiento

Ha sido definido como “El acuerdo que logran directamente las partes, en virtud del cual le ponen término a su conflicto pendiente de resolución judicial, expresándose así al tribunal que está conociendo de la causa”⁶³.

Entre sus características encontramos:

- Es un acto jurídico procesal bilateral: Por lo que requerirá del acuerdo de las partes del litigio.
- Es un medio autocompositivo directo: No se contempla la asistencia de un tercero que guíe a las partes para su celebración.

⁶² GAMONAL CONTRERAS, Sergio. Fundamentos de Derecho Laboral. Ed. LexisNexis. Santiago de Chile. 2008. p 113.

⁶³ COLOMBO CAMPBELL, Juan. La jurisdicción en el Derecho Chileno. Primera edición. Ed. Jurídica de Chile. Santiago de Chile. 1991. p 20.

- Es un contrato procesal: Esta destinado a producir efectos dentro del proceso. Pondrá termino totalmente, cuando verse sobre todas las pretensiones que se han hecho valer, o sólo parcialmente.
- No se encuentra regulado sistemáticamente en la ley.
- Es un equivalente jurisdiccional: Pondrá término al juicio con efecto de cosa juzgada.

2.1.2.4.1.1.- El Avenimiento Laboral

Tal como se señaló anteriormente, el legislador no ha reglamentado sistemáticamente el avenimiento. En materia civil se encuentra tratado en el artículo 434 del Código Civil como un título ejecutivo. En sede laboral, nuestro Código del Trabajo hace referencia al avenimiento en el numeral 2º del artículo 464, señalando que constituye un título ejecutivo laboral.

En relación al momento en que el avenimiento se debe considerar perfeccionado, con el fin que produzca los efectos ya señalados, se ha estimado por la doctrina que esto ocurriría solo una vez que encuentra aprobado por el tribunal competente.

2.1.2.4.2.- La Transacción

La transacción es un medio autocompositivo de carácter extrajudicial, bilateral y no asistido, destinado a precaver un litigio eventual o a poner término a un litigio pendiente, haciéndose las partes concesiones recíprocas. La transacción se encuentra regulada en los artículos 2446 y siguientes de nuestro Código Civil.

Sus características más relevantes son:

- Es un medio autocompositivo directo, de carácter bilateral.
- Es un contrato procesal: Esta destinado a producir efectos respecto del proceso, ya sea impidiendo su inicio al solucionar el litigio eventual, o terminándolo en caso que el litigio se encuentre pendiente.
- Se requiere que las partes se hagan concesiones recíprocas: De lo contrario no habría transacción sino sólo renuncia.
- Las partes deben tener plena capacidad de ejercicio y de disposición sobre los objetos comprendidos en la transacción.
- Produce el efecto de cosa juzgada en última instancia: De acuerdo a lo prescrito en el artículo 2.460 del Código Civil.

2.1.2.4.2.1.- La Transacción en materia laboral

En el Código del Trabajo se encuentra tratada como título ejecutivo laboral en el artículo 464, y también se encuentra considerada como una de las

excepciones que puede oponer el ejecutado en el artículo 470 del mismo cuerpo legal.

Sin perjuicio de lo anterior, la validez de este medio autocompositiva esta sujeta al respeto del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, anteriormente analizado. Por lo que el trabajador sólo podrá transigir respecto de aquellos derechos que las partes hayan pactado en virtud del principio de la autonomía de la voluntad y que superen a los mínimos legales. Lo anterior está en estricta relación con lo que dispone el artículo 2447 del Código Civil que prescribe que *“No puede transigir sino la persona capaz de disponer de los objetos comprendidos en la transacción”*.

2.1.2.4.3.- La Mediación

La mediación ha sido definida como un procedimiento no adversarial en el cual un tercero imparcial ayuda a las partes a negociar para llegar a un acuerdo mutuamente aceptable. El tercero neutral, carece de poder de decisión, pero ayudará a las partes para que ellas mismas sean quienes determinen voluntariamente las condiciones del acuerdo que resolverá el conflicto.

La mediación se caracteriza por:

- Es un medio autocompositivo de negociación asistida: Contempla la asistencia de un tercero, denominado mediador.
- Al mediador le corresponde una función activa: Su función es acercar a las partes, facilitar su comunicación y realizar recomendaciones para poner término a la disputa.
- Es un proceso confidencial: Será confidencial tanto para las partes, el mediador y terceros. El mediador no puede revelar lo que se le ha confiado en sesión privada.
- Se caracteriza por ser de una formalidad relativa y flexible: No tiene etapas preestablecidas, por lo que tanto las partes como el mediador no se encuentran limitados para explorar posibles soluciones del conflicto.

2.1.2.4.3.1.- La Mediación en el ámbito laboral

Ha sido conceptualizada por la doctrina como “un procedimiento de solución de conflictos colectivos de trabajo caracterizado por la intervención de un tercero mediador, dotado generalmente de amplios poderes de propuesta e información, y cuya función consiste en intentar la avenencia de las partes en litigio, a cuyo efecto les propone un proyecto de solución”⁶⁴.

⁶⁴ MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del Trabajo. 29º edición. Ed. Tecnos. Madrid. 2008. p 718.

En materia laboral, la mediación ha sido establecida como instancia para la solución de conflictos colectivos y también tiene aplicación en el Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.

Con respecto al mencionado procedimiento, se establece en el Código Laboral que en el caso que la Inspección del Trabajo actuando dentro del ámbito de sus atribuciones, toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales deberá realizar la denuncia respectiva ante el tribunal competente. Dicha denuncia bastará para dar inicio a un procedimiento de tutela. No obstante lo anterior se establece en el mentado Código que *“La Inspección del Trabajo deberá llevar a cabo, en forma previa a la denuncia, una mediación entre las partes a in de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas”*⁶⁵.

2.2.- DE LA CONCILIACIÓN EN GENERAL

2.2.1.- Concepto

La palabra conciliación deriva del latín “conciliatio” (unión de personas), que proviene del prefijo “con” (unión) y del verbo calare (llamar), por lo que etimológicamente el término conciliación significa “llamado a la unión”.

⁶⁵ Inciso 6º del artículo 486 del Código del Trabajo.

Por otro lado, la doctrina nos ha otorgado diversos conceptos de conciliación, entre los que destacamos lo señalado por el profesor Maturana quien señala que “Es un medio autocompositivo de carácter judicial, bilateral y asistido, destinado a poner término a un litigio pendiente”⁶⁶. Eduardo Couture, en tanto, 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”⁶⁷. Hugo Italo Morales, a su vez, expresa que es “La conciliación es un procedimiento de solución de conflictos mediante la intervención de un tercero que pretende reducir las diferencias entre las partes y obtener un acuerdo satisfactorio para los intereses de ambas”⁶⁸. Por su parte, Colombo Campbell la conceptualiza como “un acto jurídico procesal bilateral en virtud del cual las partes, a iniciativa de un juez que conoce de un proceso, logran durante su desarrollo ponerle fin por mutuo acuerdo”⁶⁹. Finalmente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la define como “el procedimiento consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral para que ayude

⁶⁶ MATURANA MIQUEL, Cristián. Derecho Procesal Orgánico Parte general. Apuntes de clase. Facultad de Derecho Universidad de Chile. Marzo 2015. p 30.

⁶⁷ COUTURE, Eduardo. Estudios de Derecho Procesal Civil. Ediciones Depalma. Buenos Aires, Argentina. 1989. Tomo I. pp 225-227.

⁶⁸ ITALO MORALES, Hugo. La Conciliación Laboral. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Volumen 2, N° 3. Santiago de Chile. 2011. pp 199-205.

⁶⁹ COLOMBO CAMPBELL, Juan. La jurisdicción en el Derecho Chileno. Primera edición. Ed. Jurídica de Chile. Santiago de Chile. 1991. p 16.

a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo⁷⁰.

2.2.2.- Naturaleza jurídica

La doctrina está de acuerdo en que la conciliación constituye una manifestación de un acto jurídico autocompositivo, es decir, un medio de solución en el cual las partes de manera directa acuerdan concluir su controversia. El hecho que en la conciliación intervenga un tercero, esto no implica en modo alguno alterar su carácter autocompositivo, ya que dicho tercero sólo actuará como facilitador proponiendo las bases adecuadas para llegar a un acuerdo.

En lo relativo a su naturaleza jurídica, se han esbozado diferentes teorías, entre las que encontramos:

- La conciliación como convención: Los autores que siguen esta tendencia, toman como base el acuerdo de voluntades que implica la conciliación, por lo que su naturaleza jurídica sería la de una convención. No atentaría contra esta teoría el hecho de que se realice dentro de un proceso judicial y que intervenga el juez, ya que éste último no resuelve el conflicto sino que coadyuva en la búsqueda de una solución.

⁷⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La conciliación en los conflictos del Trabajo. Guía Práctica. Ginebra 1974. p 4.

- La conciliación como equivalente jurisdiccional: Ha sido considerada dentro de la categoría de equivalentes procesales o jurisdiccionales, ya que no emana de la jurisdicción de nuestros tribunales y evita la continuación del juicio, sustituyendo a la sentencia que recaería en el proceso de no mediar acuerdo entre las partes.
- La conciliación como proceso especial: Quienes sostienen esta posición señalan que la conciliación constituye un proceso independiente y especial, que está destinado a evitar el nacimiento de un proceso principal posterior mediante un convenio pacífico entre las partes. Esta postura ha sido objeto de críticas, dado que existen autores que señalan que el acto de conciliación no podría constituir un proceso, pues falta su elemento esencial: la decisión del juez que resuelve el asunto controvertido.
- La conciliación como acto de jurisdicción voluntaria: Parte de la doctrina se inclina por considerar a la conciliación como un acto de jurisdicción voluntaria.
- La conciliación como acto procesal: Se señala que el acuerdo conciliatorio correspondería a un acto procesal, ya que cumpliría con las características de dichos actos entre las que destacan la participación del órgano jurisdiccional y de las partes.

2.2.3.- Características

La conciliación presenta particularidades que la diferencian de los otros medios de solución de conflictos. Entre las principales características encontramos:

- Al tratarse de un medio autocompositivo, sólo podrá versar sobre derechos disponibles de las partes.
- Suspenderá la tramitación del juicio en que recaiga, sin embargo las partes podrán presentar escritos de mero trámite.
- Se encuentra caracterizada por la intervención de un tercero (juez o funcionario administrativo), que ayuda a las partes en la búsqueda de un acuerdo. Por regla general no hay impedimento legal para que el juez pueda proponer bases de arreglo más de una vez, ya que no hay limitación en cuanto al número de veces en que se puede realizar el llamado a conciliación.
- Las bases del acuerdo son propuestas por el juez, pero la conciliación sólo será lograda mediante el acuerdo directo de las partes.
- Es un trámite esencial y obligatorio en el proceso, lo que implica que tiene una trascendental importancia, ya que su omisión podrá dar lugar a la interposición del Recurso de Nulidad o a la interposición del Recurso de Casación en la Forma fundado en el artículo 768 N° 9 del Código de Procedimiento Civil.

- El acuerdo conciliatorio tiene el carácter de sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales, de acuerdo a lo prescrito en el artículo 267 del Código de Procedimiento Civil y a lo dispuesto en el artículo 453 N° 2 del Código del Trabajo. Por lo anterior es que la conciliación gozará del efecto de cosa juzgada.
- Se ha señalado por diversos autores que debido al efecto de cosa juzgada, ni las partes ni el tribunal pueden someter a conciliación pretensiones ajenas a las que sustentan el proceso.
- La conciliación debe tener como finalidad el alcanzar una solución, que tenga la característica de justa para las partes en conflicto.

2.2.4.- Clasificación

- a) Conciliación Preprocesal y Conciliación Intraprocesal: Atiende a la oportunidad en la cual se realiza la conciliación. La preprocesal se realizará antes de iniciarse un proceso judicial y puede ser ante un centro conciliatorio, una autoridad administrativa o un conciliador en equidad. Por su parte la Conciliación Intraprocesal tiene lugar dentro del proceso y se efectúa ante el juez competente.
- b) Conciliación Judicial y Conciliación Extrajudicial: Considera el tipo de organismo ante el cual se realiza la conciliación. En el caso que se desarrolle ante un organismo público o privado, que se encuentre

autorizado para ello estaremos en presencia de una conciliación de tipo extrajudicial. Cuando se realice ante los tribunales de justicia, entonces será una conciliación judicial.

- c) Conciliación de Derecho y Conciliación de Equidad: Distingue el tipo de decisión que se adopta. En la conciliación de Derecho, estará supeditada a lo que prescriban las normas jurídicas. En el caso de Conciliación de Equidad, ésta se determinará basándose en consideraciones de justicia y equidad.
- d) Conciliación Total y Parcial: Atiende a si el conflicto se encuentra resuelto en su integridad o sólo parcialmente. Esta distinción es de suma importancia dado el carácter de sentencia ejecutoriada que le otorga la ley al acuerdo conciliatorio. En la conciliación parcial, las materias no conciliadas se resolverán mediante el proceso correspondiente.
- e) Conciliación Obligatoria y Conciliación Facultativa: Dependerá de la existencia de una exigencia legal de someterse a la gestión conciliatoria. En material laboral, por regla general la conciliación preprocesal tiene el carácter de facultativa. En el caso del procedimiento monitorio, se exige como requisito la conciliación previa ante la Inspección del Trabajo. Tratándose de la conciliación judicial, ésta es obligatoria por regla general.

2.3.- DE LA CONCILIACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL

2.3.1.- Conciliación laboral ante la Inspección del Trabajo

La Dirección del Trabajo es un servicio técnico independiente del Ministerio del Trabajo y Previsión social con el cual se vincula a través de la Subsecretaría del Trabajo⁷¹. Entre sus funciones encontramos la fiscalización de la aplicación de la legislación laboral; fijar por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo; la supervigilancia del funcionamiento de los organismos sindicales y de conciliación; la divulgación de los principios técnicos y sociales de la legislación laboral y la realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo.

Considerando dichas funciones, corresponderá a la Inspección del Trabajo dirigir el procedimiento de conciliación frente a las denuncias entabladas. Mediante dicho procedimiento se procurará la solución de la disputa por la vía de un acuerdo entre empleador y trabajador, velando que este sea justo y oportuno, en el marco de cumplimiento de la legislación laboral y previsional.

⁷¹ Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo. Decreto con Fuerza de Ley N° 2. Artículo 1°.

Los Conciliadores de la Dirección del Trabajo cuentan con diversas facultades entre las que destacan la posibilidad de citar a trabajadores, empleadores, directores de sindicatos o a los representantes de uno u otros y la atribución de requerir de los empleadores o de sus representantes toda la documentación necesaria para efectuar las labores de fiscalización y revisión que les corresponda.

Entre las ventajas de la conciliación en sede administrativa se destacan: una pronta solución del conflicto; un proceso transparente ya que tanto empleador como trabajador son plenamente informados de sus derechos y obligaciones; un ahorro de recursos tanto para las partes como para el Estado y un fomento de la paz laboral ya que las acciones de la mencionada Dirección, permiten restablecer la armonía social de las relaciones en el mundo del trabajo⁷².

2.3.1.1.- Regulación

La organización y las funciones de la Dirección del Trabajo y de sus departamentos se encuentran regulados en la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, Decreto con Fuerza de Ley del año 1967.

⁷² Dirección del Trabajo. [en línea] <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-60361.html> [consulta: 16.05.15].

El Procedimiento de Conciliación se encuentra tratado en la Orden de Servicio número 4, del 12 de junio de 2002, en donde se establecen las Bases de Funcionamiento del Sistema de Conciliación Individual y también se refiere a la conciliación la Circular número 125 del año 2008, en la cual la Unidad de Conciliación Individual, del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo ha dispuesto el Manual del Procedimiento de Conciliación.

2.3.1.2.- Procedencia de la Conciliación Administrativa

La conciliación ante la Inspección del Trabajo será facultativa para las partes al momento del término de la relación laboral y será obligatorio en el caso que sea procedente el Procedimiento Monitorio.

En el caso de la conciliación al finalizar la relaciones individuales de trabajo, la autoridad administrativa intervendrá a solicitud del interesado, generando para las partes en conflicto una alternativa de solución previa a la activación de la respectiva demanda judicial por reclamación de la causal de despido o el cobro de las prestaciones adeudadas al término del contrato laboral⁷³.

⁷³ Orden de Servicio N° 4. Establece Bases de Funcionamiento del Sistema de Conciliación Individual. Dirección del Trabajo. 12 de junio de 2002. p 2.

Tratándose de la aplicación del Procedimiento Monitorio, la conciliación ante la mentada Inspección constituye un paso previo obligatorio para todos aquellos trabajadores que, al no lograr una solución total a sus pretensiones, opten por la vía judicial y deban hacerlo mediante el Procedimiento Monitorio⁷⁴. Lo anterior se encuentra prescrito en el artículo 497 de nuestro Código del Trabajo, que dispone que *“Será necesario que previo al inicio de la acción judicial se haya deducido reclamo ante la Inspección del Trabajo que corresponda, la que deberá fijar día y hora para la realización del comparendo respectivo, al momento de ingresarse dicha reclamación”*.

2.3.1.2.1 Límites

En el Código del Trabajo se encuentra establecido uno de los límites a la conciliación administrativa. El artículo 5º de dicho cuerpo normativo, consagra el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos Laborales, el que fue analizado en el apartado “La Autocomposición en materia laboral y sus límites”. En virtud del mentado principio los derechos establecidos por leyes laborales, serán irrenunciables mientras subsista el contrato de trabajo. Por lo cual, a *contrario sensu*, los derechos laborales serán renunciables mientras ya no se encuentre vigente la relación laboral, lo que generalmente ocurrirá cuando se interponga un reclamo requiriendo la intervención administrativa.

⁷⁴ Circular N° 125. Dirección del Trabajo. 17 de diciembre de 2008. p 3.

Por su parte la Dirección del Trabajo ha dispuesto otra limitación, ya que se restringe el acuerdo conciliatorio en el caso de existir derechos devengados y no controvertidos. La citada Orden de Servicio N° 4 dispone que cada vez que opere la certeza de existir, a favor del reclamante, prestaciones adeudadas por el reclamado, y que han tenido su origen en la relación laboral extinguida, dichas prestaciones no serán objeto de negociación y la postura que deberá adoptar el conciliador será la de exigir el cumplimiento y el correspondiente pago de lo adeudado. Lo señalado no tendrá lugar, en el caso que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 5 inciso 2° del Código del Trabajo, el reclamante renuncie total o parcialmente a sus derechos, aún cuando éstos tengan el carácter de devengados y no controvertidos.

2.3.1.3.- Criterios orientadores de la conciliación

Se han establecido los siguientes criterios para adoptar la conciliación⁷⁵:

- a) Oportunidad en la solución del conflicto: Dice relación con la celeridad con que debiese gozar el procedimiento de conciliación. El propósito del reclamante es obtener la rápida satisfacción de sus pretensiones, al expirar la relación laboral. Asimismo la pronta solución de los conflictos,

⁷⁵ Orden de Servicio N° 4. Establece Bases de Funcionamiento del Sistema de Conciliación Individual. op. cit. pp 2-4.

permitirá aminorar los impactos negativos que se generan en el clima laboral.

- b) Transparencia en el proceso de Conciliación: Los comparecientes serán debidamente informados acerca de las normas aplicables, de sus derechos y obligaciones y de las implicancias de las gestiones que realice la Dirección del Trabajo. Esto permitirá que las partes tomen sus decisiones debidamente orientados.
- c) Rol activo de las partes: Tanto al reclamante como al reclamado les compete la iniciativa para activar las actuaciones administrativas, así como la determinación en relación con la forma y circunstancias de su término.
- d) Economía para las partes y para el Estado: La conciliación administrativa implicará un ahorro de recursos tanto para las partes, quienes resolverán sus conflictos en breve tiempo y de mutuo acuerdo, y para el Estado que reservará los mecanismos jurisdiccionales para los conflictos jurídicos de mayor complejidad.
- e) Tratamiento igualitario pero no neutral: El Estado brindará a las partes el mismo trato frente a sus requerimientos. Sin embargo, con el objetivo de salvaguardar la igualdad de posiciones de las partes, se obliga al legislador a establecer un sistema que brinde protección a quien ha sido el trabajador de la relación contractual.

- f) Satisfacción de las partes intervinientes: El procedimiento administrativo tiene el propósito de satisfacer las pretensiones de las partes. Las actuaciones de la autoridad deben tener como objetivo llegar a un acuerdo que resulte lo más beneficioso posible y justo para ambas partes.
- g) Promoción del acceso a la justicia: La conciliación administrativa permite a las partes la posibilidad de resolver el conflicto antes de recurrir en sede judicial. Pero también facilitará la eventual acción judicial, otorgando mérito ejecutivo al “Acta de Comparecencia”, o a falta de éste, aportará la prueba de la existencia o extinción de derechos y obligaciones al dejar constancia escrita de los dichos de los comparecientes.
- h) Rol complementario de la Administración del Estado y el Poder judicial: Una vez producida la intervención administrativa, de ésta sólo se deriva los casos en que no fue posible llegar a un acuerdo. Por lo que se reservarán al Poder Judicial aquellas causas en que se requiere una discusión de fondo de lato conocimiento.
- i) Favorecer la paz social: La Dirección del Trabajo tiende a velar por el cumplimiento de la normativa legal, al término del contrato de trabajo, lo que permitirá restablecer el orden dañado.
- j) Límite entre fiscalización y conciliación: El rol de la Dirección del Trabajo se centra principalmente en propiciar la solución del conflicto, sin

perjuicio de fiscalizar el cumplimiento normativo y sancionar las infracciones detectadas.

2.3.1.4.- Efectos de la Gestión Conciliatoria Administrativa

El primer efecto al que haremos referencia es que, independiente del resultado obtenido, el procedimiento conciliatorio en sede administrativa suspenderá los plazos de prescripción señalados en artículo 510 de nuestro Código del Trabajo. Para producir el mentado efecto, el reclamo administrativo debe cumplir con ciertos requisitos:

1. El reclamo debe encontrarse debidamente notificado.
2. Dicho reclamo debe interponerse dentro de los respectivos plazos de prescripción indicados en los incisos primero, segundo, tercero y cuarto del artículo 510 del Código del Trabajo.
3. La pretensión que se manifiesta en el reclamo, debe ser igual a la que se deduzca en la acción judicial correspondiente, debe emanar de los mismos hechos y referirse a las misma personas.

De acuerdo al inciso final del citado artículo *“En estos casos, el plazo de prescripción seguirá corriendo concluido que sea el trámite ante dicha Inspección y en ningún caso podrá exceder de un año contado desde el término de los servicios”*.

Otro efecto de la gestión conciliatoria es que suspenderá el plazo de caducidad con que cuenta el trabajador afectado, para recurrir ante el tribunal correspondiente cuando considera injustificado su despido. En el caso que el contrato de trabajo termine por las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y el trabajador considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente o que no se haya incoado ninguna causal, podrá recurrir ante el juzgado competente dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare⁷⁶. Dicho plazo se suspenderá cuando el trabajador interponga reclamo ante la Inspección del Trabajo, continuando su curso una vez finalizado dicho trámite. Sin embargo, en ningún caso se puede recurrir al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador.

La omisión de la gestión conciliatoria administrativa, es otro de los efectos que analizaremos. Por regla general, la mentada conciliación no constituye un requisito obligatorio para posteriormente someter el conflicto al conocimiento de los Tribunales. Por lo que ante la omisión de dicha gestión conciliatoria, la única consecuencia será que los referidos plazos de prescripción y de caducidad correrán normalmente. La excepción está dada por el Procedimiento Monitorio Laboral en donde de acuerdo a lo prescrito en el artículo 497 del Código del

⁷⁶ Artículo 168 del Código del Trabajo.

ramo, la conciliación en sede administrativa constituye un requisito obligatorio para posteriormente iniciar la acción judicial correspondiente en virtud de dicho procedimiento.

2.3.1.4.1.- Efectos de la conciliación administrativa según los resultados obtenidos.

Se distingue según si se obtuvo una conciliación fallida o si el resultado fue exitoso:

- Conciliación Fallida: En este caso la instancia administrativa llega a su fin. Pesa sobre el conciliador la obligación de informar al trabajador sobre sus derechos y de otorgar la orientación para que recurra ante los tribunales competentes. Tratándose de los casos en donde tenga aplicación el Procedimiento Monitorio, se habrá cumplido con el requisito para demandar conforme a las normas de dicho procedimiento.
- Conciliación Exitosa: En esta situación, las partes luego de discutir sus pretensiones han logrado un acuerdo que soluciona el conflicto que las enfrenta, ya sea parcialmente o en su totalidad. El acta donde queda constancia del acuerdo tendrá el valor de título ejecutivo laboral, de acuerdo a lo prescrito en el numeral 4º del artículo 464 del Código del trabajo, en donde se señala que serán títulos ejecutivos *“Las actas firmadas por las partes, y autorizadas por los Inspectores del Trabajo y*

que den constancia de acuerdos producidos ante éstos o que contengan el reconocimiento de una obligación laboral o de cotizaciones de seguridad social, o sus copias certificadas por respectiva Inspección del Trabajo”.

2.3.2.- La conciliación en el Procedimiento de tutela laboral

La conciliación judicial se encuentra regulada en los diversos procedimientos del nuevo proceso laboral, por lo que está contemplada en el Procedimiento de aplicación general, en el Procedimiento de reclamación de multas y demás resoluciones administrativas, en el Procedimiento Monitorio y finalmente, encontramos la gestión conciliatoria en el procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales, la cual será analizada a continuación.

2.3.2.1.- Regulación

El Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales, se encuentra regulado en el Párrafo 6º del Capítulo II, del Título I, del Libro V del Código del Trabajo. De acuerdo a lo señalado en el artículo 491 del citado cuerpo legal, la tramitación del procedimiento en cuestión debe hacerse en conformidad a las normas del procedimiento de aplicación general, por lo que nos remitiremos a lo

señalado en el artículo 453 del mentado Código, para examinar el llamado a conciliación que se efectúa en el procedimiento de tutela.

En la Audiencia Preparatoria, luego de concluida la etapa de discusión, el tribunal llama a las partes a conciliación. El juez será quien proponga las bases de arreglo, sin que las opiniones que emita sean causal de inhabilitación. Muchas veces, en la práctica, se efectúa un receso en la Audiencia para que las partes puedan dialogar y eventualmente renunciarán a todo o parte de sus solicitudes, con el fin de llegar a un acuerdo que brinde satisfacción a sus pretensiones. En el caso de producirse la conciliación se dejará constancia en el Acta respectiva, la cuál será firmada por las partes y el juez, 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.

El trámite de conciliación ha sido criticado por parte de la doctrina debido a que el juez al proponer las bases de arreglo puede verse influenciado por éstas, lo cual se verá reflejado en la decisión adoptada y que luego quedará plasmada en la sentencia definitiva. Por lo anterior, es que se ha propuesto que el llamado a conciliación sea efectuado por un tercero imparcial, que cuente con la formación adecuada para emitir opiniones y colaborar con el posible arreglo. El juez deberá reincorporarse a la tramitación de la causa, una vez efectuado el

acuerdo total o parcial entre las partes, o en el caso de que éste no se produzca una vez finalizado dicho trámite procesal.

2.3.2.2.- Características

Entre las características de la conciliación en el Procedimiento de Tutela, destacan las siguientes:

- Es un acto jurídico procesal bilateral, en donde el propio juez de la causa, en virtud del Principio de la Inmediación, es quien ejerce la labor conciliatoria.
- En el nuevo Procedimiento laboral constituye una gestión obligatoria.
- Es un equivalente jurisdiccional, ya que evita la continuación del juicio, sustituyendo a la sentencia que debería hacerse dictado en la causa.
- La conciliación tiene el carácter de sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales⁷⁷. De lo anterior se deriva el efecto de cosa juzgada, que posee el acuerdo conciliatorio al igual que las sentencias firmes.
- No será posible renovar la controversia, dado el carácter de sentencia firme y el efecto de cosa juzgada.
- El acuerdo de conciliación puede ser total o parcial. En éste último caso, continuará el juicio con respecto a lo no conciliado.

⁷⁷ Lo que se encuentra prescrito en el artículo 267 del Código de Procedimiento Civil y en el artículo 453 N° 2 del Código del Trabajo.

2.3.2.3.- Particularidades

La gestión conciliatoria se realizará en la Audiencia Preparatoria, y de acuerdo a lo dispuesto en nuestro Código del Trabajo las partes debe comparecer con patrocinio de abogado y representadas por persona legalmente habilitada para actuar en juicio. Debemos especificar que la conciliación implica disposición de derechos, por lo que se requiere la presencia de las partes en la Audiencia o su representación por medio de mandatario facultado para transigir. En relación a lo anterior, cabe tener presente lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 426 del mentado Código que dispone que *“Las partes podrán concurrir a estas audiencias por intermedio de mandatario, el que se entenderá de pleno derecho facultado para transigir, sin perjuicio de la asistencia de sus apoderados y abogados”*.

El rol del juez en la gestión conciliatoria, está configurado por una intervención que pretende reducir las diferencias entre las partes y así obtener un acuerdo satisfactorio para los intereses de ambas⁷⁸. No resolverá directamente el conflicto, sino que propondrá fundamentos y directrices para que los comparecientes alcancen un convenio justo considerando el caso en concreto y la normativa vigente. En este contexto, es que adquiere vital importancia lo señalado en nuestra legislación laboral en cuanto a que el

⁷⁸ ITALO MORALES, HUGO. La Conciliación Laboral. op. cit. pp 199-205.

demandado debe presentar la contestación de la demanda con a lo menos cinco días de anticipación a la audiencia preparatoria⁷⁹. Con ello se facilita la preparación de la Conciliación, ya que permitirá al juez el estudio de las pretensiones de las partes para así proponer bases de arreglo acordes al caso específico⁸⁰.

2.3.2.4.- Estructura

Como se puede observa en el capítulo IV de la presente memoria, conforme a la práctica utilizada tanto por los Jueces Laborales, como por los abogados que ejercen la profesión en esta área, los acuerdos conciliatorios presentan generalmente la siguientes estructura: comienzan con una cláusula relativa al demandado, siguen con una cláusula relativa al demandante, una cláusula relativa a la relación laboral misma, una cláusula de finiquito, una cláusula de aceleración y finalmente terminan con una cláusula relativa a las costas del juicio. Excepcionalmente se agrega una cláusula penal y/o una cláusula de garantía.

- 1.) Cláusula relativa al demandado: En ella, se observa el ofrecimiento por parte del demandado de una determinada suma de dinero, junto con su

⁷⁹ Inciso 1º del Artículo 452 del Código del Trabajo.

⁸⁰ Ver Mensaje Ejecutivo. Proyecto de ley 20.087 [en línea] www.bcn.cl [consulta: 02.06.15] p 85.

modalidad de pago, estableciendo como condición de dicha oferta el término del juicio sin el reconocimiento de los hechos.

- 2.) Cláusula relativa al demandante: aquí, el demandante declara aceptar tanto la suma de dinero ofrecida en la primera cláusula, como su modalidad de pago.
- 3.) Cláusula relativa a la relación laboral: establece la fecha de cese de la relación laboral, así como también la causal de despido. Generalmente se tiende a utilizar la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa.
- 4.) Cláusula de finiquito: las partes se otorgan el total y completo finiquito, declarando generalmente que nada se adeudan en virtud de la relación laboral que existió entre ambos, estableciendo siempre como excepción a ello, aquellas obligaciones que pudieran derivar del cumplimiento mismo del acuerdo conciliatorio.
- 5.) Cláusula de aceleración: la caducidad convencional o cláusula de aceleración es la que “se produce cuando las partes en forma expresa acuerdan que el acreedor pueda exigir el cumplimiento inmediato y total de la obligación, si el deudor incumple.”⁸¹ Así, para el caso de no cumplirse con el pago de una cuota, en virtud de haberse acordado el pago de un determinado monto en cuotas, otorga derecho al acreedor,

⁸¹ RAMOS PAZOS, RENÉ. De las Obligaciones. Editorial Legal Publishing. Tercera Edición. Santiago, Chile. Pp. 227.

que en estos casos sería generalmente el trabajador, a cobrar la totalidad de la deuda.

Sin perjuicio de lo anterior, también es posible establecer, ante un incumplimiento, el incremento del saldo hasta en un ciento cincuenta por ciento, tal como establece el artículo 468 del Código del Trabajo.

- 6.) Cláusula penal: Si bien su uso no es tan masivo como las demás cláusulas que aquí se describen, sí es posible observar en algunos acuerdos conciliatorios una cláusula adicional en la que se determina un monto específico de dinero que se debe pagar al acreedor como sanción al deudor incumplidor.⁸²
- 7.) Cláusula de garantía: se constituye una prenda o hipoteca a fin de garantizar la obligación del deudor.⁸³
- 8.) Cláusula relativa a las costas: las partes establecen quién pagará las costas del juicio al que ponen término. Generalmente se establece que cada parte pagará las suyas.

2.3.2.5.- Efectos de la gestión conciliatoria

⁸² Ver Acuerdo conciliatorio en causa T-202-2013 del 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, analizada en Capítulo IV a propósito del Derecho y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia.

⁸³ Ver Acuerdo conciliatorio en causa T-33-2013 del 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, analizada en Capítulo IV a propósito del Derecho a la Indemnidad.

Para conocer los efectos de la gestión conciliatoria, se realizará una distinción con respecto si se ha logrado el acuerdo o no.

- Si no hay acuerdo conciliatorio: De acuerdo a las normas del Procedimiento de Aplicación general, y que por consecuencia rigen el procedimiento de tutela, en el caso de que no se llegue a un acuerdo conciliatorio la causa seguirá su curso legal. De acuerdo al artículo 453 de nuestro Código del Trabajo, el tribunal recibirá de inmediato la causa a prueba, si ello fuere procedente, fijándose los hechos a ser probados. Si no existen hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, el tribunal dará por concluida la Audiencia y procederá a dictar sentencia. En el caso que una de las partes no comparezca a la Audiencia, el juez tiene la obligación de declarar que no se ha producido la conciliación por dicha ausencia, y luego proseguir con el juicio de acuerdo a las normas correspondientes.
- Si hay acuerdo conciliatorio: En esta situación debemos nuevamente distinguir:
 - 1) Acuerdo Total: La causa terminará, dejándose constancia del acuerdo en el acta respectiva, la cual será firmada por las partes intervinientes y el juez. No se ha especificado por nuestro legislador cual es el contenido del acta de conciliación, pero se ha señalado por la doctrina que debiese estar completamente detallado el acuerdo conciliatorio ya que dicha acta constituirá título ejecutivo para

perseguir el cumplimiento forzado de la obligación en caso que el deudor no cumpla oportunamente.

- 2) Acuerdo Parcial: Lo conciliado se considerará como sentencia ejecutoriada para todos los efectos ya señalados. Tratándose de las materias sobre las cuales no se ha alcanzado acuerdo, éstas continuarán siendo objeto del juicio correspondiente.

2.3.2.6.- Impugnación del acto de Conciliación Judicial

El acto de conciliación judicial, en virtud del artículo 453 N° 2 del Código del Trabajo tendrá el valor de sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales, por lo que gozará del efecto de cosa juzgada. Dado lo anterior, es que su posible impugnación es digna de estudio.

En el caso que la conciliación ya se hubiere perfeccionado, no será procedente reclamar su nulidad procesal debido a que el juicio ya habría concluido y debido al efecto de cosa juzgada, ésta gozará de inmutabilidad. Tratándose de vicios que puedan estar presentes en el mentado medio autocompositivo, como por ejemplo el de objeto ilícito, puede alegarse su nulidad en un juicio de lato conocimiento, ya que aún cuando goce del carácter de sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales, esto no implica que pueda impetrarse su nulidad de acuerdo a las reglas generales.

-CAPÍTULO TERCERO-

ANALISIS ESTADISTICO DEL PROCEDIMIENTO DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES EN CAUSAS INGRESADAS DURANTE EL AÑO 2013 EN JUZGADOS DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO.

En el presente capítulo se realizará un estudio de cada una de las causas que ingresaron durante el año 2013 a los Juzgados de Letras del Trabajo de Santiago bajo el procedimiento de tutela laboral, de las cuales será seleccionadas algunas para un ulterior examen específico de ellas en el siguiente capítulo de la presente memoria. De los datos obtenidos se realizarán gráficos que faciliten la comprensión de los mismos y sirvan de base para las observaciones finales.

INGRESOS CAUSAS POR PROCEDIMIENTO AÑO 2013						
		Monitorio	Ordinario	Práctica antisindical	Reclamo	Tutela
1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	Enero	214	409	8	33	58
1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	Febrero	165	359	8	41	46
1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	Marzo	192	404	10	38	53
1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	Abril	222	478	10	52	58
1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	Mayo	197	488	8	48	69
1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	Junio	223	441	7	43	60
1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	Julio	241	482	7	37	67
1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	Agosto	245	484	9	38	58
1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	Septiembre	194	383	10	43	55
1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	Octubre	260	521	11	38	57
1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	Noviembre	244	458	15	38	62

1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	Diciembre	178	408	12	47	51
2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	Enero	216	408	9	31	56
2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	Febrero	165	361	7	41	47
2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	Marzo	190	402	9	37	52
2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	Abril	225	480	11	53	59
2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	Mayo	191	485	10	47	69
2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	Junio	230	442	5	43	56
2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	Julio	239	481	6	38	70
2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	Agosto	242	484	11	37	60
2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	Septiembre	193	387	8	43	54
2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	Octubre	261	505	11	38	54
2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	Noviembre	232	456	15	36	60
2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	Diciembre	187	417	12	47	56
RESUMEN INGRESOS CAUSAS POR PROCEDIMIENTO AÑO 2013						
		Monitorio	Ordinario	Práctica antisindical	Reclamo	Tutela
1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago		2575	5315	115	496	694
2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago		2571	5308	114	491	693
	TOTAL	5146	10623	229	987	1387

3.1. Cuadros de datos.

En los cuadros siguientes se muestra un estudio de cada una de las causas ingresadas durante el año 2013 bajo el procedimiento de tutela en los dos Juzgados de Letras del Trabajo de Santiago, determinándose su estado procesal, el motivo de su término, en su caso, y para el evento que el motivo haya sido la dictación de sentencia favorable para el actor, se señala además si en ella fue declarada o no la vulneración de algún derecho fundamental.

Así mismo, es posible observar los casos en que fue interpuesto algún recurso, y cuándo a efecto de éstos, fue modificada la sentencia del Tribunal a quo por fallo de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago. Resulta necesario hacer presente que para los casos en que no fue modificada la resolución, ello no implica necesariamente que el recurso fue rechazado, sino que también considera las situaciones en que fueron declarados abandonados, prescritos o desistidos.

3.1.1. Cuadro de datos del 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

CAUSAS 1º JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO				
RIT	ESTADO PROCESAL	MOTIVO DE TÉRMINO	DECLARACIÓN DE VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES	MODIFICACIÓN DE SENTENCIA POR EFECTO DE UN RECURSO
T-1-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-2-2013	CONCLUÍDO	RETIRO DE LA DEMANDA		
T-3-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-4-2013	CONCLUÍDO	INCOMPETENCIA		
T-5-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-6-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-7-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-8-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-9-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	NO MODIFICA
T-10-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-11-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-12-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-13-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-14-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-15-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	
T-16-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-17-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-18-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-19-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-20-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-21-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-22-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		

T-23-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-24-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-25-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-26-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-27-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-28-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-29-2013	CONCLUÍDO	CORRECCIÓN DE PROCEDIMIENTO		
T-30-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	NO MODIFICA
T-31-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-32-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-33-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-34-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-35-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-36-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-37-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-38-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-39-2013	CONCLUÍDO	NO DA CURSO A DEMANDA		
T-40-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-41-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-42-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-43-2012	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-44-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	
T-45-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		
T-46-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-47-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-48-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-49-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-50-2013	CONCLUÍDO	CADUCIDAD		NO MODIFICA
T-51-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-52-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-53-2013	CONCLUÍDO	NO DA CURSO A DEMANDA		
T-54-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-55-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-56-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		NO MODIFICA
T-57-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-58-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-59-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-60-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-61-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-62-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-63-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-64-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-65-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-66-2013	CONCLUÍDO	NO DA CURSO A DEMANDA		

T-67-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-68-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-69-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-70-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-71-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-72-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-73-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-74-2013	CONCLUÍDO	CORRECCIÓN DE PROCEDIMIENTO		
T-75-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-76-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-77-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-78-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-79-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-80-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-81-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	
T-82-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-83-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-84-2013	CONCLUÍDO	INCOMPETENCIA		
T-85-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-86-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-87-2013	CONCLUÍDO	CORRECCIÓN DE PROCEDIMIENTO		
T-88-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	
T-89-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-90-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-91-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-92-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-93-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-94-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-95-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-96-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-97-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-98-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-99-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-100-2013	CONCLUÍDO	NO DA CURSO A DEMANDA		
T-101-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-102-2013	CONCLUÍDO	RETIRO DE LA DEMANDA		
T-103-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-104-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-105-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-106-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-107-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-108-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		NO MODIFICA
T-109-2013	CONCLUÍDO	RETIRO DE LA DEMANDA		
T-110-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		

T-111-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-112-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	MODIFICA
T-113-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-114-2013	CONCLUÍDO	NO DA CURSO A DEMANDA		
T-115-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-116-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-117-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-118-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-119-2013	CONCLUÍDO	RETIRO DE LA DEMANDA		
T-120-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-121-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-122-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-123-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-124-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-125-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-126-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-127-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-128-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-129-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-130-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	
T-131-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-132-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-133-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-134-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-135-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-136-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-137-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-138-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	
T-139-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-140-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		NO MODIFICA
T-141-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-142-2013	CONCLUÍDO	NO DA CURSO A DEMANDA		
T-143-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-144-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	
T-145-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-146-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-147-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-148-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	
T-149-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-150-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-151-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		
T-152-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-153-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-154-2013	CONCLUÍDO	NO DA CURSO A DEMANDA		

T-155-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-156-2013	CONCLUÍDO	TRANSACCIÓN		
T-157-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-158-2013	CONCLUÍDO	NO DA CURSO A DEMANDA		
T-159-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	
T-160-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-161-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-162-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-163-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-164-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-165-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-166-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-167-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-168-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-169-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	
T-170-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-171-2013	CONCLUÍDO	TRANSACCIÓN		
T-172-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-173-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-174-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-175-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-176-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-177-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-178-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	NO MODIFICA
T-179-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-180-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-181-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-182-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-183-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-184-2013	CONCLUÍDO	TRANSACCIÓN		
T-185-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-186-2013	CONCLUÍDO	CADUCIDAD		
T-187-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-188-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-189-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-190-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-191-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-192-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-193-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-194-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-195-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		
T-196-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-197-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-198-2013	CONCLUÍDO	NO DA CURSO A DEMANDA		

T-199-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-200-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-201-2013	CONCLUÍDO	NO DA CURSO A DEMANDA		
T-202-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-203-2013	CONCLUÍDO	NO DA CURSO A DEMANDA		
T-204-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-205-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-206-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-207-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-208-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-209-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-210-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-211-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-212-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-213-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-214-2013	CONCLUÍDO	CORRECCIÓN DE PROCEDIMIENTO		
T-215-2013	CONCLUÍDO	NO DA CURSO A DEMANDA		
T-216-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-217-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-218-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-219-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-220-1013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		
T-221-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-222-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	
T-223-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-224-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-225-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-226-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-227-2013	CONCLUÍDO	NO DA CURSO A DEMANDA		
T-228-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-229-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-230-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-231-2013	CONCLUÍDO	NO DA CURSO A DEMANDA		
T-232-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-233-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-234-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-235-2013	CONCLUÍDO	ACUMULADA EN T-234-2013		
T-236-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-237-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-238-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-239-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-240-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-241-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		NO MODIFICA
T-242-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	

T-243-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		NO MODIFICA
T-244-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-245-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-246-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-247-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		NO MODIFICA
T-248-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-249-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-250-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-251-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	NO MODIFICA
T-252-2013	CONCLUÍDO	ACUMULADA EN T-247-2013		
T-253-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-254-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-255-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-256-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-257-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-258-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	NO MODIFICA
T-259-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-260-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		NO MODIFICA
T-261-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-262-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA DESFAVORABLE		
T-263-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	NO MODIFICA
T-264-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-265-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-266-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		NO MODIFICA
T-267-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-268-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-269-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-270-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-271-2013	CONCLUÍDO	TRANSACCIÓN		
T-272-2013	CONCLUÍDO	NO DA CURSO A DEMANDA		
T-273-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-274-2013	CONCLUÍDO	CORRECCIÓN DE PROCEDIMIENTO		
T-275-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-276-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-277-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-278-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	
T-279-2013	CONCLUÍDO	TRANSACCIÓN		
T-280-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-281-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-282-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-283-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-284-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-285-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-286-2013	CONCLUÍDO	TRANSACCIÓN		

T-287-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-288-2013	CONCLUÍDO	INCOMPETENCIA		
T-289-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-290-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-291-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-292-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		
T-293-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	
T-294-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-295-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-296-2013	CONCLUÍDO	CORRECCIÓN DE PROCEDIMIENTO		
T-297-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	NO MODIFICA
T-298-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-299-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		
T-300-2013	CONCLUÍDO	CORRECCIÓN DE PROCEDIMIENTO		
T-301-2013				
T-302-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-303-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	MODIFICA
T-304-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-305-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-306-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-307-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-308-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-309-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-310-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-311-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-312-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-313-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-314-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		NO MODIFICA
T-315-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-316-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		NO MODIFICA
T-317-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-318-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	
T-319-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-320-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-321-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-322-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-323-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-324-2013	CONCLUÍDO	TRANSACCIÓN		
T-325-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-326-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	
T-327-2013	CONCLUÍDO	NO DA CURSO A DEMANDA		
T-328-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-329-2013	CONCLUÍDO	CORRECCIÓN DE PROCEDIMIENTO		
T-330-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		

T-331-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-332-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-333-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		NO MODIFICA
T-334-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-335-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-336-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-337-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-338-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-339-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	
T-340-2013	CONCLUÍDO	INCOMPETENCIA		
T-341-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-342-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-343-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-344-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-345-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-346-2013	CONCLUÍDO	CORRECCIÓN DE PROCEDIMIENTO		
T-347-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-348-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-349-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-350-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-351-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-352-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-353-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA DESFAVORABLE		
T-354-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-355-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-356-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-357-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-358-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-359-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-360-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	
T-361-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-362-2013	CONCLUÍDO	CADUCIDAD		
T-363-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	NO MODIFICA
T-364-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-365-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-366-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-367-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-368-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-369-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-370-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-371-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-372-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-373-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-374-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		

T-375-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-376-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-377-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-378-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		NO MODIFICA
T-379-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-380-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-381-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-382-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		NO MODIFICA
T-383-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-384-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-385-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-386-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-387-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-388-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	
T-389-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-390-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-391-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-392-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-393-2013	CONCLUÍDO	ACUMULADA EN T-391-2013		
T-394-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-395-2013	CONCLUÍDO	NO DA CURSO A DEMANDA		
T-396-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-397-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-398-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-399-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-400-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-401-2013	CONCLUÍDO	CORRECCIÓN DE PROCEDIMIENTO		
T-402-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-403-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-404-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-405-2013	CONCLUÍDO	NO DA CURSO A DEMANDA		
T-406-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-407-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-408-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		
T-409-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-410-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		
T-411-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-412-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-413-2013	CONCLUÍDO	NO DA CURSO A DEMANDA		
T-414-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-415-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-416-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-417-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-418-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		

T-419-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-420-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-421-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-422-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-423-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-424-2013	CONCLUÍDO	NO DA CURSO A DEMANDA		
T-425-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-426-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-427-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-428-2013	CONCLUÍDO	NO DA CURSO A DEMANDA		
T-429-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-430-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-431-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-432-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-433-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		
T-434-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-435-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-436-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-437-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-438-2013	CONCLUÍDO	NO DA CURSO A DEMANDA		
T-439-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-440-2013				
T-441-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-442-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		
T-443-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-444-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-445-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-446-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		NO MODIFICA
T-447-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-448-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-449-2013	CONCLUÍDO	CORRECCIÓN DE PROCEDIMIENTO		
T-450-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-451-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-452-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		NO MODIFICA
T-453-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-454-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-455-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-456-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-457-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-458-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-459-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-460-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-461-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-462-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		

T-463-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-464-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-465-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		NO MODIFICA
T-466-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-467-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-468-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	
T-469-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-470-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-471-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-472-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-473-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-474-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	
T-475-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-476-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-477-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-478-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-479-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-480-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-481-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-482-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-483-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA DESFAVORABLE		
T-484-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-485-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-486-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-487-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-488-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-489-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	
T-490-2013	CONCLUÍDO	INCOMPETENCIA		
T-491-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-492-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-493-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-494-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-495-2013	CONCLUÍDO	NO DA CURSO A DEMANDA		
T-496-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-497-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		
T-498-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-499-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-500-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-501-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-502-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-503-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-504-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-505-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-506-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		

T-507-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-508-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-509-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-510-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-511-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	
T-512-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-513-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-514-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-515-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-516-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-517-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-518-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-519-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-520-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-521-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-522-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-523-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-524-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-525-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-526-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		
T-527-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-528-2013	CONCLUÍDO	NO DA CURSO A DEMANDA		
T-529-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-530-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		NO MODIFICA
T-531-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-532-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	
T-533-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-534-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	
T-535-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-536-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-537-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	
T-538-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-539-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-540-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-541-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-542-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-543-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-544-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-545-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA DESFAVORABLE		
T-546-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-547-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-548-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-549-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-550-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		

T-551-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-552-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-553-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		NO MODIFICA
T-554-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-555-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-556-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-557-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-558-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-559-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-560-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-561-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-562-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-563-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-564-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		NO MODIFICA
T-565-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-566-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-567-2013	CONCLUÍDO	CORRECCIÓN DE PROCEDIMIENTO		
T-568-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-569-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-570-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-571-2013	CONCLUÍDO	NO DA CURSO A DEMANDA		
T-572-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-573-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-574-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-575-2013	CONCLUÍDO	CORRECCIÓN DE PROCEDIMIENTO		
T-576-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-577-2013	CONCLUÍDO	INCOMPETENCIA		
T-578-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-579-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-580-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-581-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-582-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-583-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-584-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-585-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-586-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	NO MODIFICA
T-587-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-588-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-589-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-590-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-591-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-592-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-593-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		NO MODIFICA
T-594-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA

T-595-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-596-2013	CONCLUÍDO	NO DA CURSO A DEMANDA		
T-597-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-598-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA DESFAVORABLE		
T-599-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-600-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-601-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-602-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	
T-603-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	
T-604-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-605-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-606-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-607-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	
T-608-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-609-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-610-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-611-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-612-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-613-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-614-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-615-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-616-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-617-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-618-2013	CONCLUÍDO	RETIRO DE LA DEMANDA		
T-619-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-620-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-621-2013	CONCLUÍDO	INCOMPETENCIA		
T-622-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-623-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-624-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-625-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-626-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-627-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		
T-628-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-629-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA DESFAVORABLE		NO MODIFICA
T-630-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-631-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-632-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-633-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		NO MODIFICA
T-634-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-635-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-636-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	
T-637-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	
T-638-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		

T-639-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-640-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		
T-641-2013	CONCLUÍDO	NO DA CURSO A DEMANDA		
T-642-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-643-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-644-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-645-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-646-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-647-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-648-2013	CONCLUÍDO	CORRECCIÓN DE PROCEDIMIENTO		
T-649-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-650-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-651-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-652-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-653-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-654-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-655-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-656-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-657-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-658-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-659-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-660-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-661-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-662-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-663-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-664-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-665-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-666-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-667-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-668-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-669-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-670-2013	CONCLUÍDO	NO DA CURSO A DEMANDA		
T-671-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-672-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-673-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-674-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-675-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		NO MODIFICA
T-676-2013	CONCLUÍDO	INCOMPETENCIA		
T-677-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-678-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-679-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-680-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-681-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-682-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		

T-683-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-684-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-685-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-686-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-687-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-688-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-689-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-690-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	
T-691-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-692-2013	CONCLUÍDO	NO DA CURSO A DEMANDA		
T-693-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-694-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-695-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-696-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	NO MODIFICA

3.1.2. Cuadro de datos del 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

CAUSAS 2º JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO				
RIT	ESTADO PROCESAL	MOTIVO DE TÉRMINO	DECLARACIÓN DE VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES	MODIFICACIÓN DE SENTENCIA POR EFECTO DE UN RECURSO
T-1-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-2-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-3-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-4-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-5-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-6-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-7-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-8-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-9-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-10-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-11-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-12-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	NO MODIFICA
T-13-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-14-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-15-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-16-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-17-2013	CONCLUÍDO	NO DA CURSO A DEMANDA		
T-18-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-19-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-20-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		NO MODIFICA
T-21-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		

T-22-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-23-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		NO MODIFICA
T-24-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-25-2013	CONCLUÍDO	CADUCIDAD		NO MODIFICA
T-26-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		
T-27-2013	CONCLUÍDO	NO DA CURSO A DEMANDA		NO MODIFICA
T-28-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-29-2013	CONCLUÍDO	NO DA CURSO A DEMANDA		
T-30-2013	CONCLUÍDO	CORRECCIÓN DE PROCEDIMIENTO		
T-31-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-32-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-33-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-34-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-35-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-36-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-37-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-38-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-39-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	NO MODIFICA
T-40-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-41-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-42-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-43-2012	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-44-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-45-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-46-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-47-2013				
T-48-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-49-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-50-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-51-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-52-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	
T-53-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-54-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-55-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	
T-56-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-57-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-58-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-59-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-60-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-61-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-62-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-63-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-64-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-65-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		

T-66-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	NO MODIFICA
T-67-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	
T-68-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-69-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-70-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-71-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-72-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-73-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	MODIFICA
T-74-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-75-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-76-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN	NO SE ACOGE	
T-77-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	
T-78-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-79-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-80-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	
T-81-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		
T-82-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-83-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-84-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-85-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-86-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		
T-87-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-88-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	
T-89-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-90-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-91-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-92-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-93-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-94-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-95-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-96-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	
T-97-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-98-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-99-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-100-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-101-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-102-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-103-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-104-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	
T-105-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	
T-106-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-107-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-108-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-109-2013	CONCLUÍDO	TRANSACCIÓN		

T-110-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-111-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-112-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-113-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-114-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-115-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-116-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-117-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-118-2013	SUSPENDIDO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	
T-119-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-120-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-121-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-122-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-123-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-124-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-125-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-126-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-127-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-128-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	
T-129-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-130-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-131-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-132-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-133-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-134-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		NO MODIFICA
T-135-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-136-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-137-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-138-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		
T-139-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-140-2013	CONCLUÍDO	TRANSACCIÓN		
T-141-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-142-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-143-2013	SUSPENDIDO	CONTIENDA DE COMPETENCIA		
T-144-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-145-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-146-2013	CONCLUÍDO	NO DA CURSO A DEMANDA		
T-147-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-148-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-149-2013	CONCLUÍDO	CADUCIDAD		
T-150-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-151-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-152-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-153-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		

T-154-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	
T-155-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-156-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-157-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-158-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-159-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-160-2013	CONCLUÍDO	CADUCIDAD		
T-161-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-162-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-163-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-164-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-165-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-166-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-167-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-168-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-169-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-170-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-171-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-172-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-173-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-174-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-175-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-176-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	NO MODIFICA
T-177-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-178-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-179-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-180-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	NO MODIFICA
T-181-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-182-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-183-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-184-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-185-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-186-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-187-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-188-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-189-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-190-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-191-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-192-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	MODIFICA
T-193-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	
T-194-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-195-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-196-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-197-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		

T-198-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-199-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-200-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-201-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-202-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-203-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-204-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-205-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-206-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-207-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-208-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-209-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-210-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-211-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-212-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-213-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-214-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-215-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-216-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-217-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-218-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-219-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-220-1013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-221-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-222-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-223-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-224-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-225-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-226-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-227-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-228-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-229-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-230-2013	CONCLUÍDO	NO DA CURSO A DEMANDA		
T-231-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-232-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	NO MODIFICA
T-233-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-234-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-235-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	MODIFICA
T-236-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		
T-237-2013	CONCLUÍDO	RETIRO DE LA DEMANDA		
T-238-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-239-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-240-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-241-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		

T-242-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-243-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-244-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-245-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	NO MODIFICA
T-246-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-247-2013	CONCLUÍDO	ACUMULADA EN CAUSA T-235-2013		
T-248-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		NO MODIFICA
T-249-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	MODIFICA
T-250-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-251-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-252-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-253-2013	CONCLUÍDO	RETIRO DE LA DEMANDA		
T-254-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-255-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-256-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-257-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	
T-258-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-259-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-260-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-261-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	
T-262-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-263-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-264-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	
T-265-2013	CONCLUÍDO	ACUMULADA EN CAUSA T-235-2013		
T-266-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-267-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-268-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	NO MODIFICA
T-269-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-270-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-271-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-272-2013	CONCLUÍDO	NO DA CURSO A DEMANDA		
T-273-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-274-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-275-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-276-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-277-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-278-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-279-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-280-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-281-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-282-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-283-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-284-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-285-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		NO MODIFICA

T-286-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-287-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	
T-288-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-289-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-290-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-291-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-292-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-293-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-294-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-295-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-296-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-297-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-298-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-299-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-300-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-301-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-302-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-303-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-304-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-305-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-306-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-307-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-308-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-309-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-310-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-311-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-312-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-313-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-314-2013	CONCLUÍDO	RETIRO DE LA DEMANDA		
T-315-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-316-2013	CONCLUÍDO	CADUCIDAD		
T-317-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-318-2013				
T-319-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-320-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA DESFAVORABLE		
T-321-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-322-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-323-2013	TRAMITACIÓN			
T-324-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-325-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-326-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-327-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-328-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-329-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		

T-330-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-331-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-332-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-333-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		
T-334-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-335-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	
T-336-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-337-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-338-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-339-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-340-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-341-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-342-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-343-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-344-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	
T-345-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-346-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	
T-347-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-348-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		
T-349-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-350-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-351-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-352-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-353-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-354-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-355-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-356-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-357-2013	CONCLUÍDO	NO DA CURSO A DEMANDA		
T-358-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-359-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		MODIFICA
T-360-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-361-2013	CONCLUÍDO	ACUMULADA EN CAUSA T-317-2013		
T-362-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		
T-363-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-364-2013	CONCLUÍDO	NO DA CURSO A DEMANDA		
T-365-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-366-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-367-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-368-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-369-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-370-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-371-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-372-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	MODIFICA
T-373-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		

T-374-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		NO MODIFICA
T-375-2013	CONCLUÍDO	TRANSACCIÓN		
T-376-2013	CONCLUÍDO	CORRECCIÓN DE PROCEDIMIENTO		
T-377-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	
T-378-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-379-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-380-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-381-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-382-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-383-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	NO MODIFICA
T-384-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-385-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-386-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-387-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-388-2013	CONCLUÍDO	NO DA CURSO A DEMANDA		
T-389-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-390-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-391-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-392-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-393-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-394-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-395-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	MODIFICA
T-396-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-397-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-398-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-399-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-400-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-401-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-402-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-403-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		
T-404-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		
T-405-2013	CONCLUÍDO	INCOMPETENCIA		
T-406-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-407-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-408-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-409-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-410-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-411-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-412-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-413-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-414-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-415-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-416-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-417-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		

T-418-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-419-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-420-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-421-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-422-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	
T-423-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	
T-424-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-425-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-426-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-427-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-428-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-429-2013	CONCLUÍDO	NO DA CURSO A DEMANDA		
T-430-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-431-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-432-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-433-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	
T-434-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	
T-435-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-436-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-437-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-438-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-439-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	
T-440-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-441-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-442-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		NO MODIFICA
T-443-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-444-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	
T-445-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-446-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-447-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-448-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-449-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-450-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-451-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-452-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-453-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-454-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	MODIFICA
T-455-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-456-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-457-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-458-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-459-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-460-2013	CONCLUÍDO	NO DA CURSO A DEMANDA		
T-461-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		MODIFICA

T-462-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	NO MODIFICA
T-463-2013	CONCLUÍDO	ARCHIVO ESPECIAL		
T-464-2013	CONCLUÍDO	NO DA CURSO A DEMANDA		
T-465-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-466-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-467-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-468-2013	CONCLUÍDO	NO DA CURSO A DEMANDA		
T-469-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-470-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-471-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-472-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-473-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-474-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-475-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-476-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-477-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-478-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-479-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-480-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-481-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-482-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	MODIFICA
T-483-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-484-2013	CONCLUÍDO	INCOMPETENCIA		
T-485-2013	CONCLUÍDO	INCOMPETENCIA		
T-486-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-487-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-488-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-489-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		
T-490-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-491-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-492-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-493-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	
T-494-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-495-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-496-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	
T-497-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-498-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-499-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-500-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	
T-501-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-502-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-503-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-504-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-505-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		

T-506-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-507-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-508-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-509-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-510-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-511-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-512-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-513-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-514-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		MODIFICA
T-515-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-516-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-517-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-518-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-519-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-520-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-521-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	NO MODIFICA
T-522-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-523-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-524-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-525-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-526-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-527-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-528-2013	CONCLUÍDO	CORRECCIÓN DE PROCEDIMIENTO		
T-529-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-530-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-531-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-532-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-533-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	
T-534-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-535-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-536-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-537-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-538-2013				
T-539-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-540-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-541-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-542-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-543-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-544-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-545-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-546-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-547-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-548-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	
T-549-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		NO MODIFICA

T-550-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-551-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-552-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-553-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-554-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-555-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-556-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-557-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-558-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-559-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		NO MODIFICA
T-560-2013	CONCLUÍDO	CORRECCIÓN DE PROCEDIMIENTO		
T-561-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-562-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-563-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-564-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-565-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-566-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-567-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-568-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-569-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		
T-570-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-571-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-572-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-573-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-574-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-575-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-576-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-577-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		
T-578-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-579-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-580-2013	CONCLUÍDO	CORRECCIÓN DE PROCEDIMIENTO		
T-581-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-582-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-583-2013	CONCLUÍDO	INCOMPETENCIA		
T-584-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-585-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-586-2013	CONCLUÍDO	CORRECCIÓN DE PROCEDIMIENTO		
T-587-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-588-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-589-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-590-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-591-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-592-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	
T-593-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	

T-594-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-595-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-596-2013	CONCLUÍDO	CADUCIDAD		
T-597-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-598-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-599-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-600-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-601-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	
T-602-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-603-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-604-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-605-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-606-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-607-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	
T-608-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-609-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		NO MODIFICA
T-610-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-611-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-612-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-613-2013	CONCLUÍDO	NO DA CURSO A DEMANDA		
T-614-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-615-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	NO MODIFICA
T-616-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-617-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-618-2013	CONCLUÍDO	INCOMPETENCIA		
T-619-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-620-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-621-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-622-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-623-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-624-2013	CONCLUÍDO	NO DA CURSO A DEMANDA		
T-625-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-626-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	
T-627-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		
T-628-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-629-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-630-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-631-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-632-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-633-2013	CUMPLIMIENTO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-634-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-635-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-636-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-637-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		

T-638-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		NO MODIFICA
T-639-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-640-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-641-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-642-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-643-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-644-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-645-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-646-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-647-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-648-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-649-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	NO MODIFICA
T-650-2013	CONCLUÍDO	INCOMPETENCIA		
T-651-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-652-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA FAVORABLE	SE ACOGE	NO MODIFICA
T-653-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-654-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-655-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-656-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-657-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-658-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-659-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-660-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-661-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA DESFAVORABLE		NO MODIFICA
T-662-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-663-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-664-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-665-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-666-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-667-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-668-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-669-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-670-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-671-2013	CONCLUÍDO	SENTENCIA FAVORABLE	NO SE ACOGE	NO MODIFICA
T-672-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-673-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-674-2013	CONCLUÍDO	ACUMULADA EN CAUSA T-673-2013		
T-675-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-676-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-677-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-678-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-679-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-680-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-681-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		

T-682-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-683-2013	CONCLUÍDO	RETIRO DE LA DEMANDA		
T-684-2013	CONCLUÍDO	DESISTIMIENTO		
T-685-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-686-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-687-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-688-2013	CONCLUÍDO	TRANSACCIÓN		
T-689-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-690-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-691-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-692-2013	CONCLUÍDO	AVENIMIENTO		
T-693-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-694-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-695-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		
T-696-2013	CONCLUÍDO	CONCILIACIÓN		

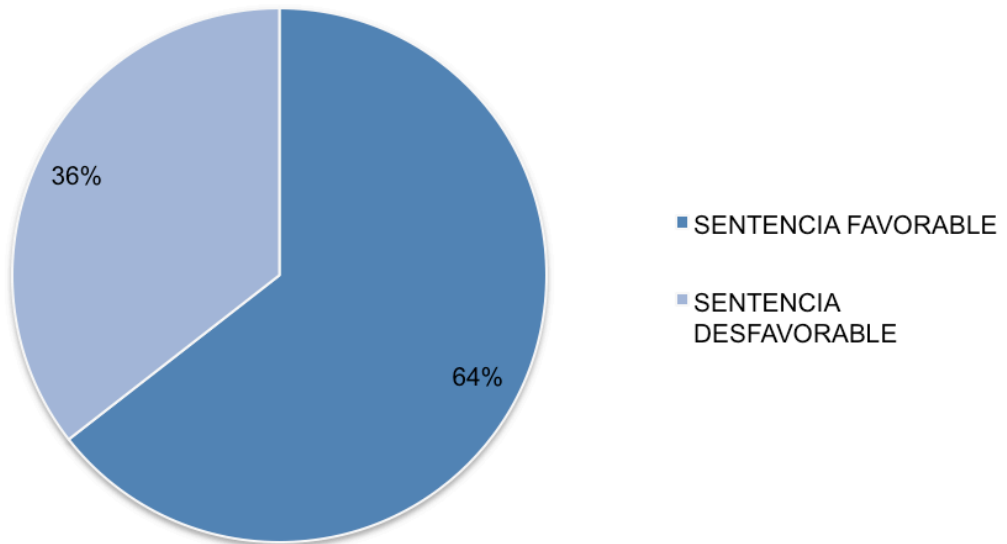
3.2. Gráficos en base a datos obtenidos.

A fin de facilitar el posterior análisis de los datos obtenidos de las causas ingresadas durante el año 2013 a los Juzgados de Letras del Trabajo de Santiago tramitadas conforme el procedimiento de tutela, el cual se realizará en el Capítulo Quinto; a continuación se muestran gráficos que buscan sintetizar el conjunto de datos, viéndolos tanto por cada Tribunal separadamente como en conjunto, de manera que éstos permitan esbozar las directrices del ulterior examen.

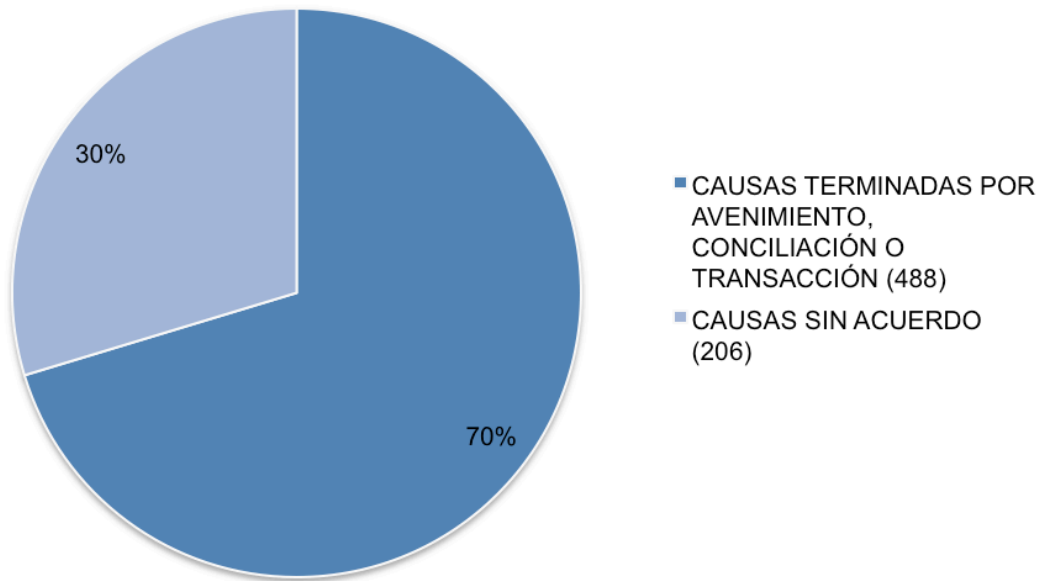
3.2.1. Gráficos del 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



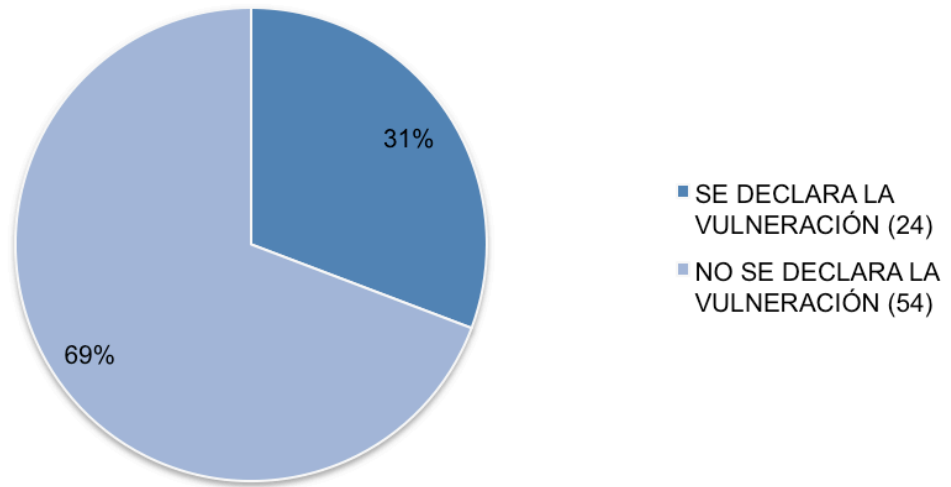
CAUSAS TERMINADAS POR SENTENCIA EN EL 1º JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO INGRESADAS DURANTE EL AÑO 2013



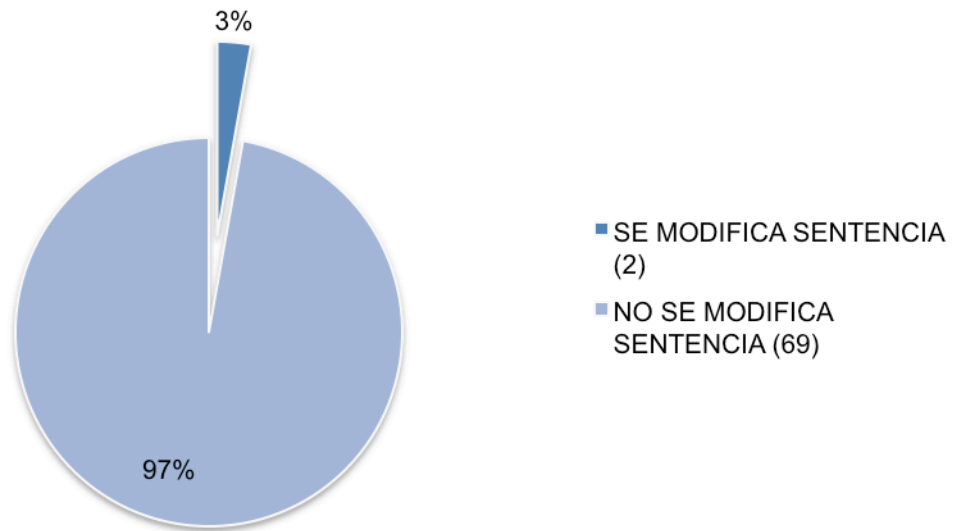
CAUSAS TERMINADAS POR ACUERDO EN EL 1º JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO INGRESADAS DURANTE EL AÑO 2013



SENTENCIAS FAVORABLES QUE DECLARAN LA VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES EN CAUSAS INGRESADAS DURANTE EL AÑO 2013 EN EL 1º JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO



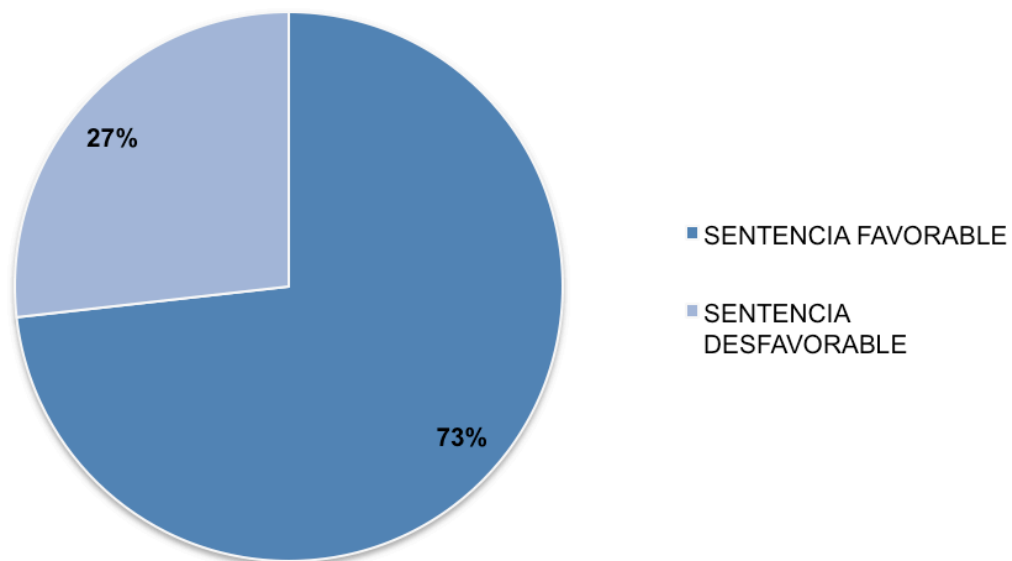
CASOS EN QUE SE INTERPONE ALGÚN RECURSO CONTRA SENTENCIAS DE CAUSAS INGRESADAS DURANTE EL AÑO 2013 ANTE EL 1º JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO Y SE MODIFICADA POR ILUSTRÍSIMA CORTE DE APELACIONES



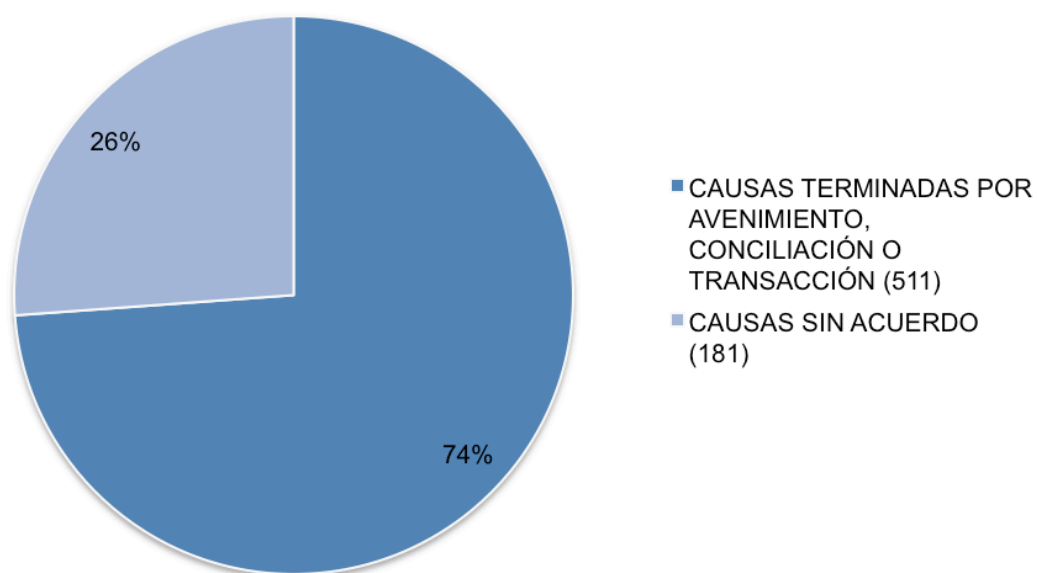
3.2.2. Gráficos del 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



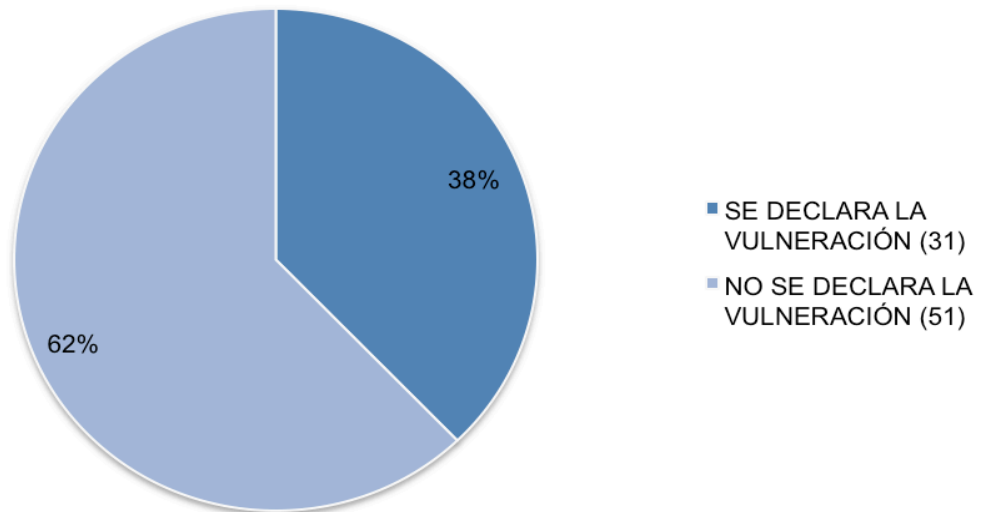
**CAUSAS TERMINADAS POR SENTENCIA EN EL 2º
JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO
INGRESADAS DURANTE EL AÑO 2013**



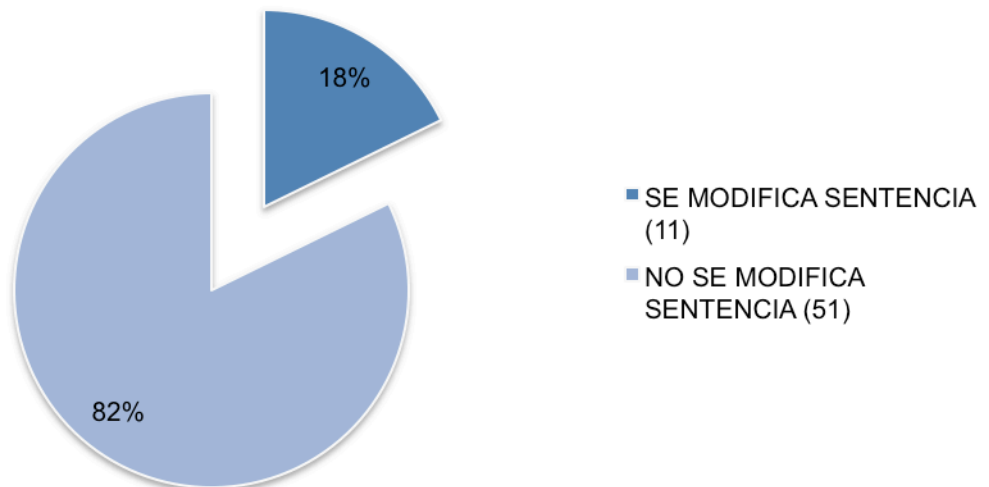
**CAUSAS TERMINADAS POR ACUERDO EN EL 2º JUZGADO
DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO INGRESADAS
DURANTE EL AÑO 2013**



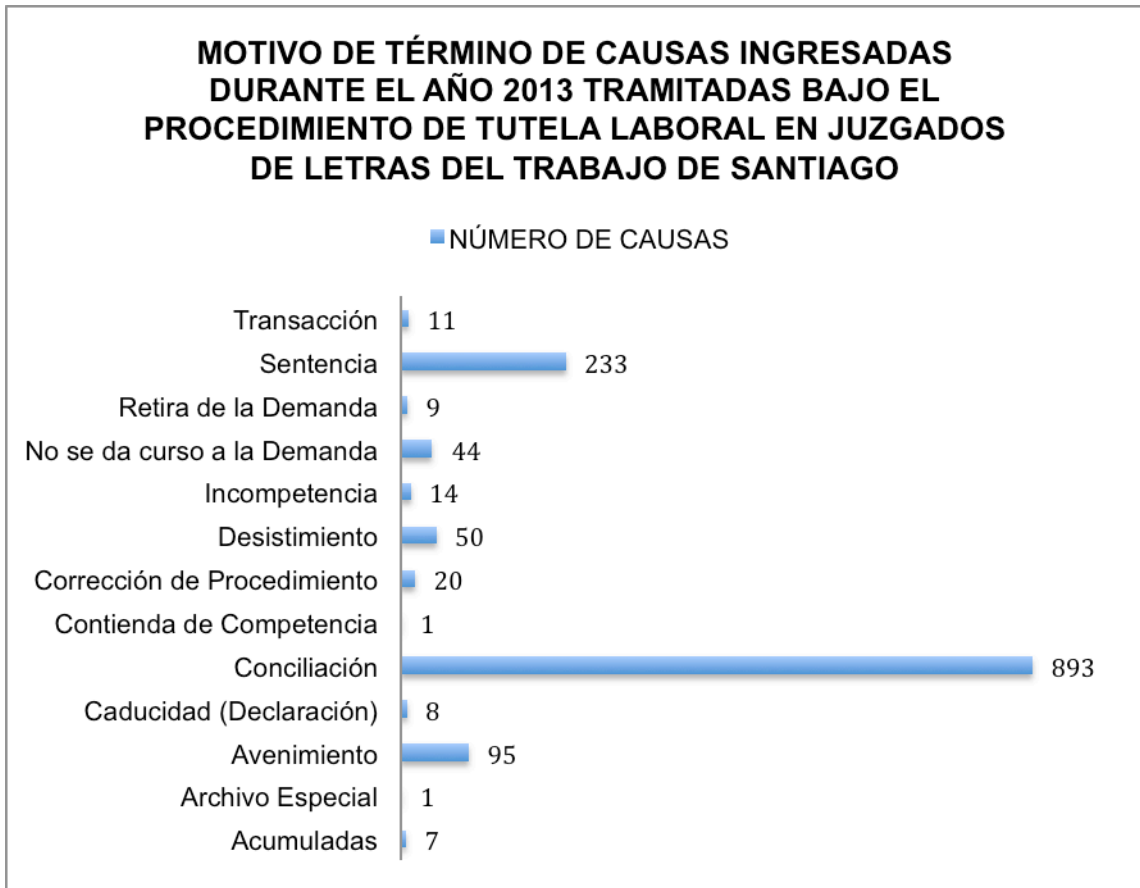
SENTENCIAS FAVORABLES QUE DECLARAN LA VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES EN CAUSAS INGRESADAS DURANTE EL AÑO 2013 EN EL 2º JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO



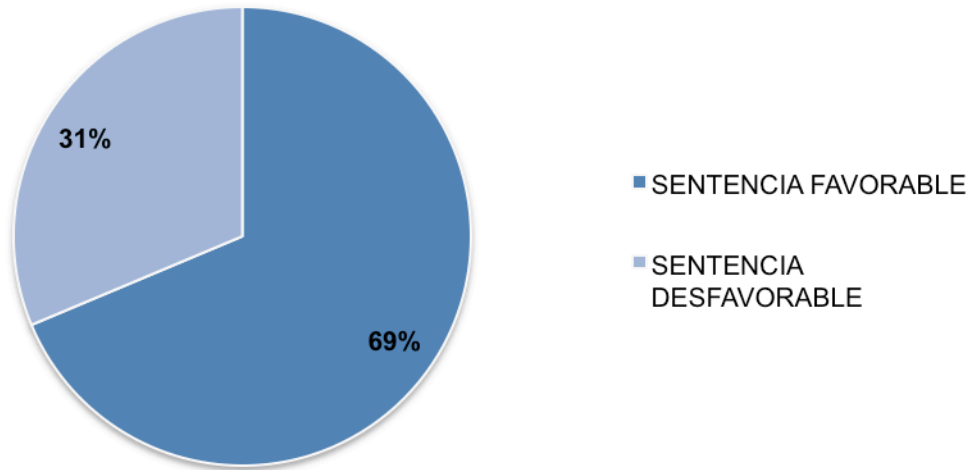
CASOS EN QUE SE INTERPONE ALGÚN RECURSO CONTRA SENTENCIAS DE CAUSAS INGRESADAS DURANTE EL AÑO 2013 ANTE EL 2º JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO Y SE MODIFICADA POR ILUSTRÍSIMA CORTE DE APELACIONES



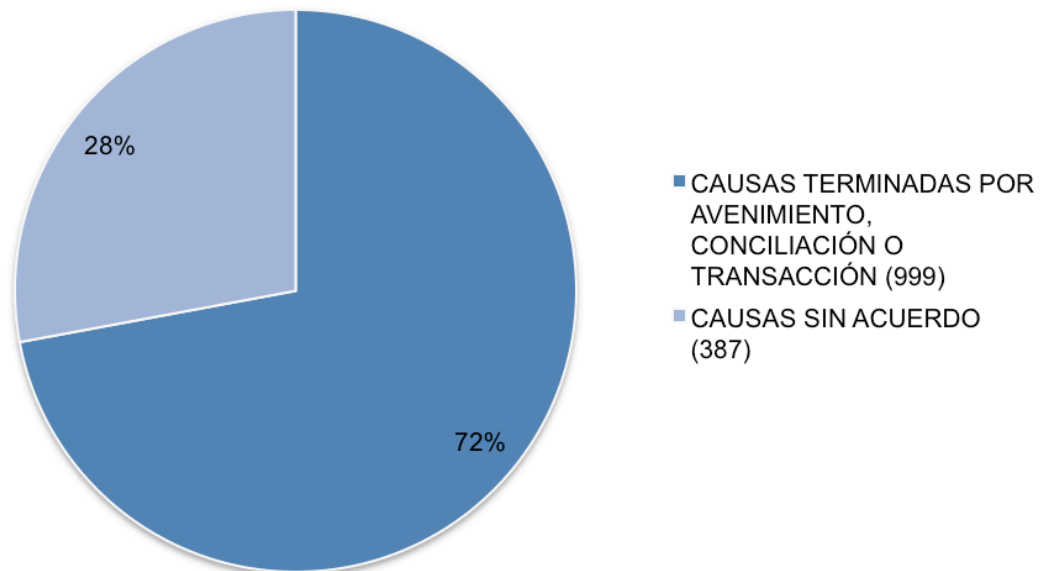
3.2.3. Gráficos considerando ambos Juzgados de Letras del Trabajo de Santiago.



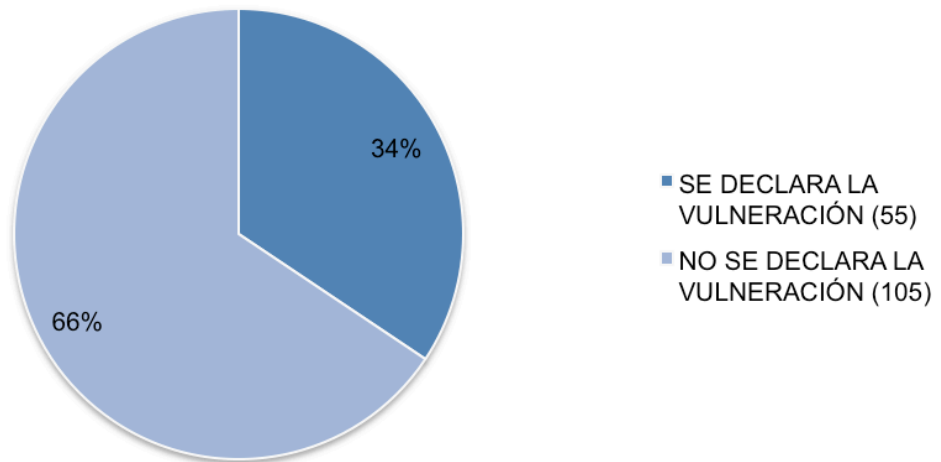
CAUSAS TERMINADAS POR SENTENCIA EN JUZGADOS DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO INGRESADAS DURANTE EL AÑO 2013



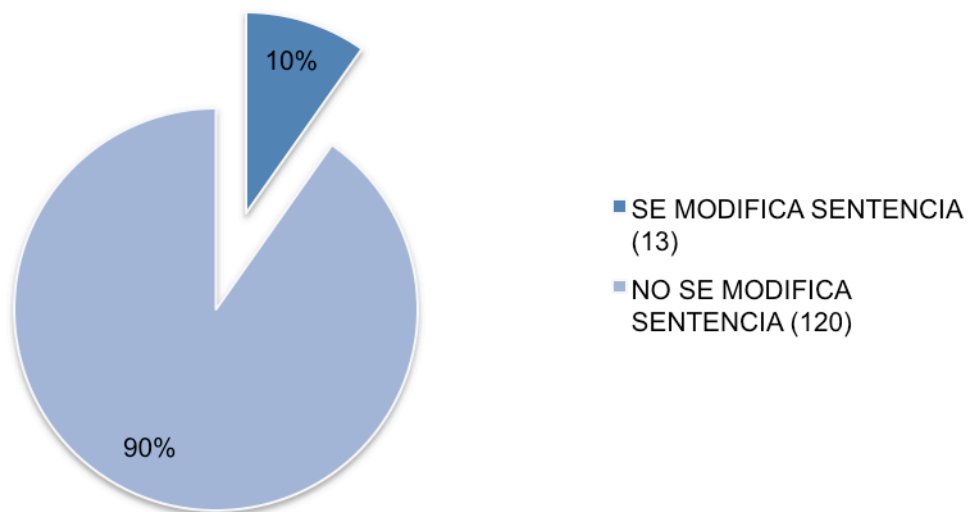
CAUSAS TERMINADAS POR ACUERDO EN JUZGADOS DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO INGRESADAS DURANTE EL AÑO 2013



SENTENCIAS FAVORABLES QUE DECLARAN LA VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES EN CAUSAS INGRESADAS DURANTE EL AÑO 2013 EN JUZGADOS DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO



CASOS EN QUE SE INTERPONE ALGÚN RECURSO CONTRA SENTENCIAS DE CAUSAS INGRESADAS DURANTE EL AÑO 2013 ANTE JUZGADOS DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO Y SE MODIFICADA POR ILUSTRÍSIMA CORTE DE APELACIONES



- CAPÍTULO CUARTO -

ANÁLISIS DE CAUSAS TERMINADAS POR CONCILIACIÓN

4.1. Causas terminadas por conciliación donde hubo denuncia por vulneración del derecho a la vida y su integridad física y psíquica.

RIT: T-13-2013	RUC: 13-4-0000659-2	FECHA DE INGRESO: 08/01/2013
CARATULADO: Lemunao con Asociados Undurraga Impresores Ltda.		
TRIBUNAL: 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.		
PROCEDIMIENTO: Tutela Laboral.		
DERECHO VULNERADO: Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona. Artículo 19 N°1 Constitución Política de la República.		
ESTADO PROCESAL: Concluido.	FORMA DE TÉRMINO: Conciliación.	

Carlos Alfonso Lemunao Madrid interpone denuncia en procedimiento de tutela por vulneración de derechos fundamentales y en subsidio demanda despido indirecto, en contra de su ex empleador Asociados Undurraga Impresores Ltda. en la que se desempeñaba como operario con una remuneración mensual para efecto del artículo 172 del Código del Trabajo de \$355.000.-

Funda su pretensión en base a hecho ocurrido el día 03 de diciembre de 2012 en el cual fue citado por el presidente ejecutivo de la empresa demandada, siendo mantenido encerrado por aproximadamente 45 minutos en

el lugar de la reunión, imputándosele de un supuesto daño a una de las máquinas de la empresa y siendo golpeado tanto por la persona que lo citó, como también por parte de su hijo. A causa de los hechos relatados, concurrió ante la 22ª Comisaría de Quinta Normal, constató lesiones y estampó denuncia; procediendo posteriormente, en el mismo día, a poner término a su contrato de trabajo en base a la facultad que le concede el artículo 171 del Código del Trabajo, esto es, el autodespido o despido indirecto.

Es así como solicita al Tribunal que declare que se le ha vulnerado el derecho a la Vida y a la integridad física y psíquica consagrado en el artículo 19 número 1 de la Constitución Política de la República y que se condene además, a la empresa demandada a pagarle: \$355.000.- como indemnización por falta de aviso previo; \$1.065.000.- como indemnización por años de servicios más el aumento del artículo 168 del Código del Trabajo; \$7.000.000.- por concepto de daño moral; \$35.499.- como remuneración pendiente por los días trabajados en diciembre de 2012; \$53.249.- en razón de 18 horas extraordinarias adeudadas; y, el monto máximo que permite la ley como indemnización adicional que establece el artículo 489 del Código del Trabajo. Todo lo anterior con reajustes, intereses y costas de la causa.

La demandada contesta la demanda el 12 de febrero de 2013 solicitando el rechazo de la misma con costas y de no acogerse ello, para el evento que se le

condenara a pago del alguna indemnización se haga conforme a la base de cálculo que indican, esto es, con un sueldo de \$242.955.- Así, esgrime la demandada que en situaciones de autodespido no corresponde demanda de vulneración de derechos fundamentales en procedimiento de tutela laboral y, en cuanto a los hechos mismos, sostiene que el trabajador nunca fue golpeado ni menos retenido a la fuerza, habiendo concurrido voluntariamente a la oficina del Presidente Ejecutivo de la empresa a fin de tratar su despido por supuestamente haber dañado intencionalmente una costosa máquina. Según señala la demandada, ahí se le habría mostrado un video donde constaría el hecho, situación que habría ofuscado al trabajador llevándole a perder el control y salir gritando del lugar, pero en ningún momento habría sido golpeado.

Con fecha 19 de febrero de 2013 se celebra audiencia preparatoria, en la que las partes llegan a conciliación en los siguientes términos:

1. La parte demandada, sin reconocer los hechos expuestos en la demanda y con el sólo ánimo de poner término al presente juicio pagará al actor la suma única y total de \$1.350.000.- mediante dos cuotas iguales, mensuales y sucesivas de \$675.000.- cada una, pagaderas los días 28 de febrero y 20 de marzo, ambas de 2013, a través de cheque nominativo y sin cruzar, el primero extendido a nombre del abogado del demandante, don Oscar Fabián Lobos Alarcón, a quien en este acto se le amplían las facultades a las de percibir, y el segundo cheque a nombre

del actor, don Carlos Alfonso Lemunao Madrid, ambos documentos serán entregados directamente en la Unidad de Servicio de este Tribunal, a más tardar el día 28 de febrero de 2013, para ser retirados por sus beneficiarios con la exhibición de su cédula de identidad y a su sola petición verbal en la fecha indicada en cada uno de los documentos.

2. La parte demandante acepta la suma ofrecida en los términos expuestos, y señala en este acto que se desiste de la acción intentada en contra del demandado por Despido injustificado que se encuentra radicada en este mismo Tribunal, en la causa Rit O-559-2013, desistimiento que es aceptado por éste último y que el Tribunal tiene presente para todos los efectos legales ordenando que se incorpore copia de esta Acta en la causa antes referida.
3. Las partes están de acuerdo que el término de los servicios se produjo por Necesidades de la Empresa, causal establecida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, el día 30 de noviembre de 2012.
4. Mediante el presente acuerdo las partes se otorgan el más amplio, completo, total y recíproco finiquito, señalando que nada se adeudan por ningún concepto, renunciando a toda acción que pudiere derivar del presente litigio, salvo la obligación contraída en el punto primero del presente acuerdo.

5. Las partes señalan que el no pago de una de las cuotas acordadas en los plazos establecidos, hará exigible el pago total de la deuda como si fuere de plazo vencido.
6. Cada parte pagará sus costas.

RIT: T-550-2013	RUC: 13-4-0039050-3	FECHA DE INGRESO: 17/10/2013
CARATULADO: Hernández con Diálisis La Reina Ltda.		
TRIBUNAL: 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.		
PROCEDIMIENTO: Tutela Laboral.		
DERECHO VULNERADO: Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona. Artículo 19 N°1 Constitución Política de la República.		
ESTADO PROCESAL: Concluido.	FORMA DE TÉRMINO: Conciliación.	

Sergio Hernández Fuentes interpone denuncia por vulneración de derechos fundamentales demandando en conjunto la nulidad del despido y en subsidio despido indebido, con contra de su ex empleador Diálisis La Reina Ltda. en la que se desempeñaba como enfermero con una remuneración de \$1.113.079.- para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.

Funda su pretensión en base a una serie de hechos ocurridos con posterioridad al mes de diciembre de 2012, en el cual el trabajador, en una conversación, le comenta a su jefa doña Digna Silva, su intención de cambiarse de trabajo en algún momento a fin de emprender nuevos desafíos laboral. Así,

luego de ello, el actuar hacia el trabajador cambia sustancialmente, no siendo considerado para ninguna capacitación del año 2013, y comenzado desde dicha fecha una serie de malos tratos con denostaciones hacia su capacidad profesional tanto en privado como en público, criticándole, por ejemplo, la universidad en la que se había formado. También se le asignó arbitrariamente una mayor carga de trabajo con continuas recomendaciones para que renunciara; todo lo cual llegó a su clímax cuando tras un error común en el desempeño de su profesión, y luego de hacer uso de licencia médica otorgada por psiquiatra, es despedida el día 12 de julio de 2013. Las causales del despido invocadas por la demandada son las letras a) y d) del numeral 1 del artículo 160, esto es falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones e injurias proferidas por el trabajador al empleador; a ello se le agregan la causal establecida en el artículo 160 número 5, esto es, omisiones o imprudencias temerarias que afecten la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos; y la del artículo 160 número 7, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, todas causales del Código del Trabajo.

Así, se solicita al Tribunal declare que se vulneró el derecho a la vida y la integridad física y psíquica del trabajador, que su despido es nulo por no haber sido correctamente notificado de la carta de despido y que se condene a la empresa a pagarle \$3.339.237.- como indemnización por sus 3 años de

servicios; \$2.671.390.- por el aumento de un 80% establecido en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo; \$1.113.079.- como indemnización sustitutiva del aviso previo; \$12.243.869.- por concepto de indemnización equivalente a 11 remuneraciones mensuales conforme establece el artículo 489 del Código del Trabajo ; \$1.113.079.- como remuneración mensual desde la fecha del despido por su nulidad alegada. Todo con intereses reajustes y costas.

La empresa contesta la demanda el día 25 de noviembre de 2013 solicitando el rechazo de la misma expresando que en ningún caso habría existido acoso laboral hacia el trabajador y que el único motivo de su despido fue poner en riesgo la vida de dos pacientes que recibían tratamiento de diálisis en la Clínica, al haber cometido un grave error intercambiando los implementos que conectaban a dos pacientes a sus respectivas diálisis y lo cual habría sido ocultado por parte del enfermero. Agrega además que tras estos hechos, el trabajador presentó inmediatamente una licencia médica por 11 días, por lo que, a su regreso, fue despido. En cuanto a la nulidad del despido, señalan que el domicilio al que fue enviada la carta era el mismo domicilio que constaba en la licencia médica.

Con fecha 02 de diciembre de 2013 se realiza audiencia preparatoria en la que las partes llegan a conciliación en los siguientes términos:

1. La parte demandada, sin reconocer los hechos expuestos en la demanda y con el sólo ánimo de poner término al presente juicio pagará al actor la suma única y total de \$2.226.158.- mediante dos cuotas iguales, mensuales y sucesivas de \$1.113.079.- cada una, pagaderas los días 9 de diciembre de 2013, y 9 de enero de 2014, a través de cheque nominativo y sin cruzar, el primero de ellos extendido a nombre del abogado de la demandante, doña Claudia Navarro Salinas, a quien en este acto el demandante le amplía las facultades a las de percibir, y el segundo cheque extendido a nombre del demandante, don Sergio Eduardo Hernández Fuentes, que serán entregados directamente en la Unidad de Servicio de este Tribunal, a más tardar el día 9 de diciembre de 2013, para ser retirados ambos cheques por el propio demandante, o por el propio abogado, con la exhibición de su cédula de identidad ya su sola petición verbal en la fecha indicada en cada uno de los documentos.
2. La parte demandante acepta la suma ofrecida en los términos expuestos.
3. Las partes están de acuerdo que el término de los servicios se produjo por Mutuo acuerdo, causal establecida en el artículo 159 N°1 del Código del Trabajo, el día 22 de julio de 2013.
4. Mediante el presente acuerdo las partes se otorgan el más amplio, completo, total y recíproco finiquito, señalando que nada se adeudan por ningún concepto, renunciando a toda acción que pudiere derivar del

presente litigio, de la relación laboral habida entre las partes, salvo la obligación contraída en el punto primero del presente acuerdo.

5. Las partes señalan que el no pago de una de las cuotas acordadas en los plazos establecido, hará exigible el pago total de la deuda como si fuere de plazo vencido.
6. Cada parte pagará sus costas.

RIT: T-51-2013	RUC: 13-4-0003170-8	FECHA DE INGRESO: 28/01/2013
CARATULADO: Sindicato Nacional de Trabajadores Empresa Sistemas Oracle de Chile S.A. con Sistemas Oracle de Chile S.A.		
TRIBUNAL: 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.		
PROCEDIMIENTO: Tutela Laboral.		
DERECHO VULNERADO: Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona. Artículo 19 N°1 Constitución Política de la República.		
ESTADO PROCESAL: Concluido.		FORMA DE TÉRMINO: Conciliación.

El Presidente, Secretaria y Tesorero del Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresa Sistemas Oracle de Chile S.A. interpone denuncia por vulneración de derechos fundamentales en contra de la empresa Sistemas Oracle de Chile S.A. en razón de una serie de hechos ocurrido a la trabajadora afiliada al sindicato, doña María Pía Valdivia Vergara, quien, desde el 29 de diciembre de 2011 hasta la fecha de la interposición de la demanda ha sido acosada laboralmente y en forma sistemática, por su superior jerárquico directo,

José González Farías. Todo se enmarcaría luego que en la mentada fecha, la trabajadora se negara ante su jefe directo a realizar una labor que se alejaba del procedimiento establecido; así, desde dicho momento, comienzan a producirse conductas de acoso y malos tratos hacia la trabajadora en donde se le sindicaba por parte del señor González, no entender nada, además de ignorarla continuamente y mantenerla en estado de vigilancia. Cabe señalar que la señorita Valdivia no era la única trabajadora que sufría de los malos tratos de su jefe, sino que eran varias las que denunciaron los hechos ante la empresa para que mediaran entre las partes, pero ello ocurrió sólo respecto de las demás trabajadoras y no para el caso de la trabajadora que funda la denuncia en análisis. Así, las demás trabajadora fueron alejadas de la subordinación del señor González, pero para la situación de María Valdivia, solo se llegó a que las partes se comprometieran a propender a mejorar la relación entre ambos. De esta manera, las conductas siguieron, provocando que la trabajadora tuviera que recurrir a ayuda psiquiátrica, sin que la empresa haga mayor esfuerzo para resolver esta situación.

Es en virtud de lo expuesto que se solicita al Tribunal declare que se ha vulnerado el derecho consagrado en el artículo 19 número 1 de la Constitución Política respecto de doña María Valdivia, y que las conductas denunciadas cesen de inmediato. Asimismo, en virtud de lo que establece el artículo 184 del Código del Trabajo, solicitan que se declare que la empresa tendrá que adoptar

las medidas necesarias para resolver los hechos denunciados y que deberá hacer llegar una comunicación escrita a todo el personal de la empresa en la que se ratifique el respecto a los derechos fundamentales y las libertades sindicales; lo cual se tendrá que publicar además a media página en el diario El Mercurio o La Tercera. Finalmente solicitan que se condene a la empresa al pago de \$10.000.000.- para la trabajadora afectada por el daño moral sufrido y al pago de las multas que establece la ley para las infracciones denunciadas, en su rango máximo; todo con reajustes, intereses y costas.

En escrito de fecha 06 de marzo de 2013, la empresa contesta la demanda solicitando el rechazo de la misma argumentando en primer lugar la caducidad de la acción, toda vez que según ellos, en la denuncia no se señala ni una fecha concreta u objetiva coetánea o a lo menos cercana a la fecha del despido, con la cual se pueda deducir que el mismo fue producto de una vulneración de derechos fundamentales al momento de producirse la desvinculación. En segundo lugar, en cuanto a los hechos mismos, sostienen que la señorita Valdivia no efectuó denuncia escrita ante ellos a diferencia de sus compañeras y que al momento de la investigación se encontraba ausente en dicho periodo por licencia médica.

Se celebra audiencia preparatoria el día 13 de marzo de 2013 en la que el Tribunal propuso que se haga una declaración por parte de la empresa vía

correo electrónico a todos los trabajadores en virtud de lo solicitado por el demandante, que se haga una investigación en particular para el caso de la señorita Valdivia y que se paguen dos o tres meses de sueldo. Sin perjuicio de ello, la parte demandante no aceptó lo propuesto por el Tribunal, por lo que no se pudo llegar a acuerdo.

Con fecha 16 de mayo de 2013 se realiza audiencia de juicio en la que las parte llegan a conciliación en los siguientes términos:

Sistemas Oracle de Chile S.A. sin reconocer ninguno de los fundamentos de la demanda y con el sólo mérito de poner término a la causa se compromete a:

1. Financiar dos cursos de capacitación organizados por el Sindicato, en materia de derechos fundamentales, acoso laboral y libertad sindical (1 curso por cada materia, con duración de 2 horas cada uno de ellos) para el personal afiliado al sindicato por un profesor de derecho laboral de una Universidad reconocida por el Estado, escogido por el Sindicato. Dichos cursos se efectuarán a más tardar dentro de 60 días hábiles, a contar de esta fecha. Para éste efecto, las partes deberán acompañar al Tribunal, dentro de 5º día hábil de efectuado el último de los cursos, comprobantes de asistencia a ese curso y detalle del programa impartido.

La empresa facilitará sus instalaciones para efecto de la realización de éstos cursos, lo que deberá ser previamente coordinado con el Sindicato fuera del horario de trabajo.

2. Sistemas Oracle de Chile S.A. hará llegar a su personal dentro de 10 días hábiles a contar de esta fecha un correo electrónico con la siguiente declaración: “Sistemas Oracle de Chile ratifica por medio de la presente su total compromiso con el respeto a los derechos fundamentales y libertad sindical en el marco de la normativa laboral vigente en Chile. Entre otros, afiliarse al Sindicato y participar en sus actividades sin que esto les signifique consecuencias negativas de ninguna naturaleza. De acuerdo a lo anterior, Oracle rechaza cualquier acción contraria en este sentido y se compromete a investigar cualquier hecho que pudiera contraponer tales principios. Reiteramos a todos nuestro colaboradores que tal como establece el Código de Ética y Conducta de Oracle, toda denuncia en contrario con esta materia puede realizarse a través de los medios que dispone la empresa. Asimismo Sistemas Oracle de Chile ratifica por medio de la presente su compromiso con el respeto y la prohibición de efectuar conductas de acoso laboral las que serán debidamente informadas e investigadas en los términos ya indicados.”
3. La empresa se compromete a capacitar a toso sus managers (jefaturas y mandos medios, supervisores, jefes de área), en materia de Derechos Fundamentales y Libertad Sindical. Dichas capacitaciones se realizarán

a más tardar dentro de un plazo de 60 días a contar de la fecha de la presente acta. Para estos efectos, la empresa acreditará el cumplimiento de éste acuerdo mediante la entrega a éste Tribunal de copia del programa con el siguiente contenido: nombre del relator, fecha, hora, lugar de la capacitación, nómina de los asistentes con sus respectiva firma, temas abordados. En esta actividad deberán participar los tres (3) dirigentes sindicales individualizados en la demanda. Este curso tendrá una duración mínima de 3 horas.

4. Se otorgará a la trabajadora María Pía Valdivia un feriado adicional al legal de 40 días corridos, los que la trabajadora hará efectivos en una única oportunidad dentro de la presente anualidad, a contar del día miércoles 22 de mayo de 2013, debiendo reintegrarse a sus funciones al término del mismo, lo que trabajadora declara aceptar a su entera conformidad. Estos días se considerarán como efectivamente trabajados para todos los efectos.
5. La trabajadora mantendrá la función actualmente desempeña, pasando a depender del manager Ricardo Ávila, dejando de tener vínculo jerárquico con don José González. Al retorno de su permiso la trabajadora será trasladada de espacio físico dentro de las dependencias ubicadas en Avenida Del Valle 537, comuna de Huechuraba. El cambio de manager no afectará la antigüedad de la señorita Valdivia en el equipo.

6. Se efectuará un programa de *coaching* a don José González, con miras a fortalecer sus habilidades de relación con personal a su cargo por una extensión de 8 sesiones.
7. La documentación que acredite el cumplimiento de las estipulaciones contenidas en los numerales supra 1 a 6 se acompañarán al Tribunal dentro de los términos referidos en el numeral 1.
8. Las partes se otorgan el más completo, absoluto, y recíproco finiquito derivado de los hechos materias de la presente causa cualquiera que fuere su naturaleza y alcance, renunciando a todas las acciones derivadas de los mismo hechos con excepción de aquellas derivadas del incumplimiento de esta conciliación.
9. Cada parte pagará sus costas.

RIT: T-441-2013	RUC: 13-4-0031084-4	FECHA DE INGRESO: 19/08/2013
CARATULADO: Riquelme con Servicios de Salud Integrados S.A.		
TRIBUNAL: 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.		
PROCEDIMIENTO: Tutela Laboral.		
DERECHO VULNERADO: Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona. Artículo 19 N°1 Constitución Política de la República.		
ESTADO PROCESAL: Concluido.		FORMA DE TÉRMINO: Conciliación.

Alejandro Riquelme Vieira deduce denuncia de tutela por vulneración del Derecho Fundamental a la vida y a la integridad física y psíquica con ocasión de

su despido y en forma subsidiaria por despido injustificado en contra de su ex empleadora Servicios de Salud Integrados S.A., donde se desempeñaba como kinesiólogo en una primera instancia, para luego trabajar como Kinesiólogo Jefe de las áreas de servicio atención ambulatoria y atención hospitalizado. Así se desempeñó hasta el año 2009, cuando se produce la separación de coordinación de las unidades de Kinesiología Ambulatoria y de Hospitalizados, quedando la primera a cargo del Doctor Fernando Radice, quien tenía la particularidad de ser accionista de la Clínica.

El trabajador funda su pretensión en base a una serie de hechos ocurridos con posterioridad a la separación indicada, en la cual habría recibido malos tratos por parte del doctor Radice quien tenía interés en controlar ambas unidades. Así se le comenzó a disminuir la remuneración al actor, junto con amenazas y múltiples trabas para el desempeño de sus labores, por ejemplo, se le comienza a impedir que algunos de sus pacientes utilicen ciertas dependencias. Asimismo es reprendido en público delante de sus pacientes, lo que lo llevó a informar las situaciones ante la Gerente de Recursos Humanos; terminando todo con su despido el día 10 de julio de 2013.

En razón de lo expuesto, el señor Riquelme solicita al Tribunal se declare que su despido fue vulneratorio de su integridad psíquica y que se condene a la demandada a pagarle la indemnización contemplada en el artículo 489 inciso

tercero del Código del Trabajo, equivalente a \$22.759.000.- por once meses de remuneración, sin perjuicio de los que el Juez estime pertinente.

La empresa contesta la demanda, solicitando su rechazo realizando una negación de todos y cada uno de los hechos, manifestando que existe incongruencia en el líbello, por ejemplo, que se expresa haber denunciado los hechos, pero a la vez se habla de “haber solicitado orientación”, lo cual generaría una contradicción en lo que plantea el actor y que sería en lo que funda la supuesta responsabilidad del empleador. Asimismo, rectifica la remuneración del trabajador, señalando que esta correspondería a \$2.057.137.- la que a su vez, fue la que se consideró al momento de pagar la indemnización por falta de aviso previo y la indemnización por los once años de servicio ante la Inspección del Trabajo.

Con fecha 07 de octubre de 2013 se realiza audiencia preparatoria en la que las partes llegan a conciliación en los siguientes términos:

1. La sociedad demandada, con el sólo ánimo de poner término al presente juicio y sin reconocer los fundamentos fácticos y jurídicos contenidos en la demanda, se obliga pagar al demandante la suma única y total de \$3.600.000.-, en virtud del presente acuerdo judicial.
2. El pago se materializará mediante la emisión de un cheque nominativo y sin cruzar extendido a nombre del demandante, el que será entregado

por intermedio del Tribunal, a más tardar el próximo 18 de octubre del año 2013.

3. En igual fecha las partes se obligan a suscribir un finiquito en que se consignará el tiempo que estuvo vigente la relación laboral y la circunstancia que esta concluyó por aplicación de la causal prevista en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, es, necesidades de la empresa.
4. Las partes se otorgan el más total y completo finiquito, declarando que nada se adeudan por concepto alguno, derivado de la relación laboral que ha existido entre ellas, sin perjuicio de las obligaciones que emanan de la presente conciliación.
5. Cada parte pagará sus costas.

4.2. Causas terminadas por conciliación donde hubo denuncia por vulneración del derecho al respeto y la protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia.

RIT: T-202-2013	RUC: 13-4-0014728-5	FECHA DE INGRESO: 23/04/2013
CARATULADO: Morales con Entretenimientos Roma Ltda.		
TRIBUNAL: 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.		
PROCEDIMIENTO: Tutela Laboral.		
DERECHO VULNERADO: Derecho y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia. Artículo 19 N°4 Constitución Política de la República.		

ESTADO PROCESAL: Concluido.	FORMA DE TÉRMINO: Conciliación.
------------------------------------	--

Doña Andrea Alexandra Morales Cea interpone denuncia de tutela por vulneración de la garantía constitucional del derecho de respeto a la honra de la persona en relación laboral, con resultado de despido indirecto, en contra de la empresa Entretenimientos Roma Ltda., en la que se desempeñaba desde el 03 de enero de 2013 como anfitriona, con una remuneración de \$321.802.-

La trabajadora funda su pretensión en base a hecho ocurrido el día 15 de marzo de 2013, en el cual, mientras se desempeñaba junto a un compañero de trabajo cubriendo las labores de la cajera que se encontraba de vacaciones, se le imputa a ambos la sustracción de \$299.000.- por parte del administrador del local, ya que según los registros de su computador, en caja, debía haber más dinero. En razón de ello, se les señala que el mentado dinero sería descontado de sus remuneraciones. Así, el día lunes 18 de marzo, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo y en aplicación a lo dispuesto en el artículo 160 número 1 letra d) del mismo cuerpo legal, ejerce su derecho de auto despido por graves injurias proferidas. Es del caso señalar, que posteriormente, habiendo ya ocurrido lo relatado, se le informa a la trabajadora que todo fue un malentendido por un error de transcripción en sus registros por parte del administrador del local.

De esta manera se solicita se declare la vulneración de derechos fundamentales y se condene a la empresa a pagar \$160.901.- correspondiente a los quince días trabajados en marzo, \$321.802.- por concepto de la indemnización por falta de aviso previo, \$40.225.- correspondiente a feriado proporcional, y \$3.539.822.- como indemnización contemplada en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, equivalente a 11 meses de remuneración. Todo con intereses, reajustes y costas.

Con fecha 07 de junio de 2013 se celebra audiencia preparatoria, en la que el Tribunal llama a las partes a conciliación y propone la suma de \$1.138.923.-; monto que es aceptado por la demandante, pero no así por la demandada.

Finalmente el día 12 de julio de 2013 se lleva a cabo audiencia de juicio en el que las partes llegan al siguiente acuerdo conciliatorio:

1. La parte demandada, sin reconocer los hechos expuestos en la demanda y con el sólo ánimo de poner término al presente juicio, pagará al actor la suma única y total de \$1.138.923.-, mediante 4 cuotas iguales, mensuales y sucesivas de \$284.731.-, cada una, pagadera la primera de éstas el día 31 de julio de 2013, la segundo el día 31 de agosto de 2013, la tercera el día 31 de septiembre de 2013 y la cuarta el día 31 de octubre de 2013, a través de depósitos en la cuenta jurisdiccional del

tribunal N°578312 del Banco Estado, del que la demandada deberá dar cuenta al tribunal, el mismo día del depósito.

2. La parte demandante acepta la suma ofrecida en los términos expuestos.
3. Las partes están de acuerdo que el término de los servicios se produjo por necesidades de la empresa, causal establecida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, con fecha de cese de los servicios el día 18 de marzo de 2013.
4. Mediante el presente acuerdo las partes se otorgan el más amplio, completo, total y recíproco finiquito, señalando que nada se adeudan por ningún concepto, renunciando a toda acción que pudiere derivar del vínculo laboral que los unió, salvo la obligación contraída en el punto primero del presente acuerdo.
5. Las partes acuerdan que el no pago de una de las cuotas acordadas en los plazos establecidos, hará exigible el pago total de la deuda como si fuere de plazo vencido. Acordando las partes la aplicación del máximo recargo legal del artículo 468 inciso segundo del Código del Trabajo.
6. Las partes acuerdan una clausula penal para el caso de incumplimiento del presente acuerdo la que asciende a la suma de \$800.000.-
7. Cada parte pagará sus costas.

RIT: T-529-2013	RUC: 13-4-0037092-8	FECHA DE INGRESO: 03/10/2013
CARATULADO: Inspección comunal del Trabajo Oriente con Transportes		

Turísticos Santiago Ltda.	
TRIBUNAL: 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.	
PROCEDIMIENTO: Tutela Laboral.	
DERECHO VULNERADO: Derecho y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia. Artículo 19 N°4 Constitución Política de la República. Libertad Sindical.	
ESTADO PROCESAL: Concluido.	FORMA DE TÉRMINO: Conciliación.

Gabriela Olave Rodríguez, Inspectora Comunal del Trabajo Santiago Oriente, interpone denuncia por vulneración de derechos fundamentales en contra de la empresa Transportes Turísticos Santiago Ltda., tras haber recibido denuncia por parte de un trabajador de la empresa en su calidad de dirigente sindical y de haberse investigados los hechos denunciados por éste, habiéndose constatado que los buses de transporte de la empresa contienen cámaras de video que son utilizadas para la supervigilancia de los conductores y además, que en cuanto a los permisos sindicales, aún cuando los dirigentes solicitan hacer uso de “horas de permiso” dentro de la jornada, la empresa los obliga a imputarlo a toda la jornada laboral.

De esta manera se sostiene por la Inspección del Trabajo que habría vulneración a derechos fundamentales que en este caso sería la vida privada y la libertad sindical. Así, se solicita al Tribunal que declare que la denunciada ha incurrido en atentados contra la vida privada en perjuicios de los trabajadores

respecto a un caso particular y respecto a la generalidad de ellos que cumplen funciones de conductor, al no regular en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, el uso y finalidad de las cámaras. Asimismo se solicita que se declare que la denunciada ha vulnerado la libertad sindical al obstaculizar la labor sindical y ejercer actos de injerencia; debiéndose condenar al denunciado al pago de una multa equivalente a 150 Unidades Tributarias Mensuales por cada una de las figuras señaladas, con costas y remisión de la sentencia condenatoria a la Dirección del Trabajo para su registro y publicación.

El 12 de noviembre de 2013, la empresa contesta la denuncia, solicitando el rechazo de la misma con costas y señalando que la instalación de cámaras no está establecida para la supervigilancia de los trabajadores, sino que para otorgar mayor seguridad a los turistas que utilizan los buses y para velar por el cuidado de dispositivos de alto costo, como son GPS e implementación de sistema de control de asistencia electrónico. Respecto a la vulneración de la libertad sindical, señala que el hecho relatado consistió en un hecho puntual que en su oportunidad fue denunciado a la Inspección del Trabajo y que habría sido solucionado, ya que el único error habría sido señalar que el permiso sindical estaba aprobado por todo el día; agregando además que no se explica de qué modo ella ha afectado la libertad sindical.

Con fecha 19 de noviembre de 2013 se celebra audiencia preparatoria, en la que las partes llegan a conciliación en los siguientes términos:

1. La parte demandada, se compromete a respetar las garantías fundamentales de los trabajadores, en especial la contemplada en el artículo 19 N° 4 de la Constitución de la República, asimismo se obliga a redireccionar las cámaras de seguridad que están incorporadas en sus máquinas, específicamente a dirigir las imágenes a los equipos de GPS y audio y se compromete y obliga a instalar un elemento como cortina con la finalidad de tapar la parte espalda del asiento del conductor. A su vez se obliga a abstenerse de usar exclusivamente estas imágenes para efectos sancionatorios respecto de los trabajadores.
2. La empresa y trabajador se comprometen a hacer uso de los permisos sindicales conforme a la Ley y en este acto se obligan a levantar este protocolo de acuerdo, en este sentido, de avisar con 24 horas de anticipación para el uso de los mismos y de justificar, a su vez, el uso intempestivo de estos.
3. El cumplimiento en cuanto a lo previsto de las cámaras de seguridad deberá ser constatado por Notario Público dentro de 30 días y remitido los antecedentes a la Dirección Regional Metropolitana Oriente del Trabajo, ubicada en Providencia 729, piso 2, dirigido a doña Mariela Hardy Traverso.

4. Mediante el presente acuerdo las partes se otorgan el más amplio, completo, total y recíproco finiquito, renunciando a toda acción que pudiere derivar del presente litigio, salvo la obligación contraída en el presente acuerdo.

5. Cada parte pagará sus costas.

RIT: T-295-2013	RUC: 13-4-0021103-K	FECHA DE INGRESO: 07/06/2013
CARATULADO: Gajardo con Seminario Pontificio de Santiago		
TRIBUNAL: 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.		
PROCEDIMIENTO: Tutela Laboral.		
DERECHO VULNERADO: Derecho y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia. Artículo 19 N°4 Constitución Política de la República.		
ESTADO PROCESAL: Concluido.		FORMA DE TÉRMINO: Conciliación.

Don José Gajardo Fuenzalida interpone denuncia por vulneración de derechos fundamentales en contra de su ex empleador Seminario Pontificio de Santiago, lugar en el que se desempeñaba como jefe administrativo desde el 01 de julio de 2012 con una remuneración que ascendía a la suma de \$1.040.000.-

Funda su pretensión en base al despido del que fue objeto el día 04 de marzo de 2013 en el cual se invoca la causal de necesidades de la empresa, en circunstancias que la real razón, según expone, sería la acusación de la que fue

objeto por parte del ex cónyuge de su hija, quién se comunicó con su empleador y lo sindicó como abusador de su hija de cuatro años de edad.

Con fecha 11 de abril de 2013 se celebró comparendo ante la Inspección del Trabajo, donde firmó finiquito y recibió el pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo y la remuneración correspondiente a los cuatro días trabajados en marzo. Sin perjuicio de ello, se reservó el derecho de acudir a tribunales por la causal invocada para su despido.

Es así como solicita al Tribunal se declare la vulneración a su garantía constitucional consagrada en el artículo 19 número 4 de la Constitución Política de la República y que se le condene a pagarle el máximo establecido como indemnización conforme el artículo 489 del Código del Trabajo. Junto a lo anterior y como medidas reparatorias, solicita se condene a la demandada a la adopción de capacitación a sus trabajadores a través de charlas acerca del respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores; que se señale en la página web de la empresa, que ella respeta los derechos fundamentales de sus trabajadores; y que se ordene a la empresa a establecer un procedimiento para el tratamiento de situaciones como las que dieron origen a la demanda fin de no volver a vulnerar los derechos del trabajador involucrado.

La empresa contesta la demanda con fecha 17 de julio de 2013, solicitando el rechazo de la misma, en primer lugar a través de una excepción de finiquito, toda vez que el tenor exacto de la reserva del derecho a recurrir a tribunales era sólo para alegar la causal invocada, no pudiendo interponer una acción de tutela. Por otro lado, y para el evento que el Tribunal no considerase la excepción alegada, señala que la real razón del despido fue necesidades de la empresa por una reestructuración interna y además sostiene que los hechos relatados por el ex trabajador no constituyen ni revisten el carácter de vulneratorios, toda vez que no habría sido ventilada públicamente la acusación de la que fue objeto. Finalmente, la demandada, solicita que la indemnización pedida sea disminuida.

El día 24 de julio de 2013 se realiza audiencia preparatoria, en la que se produce conciliación en los siguientes términos:

1. La demandada Seminario Pontificio de Santiago, con el sólo ánimo de poner término al presente juicio y sin reconocer los fundamentos fácticos y jurídicos de la denuncia, se obliga a pagar al demandante don José Gajardo Fuenzalida la suma única y total de \$1.300.000.-.
2. La suma señalada se pagará a más tardar el día miércoles 31 de julio de 2013, mediante cheque nominativo y sin cruzar extendido a nombre del demandante, el que será entregado por intermedio del Tribunal.

3. Las partes se otorgan el más amplio, completo y recíproco finiquito, declarando que nada se adeudan por concepto alguno, derivada de la relación laboral que ha existido entre ellas, salvo las obligaciones que emanan de la presente conciliación.
4. Cada parte pagará sus costas.

RIT: T-410-2013	RUC: 13-4-0028675-7	FECHA DE INGRESO: 31/07/2013
CARATULADO: Viedma con Instituto Profesional de Chile S.A.		
TRIBUNAL: 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.		
PROCEDIMIENTO: Tutela Laboral.		
DERECHO VULNERADO: Derecho y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia. Artículo 19 N°4 Constitución Política de la República.		
ESTADO PROCESAL: Concluido.		FORMA DE TÉRMINO: Conciliación.

Alexander Viedma Roa interpone denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y demanda conjuntamente cobro de prestaciones en contra de su ex empleador Instituto Profesional de Chile S.A., donde se desempeñaba desde el 18 de marzo de 2013 como docente de Anatomía con una remuneración que ascendía al monto de \$763.112.- con un contrato a plazo fijo hasta el 31 de diciembre de 2013.

Funda su pretensión en base a una serie de hechos ocurridos a partir del día 07 de junio de 2013, en el que se le informa que se realizaría una investigación

por existir acusaciones en su contra por parte de alumnos de la carrera de enfermería. Señala el actor que en dicho momento no se le entregó mayor detalle de la acusación y que habría sido posteriormente, a través de haberse hecho todo público por parte del empleador, que se logra informar que en realidad lo estaban investigando por haber realizado presuntamente tocaciones indebidas a alumnas, además de conductas inapropiadas como ofrecer calificaciones a los alumnos a cambio de alimentos. Alega el trabajador que cualquier tipo de palpación a través de instrumentos es propio de la cátedra de anatomía. Es de esta manera que con fecha 21 de junio de 2013 se le despide por la causal establecida en el artículo 160 número 1 letra e) del Código del Trabajo, esto es, conducta inmoral.

El día 26 de julio se realiza comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo, en el cual las partes no logran llegar a acuerdo.

Es en base a lo anterior que el actor solicita al Tribunal se declare la vulneración de su derecho fundamental consagrado en el artículo 19 número 4 de la Constitución Política de la República, con ocasión de su despido. Asimismo solicita se condene al empleador al pago de una indemnización por concepto de lucro cesante por la suma de \$4.782.168.-; \$763.112.- correspondiente a la indemnización sustitutiva de aviso previo; y la suma de \$8.394.232.- como indemnización adicional de tutela conforme lo establecido en

el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, todo con reajustes, intereses y costas.

La empresa demandada contesta la demanda solicitando su total y completo rechazo en atención a que el despido del trabajador se enmarcaría como consecuencia de una investigación disciplinaria que se realizó a raíz de dos acusaciones por escrito, suscritas por 32 y 21 alumnos cada una, ante las cuales se realizó un sumario interno y que tras haber interrogado tanto al profesor involucrado, como a las alumnas, se llegó a la conclusión que él demandante había incurrido en conductas inmorales; por lo cual se procedió a su despido. La demandada agrega además, que, durante el proceso descrito anteriormente, las cartas fueron exhibidas al profesor, quien pudo realizar sus descargos sobre cada punto de ellas; mientras que respecto al hecho que se hayan hecho pública las acusaciones, la empresa sindicó al mismo actor como la persona que habría divulgado lo ocurrido entre sus colegas a fin de sembrar inquietud acerca de las circunstancias de su despido.

El día 13 de septiembre de 2013 se realiza audiencia preparatoria, en la que se produce conciliación en los siguientes términos:

1. La parte demandada con el sólo ánimo de poner término al presente juicio y sin reconocer los fundamentos de la demanda, ofrece pagar al demandante la suma única y total de \$2.500.000.-, monto que se pagará

en una sola cuota mediante cheque nominativo y sin cruzar a nombre del apoderado del actor, don William Hernán Gallegos Cerda, documento que se hará llegar al Tribunal a más tardar el día 24 de septiembre de 2013, para ser retirado por su beneficiario, a su sola petición verbal y previa exhibición de su cédula de identidad, desde la fecha en que este se encuentre en poder del Tribunal.

La parte demandada se compromete además a hacer llegar al Tribunal, dentro del plazo estipulado en el acápite anterior, un proyecto de finiquito (suscrito por la demandada) en que conste la causal y monto acordados en el presente acuerdo, a objeto que sea retirado por el demandante conjuntamente con el documento de pago.

2. La parte demandante acepta la suma ofrecida y la forma en que se efectuará el pago.
3. Las partes señalan que el término de los servicios se produjo por la causal del artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, esto es, vencimiento del plazo convenido en el contrato, con fecha 21 de junio de 2013.
4. Las partes se otorgan el más amplio, completo y recíproco finiquito, declarando que nada se adeudan por concepto alguno, salvo las obligaciones que emanan de la presente conciliación.
5. Cada parte pagará sus costas.

4.3. Causas terminadas por conciliación donde hubo denuncia por vulneración del derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada.

RIT: T-38-2013	RUC: 13-4-0002377-2	FECHA DE INGRESO: 22/01/2013
CARATULADO: Colina con Applies Chile Soluciones Informáticas		
TRIBUNAL: 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.		
PROCEDIMIENTO: Tutela Laboral.		
DERECHO VULNERADO: Inviolabilidad de toda forma de comunicación privada. Artículo 19 N°5 Constitución Política de la República.		
ESTADO PROCESAL: Concluido.		FORMA DE TÉRMINO: Conciliación.

Don José Gregorio Colina Bracho interpone denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y en subsidio dirige acción por despido injustificado, en contra de la empresa Applies Chile Soluciones Informáticas S.A. y solidariamente contra Banco Security S.A. Trabajaba en la mentada empresa desde el 01 de febrero de 2012.

El actor funda su pretensión en base a situación ocurrida con fecha 12 de octubre de 2012, al observar que, tras volver de su hora de colación, su puesto de trabajo se encuentra con notorias huellas de haber sido revisado por alguien, percatándose en dicho momento que, tanto su computadora portátil asignada

para realizar sus labores, como dos pendrives de su entera propiedad, habían sido sustraídos.

Al consultarle a la representante legal de la empresa que se encontraba al lado de su puesto de trabajo, ésta le responde entregándole un sobre blanco con documentos obtenidos del correo electrónico del demandante, así como también material realizado por el actor en su ámbito privado que dice relación con un doctorado cursado, así como con ideas de un hipotético proyecto. También se encontraban impresos correos personales que en calidad de profesor de post grado, el demandante había enviado a distintas personas que le requerían asesorías. Sumado a lo anterior, señala en su libelo que la empresa demandada se habría adueñado y utilizado información privada que se encontraba tanto en sus pendrives como en su correo electrónico.

Tras consultarle a la representante legal de la empresa cómo había obtenido la información, ésta simplemente le responde que está despedido y que se debía retirar de la empresa; ante lo cual, concurre hasta la Unidad de Delitos Informáticos de la Policía de Investigaciones de Chile.

Finalmente, el mismo 12 de octubre, recibe carta de despido, por la cual la empresa pondría término a su contrato de trabajo , en función del artículo 160 número 2 del Código del Trabajo, esto es Negociaciones que ejecute el

trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato de trabajo. En la misma carta adjuntaron uno de los pendrives.

Es así como solicita que se declare que su despido vulneró la garantía de inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, que se condene a las demandadas a pagarle la indemnización contemplada en el artículo 489 inciso 3 del Código del Trabajo equivalente a 11 meses de remuneración y la indemnización sustitutiva de aviso previo equivalente a la suma de \$1.664.551.- todo con reajustes, intereses y costas.

La demandada principal contesta señalando que los hechos planteados por el trabajador son falsos y se encuentran tergiversados, toda vez que se habría obtenido la información privada en cuestión, en razón de un error en el cual se quería obtener unos datos de clientes de la empresa, todo ello en circunstancias en que el demandante había dejado su computadora encendida. Es por ello que solicita el total y completo rechazo de la demanda.

Por su parte, la demandada en forma solidaria contesta demanda aduciendo a la falta de legitimación pasiva.

Con fecha 25 de marzo de 2013 se realiza audiencia preparatoria en la cual no se logra conciliación, pero sí existe un desistimiento por parte del actor en lo relativo a la acción intentada contra la demandada solidaria. En ella, el Tribunal propone como base de acuerdo la suma de \$4.900.000.-, la que no es aceptada por las partes. La parte demandante pretendía \$6.658.204.- y la demandada ofrece \$3.300.000.-

Se realiza audiencia de juicio el día 30 de abril de 2013, en la que las partes llegan a acuerdo conciliatorio en los siguientes términos:

1. La parte demandada sin reconocer fundamento alguno de la demanda y con el solo objeto de poner término al juicio, se obliga a pagar al actor la suma única y total de \$4.250.000 pagadera en 4 cuotas mensuales y sucesivas, la primera por la suma de \$1.250.000 con fecha de vencimiento el día 10 de mayo de 2013 y las tres restantes por la suma de \$1.000.000 cada una, con fecha de vencimiento los días 10 de junio, 10 de julio y 10 de agosto todas de 2013.- El pago se efectuará mediante la entrega de cheques nominativos y sin cruzar a nombre del actor, don José Gregorio Colina Bracho, los que serán dejados en custodia del Tribunal a más tardar el día 10 de mayo de 2013 y podrán ser retirados a la sola petición verbal del demandante o por su apoderado, con la

exhibición de su Cédula de Identidad en las fechas indicadas en los referidos documentos.

2. La parte demandante acepta la suma ofrecida y la modalidad de pago.
3. El incumplimiento del pago de una de las cuotas establecidas precedentemente, hará efectivo el saldo completo de la deuda, transformándose ésta en una de plazo vencido.
4. Las partes dejan constancia que la causal de término de los servicios del actor, es mutuo acuerdo de las partes, establecido en el artículo 159 N° 1 del Código del Trabajo, con fecha de cese de la relación laboral el día 11 de octubre de 2012.
5. Por la presente conciliación las partes se otorgan el más amplio, completo, total y recíproco finiquito, declarando que nada se adeudan por ningún concepto y renunciando a toda acción que tenga su origen en el vínculo laboral que las unió, salvo aquellas destinadas a hacer cumplir el presente acuerdo.
6. Cada parte pagará sus costas.

RIT: T-643-2013	RUC: 13-4-0045042-5	FECHA DE INGRESO: 29/11/2013
CARATULADO: Barraza con Evaluadora Nacional de Riego S.A.		
TRIBUNAL: 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.		
PROCEDIMIENTO: Tutela Laboral.		
DERECHO VULNERADO: Vida privada y honra.		

Inviolabilidad de toda forma de comunicación privada. Artículo 19 N° 4 y 5 de la Constitución Política de la República.	
ESTADO PROCESAL: Concluido.	FORMA DE TÉRMINO: Conciliación.

Vivian Oriana Barraza Maldonado, deduce denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión de su despido y cobro de prestaciones e indemnizaciones, en subsidio despido injustificado, en contra de la sociedad Evaluadora Nacional de Riego S.A, empresa en el que se desempeñaba como administrativa encargada de mantención de cuentas, operadora de aprobación de cheques y tele marketing. Considerando su sueldo base, asignación por responsabilidad y gratificación, su remuneración, para efectos del artículo 172 inciso 1 del Código del Trabajo asciende a la suma de \$443.125.-

La pretensión se funda en hecho ocurrido con fecha 30 de octubre de 2012, en el cual el jefe directo de la actora le indica que está despedida por tener él información que ella habría estado hablando mal de suyo y de otras personas de la empresa. Según le señala, ello constaría en grabaciones telefónicas, ya que los teléfonos estaban intervenidos, en circunstancias que nunca se le habría comunicado que sus conversaciones telefónicas serían grabadas, ni menos habría consentido en ello.

Luego de haber sido instada a firmar finiquito y ante la negativa de la trabajadora, se le hace entrega de carta de término de contrato de trabajo, en la cual se le comunica que se ha decidido poner término a su contrato, en virtud de la causa del artículo 160 número 1, letras a), d) y e) del Código del Trabajo, esto es, falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones, injurias proferidas por el trabajador al empleador y conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña. En ella se le indica haber “procedido a proferir expresiones soeces y atentatorias contra la dignidad de su empleador, señalando en horarios laborales entre trabajadores de la empresa todo tipo de groserías en contra del Empleador, Gerentes y Directores de la empresa, así como también divulgando información confidencial de la compañía e impulsando a trabajadores a no realizar sus obligaciones laborales solicitadas por sus superiores. Conversaciones y expresiones realizadas y emitidas en horario laboral, frente a testigos que laboran en la compañía y además ratificadas por los sistemas de grabación que se utilizan para el control de atención a clientes a través del Control de Gestión, en los sistemas informáticos de telefonía, de nuestra empresa. (...)”

Es así como solicita, dentro de lo principal del libelo, que se declare que su despido fue vulneratorio de derechos fundamentales, que se le pague indemnización establecida en el artículo 485 inciso 3º del Código del Trabajo por un monto que ascendería a los \$4.764.375.- equivalente a once meses de

remuneraciones, que se condene a la demandada a pagar la indemnización sustitutiva del aviso previo correspondiente a \$433.175.-, indemnización por años de servicios por la cantidad de \$2.598.750.- por los seis años trabajados. Además solicita que a la demandada se le condene a pagar el recargo legal que establece el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo, equivalente a un 80% de la indemnización por años de servicio, lo que correspondería a la cantidad de \$2.079.000.-, el pago de \$310.191.- por concepto de feriado legal, \$191.145.- por saldo de la remuneración del mes de octubre de 2013, junto con las cotizaciones previsionales por los meses de junio a agosto del mismo año. Todo lo anterior, que ascendería a la suma de \$10.376.586.- con reajustes, intereses y costas.

Con fecha 08 de enero de 2014, realiza su acto de contestación en donde reconoce los hechos, pero señalando que las grabaciones, son de conocimiento de los trabajadores, y que se realizan con el fin de respaldar los contratos, convenios, peticiones y reclamos que se efectúan en forma telefónica; razones por las cuales, solicitó el total rechazo de la demanda.

Se hace audiencia preparatoria el día 15 de enero de 2014, en la que las partes llegan a acuerdo conciliatorio en los siguientes términos:

1. La parte demandada, sin reconocer los hechos expuestos en la demanda y con el sólo ánimo de poner término al presente juicio pagará a la actora la suma única y total de \$3.000.000.-, mediante seis cuotas iguales , mensuales y sucesivas de \$500.000 cada una, con fecha de vencimiento los días 20 de enero, 20 de febrero, 20 de marzo, 21 de abril, 20 de mayo y 20 de junio, todas del año 2014 a través de cheques nominativos y sin cruzar a nombre de la demandante doña Vivian Oriana Barraza Maldonado, Rut 11.049.884-5 documentos que serán entregados para su custodia en la Unidad de Servicio a más tardar el día 20 de enero de 2014 y que podrán ser retirados por su beneficiaria a su sola petición verbal, exhibiendo previamente su cédula de identidad, en las fechas de giro respectivas.
2. La parte demandante acepta la suma ofrecida en los términos expuestos.
3. Las partes están de acuerdo que el término de los servicios se produjo por mutuo acuerdo de las partes, causal establecida en el artículo 159 N°1 del Código del Trabajo, la que ocurrió el día 30 de octubre de 2013.
4. Las partes acuerdan que el no pago de una de las cuotas acordadas en los plazos establecidos, hará exigible el pago total de la deuda como si fuere de plazo vencido.
5. Mediante el presente acuerdo las partes se otorgan el más amplio, completo, total y recíproco finiquito, señalando que nada se adeudan por ningún concepto, renunciando a toda acción que pudiere derivar del

vínculo laboral que los unió, salvo la obligación contraída en el punto primero del presente acuerdo.

6. Cada parte pagará sus costas.

RIT: T-267-2013	RUC: 13-4-0019026-1	FECHA DE INGRESO: 24/05/2013
CARATULADO: Raboy con Comercializadora de Insumos Médicos CLP Ltda.		
TRIBUNAL: 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.		
PROCEDIMIENTO: Tutela Laboral.		
DERECHO VULNERADO: Vida privada y honra. Inviolabilidad de toda forma de comunicación privada. Artículo 19 N° 4 y 5 Constitución Política de la República.		
ESTADO PROCESAL: Concluido.		FORMA DE TÉRMINO: Conciliación.

Don Daniel Andrés Raboy Alaluf interpone denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones laborales, en subsidio despido injustificado, en contra de su empleador Comercializadora de Insumos Médicos CLP Limitada, empresa en la que se desempeñaba como Gerente de finanzas con una remuneración mensual que ascendía a los \$2.589.105.- considerando su sueldo base de \$2.350.209.-, la gratificación legal por \$76.396.-, su asignación por colación y movilización por monto de \$62.500.- y \$100.000.- respectivamente.

La pretensión se funda en una serie de hechos ocurridos en el mes de febrero de 2013, mes en el cual, el actor hace uso de sus vacaciones legales viajando desde el 01 de febrero de dicho año, hasta el día 17 del mismo mes. Señala el demandante que desde el mes de septiembre de 2012 dio aviso a su empleador, ante lo cual ellos estuvieron completamente de acuerdo.

Así las cosas, para efecto de poder mantener contacto directo con las labores propias de su cargo, se le contrató sistema de Roaming Internacional (sistema de transferencia de datos), el cual tuvo problemas de activación en el extranjero. Sin perjuicio de ello, llevó a cabo su labor mediante el correo electrónico de su cónyuge, el cual sí funcionaba en el Teléfono Celular de ella.

Al volver a su oficina el día 18 de febrero de 2013, se percata que su oficina se encontraba completamente violentada, con los cajones del escritorio forzado, sin encontrar ninguna de sus pertenencia. Además de faltarle entre otros, correspondencia privada, tampoco se encontraba la computadora que le había sido entregada al momento de comenzar a trabajar y que se trataba de un equipo portátil a fin de poder desempeñar sus laborales y estar siempre en contacto desde el hogar; la cual, naturalmente, contenía diversa información de carácter personal, familiar e íntimo.

Junto con lo anterior, al momento de regresar el actor a Chile, en su hogar encuentra carta de despido, aplicando la causal que establece el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, argumentando la no concurrencia a trabajar en los días 1, 4,5 y 6 de febrero de 2013. Es del caso señalar que administrativamente el empleador pagó la remuneración de febrero de 2013, la que contempla 7 días trabajados.

Es en virtud de lo anterior que el trabajador solicita se declare la vulneración de sus derechos fundamentales consagrados en el artículo 19 números 4 y 5 de la Constitución Política de la República y que se condene a su empleador a pagar la suma de \$2.589.105.- por concepto de indemnización por años de servicios más el incremento de un 80% que establece el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo, \$2.589.105.- como indemnización sustitutiva del aviso previo, \$28.480.155.- como indemnización adicional del inciso tercero del artículo 189 del Código del Trabajo y la suma de \$4.966.251.- como diferencia por bono equivalente a tres sueldos al cumplir un año de servicio, según contrato de trabajo; todo lo anterior con intereses, reajuste y costas.

Con fecha 02 de julio de 2013, la empresa contesta la demanda solicitando su completo rechazo señalando, entre otras circunstancias que, el trabajador, antes de su viaje a Estados Unidos, ya se había tomado sus vacaciones legales y que por ende, no se le autorizó viajar en febrero de 2013.

Así, al tomar conocimiento que había viajado y al hecho que había contratado por él mismo y a costo de la empresa un sistema de Roaming Internacional, este inmediatamente fue suspendido y posteriormente se procedió a su despido. Junto con ello, el empleador señala, para efectos de continuar las labores de producción, haber tomado posesión material de los bienes que le había asignado al trabajador como su escritorio, computador y oficina. Es así como se le despidió por no concurrir los días 1,4,5 y 6 de febrero del año en cuestión, sin perjuicio de habersele pagado los primeros 7 días de febrero por aplicación de la “Ley Bustos”.-

Se realiza audiencia preparatoria el día 10 de julio de 2013, en la que las partes llegan a acuerdo conciliatorio en los siguientes términos:

1. La parte demandada con el sólo ánimo de poner término al presente juicio y sin reconocer los fundamentos de la demanda, ofrece pagar al demandante la suma única y total de \$10.000.000.-, monto que se pagará en 03 cuotas, la primera de \$3.500.000.- y las dos restantes de \$3.250.000.- cada una, con vencimientos los días 17 de julio, 17 de agosto y 17 de septiembre todos del 2013. Dichos montos se pagarán mediante cheques nominativos y sin cruzar extendidos a nombre del actor, los que serán consignados en dependencias del Tribunal a más tardar el día 17 de julio de 2013, para ser retirados por su beneficiaria o

cualquiera de sus apoderados a su sola petición verbal, previa exhibición de su cédula de identidad en las fechas antes referidas.

2. La parte demandante acepta la suma ofrecida y la forma en que se efectuará el pago.
3. Las partes señalan que la relación laboral se mantuvo vigente entre el 01/10/2011 y el 07/02/2013, y que el término de los servicios se produjo por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es necesidades de la empresa.
4. Las partes se otorgan el más amplio, completo y recíproco finiquito, declarando que nada se adeudan entre sí en razón de la relación laboral que las unió y de su término, salvo las obligaciones que emanan de la presente conciliación.
5. El no pago oportuno de una de las cuotas por parte de la demandada, dará derecho a exigir el pago total como si se tratara de una deuda de plazo vencido.
6. Cada parte pagará sus costas.

RIT: T-657-2013	RUC: 13-4-0046196-6	FECHA DE INGRESO: 10/12/2013
CARATULADO: Riberos con Funeraria María Ayuda S.A.		
TRIBUNAL: 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.		
PROCEDIMIENTO: Tutela Laboral.		
DERECHO VULNERADO: Inviolabilidad de toda forma de comunicación privada. Artículo 19 N° 5 Constitución Política de la República.		

Derecho de Indemnidad. Artículo 489 inciso 3 Código del Trabajo	
ESTADO PROCESAL: Concluido.	FORMA DE TÉRMINO: Conciliación.

Doña Verónica del Rosario Riveros Astudillo interpone denuncia de vulneración de derechos fundamentales y en subsidio demanda por despido injustificado, ambas con cobro de prestaciones, en contra de la empresa Funeraria María Ayuda S.A., tras haberse desempeñado desde el 01 de diciembre de 2011 como Agente Integral de Ventas con una remuneración mensual variable, compuesta por un sueldo base de \$210.000.-, gratificación por la suma de \$76.396.- y comisiones y semana corrida variables mes a mes, donde el promedio de sus últimas tres remuneraciones antes de ser despedida correspondieron a la suma de \$562.174.-

La demandante funda su pretensión en base a hecho ocurrido el día 13 de noviembre de 2013, en el que tras un largo tiempo de malos tratos por parte de su empleadora, decide enviar correo electrónico a sus compañeros de trabajo promoviendo la creación de un sindicato. Indica que, al ser correos institucionales, la empresa habría tenido acceso a ellos y se habría enterado de la situación. Así, el representante legal de la empresa, horas más tardes, habría enviado otro correo electrónico a todos los trabajadores que habían sido destinatarios del primer correo por parte de la demandante, en el cual habría denigrado a la actora citándola a una reunión para el día siguiente.

Dicha reunión nunca ocurrió, toda vez que aquel mismo 13 de noviembre, le fue entregada carta de despido por la causal del artículo 161 del Código del trabajo, esto es necesidades de la empresa.

De esta manera, la demandante solicita se declare la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, además de la indemnización que establece el artículo 489 del Código del Trabajo correspondiente a once meses de la última remuneración, lo que ascendería a \$6.183.914.-; junto a ello, solicita \$562.174.- por el mes de aviso, \$1.124.348.- como indemnización por dos años de servicios, \$337.304.- como recargo del 30% por ser su despido injustificado, \$93.695.- por feriado legal pendiente, \$342.926.- por concepto de feriado proporcional, y \$160.000.- por los días trabajados en el mes de noviembre de 2013.

La empresa demandada, con fecha 17 de enero de 2014, contesta la demanda solicitando su rechazo y señalando que no habría existido violación del derecho constitucional de inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, toda vez que la manera en que se enteraron del correo electrónico fue porque éste fue reenviado por otros trabajadores al empleador y que la razón del despido fue la racionalización y modernización de los servicios que era necesario efectuar, en razón del proceso de reestructuración interna que vivía la empresa.

Se realiza audiencia preparatoria con fecha 27 de enero de 2014 y se produce la conciliación en los siguientes términos:

1. La sociedad demandada Funeraria María Ayuda S.A., con el solo ánimo de poner término al presente juicio y sin reconocer los fundamentos fácticos y jurídicos de la denuncia, se obliga a pagar a la demandante doña Verónica Riveros Astudillo la suma única y total de \$3.300.000.-
2. La suma señalada se pagará en 02 cuotas, la primera de ellas por la suma de \$2.084.568.-, con vencimiento el día 27 de enero de 2014 y la segunda será por la suma de \$1.215.432.-, con vencimiento el día 18 de febrero de 2014.
3. Las cuotas se pagarán mediante cheques nominativos y sin cruzar extendidos a nombre de la demandante, los que serán entregados por intermedio del Tribunal. Se deja constancia que en este acto la demandante hace entrega de dos cheques correspondientes a la primera cuota.
4. Además las partes acuerdan suscribir un finiquito que contemple el término de la relación laboral por la causal prevista en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es necesidades de la empresa.
5. Las partes se otorgan el más total y completo finiquito. Declarando que nada se adeudan por concepto alguno, derivado de la relación laboral

que ha existido entre ellas, sin perjuicio de las obligaciones que emanan de la presente conciliación.

6. Cada parte pagará sus costas.

4.4. Causas terminadas por conciliación donde hubo denuncia por vulneración del derecho a emitir opinión y de informar sin censura previa.

RIT: T-653-2013	RUC: 13-4-0046023-4	FECHA DE INGRESO: 09/12/2013
CARATULADO: Bravo con Caja de Compensación de Asignación Familiar 18 de Septiembre.		
TRIBUNAL: 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.		
PROCEDIMIENTO: Tutela Laboral.		
DERECHO VULNERADO: Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica. Derecho a la vida privada y la honra. Derecho a la Libertad de opinión y de información. Derecho a la Libertad de Trabajo y su protección. Artículo 19 N° 1,4, 12 y 16 Constitución Política de la República.		
ESTADO PROCESAL: Concluido.		FORMA DE TÉRMINO: Conciliación.

Don Nelson Alejandro Bravo Correa interpone demanda de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con relación laboral vigente y daño moral en contra de su empleador Caja de Compensación de Asignación Familiar 18 de Septiembre, empresa en la que se desempeñaba como Gerente General.

Funda su pretensión en base a una serie de acontecimientos ocurridos posteriormente a una reunión de directorio realizada el día 30 de octubre de 2013 en donde el demandante expone su opinión y realiza un diagnóstico asertivo de los problemas en la administración de la Corporación, radicando principalmente en una administración paralela llevada a cabo por el Presidente de la empresa en contraposición a la de la Gerencia General. Así, manifestó su rechazo a una serie de decisiones.

Producto de lo anterior, el Presidente de la Corporación, habría iniciado un proceso encaminado a aislar el demandante, denostándolo ante otros trabajadores, bloqueándole el correo electrónico y teléfono celular, haciendo correr el rumor de una supuesta renuncia por parte del actor; todo lo cual lo llevó a generar un cuadro de enfermedades tanto físicas como psicológicas, debiendo presentar diversas licencias médicas. Así, estando vigente una licencia médica, es notificado de su despido

De esta manera, en el petitorio de la demanda solicita que:

- se declare la nulidad de la comunicación de despido que habría recibido el demandando el día 05 de diciembre de 2013;

- se acoja la denuncia y se declare la existencia de una vulneración del artículo 19 N° 1,4,12 y 16 de la Constitución Política de la República y del artículo 2 del Código del trabajo;
- se ordene el cese inmediato por parte del demandado de los actos vulneratorios;
- se ordene al Presidente del Directorio a emitir un comunicado disculpándose con el actor.
- se ordene al Directorio a asistir a un curso de Derechos Fundamentales impartido por la dirección del Trabajo.
- se condene al demandado a pagar una suma de \$60.000.000.- por concepto de indemnización de perjuicios por daño moral, con reajuste, interés y costas de la causa.

La empresa contesta la demanda solicitando el rechazo íntegro de la acción de tutela aduciendo a una propuesta de finiquito presentada por el actor y una solicitud de seguir ligado con la empresa mediante asesorías, lo cual habría sido rechazada por el Directorio y que ello habría sido lo que conllevó al demandante a “armar” un juicio de tutela con el fin de denostar a distintos personeros de Corporación.

El día 22 de enero de 2014 se lleva a cabo audiencia preparatoria, donde el Tribunal propuso como base de acuerdo el pago de seis remuneraciones,

siendo aquello rechazado tanto por el demandado como por el demandante, quien solicita como base de conciliación la reincorporación del trabajador, junto con el ofrecimiento de disculpas públicas.

Con fecha 25 de febrero de 2014 se realiza audiencia de juicio donde las partes llegan a conciliación en los siguientes términos:

1. La parte demandada, sin reconocer los hechos expuestos en la demanda y con el sólo ánimo de poner término al presente juicio pagará al actor la suma única y total de \$28.167.190.-, que se compone de la siguiente manera \$21.821.380.- por concepto de término de relación laboral, pagadera el día 3 de marzo de 2014, y la suma de \$6.345.810.-, por concepto de avenimiento, pagadera el día 24 de marzo de 2014, ambas cuotas mediante cheque nominativo y sin cruzar a nombre del actor don Nelson Bravo Correa. Los documentos serán entregados para su custodia en la Unidad de Servicio a más tardar el primero de ellos el día 3 de marzo de 2014 y el segundo el día 24 de marzo de 2014, y que podrán ser retirados por el actor o por su abogado patrocinante, indistintamente, a su sola petición verbal, exhibiendo previamente su cédula de identidad.
2. La parte demandante acepta la suma ofrecida en los términos expuestos.

3. Las partes están de acuerdo que el término de los servicios se produjo por desahucio, causal establecida en el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, la que ocurrió el día 3 de diciembre de 2013.
4. Las partes acuerdan que el no pago de una de las cuotas acordadas en los plazos establecidos, hará exigible el pago total de la deuda como si fuese de plazo vencido.
5. Mediante el presente acuerdo las partes se otorgan el más amplio, completo, total y recíproco finiquito, señalando que nada se adeudan por ningún concepto, renunciando a toda acción que pudiere derivar del vínculo laboral que los unió, salvo la obligación contraída en el punto primero del presente acuerdo.
6. Cada parte pagará sus costas.

RIT: T-7-2013	RUC: 13-4-0000314-3	FECHA DE INGRESO: 04/01/2013
CARATULADO: Oyarce con Transportes Refrigerados Fernández y Fernández Limitada y Cencosud S.A.		
TRIBUNAL: 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.		
PROCEDIMIENTO: Tutela Laboral.		
DERECHO VULNERADO: Derecho a la Libertad de opinión y de información. Artículo 19 N° 12 Constitución Política de la República. Derecho de Indemnidad. Artículo 489 inciso 3 Código del Trabajo		
ESTADO PROCESAL: Concluido.		FORMA DE TÉRMINO: Conciliación.

Don Jorge Alejandro Oyarce Morales interpone denuncia de vulneración de derechos fundamentales y en subsidio despido injustificado, en contra de la empresa Transportes Refrigerados Fernández y Fernández S.A. y solidariamente en contra de Cencosud S.A., habiéndose desempeñado para la demandada principal como chofer de transporte de carga, debiendo distribuir desde los Centro de Distribución de Cencosud hacia diferentes lugares de la región metropolitana. La remuneración mensual del trabajador para efectos del artículo 172 del Código del Trabajado correspondía a \$577.042.-

El trabajador funda su pretensión en base a malos tratos y al despido del que fue objeto, tras haber sido testigo en juicio laboral en contra de los mismos demandados de la presente causa en análisis y a una denuncia que realizó en la Inspección del Trabajo a fin que se fiscalizara la no consignación por escrito de las modificaciones del contrato de trabajo, el hecho de excederse el máximo de 2 horas extras por día y el no pago de horas extraordinarias.

Al no concurrir a trabajar dos días, habiendo avisado tras el término de dos licencias médicas, es despedido, teniendo la convicción el demandante que esto en realidad se debe al hecho de haber emitido su opinión como testigo en el juicio laboral y por el hecho de haber presentado una denuncia ante la Inspección del Trabajo. Es así como alega habersele vulnerado su derecho consagrado en el artículo 19 número 12 de la Constitución Política de la

República y su derecho de indemnidad del artículo 485 inciso tercero del Código del Trabajo; por lo que solicita al Tribunal que se declaren las vulneraciones recién mencionadas y se condene a las demandadas al pago de la indemnización por falta de aviso previo por \$577.042.-, la indemnización por 2 años de servicios por un valor de \$1.154.084.- con incremento de un 80%, un monto por horas extraordinarias no pagadas desde enero de 2012 hasta agosto de 2012 por un total de \$3.805.824 y la indemnización adicional establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo por once meses de remuneración por un valor de \$6.347.462.-

La demandada principal contesta la demanda negando los hechos señalados en ella, principalmente lo que dice relación a las horas extras, los malos tratos y al despido como represalia. Por su parte de demandada solidariamente, alega su falta de legitimación pasiva y contesta la demanda negando los hechos señalados en la demanda haciendo referencia que el trabajador faltaba continuamente a sus labores generando perjuicios a los empleadores.

El día 18 de febrero de 2013 se lleva a cabo audiencia preparatoria, donde el Tribunal propone como base de conciliación la suma de \$1.400.000.- mientras que la demandada ofrece \$700.000.- en dos cuotas. La parte

demandante no acepta la propuesta de la demandada principal, por lo que no se produce la conciliación.

Con fecha 25 de marzo de 2013 se realiza audiencia de juicio donde las partes llegan a conciliación en los siguientes términos:

1. La parte demandada Transportes refrigerados Fernández y Fernández Limitada con el sólo ánimo de poner término al presente juicio y sin reconocer los fundamentos de la demanda, ofrece pagar al demandante la suma única y total de \$1.400.000.-, monto que se pagará en 03 cuotas las dos primeras de \$466.666.- cada una y la última cuota de \$466.668.-, con vencimiento los días 01 de abril, 02 de mayo y 03 de junio todas del 2013, mediante transferencia electrónica que se efectuará a la cuenta corriente del abogado patrocinante del actor N° 202-04449-01 del Banco de Chile, don Rodrigo Paredes Carreño, C.I. 13.831.273-9, quien cuenta con facultades amplias para percibir de conformidad a la autorización que consta en la demanda de autos. La parte demandante deberá dar cuenta al Tribunal de los pagos efectuados por la demandada mediante la presentación del respectivo escrito que dé cuenta del cumplimiento de la presente conciliación, sin perjuicio que la demandada haga las presentaciones que corresponda al efecto dando cuenta del pago.
2. La parte demandante acepta la suma ofrecida y la forma en que se efectuará el pago.

3. Las partes señalan que el término de los servicios se produjo por la causal del artículo 159 N° 1 del Código del Trabajo, esto es mutuo acuerdo de las partes, con fecha 13 de octubre de 2012.
4. Las partes se otorgan el más amplio, completo y recíproco finiquito, declarando que nada se adeudan por concepto alguno, salvo las obligaciones que emanan de la presente conciliación.
5. La parte demandante viene en este acto en desistirse de las acciones en contra de la demandada CENCOSUD S.A., desistimiento que es aceptado por la parte y que el Tribunal tiene presente para todos los efectos legales.
6. El no pago oportuno de una de las cuotas por parte de la demandada, dará derecho a exigir el pago total como si se tratara de una deuda de plazo vencido.
7. Cada parte pagará sus costas.

RIT: T-590-2013	RUC: 13-4-0041756-8	FECHA DE INGRESO: 07/11/2013
CARATULADO: Nuñez con Carlos Herrera Arredondo Limitada.		
TRIBUNAL: 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.		
PROCEDIMIENTO: Tutela Laboral.		
DERECHO VULNERADO: Derecho a la Libertad de opinión y de información. Artículo 19 N° 12 Constitución Política de la República.		
ESTADO PROCESAL: Concluido.	FORMA DE TÉRMINO: Conciliación.	

Don José Patricio Núñez Jara interpone denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales y, en subsidio demanda despido injustificado, ambas con cobro de prestaciones, en contra de la empresa Carlos Herrera Arredondo Limitada, en la que se desempeñó durante 21 años como controlador de recepción y despacho de productos en una instalación de la empresa.

La remuneración que percibía ascendía a la suma de \$1.134.187.-, debiendo trabajar 45 horas semanales; sin embargo, en razón de su cargo, siempre debía extender su horario por una hora y media más diaria, sin que dichas horas extraordinarias le fueran pagadas.

El trabajador funda su pretensión en base a una serie de hechos ocurridos entre los días 8 y 11 de octubre de 2013, en los que, mientras se realizaba una huelga legal por una parte de los trabajadores en la que no participaba, el actor en conversaciones con la representante legal de la empresa, habría emitido opiniones en las que señalaba el legítimo derecho que tienen los trabajadores para recurrir a la huelga legal. Ante tales opiniones, la representante legal le manifiesta su molestia y le señala que las considera una deslealtad. Así, tras ello, con fecha 11 de octubre de 2013, la empresa le comunica su despido en virtud de la causal establecida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa.

En razón de lo anterior, el trabajador solicita al Tribunal que se declare la vulneración de su derecho fundamental consagrado en el artículo 19 número 12 de la Constitución Política de la República y que se condene a la empresa a pagarle una indemnización de \$12.476.057.- correspondiente a once meses de la última remuneración mensual, conforme lo dispuesto en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo; \$13.610.244.- como indemnización sustitutiva del aviso previo y la indemnización por años de servicios aumentadas en un 30 %, \$415.869.- correspondiente a la remuneración de los días trabajados en el mes de octubre de 2013, \$793.931.- por concepto de feriado legal, \$132.321.- por feriado proporcional y la suma de \$1.701.280.- como pago de las horas extraordinarias trabajadas durante sus últimos seis meses.

La demandada contesta demanda negando los hechos que configurarían la supuesta vulneración de derechos fundamentales que denuncia el trabajador y expresa que ésta no sería más que una treta para obtener más dinero que lo que le correspondería por ley.

Con fecha 26 de diciembre de 2013 se lleva a cabo audiencia preparatoria, en la que se dicta sentencia parcial sobre las prestaciones alegadas, pero no así respecto a la vulneración de derechos fundamentales. De tal manera, el Tribunal dicta sentencia parcial, ordenando a la parte demandada

el pago a la demandante de \$1.134.187.- como indemnización sustitutiva del aviso previo, \$13.610.244.- como indemnización por años de servicio, \$415.869.- como remuneración por los días trabajados en el mes de octubre de 2013, \$793.931.- por el feriado legal y \$132.321.- por concepto de feriado proporcional.

Finalmente, el día 28 de enero de 2014 se realiza audiencia de juicio a efectos de resolver la acción de tutela, llegando las partes a conciliación en los siguientes términos:

1. La parte demandada con el sólo ánimo de poner término al presente juicio y sin reconocer los fundamentos de la demanda ofrece pagar al demandante la suma única y total de \$6.000.000.-, monto que se paga en este acto mediante cheque nominativo y sin cruzar a nombre del abogado patrocinante del demandante don Juan Francisco Cleveland Mujica, cuyo vencimiento tendrá como fecha el día 29 de enero de 2014.
2. La parte demandante acepta la suma ofrecida y la forma en que se efectuará el pago.
3. Las partes señalan que el término de los servicios se produjo por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, con fecha 11 de octubre de 2013.

4. Las partes se otorgan el más amplio, completo y recíproco finiquito, declarando que nada se adeudan por concepto alguno, salvo las obligaciones que emanan de la presente conciliación.
5. Cada parte pagará sus costas.

4.5. Causas terminadas por conciliación donde hubo denuncia por vulneración del derecho a la libertad del trabajo y su protección.

RIT: T-448-2013	RUC: 13-4-0031583-8	FECHA DE INGRESO: 22/08/2013
CARATULADO: Roa con Laboratorio Chile S.A.		
TRIBUNAL: 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.		
PROCEDIMIENTO: Tutela Laboral.		
DERECHO VULNERADO: Libertad del Trabajo y su protección. Artículo 19 N° 16 Constitución Política de la República.		
ESTADO PROCESAL: Concluido.		FORMA DE TÉRMINO: Conciliación.

Paulina Roa Zambrano interpone denuncia por vulneración de derechos fundamentales junto con cobro de prestaciones laborales en contra de su ex empleador Laboratorio Chile S.A. en la que se desempeñó desde el 09 de julio de 2012 como Visitador Médico hasta el día 05 de julio de 2013, en el que fue despedido. Si bien su remuneración era variable, el promedio de sus últimas tres remuneraciones asciende a la suma de \$1.978.138.-

Funda si pretensión en las circunstancias que rodearon su despido, en el cual se invocó por parte de la demandada la causal de necesidades de la empresa, establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo; sin embargo, según sostiene el actor, no se cumpliría en ella con la ley en cuanto a expresar con claridad los hechos en que se fundaría su despido, el cual además fue tan sólo cuatro días antes de cumplir su primer año de prestaciones de servicios, dejando en manifiesto el fin de la empresa de que la trabajadora no llegase a cumplir un año de trabajo, lo que a su vez, conllevaría a que una eventual acción por despido improcedente careciera de reales efectos.

En razón de lo expuesto, la trabajadora sostiene que se le vulneró su derecho fundamental consagrado en el artículo 19 número 16 de la Constitución Política al haberla dejado cesante de un día para otro, aduciendo hechos falsos; todo por lo cual, solicita al Tribunal así lo declare, y condene a la empresa además al pago del monto máximo de las indemnizaciones establecidas en el artículo 489 del Código del Trabajo; así como también, \$353.427.- como feriado proporcional; \$1.978.138.- como indemnización por falta de aviso previo; y, \$557.583.- por concepto de remuneración por los días trabajados en el mes de julio de 2013. Todo con reajustes, intereses y costas.

La empresa contesta la demanda con fecha 01 de octubre de 2013, solicitando el rechazo de la misma, reafirmando la causal invocada de

necesidades de la empresa detallando el desarrollo de un proyecto con una empresa extranjera, expresando además que la parte cumpliría con todos y cada uno de los requisitos establecidos en la ley, habida consideración de que indica la causal invocada y los hechos en que se fundamenta. Por otra parte, sostiene que la actora mantendría con ella una deuda de \$7.527.332.-, la cual, para los efectos prácticos, el pago de una remuneración más no tendría mayor relevancia.

El día 08 de octubre de 2013 se celebra audiencia preparatoria, donde el Tribunal propone como base de arreglo la suma de \$2.000.000.-, lo cual es aceptado por la demandada, pero rechazado por la demandante.

Con fecha 13 de noviembre del mismo año, se realiza audiencia de juicio en la que las partes llegan a conciliación en los siguientes términos:

1. Atendidas las alegaciones que formularon las partes y la existencia de una compensación opuesta por la demandada, sin discutir la naturaleza ni el origen de la misma, las partes acuerdan de que con los haberes, respecto de remuneración, feriado e indemnización sustitutiva de aviso previo y años de servicios, y descontando lo que dice relación por el seguro de cesantía, lo que da un total de \$4.067.139.-, monto respecto del cual la trabajadora está de acuerdo en que se abone al monto adeudado por el préstamo otorgado por la empresa, el que asciende a la

suma de \$6.431.545.- quedando pendiente en parte de pago por parte de la actora la suma de \$2.364.406.- que las partes además están de acuerdo que esta última cantidad podrá ser pagada de manera íntegra y total dentro de noventa días contar de esta fecha es decir, el 13 de febrero del año 2014, para tales efectos deberá acercarse al domicilio de la demandada y enterar en forma íntegra el pago de esta suma de dinero y en el evento de que la trabajadora encontrare un trabajo al vencimiento de estos 90 días, podrá repactar la deuda con la demandada en seis cuotas mensuales, iguales y sucesivas de \$394.068.- y para tales efectos deberá acercarse a la empresa demandada para que elabore la documentación respectiva que dé cuenta y respalde este acuerdo.

2. La parte demandante acepta la suma ofrecida en los términos expuestos.
3. Mediante el presente acuerdo las partes se otorgan el más amplio, completo, total y recíproco finiquito, señalando que nada se adeudan por ningún concepto, renunciando a toda acción que pudiere derivar del presente litigio, salvo lo acordado en el punto primero de la presente conciliación.
4. Cada parte pagará sus costas.

RIT: T-552-2013	RUC: 13-4-0039061-9	FECHA DE INGRESO: 17/10/2013
CARATULADO: Silva con Servicio para la Industria Limitada		
TRIBUNAL: 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.		

PROCEDIMIENTO: Tutela Laboral.	
DERECHO VULNERADO: Libertad del Trabajo y su protección. Artículo 19 N° 16 Constitución Política de la República. VPH y Vida	
ESTADO PROCESAL: Concluido.	FORMA DE TÉRMINO: Conciliación.

Reinaldo Silva Soto deduce denuncia por vulneración de derechos fundamentales en procedimiento de tutela laboral y en subsidio demanda despido injustificado, en ambos casos con cobro de prestaciones laborales, en contra de su ex empleadora Servicio Para La Industria Limitada, en la que se desempeñó desde el 22 de agosto del año 1988 en diversas labores, siendo la última como Jefe de Producción, obteniendo como remuneración mensual la suma de \$2.096.640.-

Funda su pretensión en base al despido del que fue objeto con fecha 27 de agosto de 2013, en el cual la empresa invocó la causal establecida en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, un supuesto incumplimiento grave de sus obligaciones laborales. El fundamento del despido, conforme a los hechos y al tenor de la carta de despido, sería que el actor no habría actuado con la debida diligencia y cuidado como Jefe de Producción en el cuidado de los bienes de la empresa; todo ello, en razón a una investigación criminal. Así, luego de realizarse investigación penal, habiéndose detenido a dos

trabajadores de la empresa y despedido a otros tres, se procede a despedir al demandante vinculándolo con los hechos sucedidos, toda vez que conforme a su labor, él no era responsable por el control de bodega, sino que solamente de la producción. De esta manera, sostiene que bajo ningún caso puede ser efectiva la razón invocada en la carta de despido, nota vez que no hubo incumplimiento, sino que, lo que hubo, fue la comisión de delitos por parte de terceros, que sustrajeron bienes de la empresa, desde las bodegas, cuyo control jamás estuvo encomendada al Jefe de Producción.

Así, conforme a lo expuesto y a una reunión que habría ocurrido previo a su despido en el que personal de la empresa le expresa las dudas que tenían sobre la honorabilidad del actor en relación a los hechos relatados; es que solicita al Tribunal, se declare la vulneración del derecho a la honra del trabajadora, a la integridad física y psíquica y en especial el derecho a la Libertad de Trabajo y su protección, condenándose a la empresa al pago de la indemnización que establece el artículo 489 del Código del Trabajo; \$5.870.592.- como horas de sobretiempo por los últimos seis meses trabajados; \$1.662.500.- adeudado como gratificación legal; \$1.383.782.- por concepto de compensación de feriados; \$2.096.640.- como indemnización sustitutiva de aviso previo; \$23.063.040.- correspondiente a la indemnización por once años de servicio; y, \$18.450.432.- como incremento legal de un 80% de la indemnización por años de servicios. Todo con intereses, reajustes y costas.

La empresa contesta la demanda el día 14 de noviembre de 2013, solicitando el rechazo de la misma aduciendo a que sí habría un grave incumplimiento, toda vez que los hechos delictivos no fueron menores, por cuanto debió haber advertido lo ocurrido en circunstancias que su cargo está estrechamente ligado con el de Jefe de Bodega. Por otra parte rectifica la fecha de ingreso del trabajador, señalando que habría sido el 01 de marzo de 1997, además que el sobre esfuerzo fue pagado a través de bonos.

Con fecha 03 de diciembre de 2013 se realiza audiencia preparatoria, en la que las partes llega a conciliación en los siguientes términos:

1. La parte demandada, sin reconocer los hechos expuestos en la demanda y con el sólo ánimo de poner término al presente juicio pagará al actor la suma única y total de \$36.000.000.-, en una sola cuota pagadera el día 16 de diciembre de 2013, mediante un cheque nominativo y sin cruzar a nombre del actor don Reinaldo Guillermo Silva Soto, documento que será entregado para su custodia en la Unidad de Servicio a más tardar el día 16 de diciembre de 2013 y que podrá ser retirado por el actor o por cualquiera de sus apoderados a su sola petición verbal, exhibiendo previamente su cédula de identidad.
2. La parte demandante acepta la suma ofrecida y la modalidad de pago.

3. Las partes están de acuerdo que el término de los servicios se produjo por mutuo acuerdo de las partes, causal establecida en el artículo 159 N°1 del Código del Trabajo, lo que ocurrió el día 27 de agosto de 2013.
4. Mediante el presente acuerdo las partes se otorgan el más amplio, completo, total y recíproco finiquito, señalando que nada se adeudan por ningún concepto, renunciando a toda acción que pudiere derivar del vínculo laboral que los unió y de acciones civiles, salvo la obligación contraída en el punto primero del presente acuerdo.
5. Las partes también acuerdan que la demandada entregará un finiquito en la Unidad de Servicios de este tribunal a nombre del actor para que sea firmado ante notario.
6. Cada parte pagará sus costas.

RIT: T-145-2013	RUC: 13-4-0010431-4	FECHA DE INGRESO: 23/03/2013
CARATULADO: Álvarez con JJD Comunicaciones Limitada		
TRIBUNAL: 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.		
PROCEDIMIENTO: Tutela Laboral.		
DERECHO VULNERADO: Libertad del Trabajo y su protección. Artículo 19 N° 16 Constitución Política de la República. Derecho a la no discriminación. Artículo 2 Código del Trabajo.		
ESTADO PROCESAL: Concluido.		FORMA DE TÉRMINO: Conciliación.

Ricardo Álvarez Poblete interpone denuncia por vulneración de derechos fundamentales y en forma subsidiaria demanda despido indirecto, en ambas con cobro de prestaciones laborales, en contra de la empresa JJD Comunicaciones Ltda. y solidariamente en contra de Entel Comercial S.A., habiendo realizado labores de vendedor-recaudador desde el 28 de julio de 2010, con una remuneración variable, pero que para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo asciende a la suma de \$1.200.000.- Sus labores consistían en comercializar todos los productos de la empresa, tales como sistema de recarga electrónica, teléfonos, chips, los cuales eran proporcionados por la demandada solidaria para su distribución.

Funda su pretensión en base a una serie de hechos ocurridos con posterioridad a enero de 2012, donde se le detecta cáncer de próstata, razón por la cual estuvo cerca de once meses con licencia, volviendo a la empresa el 14 de enero de 2013, día en el cual la dueña de la empresa y gerente general le habría señalado que ya no la quiere como vendedora pues con su enfermedad pasaría presentando más licencias; por cuanto le solicita que renuncie y que de lo contrario, le haría la vida imposible hasta que lo logre, impidiéndole además que pueda trabajar en el mismo rubro, ya que ella manejaría el mercado. Posteriormente a lo expuesto y sin haber renunciado, se le altera en forma unilateral sus condiciones de trabajo, generando situaciones que impedían que en la realidad pudiera trabajar, ya que se le deja sin teléfono celular, no se le

entrega puesto de trabajo, no se le devuelve su cartera de clientes que entregó antes de tomarse la licencia por su enfermedad, se le quita la posibilidad de tener bono anticipado como antes tenía y tiene el resto de los trabajadores, y se le asigna un cupo de salida a terreno de \$200.000.- (teniendo antes \$4.000.000.-) que es el monto permitido cargar antes de dirigirse a un banco a depositar para poder proseguir cargando celulares, lo que en la práctica la llevaría a tener que dirigirse a depositar al banco cerca de 20 veces por día.

Es del caso señalar que la demandante intentó buscar otro lugar donde poder trabajar realizando la misma labor, pero se encontró con la sorpresa que conforme a una cláusula entre ambas empresas demandadas y entre Entel y las demás empresas distribuidoras, se obligan a respetar un plazo de vacancia mínima de seis meses, para contratar personas que hubiesen trabajado en funciones relacionadas a las ventas para cualquier distribuidor de Recarga Autorizado de "Entel Comercial".-

Ante los hechos expuesto donde constaría que no se deja trabajar ni realizar sus labores en forma normal a la actora, es que se solicita al Tribunal que declare que la empresa denunciada ha vulnerado el derecho fundamental contenido en el artículo 19 número 16 de la Constitución Política junto con el artículo 2 del Código del Trabajo; que se ordene a la empresa a reponer de inmediato las condiciones de trabajo que gozaba; que se ordene dejar sin

efecto la cláusula descrita en el párrafo anterior; y que se condene a las empresas demandadas al pago de \$13.200.000.- como indemnización máxima establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo con reajustes, intereses y costas, solicitando además que se remita copia de la sentencia a la Dirección del Trabajo una vez se encuentre ejecutoriada.

La empresa demandada principal, contesta la demanda con fecha 30 de abril de 2013, solicitando el rechazo de la misma esgrimiendo como argumentos que no es efectivo que exista una relación de subordinación entre el trabajador y la empresa Entel Comercial S.A. toda vez que los productos son comprados directamente a Entel. Asimismo sostiene que en ningún caso se puede entender, como pretendería el actor, que los clientes sean de propiedad del trabajador; además argumentan que son falsos los hechos relatados por el demandante, expresando, por ejemplo, que en el caso de la no entrega de teléfono celular, esto se debería a que el mismo trabajador no lo habría querido recibir. En lo relativo a la cláusula contractual entre ambas empresas que le impediría acceder a otro trabajo, señala que el Tribunal es incompetente para referirse a ello.

Por su parte la demandada solidaria, contesta la demanda con fecha 02 de mayo de 2013, oponiendo en lo principal de dicha presentación excepción por falta de legitimación pasiva y en el primer otrosí contestando el libelo,

solicitando su rechazo por carecer de exposición clara de los hechos y lo solicitado, además de considerarla un uso indebido y abusivo del nuevo procedimiento laboral, por no ser efectivos los hechos.

El día 09 de mayo de 2013 se lleva a cabo audiencia preparatoria en la que no se produce conciliación. El Tribunal propuso como base de conciliación modificar las condiciones en que el actor prestaba sus servicios de venta, que le proporcionara un teléfono móvil a la brevedad, que le respetara la suma al menos de \$2.000.000.- de cupo, la carga anticipada y que diariamente se le asignara una determinada cantidad de clientes para efectos de poder ofrecer el servicio. La demandada principal aceptó todo a excepción de la carga anticipada ofreciendo compensarlo con un aumento del cupo a \$3.000.000.-, ante lo cual la demandante se rehusó a llegar a acuerdo.

Con fecha 10 de junio de 2013 se celebra audiencia de juicio en la que las partes llegan a conciliación en los siguientes términos:

1. La demandada JJD Comunicaciones Limitada con el sólo ánimo de poner término al presente juicio y sin reconocer los fundamentos de la demanda se ofrece a pagar a la demandante la suma única y total de \$4.160.846.-, monto que se pagará en una cuota mediante cheque nominativo y sin cruzar a nombre del abogado patrocinante del demandante Juan Carlos Bermedo Matteucci, con vencimiento el día 20 de junio de 2013, el cual

será dejado en la Unidad de Atención de Público en la fecha antes señalada y será retirado a sola petición verbal de su beneficiario.

2. La parte demandante acepta la suma ofrecida y la forma en que se efectuará el pago.
3. Las partes se otorgan el más amplio, completo y recíproco finiquito, declarando que nada se adeudan por concepto alguno, salvo las obligaciones que emanan de la presente conciliación. La parte demandante se desiste expresamente de las acciones seguidas en contra de la demandada Entel Comercial S.A., desistimiento que es aceptado por la demandada y que el Tribunal tuvo presente.
4. Cada parte pagará sus costas.

4.6. Causas terminadas por conciliación donde hubo denuncia por vulneración del derecho a la no discriminación.

RIT: T-193-2013	RUC: 13-4-0013698-4	FECHA DE INGRESO: 16/04/2013
CARATULADO: Zúñiga con Escuela Moderna de Música SpA.		
TRIBUNAL: 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.		
PROCEDIMIENTO: Tutela Laboral.		
DERECHO VULNERADO: Derecho a la no discriminación. Artículo 2 Código del Trabajo.		
ESTADO PROCESAL: Concluido.		FORMA DE TÉRMINO: Conciliación.

Sebastián Zúñiga Gougain interpone denuncia por violación de derechos fundamentales con ocasión del despido y en subsidio demanda despido improcedente, en contra de su ex empleador Instituto Profesional Escuela Moderna de Música Ltda. en la que se desempeñó desde el 01 de septiembre de 2006 como profesor de la asignatura de historia de la música, con una remuneración que para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo ascendía a la suma de \$735.896.-. Es del caso señalar que en un primer período, hasta el 01 de abril de 2009 se habría simulado un contrato de honorario, firmándose recién un contrato en esta última fecha, sin que en él se reconozca su real fecha de ingreso.

Funda su pretensión en base a despido del que fue objeto el día 07 de enero de 2013, con posterioridad a conversaciones que tuvo con la rectora de la institución educacional en la que trabajaba, en la cual, se le señaló que, de no renunciar al sindicato en el que participaba, iba a tener que ser despedido pasando a trabajar a honorarios. La razón de ello, estribaba en la circunstancia que el sindicato hizo una denuncia para que los profesores que estaban contratados a once meses, pasaran a serlo por el año completo. De esta manera, y tras no entregar una pronta respuesta a la rectora, ésta procedió a su despido configurando un despido de carácter discriminatorio por su sindicación. Resulta necesario mencionar que en el líbello se utiliza como indicios los casos

de otros tres trabajadores que habrían sufrido las mismas amenazas por parte de la rectora y que finalmente prefirieron renunciar a su sindicalización.

En razón de lo expuesto, se solicita al Tribunal se acoja la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido declarando que los hechos fueron vulneratorios del artículo 2 del Código del Trabajo; solicitando además que se condene a la demandada al pago de \$8.094.856.- equivalente a once meses de remuneración por concepto de la indemnización que establece el artículo 489 del Código del Trabajo; \$1.579.792.- como diferencia pendiente en el pago de la indemnización por años de servicios; \$621.117.- como diferencia de lo pagado ante la Inspección del Trabajo como recargo legal del 30% sobre la indemnización por años de servicios conforme establece el artículo 168 del Código del Trabajo; \$735.896.- por concepto de las prestaciones adeudadas por el 50% de los meses de enero y febrero de 2012; \$171.710.- como remuneración por siete días trabajados en enero de 2013. Todo con intereses, reajuste y costas, además de la remisión de la sentencia a la Dirección del Trabajo y la aplicación de multas a que hubiere lugar.

El Instituto Profesional Escuela Moderno de Música SpA contesta la demanda el día 23 de mayo de 2013, solicitando el rechazo de la misma y controvirtiendo todos y cada uno de los hechos expuesto en el líbelo, señalando

que son absolutamente falsos, ya que no sería política de la empleadora inmiscuirse en cuestiones propias de la competencia del sindicato, ni ejercer actos que pudieran constituir discriminación ni hostigamiento en contra de los dirigentes sindicales o algún trabajador.

Con fecha 30 de mayo de 2013 se celebra audiencia preparatoria en la que las partes llegan a conciliación en los siguientes términos:

1. La parte demandada, sin reconocer los hechos expuestos en la demanda y con el sólo ánimo de poner término al presente juicio pagará a la demandante, la suma única y total de \$3.000.000.-, mediante cheque nominativo, sin cruzar con fecha 6 de junio de 2013, a nombre del apoderado del demandante don Joaquín Silva Grille, documento que será entregado a más tardar el 6 de junio de 2013, directamente al abogado patrocinante, caso en el cual este deberá dar cuenta de pago al Tribunal o deberá entregarlo en la Unidad de Servicio del Tribunal para ser retirado por abogado patrocinante o cualquiera de los abogados con poder en la causa, a su sola petición verbal y previa exhibición de su cédula de identidad.
2. La parte demandante acepta la suma ofrecida y la modalidad de pago.
3. Mediante el presente acuerdo las parte se otorgan el más amplio, completo, total y recíproco finiquito, señalando que nada se adeudan por ningún concepto, renunciando a toda acción que pudiere derivar del

presente litigio, salvo la obligación contraída en el punto primero del presente acuerdo.

4. Las partes establecen que el término de los servicios se produjo el día 7 de enero de 2013, por la causal de necesidades de la empresa, contemplada en el art. 161 inciso 1º del Código del Trabajo Asimismo establecen que la relación laboral se extendió entre el 1 de abril de 2009 y el 7 de enero de 2013.
5. Cada parte pagará sus costas.

RIT: T-204-2013	RUC: 13-4-0014838-9	FECHA DE INGRESO: 24/04/2013
CARATULADO: Carvajal con Corporación Municipal de Servicios y Desarrollo de Maipú.		
TRIBUNAL: 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.		
PROCEDIMIENTO: Tutela Laboral.		
DERECHO VULNERADO: Derecho a la no discriminación. Artículo 2 Código del Trabajo.		
ESTADO PROCESAL: Concluido.		FORMA DE TÉRMINO: Conciliación.

Alejandra Carvajal Catalán interpone denuncia por vulneración de derechos fundamentales y en subsidio demanda despido injustificado, ambas conjuntamente con cobro de prestaciones laborales, en contra de su ex empleadora Corporación Municipal de Servicios y Desarrollo de Maipú en la cual se desempeñó bajo un contrato de duración indefinida, como Directora

Jurídica y de Control de dicha entidad con una remuneración mensual de \$2.494.929.-. desde el 01 de abril del año 2011 hasta su despido, esto es el 21 de enero de 2013.

La actora funda su pretensión en atención al despido del que fue objeto, con posterioridad a una elección municipal en la que salió elegido un nuevo Alcalde en la comuna de Maipú, donde se despidió a un gran número de trabajadores, principalmente, como indica la denunciante, por motivos políticos. En su caso particular, señala que su cargo en ningún caso puede ser considerado como un cargo de confianza ni menos por necesidades de la empresa como causal invocada, por cuanto no sería posible justificarlo en dicho sentido. Asimismo señala que un hecho que habría contribuido a su despido, fue que durante las elecciones, haciendo uso de su legítimo derecho de participar en actividades políticas, fuera de su horario y recinto de trabajo, apoyó algunas de las actividades que realizó uno de los otros candidatos. Ello habría sido sabido por la nueva administración y le fue enrostrado previamente a su despido, decidido con anterioridad y sin realizar realmente una evaluación objetiva y técnica de su gestión profesional.

En razón de lo expuesto, se solicita al Tribunal, declare que la demandada incurrió en despido discriminatorio grave con ocasión del término de la relación laboral y que, por tal motivo, vulneró la garantía constitucional

consagrada en el artículo 2 del Código del Trabajo. Así también, solicita se le condene al pago de \$2.052.679.- por concepto de falta de aviso previo; \$4.105.358.- como indemnización por años de servicio; \$1.330.624.- correspondiente al feriado pendiente del período 2011 y 2012; \$561.357.- por concepto de feriado proporcional del período 2012-2013; \$10.000.000.- como daño moral; y, \$27.444.219.- equivalente a once remuneraciones mensuales como indemnización especial establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo. Todo con reajustes, intereses y costas.

La empleadora contesta la demanda, solicitando el rechazo de la misma indicando como principales argumentos que el despido realmente fue por necesidades de la empresa o servicio, toda vez que el cargo que tenía la trabajadora dejó de existir, además hace referencia a la naturaleza de confianza que posee un abogado y que justificaría un despido en dicho sentido, ya que su labor como Directora Jurídica era principalmente ejercer como abogada.

Con fecha 11 de junio de 2013 se realiza audiencia preparatoria en la que las partes llegan a conciliación en los siguientes términos:

1. La parte demandada, sin reconocer los hechos expuestos en la demanda y con el sólo ánimo de poner término al presente juicio, pagará al actor la suma única y total de \$11.000.000.-, mediante 4 cuotas iguales, mensuales y sucesivas de \$2.750.000.- cada una, pagadera la primera

de estas, el día 15 de julio, la segunda el día 15 de agosto, la tercera el día 15 de septiembre, y la cuarta y última el día 15 de octubre, todas del 2013, a través de cheques nominativos y sin cruzar a nombre de la demandante, documentos que serán entregados en custodia de este tribunal a más tardar el día 12 de julio de 2013, para ser retirados por la demandante o su apoderado a su sola petición verbal y previa exhibición de su cédula de identidad, en las respectivas fechas de vencimiento.

2. La parte demandante acepta la suma ofrecida en los términos expuestos.
3. Las partes están de acuerdo que el término de los servicios se produjo el día 21 de enero de 2013, por necesidades de la empresa, causal establecida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo.
4. Mediante el presente acuerdo las partes se otorgan el más amplio, completo, total y recíproco finiquito, señalando que nada se adeudan por ningún concepto, renunciando a toda acción que pudiere derivar del presente litigio, salvo la obligación contraída en el punto primero del presente acuerdo.
5. Cada parte pagará sus costas.

RIT: T-173-2013	RUC: 13-4-0012494-3	FECHA DE INGRESO: 09/04/2013
CARATULADO: Schwarz con Comunidad Edificio Copihue		
TRIBUNAL: 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.		
PROCEDIMIENTO: Tutela Laboral.		
DERECHO VULNERADO:		

Derecho a la no discriminación. Artículo 2 Código del Trabajo.	
ESTADO PROCESAL: Concluido.	FORMA DE TÉRMINO: Conciliación.

Gloria Schwarz Schwarz interpone denuncia por vulneración de derechos fundamentales y en subsidio demanda despido injustificado, en ambos casos con cobro de prestaciones laborales, en contra de su ex empleador Comunidad Edificio Copihue, en la que se desempeñó como conserje con una remuneración mensual de \$356.681.- desde el 07 de abril de 2010 hasta el 26 de marzo de 2013.-

Funda su pretensión en base a resolución de una asamblea de administración de la denunciada, llevada a efecto el 13 de noviembre de 2012, en la que se resolvió poner término al contrato de trabajo de la actora argumentando que las labores que desempeñaba eran mejor desarrolladas por un hombre en conserjería y no por mujeres. Ello le consta a la demandante por habérselo informado el conserje que realizaba las labores de noche y a quien le habría señalado que iba a quedarse con el puesto de trabajo de ella. Así también se lo confirmaron dos residentes del edificio, quienes se ofrecieron a declarar. Si bien hay un período de tiempo entre la fecha de la asamblea y la fecha de despido, esto se debería a la increpación que realizó la trabajadora al administrador del edificio y las vacaciones se tomó entremedio; es más, el

mismo día en que regresaba de sus vacaciones le fue comunicado el despido invocándose la causal de necesidades de la empresa.

En razón de lo expuesto, solicita al Tribunal se declare la vulneración de su derecho a la no discriminación al haber sido despedida en atención a su sexo. Asimismo solicita se condene a la demandada al pago de \$3.923.491.- como indemnización especial establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo; \$356.681.- correspondiente a la indemnización sustitutiva de aviso previo; \$1.070.043.- por concepto de indemnización por los tres años de servicios; \$118.894.- por siete días de las vacaciones legales adeudadas; y \$321.013.- como recargo legal del 30% conforme establece el artículo 168 del Código de la rama. Todo con reajustes, intereses y costas de la causa.

El día 17 de mayo de 2013, la demandada presenta escrito con la contestación, la cual es declarada extemporánea por el Tribunal.

Con fecha 24 de mayo de 2013 se celebra audiencia preparatoria en la que las partes llegan a conciliación en los siguientes términos:

1. La parte demandada con el sólo ánimo de poner término al presente juicio y sin reconocer los fundamentos de la demanda, ofrece pagar a la demandante la suma única y total de \$2.500.000.-, monto que se pagará en 03 cuotas la primera cuota de \$1.250.000.-, y las dos siguientes de

\$625.000.- cada una con un vencimiento los días 30 de mayo, 30 de junio y 30 de julio todos del 2013. Dichos montos se pagarán mediante cheques nominativos y sin cruzar extendidos a nombre de la trabajadora, los que serán consignados en dependencias del Tribunal a más tardar el día 30 de mayo de 2013, para ser retirados por su beneficiario o cualquiera de los apoderados de la parte demandante a su sola petición verbal, previa exhibición de su cédula de identidad en las fechas antes referidas.

2. La parte demandante acepta la suma ofrecida y la forma en que se efectuará el pago.
3. Las partes señalan que el término de los servicios se produjo por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, con fecha 30 de marzo de 2013.
4. Las partes se otorgan el más amplio, completo y recíproco finiquito, declarando que nada se adeudan por concepto alguno, salvo las obligaciones que emanan de la presente conciliación.
5. El no pago oportuno de una de las cuotas por parte de la demandada, dará derecho a exigir el pago total como si se tratara de una deuda de plazo vencido.
6. Cada parte pagará sus costas.

RIT: T-663-2013	RUC: 13-4-0046734-4	FECHA DE INGRESO: 13/12/2013
------------------------	----------------------------	-------------------------------------

CARATULADO: Blanco con Caja de Compensación Asignación Familiar Los Héroes.	
TRIBUNAL: 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.	
PROCEDIMIENTO: Tutela Laboral.	
DERECHO VULNERADO: Derecho a la no discriminación. Artículo 2 Código del Trabajo.	
ESTADO PROCESAL: Concluido.	FORMA DE TÉRMINO: Conciliación.

Marina Blanco Cáceres interpone denuncia en procedimiento de tutela por haber sido ejecutado su despido en forma discriminatoria y en subsidio demanda despido injustificado, en contra de su ex empleador Caja de Compensación Familiar Los Héroes, en la que se desempeñaba desde el 01 de septiembre de 2001 en labores de telefonista, y como Analista de monitoreo remoto a partir del año 2011 con una remuneración mensual de \$703.939.-, cambio de labores que sólo se concretó formalmente a través de un anexo al contrato de trabajo firmado el 01 de julio de 2013.

La acción tiene su origen en el despido del que fue objeto la trabajadora con fecha 29 de octubre de 2013, en el que la demandada, invocando la causal de necesidades de la empresa fundándola en una racionalización de la Estructura, decide poner término al contrato de trabajo con la actora, quien considera que su despido en realidad se origina en atención a otras circunstancias, las cuales le otorgarían el carácter de discriminatorio; toda vez

que en el momento del despido, se encontraba en una buena situación laboral, realizando más labores de las que le correspondía por contrato, todo lo cual la hizo postular a un cargo superior y mejor remunerado que compensara las responsabilidades adicionales que había asumido. Las mentadas circunstancias que otorgarían el carácter discriminatorio al despido serían que, siendo la trabajadora socia del Sindicato de la empresa y delegada de los trabajadores de su sucursal, y estando en el marco de la preparación de la negociación colectiva, concurre a un recinto vacacional en el cual sufre una fractura de pie, por lo que tuvo que tramitar licencia médica. Situación que habría puesto en conocimiento a la empresa de las actividades sindicales que realizaba la demandante, teniendo como consecuencias que su postulación al ascenso laboral se vio entrabada al punto de no contestar más ninguna de sus múltiples postulaciones y siendo finalmente despedida el día 29 de octubre de 2013 por la causal ya indicada; procediéndose posteriormente por parte de la empresa a realizar un llamado a un nuevo concurso para ocupar el cargo que desempeñaba la trabajadora.

En razón de lo expuesto anteriormente, la denunciante solicita al Tribunal se declare que el despido del que fue objeto, fue vulneratorio del derecho a la no discriminación. Asimismo, solicita que se condene a la empresa al pago de \$33.000.- como diferencia por la indemnización por años de servicios, \$3.000.- como diferencia no pagada en la indemnización sustitutiva de aviso previo;

\$2.322.999.- como recargo de un 30% conforme establece el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo; \$7.743.329.- por concepto de la indemnización sancionatoria por despido vulneratorio conforme establece el artículo 489 del Código del ramo; y, a las costas de la causa.

La empresa contesta la demanda el día 30 de enero de 2014, solicitando el rechazo de la misma, esgrimiendo como principales argumentos que, los mismos hechos que relató la demandante, en cuanto a que realizaba más labores que las que le correspondían por haber habido traslados y renunciadas al interior de la empresa, es que se justifica la restructuración del que fue objeto la misma y que habría conllevado al despido de la trabajadora. Asimismo, sostiene que recién con la demanda se enteró que ella era delegada sindical y que el supuesto concurso que se habría abierto para ocupar el puesto de trabajo dejado por ella, no sería más que el mismo al que ella estuvo postulando y el cual fue declarado desierto pues los postulantes internos preseleccionados no reunieron las condiciones requeridas por la Gerencia, lo que llevó a que luego se realizara un concurso para buscar a alguien externo a la empresa.

El día 06 de febrero de 2014 se lleva a cabo audiencia preparatoria en las que las partes no llegan a acuerdo. El Tribunal propuso como base de conciliación la suma de \$2.322.999.-, lo cual fue aceptado por la demandada,

pero no así por la trabajadora, quien solicita que además se le paguen dos remuneraciones.

Con fecha 06 de marzo de 2014 se celebra audiencia de juicio en la que las partes llegan a conciliación en los siguientes términos:

1. La parte demandada con el sólo ánimo de poner término al presente juicio y sin reconocer los fundamentos de la demanda, ofrece pagar al demandante la suma única y total de \$3.730.877.-, monto que se pagará mediante cheque nominativo y sin cruzar o vale vista a nombre de la actora.
2. El monto que da cuenta la presente conciliación será pagada a la actora una vez que sea aprobado por el directorio de CCAF Los Héroes y dicha acta, aprobada por el directorio, sea aprobada por la Superintendencia de Seguridad Social, diligencias que deberán realizarse a más tardar al 27 de mayo de 2014.
3. En caso de no aprobarse en la fecha indicada se fijará nueva audiencia de juicio radicada en la juez que suscribe fecha que se notificará por correo electrónico en su oportunidad.
4. En caso de aprobarse el presente acuerdo el documento será dejado en custodia del Tribunal a más tardar el día 03 de junio de 2014 para ser retirado por su beneficiario o quien represente sus derechos a su sola

petición verbal, previa exhibición de su cédula de identidad en la fecha antes referida.

5. Asimismo, junto con el cheque señalado en el numeral anterior, la parte demandada se compromete a acompañar el Tribunal un ejemplar de finiquito firmado por esta, en el que se consignará la causal de término señalada en el presente acuerdo, documento que podrá ser retirado por la actora a su sola petición verbal previa exhibición de su cédula de identidad.
6. La parte demandante acepta la suma ofrecida y la forma en que se efectuará el pago.
7. Las partes señalan que el término de los servicios se produjo por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, con fecha 29 de octubre de 2013.
8. Las partes se otorgan el más amplio, completo y recíproco finiquito, declarando que nada se adeudan por concepto alguno, salvo las obligaciones que emanan de la presente conciliación, finiquito que queda sujeto a lo establecido en el punto 2.
9. Cada parte pagará sus costas.

4.7. Causas terminadas por conciliación donde hubo denuncia por vulneración del derecho de indemnidad.

RIT: T-132-2013	RUC: 13-4-0009350-9	FECHA DE INGRESO: 16/03/2013
------------------------	----------------------------	-------------------------------------

CARATULADO: Urbano con Comunidad Edificio Isidora Goyenechea 2966	
TRIBUNAL: 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.	
PROCEDIMIENTO: Tutela Laboral.	
DERECHO VULNERADO: Derecho de Indemnidad. Artículo 485 inciso 3 del Código del Trabajo.	
ESTADO PROCESAL: Concluido.	FORMA DE TÉRMINO: Conciliación.

Rubén Darío Urbano Sipan deduce denuncia por vulneración de su derecho a la indemnidad con ocasión de su despido y en conjunto demanda de nulidad de despido y cobro de prestaciones en contra de su ex empleadora Comunidad Edificio Isidora Goyenechea 2966, para la cual trabajaba como conserje nochero con una remuneración mensual de \$100.000.-, ya que sólo era por los fines de semana.

Al momento de asumir una nueva administradora, el trabajador solicita que se le escriture el contrato de trabajo, toda vez que desde que comenzó a trabajar, esto es, el 05 de agosto de 2004, nunca se le quiso efectuar contrato de trabajo escrito ni tampoco pago de sus cotizaciones. De esta manera, la nueva administradora accede, presentándole un contrato de trabajo sólo a partir del 01 de septiembre de 2012, sin reconocer su antigüedad desde agosto de 2004; razón por la cual, el trabajador se niega a firmarlo, concurriendo el día 18 de octubre de 2012 ante la Inspección del Trabajo a interponer denuncia, efectuándose de esta manera una fiscalización por la indicada institución, la

cual constató la situación de trabajo del denunciante. Así, a raíz de la fiscalización, la empleadora vuelve a presentarle el mismo contrato de trabajo sin reconocer el vínculo laboral desde el año 2004, por lo cual el trabajador reitera su negativa a la firma. Con posterioridad a lo expuesto, el día 08 de diciembre de 2012 el denunciante llega a su lugar de trabajo para ejercer sus labores, encontrándose que hay otra persona realizando su trabajo, siendo informado en dicho momentos que estaba despedido.

En razón de lo expuesto, solicita al Tribunal se declare que su despido fue vulneratorio de su garantía de indemnidad, debiendo pagarle \$1.100.000.- equivalente a 11 remuneraciones mensuales conforme la indemnización que establece el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo. También solicita se declare que su despido fue nulo, debiendo condenarse al demandado al pago de las remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen desde la fecha de su despido hasta que éste sea convalidado. Por otro lado, solicita que se condene a la sociedad al pago de las cotizaciones por todo el período desde el 5 de agosto de 2004; \$26.666.- como saldo de su remuneración adeudada por el mes de diciembre de 2012; \$100.000.- por concepto de la indemnización sustitutiva de aviso previo; \$800.000.- como indemnización por los años de servicio; \$400.000.- como recargo del 50%; \$112.000.- como feriado legal proporcional. Todo con reajuste, intereses y costas.

La empleadora contesta al demanda, solicitando su rechazo y realizando una negación de la relación laboral bajo vínculo de subordinación y dependencia, señalando que sólo prestaba servicios esporádicos, y que para el caso que se estime que ha existido relación laboral, niega expresamente la vulneración de derechos fundamentales.

Con fecha 29 de abril de 2013 se realiza audiencia preparatoria en la que el Tribunal propuso como base de conciliación la suma de \$1.400.000.-, la cual fue aceptada por la demandada, pero no así por parte de la demandante, quien señala que conciliaría por \$2.500.000.-

Finalmente, el día 04 de junio de 2013 se lleva a cabo audiencia de juicio, en la que las partes llegan a conciliación en los siguientes términos:

1. La parte demandada, sin reconocer los hechos expuestos en la demanda y con el sólo ánimo de poner término al presente juicio pagará al actor la suma única y total de \$2.000.000.-, mediante 3 cuotas, mensuales y sucesivas, la primera por la suma de \$667.000.-, pagadera el día 11 de junio, y las dos posteriores por la suma de \$666.500.-, cada una, pagadera los días 11 de julio de 2013 y 12 de agosto de 2013, mediante cheques nominativos y sin cruzar extendido a nombre del actor don Rubén Darío Urbano Sipan, los que serán entregados al

Tribunal a más tardar el día 11 de junio de 2013, quedando en custodia de este, y que podrán ser entregados al actor a su sola petición verbal mediante la exhibición de su cédula de identidad, en las fechas respectivas de cada cheque.

2. La parte demandante acepta la suma ofrecida en los términos expuestos.
3. Las partes acuerdan que el no pago de una de las cuotas en los plazo establecidos, hará exigible el pago total de la deuda como si fuere de plazo vencido.
4. Mediante el presente acuerdo las partes se otorgan el más amplio, completo, total y recíproco finiquito, señalando que nada se adeudan por ningún concepto, renunciando a toda acción que pudiere derivar del presente litigio, salvo la obligación contraída en el punto primero del presente contrato.
5. Cada parte pagará sus costas.

RIT: T-453-2013	RUC: 13-4-0031856-K	FECHA DE INGRESO: 23/08/2013
CARATULADO: Alfaro con Salcobrand S.A.		
TRIBUNAL: 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.		
PROCEDIMIENTO: Tutela Laboral.		
DERECHO VULNERADO: Derecho de Indemnidad. Artículo 485 inciso 3 del Código del Trabajo.		

ESTADO PROCESAL: Concluido.	FORMA DE TÉRMINO: Conciliación.
------------------------------------	--

Nelson Julián Alfaro Pino interpone denuncia de tutela de Derechos Fundamentales con ocasión del despido y en subsidio demanda por despido injustificado, ambas con cobro de prestaciones laborales, en contra de su ex empleador Salcobrand S.A. en la que se desempeñó como auxiliar de farmacias y vendedor multifunción desde el 05 de julio del año 1997 con una remuneración mensual de \$840.000.-

Funda su pretensión en base a despido del que fue objeto el día 17 de junio de 2013, el cual habría sido como una represalia tomada en su contra debido a sus constantes reclamos y denuncias realizadas a distintos estamentos de la empresa, por los incumplimientos de Salcobrand S.A. en lo que respecta a las medidas de seguridad e higiene de sus trabajadores en el local en el que trabajaba, y en particular por la inundación sufrida con fecha 30 de mayo de 2013; situación en la que, en representación de dice trabajadores, presentó la denuncia correspondiente por lo sucedido en la Asociación Chilena de Seguridad y en la Inspección del Trabajo, realizándose fiscalización en la que se comprobó las malas condiciones en la que los trabajadores desempeñaban sus labores. Es del caso señalar que la causal invocada por el empleador fue necesidades de la empresa.

En virtud de lo expuesto, y porque la empresa no compareció al comparendo al que fue citada ante la Inspección del Trabajo, que solicita al Tribunal que se declare la vulneración de su derecho a la indemnidad y se condene a su ex empleador al pago de \$9.240.000.- como indemnización especial establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo; \$840.000.- como indemnización sustitutiva del aviso previo; \$9.240.000.- correspondiente a la indemnización por años de servicios; \$2.772.000.- equivalente al incremento de un 30% conforme establece el artículo 168 en relación al artículo 489, ambos del Código del Trabajo; \$240.000.- como diferencia de comisiones adeudadas por concepto de semana corrida desde el mes de enero al mes de junio del 2013; \$606.000.- por concepto de feriado legal proporcional. Todo con reajustes, intereses y costas.

Salcobrand S.A. contesta la demanda el 08 de noviembre de 2013, solicitando el rechazo de la misma y esgrimiendo como principal argumento que, en virtud de la denuncia realizada por el trabajador tras la inundación de fecha 30 de mayo de 2013, la empresa no tuvo ningún efecto o sanción por parte de la entidad administrativa, esto es, no se cursaron multas ni infracciones, razón por la cual no puede haber existido motivo alguno para castigar al actor mediante su despido.

Con fecha 14 de noviembre de 2013 se celebra audiencia preparatoria en la que las partes llegan a conciliación en los siguientes términos:

1. La parte demandada, sin reconocer los hechos expuestos en la demanda y con el sólo ánimo de poner término al presente juicio pagará al actor la suma única y total de \$11.000.000.-, mediante la entrega de un cheque nominativo y sin cruzar a nombre del actor, el cual se hará en la Unidad de Servicios de este Tribunal a más tardar el día 26 de noviembre de 2013.
2. Mediante el presente acuerdo las partes se otorgan el más amplio, completo, total y recíproco finiquito, respecto de todas y cada una de las obligaciones que emanan de la relación habida entre ellos, salvo evidentemente las de este acuerdo.
3. Las partes están de acuerdo que el término de los servicios se produjo por necesidades de la empresa, causal establecida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, la que ocurrió el día 17 de junio de 2013.
4. Cada parte pagará sus costas.

RIT: T-33-2013	RUC: 13-4-0002011-0	FECHA DE INGRESO: 18/01/2013
CARATULADO: González con Salones de Té Viviana Barrientos Guzmán E.I.R.L.		
TRIBUNAL: 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.		
PROCEDIMIENTO: Tutela Laboral.		

DERECHO VULNERADO: Derecho de Indemnidad. Artículo 485 inciso 3 del Código del Trabajo.	
ESTADO PROCESAL: Concluido.	FORMA DE TÉRMINO: Conciliación.

María Luisa González Gómez interpone denuncia de en procedimiento de tutela laboral por violación de la garantía de indemnidad con ocasión del despido que fue objeto, conjuntamente con demanda de nulidad del despido y en forma subsidiaria despido injustificado en contra de Salones de Té Viviana Barrientos Guzmán E.I.R.L., en la que se desempeñaba como mesonera desde el 06 de septiembre de 2012 con una remuneración de \$245.694.-

Funda su pretensión en base al despido verbal del que fue objeto el día 04 de enero de 2013 tras haber realizado una denuncia ante la Inspección del Trabajo por la negativa del empleador a pagarle su remuneración del mes de diciembre de 2012 alegando no haber concurrido a trabajar los días 26, 27 y 28 de diciembre, en circunstancias que la empleadora estaba en conocimiento del fallecimiento del padre de la trabajadora el día 25 del mismo mes, razón que la obligó a viajar a la comuna de Fresia al funeral de su progenitor.

En razón de lo anterior, solicita al Tribunal, se declare la vulneración a la garantía de indemnidad, junto con la nulidad del despido, y se condene a la sociedad al pago de \$2.702.634.- como indemnización máxima establecida en

el artículo 489 del Código del Trabajo. Asimismo solicita que se le condene al pago de \$245.634.- por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo; \$60.000.- como saldo de remuneración del mes de diciembre; \$84.240.- por cuarenta y ocho horas extraordinarias; \$90.000.- como feriado proporcional; una multa de 100 UTM; y las remuneraciones que correspondan al período que media entre la fecha del despido nulo y la fecha de su reintegro o la convalidación del despido. Todo con reajustes, intereses y costas.

Con fecha 04 de marzo de 2013 se realiza audiencia preparatoria en rebeldía de la parte denunciada, la cual no contestó la demanda.

Finalmente, el día 08 de abril de 2013 se lleva a cabo audiencia de juicio en la que las partes llegaron al siguiente acuerdo conciliatorio:

1. La parte demandada con el sólo ánimo de poner término al presente juicio y sin reconocer los fundamentos de la demanda, ofrece pagar al demandante la suma única y total de \$1.500.000.- monto que se pagará en 3 cuotas de \$500.000.- cada una, con vencimiento los días 22 de abril de 2013, 22 de mayo de 2013 y 21 de junio de 2013. Dichos montos se pagarán mediante cheques nominativos y sin cruzar, el prime cheque extendido a nombre de la abogado de la demandante, doña Macarena Valenzuela Soto y los dos cheques restantes a

nombre de la trabajadora, doña María Luisa González Gómez, los que serán consignados en dependencias del Tribunal a más tardar el 15 de abril de 2013, para ser retirados por su beneficiaria o quién sus derechos represente a su sola petición verbal y previa exhibición de su cédula de identidad en las fechas de sus respectivos vencimientos.

La parte demandada se compromete además a hacer llegar dentro del plazo en que se comprometió a hacer llegar los cheques al Tribunal, un proyecto de finiquito en donde conste la causal y el monto pactado en el presente acuerdo, para ser retirado por la trabajadora.

2. La parte demandante acepta la suma ofrecida y la forma en que se efectuará el pago.
3. Las partes señalan que el término de los servicios se produjo por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, con fecha 31 de diciembre de 2012.
4. Las partes se otorgan el más amplio, completo y recíproco finiquito, declarando que nada se adeudan por concepto alguno, salvo las obligaciones que emanan de la presente conciliación.
5. El no pago oportuno de una de las cuotas por parte de la demandada, dará derecho a exigir el pago total como si se

tratara de una deuda de plazo vencido con la que se recargará conforme el artículo 468 del Código del Trabajo.

6. La parte demandada, para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones ofrece como cautelar del cumplimiento la camioneta marca Ford modelo Ranger año 2013, patente FFYW.15-3, ofrecimiento que es aceptado por la demandante y que el Tribunal tiene presente decretando la prohibición de celebrar actos y contratos sobredicho vehículo hasta el cumplimiento íntegro del presente acuerdo, debiendo inscribirse dicho gravamen mediante un funcionario del Tribunal.
7. Cada parte pagará sus costas.

RIT: T-209-2013	RUC: 13-4-0015233-5	FECHA DE INGRESO: 26/04/2013
CARATULADO: Farías con Transportes Exclusive Ltda.		
TRIBUNAL: 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.		
PROCEDIMIENTO: Tutela Laboral.		
DERECHO VULNERADO: Derecho de Indemnidad. Artículo 485 inciso 3 del Código del Trabajo.		
ESTADO PROCESAL: Concluido.		FORMA DE TÉRMINO: Conciliación.

Héctor Faría Nazar interpone denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión de la terminación del contrato de trabajo y en subsidio, demanda por despido injustificado, ambas con cobro de prestaciones,

en contra de su ex empleadora Transportes Exclusive Ltda., en la que se desempeñaba como jefe del Departamento de Operaciones desde el 1 de enero del año 1996, con una remuneración mensual de \$506.734.-

Funda su pretensión en base a despido del que fue objeto con fecha 25 de febrero de 2013, habiendo invocado la empresa como causal la establecida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa; en circunstancias que el trabajador señala que este se debería en realidad a una represalia laboral por haber efectuado una denuncia ante la Inspección del Trabajo. Así las cosas, el actor señala que el día 03 de diciembre de 2012 se le notifica de manera verbal un cambio en sus funciones, las que pasarían de jefe de operaciones a Operador de radio, función de menor grado dentro de la escala jerárquica de la empresa; informándole también en dicho momento que un subordinado, que cumplía funciones de locutor, pasaría a desempeñar las labores de Jefe de Operaciones. De esta manera, tras presiones para que firmara un anexo de su contrato de trabajo con estas nuevas funciones, y tras negarse a ello, interpone una denuncia ante la Inspección del Trabajo por cambio unilateral de la naturaleza de los servicios, sin cumplir con los requisitos legales del artículo 12 del Código del Trabajo, dictándose resolución el día 31 de enero de 2013 en la que se acoge la denuncia y se procede a otorgar un plazo de tres días a la empresa para que el denunciante sea reintegrado a sus funciones. Tras ello, se procede a exigirle

en la empresa que haga uso de sus vacaciones, ante lo que accede, volviendo de ellas el día 25 de febrero de 2013 y presentándose en dependencias de la demandada esperando que lo reintegren a sus labores de Jefe de Operaciones, momento en el cual es comunicado que estaba despedido.

En razón de lo expuesto, se solicita al Tribunal declare la vulneración al derecho de indemnidad del actor, condenando a la empresa al pago de \$5.574.074.- equivalente a 11 meses de remuneración conforme indemnización dispuesta en el artículo 489 del Código del Trabajo; \$506.734.- como indemnización sustitutiva del aviso previo; \$5.574.074.- por concepto de indemnización por años de servicio; \$1.672.222.- como recargo legal de un 30% sobre la indemnización anterior, en atención a la causal esgrimida; Imposiciones y cotizaciones previsionales por el período de mayo de 2008 a enero de 2010 en el cual no hubo contrato. Todo con reajustes, intereses y costas de la causa.

La ex empleadora del trabajador contesta la demanda el día 06 de junio de 2013 solicitando el rechazo de la misma, reafirmando que la causal de despido fue necesidades de la empresa y que el hecho de encontrarse otra persona realizando las labores de jefe de operaciones correspondió exclusivamente al período en el que el trabajador presentó una licencia médica. En cuanto a la relación laboral, señala que esta comenzó el 1 de enero de 2010, ya que ésta

no fue continua ni permanente, existiendo un finiquito pagado de por medio en el año 2008. Respecto a la remuneración y a la base de cálculo a considerar, señala que debe ser \$409.734.-, toda vez que sostiene que al monto que señaló el demandante, habría que restarle las asignaciones de colación y de movilización.

Con fecha 13 de junio de 2013 se realiza audiencia preparatoria en la que las partes llegan a conciliación en los siguientes términos:

1. Transportes Exclusive Limitada, legalmente asistida para el sólo efecto de poner término de este juicio, sin reconocer las alegaciones efectuadas por la contraria, acepta pagar la suma única y total de \$7.000.000.-, a favor de don Héctor Elidio Del Carmen Farías Nazar y que pagará en 2 cuotas iguales, mensuales y sucesivas de \$3.500.000.- cada una, con vencimiento los días 30 de junio de 2013 y 30 de julio de 2013. Dichos pagos se efectuarán por la entrega de 2 cheques nominativos y sin cruzar a nombre del abogado patrocinante, don Alejandro Gonzalo de la Vega Herrera, entrega que se efectuará a más tardar en la fecha de sus respectivos vencimientos en la oficina del abogado antes indicado, esto es, en Huérfanos N° 1.147, oficina 442, Santiago, quien se obliga, a su vez, a entregar en dependencias del Tribunal un escrito que dé cuenta de los pagos realizados en cada oportunidad en el plazo de 3 días.

2. Don Héctor Elidio del Carmen Farías Nazar acepta la suma ofrecida y la forma en que se efectuará el pago.
3. Las partes declaran que la relación laboral existente entre ellas ha llegado a su conclusión con fecha 25 de febrero de 2013 por necesidades de la empresa; artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo.
4. Las partes se otorgan el más amplio, completo y recíproco finiquito, declarando que nada se adeudan por concepto de la relación laboral que los ligó, renunciando a cualquier posible acción cualquiera sea su clase o naturaleza, salvo las obligaciones que emanan del presente acuerdo.
5. El no pago de una de las cuotas por parte de la demandada, dará derecho a exigir el pago total como si se tratara de una deuda de plazo vencido.
6. Cada parte pagará sus costas.

- CAPÍTULO V-

OBSERVACIONES FINALES

5.1.- De los datos y estadísticas obtenidas.

Conforme el análisis general de causas ingresadas bajo el procedimiento de tutela laboral durante el año 2013 en los dos Juzgados de Letras del Trabajo de Santiago realizado en el capítulo tercero de la presente memoria y conforme al análisis específico de una selección de dichas causas terminadas por conciliación, realizado en el capítulo anterior, es posible obtener las siguientes conclusiones:

- 1.) Como bien se ha señalado, entre los años 1994 y 1998 ingresaron a los Tribunales de justicia un total de 148.992 causas en materia laboral, de las cuales un 24% se terminaron por sentencia definitiva, un 61% fueron archivadas y sólo un 15% terminaron por acuerdo de las partes. Pues bien, conforme a los cuadros de datos y sus correspondientes gráficos realizados en el capítulo tercero, es posible dar por establecido que conforme a la reforma laboral del año 2006 y en especial en el caso del procedimiento de tutela laboral, se ha cumplido el objetivo pretendido por el legislador y enmarcado dentro de lo que se ha denominado como “justicia de los acuerdos”, de fomentar la conciliación como forma de solución de conflictos; toda vez que considerando ambos Tribunales de

Santiago, el promedio de causas terminadas por conciliación, avenimiento o transacción llega al 72% de ellas.

- 2.) Otro dato relevante que no se puede pasar por alto y que nos permitirá profundizar un ulterior análisis en lo relativo a los motivos que llevan a las partes a conciliar, es que de aquel 72% de causas que llegan a su fin por acuerdo de las partes, un 89,3% son a través de conciliación, lo cual nos plasma el clave rol que le cabe al Juez para lograr aunar las voluntades de las partes.
- 3.) Del 65% de las conciliaciones en específico analizadas, se estableció para el término de la relación laboral, la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa; mientras que en un 25% la causal invocada fue mutuo acuerdo. Es dable señalar que los beneficios de establecer la causal de necesidades de la empresa favorece al trabajador, ya que puede hacer efectivo el cobro del seguro de desempleo y además no desacredita al trabajador para la búsqueda posterior de un nuevo empleo, como pudiera ocurrir con otras causales como las que se pueden encontrar en el artículo 160 del mentado cuerpo legal.
- 4.) Por su parte, del total de causas de procedimiento de tutela, en un 16,8% de las causas se dicta sentencia. De ellas, en un 69% es sentencia favorable, mientras que en un 31% la sentencia es desfavorable a las pretensiones del actor. Respecto a las sentencias

favorables, en un 66% de los casos se declara la vulneración de un derecho fundamental, mientras que en el 34% restante, sólo se condena al pago de prestaciones laborales demandadas. De esta manera, es posible concluir que, sobre el total de causas que no terminan por algún tipo de acuerdo entre las partes, sólo en un 14,2% de ellas se declara por medio de una sentencia judicial, la vulneración de algún derecho fundamental al interior de la relación laboral.

- 5.) Resulta atingente señalar que, a contrario de lo que se comenta por profesionales que ejercen su profesión en litigación laboral, los datos y estadísticas obtenidos en el examen del procedimiento de tutela, dejan en manifiesto que no es posible aseverar que exista uno de los dos Juzgados que sea más pro-trabajador que el otro. En ambos casos todas las estadísticas son similares y de haber alguna diferencia, se compensa en otra. Tal es el caso, por ejemplo, que en el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago el porcentaje en que la sentencia es favorable llega a un 64%, mientras que en el Segundo la misma cifra aumenta a un 73%; sin embargo, ello se ve compensado por la circunstancia que en el Primer Juzgado se declara la vulneración de un derecho fundamental en el 69% de las sentencias favorables, mientras que en el Segundo disminuye a un 62%.
- 6.) En lo que respecta a las sentencias que son recurridas, sólo en un 10% de ellas existe algún tipo de modificación de la misma. Primeramente

podiera parecer que dicho dato no otorga mayor aporte al examen de la conciliación, pero indirectamente y como se desarrollará en el apartado siguiente, sí permite concluir que al ser un porcentaje bajo, indica la preparación y especialización de los Jueces de Letras del Trabajo, lo cual es esencial para propiciar una composición justa a través de la conciliación.

- 7.) Sobre la base de las causas analizadas en específico en el capítulo anterior, es posible apreciar que respecto de las que se concilió algún monto de dinero⁸⁴, en un 66,6% de las conciliaciones se acuerda un monto superior a las simples prestaciones laborales solicitadas conjuntamente a la acción de tutela. Así, en un 29,1% sólo se concilia por el valor de las prestaciones laborales adeudadas al trabajador.
- 8.) Dentro de dicho 66,6% de causas en que se concilia por un monto superior a las meras prestaciones laborales adeudadas, es posible establecer que dicho aumento tiene como promedio 2,7 veces la remuneración mensual del trabajador; lo cual, al no especificarse en las conciliaciones la naturaleza de los montos acordados, bien podrían tratarse a la indemnización establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo o a un aumento conforme establece el artículo 168 del mismo cuerpo legal.

⁸⁴ Para ello se debe excluir la causa Rit T-529-2013 del 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago y la causa Rit T-51-2013 del 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, toda vez que conforme a lo solicitado en las denuncias, no se acuerda el pago de ningún monto de dinero.

9.) Respecto de las mismas casos analizados en los dos puntos anteriores, se observa que en el 37,5% de las causas en que se concilió algún monto de dinero, el trabajador había trabajado por menos de un año en la empresa. Ello toma sentido al observar que por dicha razón no les corresponde indemnización por años de servicio, ni menos los aumentos que se establecen en el artículo 168 del Código del ramo; todo lo cual nos lleva a pensar que podríamos estar en presencia de un indicador de abuso del procedimiento en examen, al recurrirse a él, por no resultar útil la acción por despido injustificado.

5.2.- De los motivos que llevan a las partes a conciliar.

Sin ánimo de realizar a priori una crítica y sin adentrarnos a valorar si es efectivo o no que haya existido en todas las causas analizadas una vulneración de derechos fundamentales, tal como se ha esbozado anteriormente, existen ciertas circunstancias que instan a los trabajadores a accionar el procedimiento de tutela laboral por sobre otro procedimiento:

1.) Una primera circunstancia en dicho sentido sería que en virtud del procedimiento de tutela laboral y conforme lo que establecen los artículos 489 y 495 del Código del Trabajo, lo que puede llegar a obtener el trabajador como indemnización es mayor a lo que se le

podría pagar por otra acción. Junto a ello, existe la posibilidad de que se le cursen multas al empleador, además de las medidas reparatorias.

- 2.) Estrechamente ligado a lo recién mencionado, y lo cual se profundizará en el siguiente punto, es que a través del procedimiento de tutela laboral, se está llegando, por regla general, a acuerdos conciliatorios por montos mayores a lo que se obtendría por medio de una demandada de despido injustificado; lo cual, sin dudas, como estrategia jurídica, conllevaría a inclinarse por accionar primeramente el procedimiento de tutela laboral.
- 3.) Una tercera circunstancia, estribaría en el hecho que para trabajadores que han sido despedidos antes de cumplir un año de contrato, por medio de una demandada por despido injustificado no podrían obtener un aumento conforme el artículo 168 del Código del Trabajo, ni menos indemnización por años de servicio; todo lo cual, para efectos de poder obtener algún monto por sobre las meras prestaciones laborales adeudadas, no les sirve la mentada acción, pero sí, el procedimiento de tutela. Así se puede ver reflejado en el líbello de la causa Rit T-448-2013 del 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, donde el actor señala “Es decir, la causal invocada es improcedente. Sin embargo, discutirla y obtener una sentencia favorable será sólo un tema con consecuencias “morales”, pero no económicas y prácticas. En definitiva me han dejado sin trabajo. Por lo mismo, no he deducido la acción que me permite la

ley para discutir la causal improcedente que se me ha aplicado, ya que no tiene ningún sentido práctico, limitando mi acción sólo a la de tutela.”

- 4.) Un último aspecto que permitiría inclinarse por el procedimiento de tutela laboral, sería a la ventaja procesal que el artículo 493 del Código del Trabajo otorga al actor.

Respecto de los motivos de las partes que favorecen a que lleguen a conciliación, debemos clasificarlos en aquellos que afectan al actor, aquellos que inducen al demandado y los que promueven a ambos a llegar a conciliación.

Circunstancias que inducen al trabajador a conciliar:

- 1.) Un primer elemento a considerar en este sentido es el desgaste propio que tiene una persona por el hecho de participar en un juicio, lo cual lo lleva al anhelo de que éste llegue a su fin. Es del caso señalar que este factor tiene mayor injerencia en el caso del trabajador, ya que se trata de una persona natural, mientras que en el caso del empleador, en la gran parte de la veces, se trata de personas jurídicas; por cuanto aspectos psicológicos no tienen mayor aplicación.
- 2.) Otra de las circunstancias estrechamente ligada a la anterior, es que en atención a la naturaleza de lo que se discute en los procedimiento de

tutela, que en su mayoría va en conjunto del cobro de prestaciones laborales, existe una real necesidad económica por parte del trabajador, ya que, sin dudas, con este tipo de situaciones, la programación de la vida económica del actor y su familia se ve seriamente afectada. En dicho sentido, el profesor Guido Macchiavello señala que: "Entonces la necesidad y a veces hasta el hambre, llevan al trabajador a transar, a pesar de tener la razón."⁸⁵

- 3.) Un tercer elemento a considerar es lo señalado en la sección anterior de este mismo capítulo, respecto a que es posible negociar con el empleador la causal por la que se le podría término a su contrato, teniendo la opción de asegurar el futuro cobro del seguro de desempleo y además que no se desacredite al trabajador para la búsqueda posterior de un nuevo empleo.
- 4.) Una última circunstancias que incitaría al actor a llegar a una conciliación es el hecho de asegurar en algún sentido el resultado del juicio a lo menos, en parte, a su favor. Ya nos hemos referido a que en un 66,6% de los acuerdos conciliatorios en que se concilia algún monto de dinero, éste es mayor a las meras prestaciones laborales adeudadas, promediando 2,7 remuneraciones del trabajador. Y, que sólo en un 14,2% de las causas que no terminan por conciliación se declara, por

⁸⁵ MACCHIAVELLO CONTRERAS, GUIDO. Derecho del Trabajo. Teoría jurídica y análisis de las actuales normas chilenas. Editorial Universitaria. Primera Edición. 1986. P. 435.

medio de una sentencia judicial, la vulneración de algún derecho fundamental.

Circunstancias que inducen al empleador a conciliar:

- 1.) Un primer factor a considerar como inductor a la conciliación en el caso del empleador, es, al igual que en el caso del trabajador, el desgaste propio que conlleva un juicio, lo cual, para el caso que el empleador sea una persona natural, afectaría este elemento psicológico.
- 2.) Vinculado con lo anterior, se encuentra el elemento de imagen de la empresa. Sabido es que la responsabilidad social de la empresa ha tomado cada vez mayor importancia en el mundo que nos rodea; pues bien, considerando que la Inspección del Trabajo lleva un registro de las empresas que han sido condenadas por vulneración de derechos fundamentales, éstas se ven más propensas a conciliar a fin de no afectar su imagen ante una posible sentencia condenatoria.

Así, resulta atingente referirnos a dos situaciones donde se puede ver plasmado lo señalado en este punto. En primer lugar, existen ocasiones en que habiendo sentencia condenatoria en la que se declara la vulneración de un derecho fundamental, antes de que ella esté ejecutoriada, se firma un avenimiento o transacción a fin que la causa termine por un acuerdo y no por la sentencia. Ello es posible observarlo

en las causas Rit T-130-2013, T-324-2013 y T-645-2013 del 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago , y en las causas Rit T-77-2013 y T-533-2013 del 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

La segunda situación observada es aquella cuando conforme al rubro de la empresa, tienen que participar en licitaciones, en las que una sentencia condenatoria los perjudica al momento de competir con otras empresas.

- 3.) Una tercera circunstancia que induce al trabajador a conciliar serían los altos montos de indemnizaciones a la que se puede ver obligado a pagar de obtener una sentencia contraria a sus pretensiones. Junto a ello, se deben considerar las multas y medidas reparatorias que se le podrían aplicar al empleador.
- 4.) Un cuarto factor a considerar radica en lo que se ha denominado como prueba indiciaria, que conforme ya se ha estudiado en el primer capítulo, supone una desventaja procesal para el empresario.
- 5.) Finalmente, resulta necesario señalar que, conforme a los datos y estadísticas obtenidas, el porcentaje de sentencias favorables al empleador, aún cuando no se declare la vulneración de derechos fundamentales en mucha de ellas, es alto; razón por la cual, sabiendo muchas veces que será condenado a lo menos en el pago de prestaciones laborales, a fin de un menor desgaste y costo económico, le conviene llegar a un acuerdo con el trabajador.

Circunstancias que inciden en ambas partes para que concilien:

- 1.) Como ya se ha hilvanado, existe una razón de índole económica que influye en ambas partes a conciliar; toda vez que un juicio, considerando en él la cobranza de lo que allí se dictamine, genera gastos económicos y de tiempo que conviene evitar o aminorar.
- 2.) Una segunda circunstancia consiste en que el poder juzgador de la persona que propone las bases de la conciliación intimida a las partes a tal punto que en muchos casos, éstas se ven forzadas a conciliar, ya que el Juez, mediante el llamado obligatorio a conciliación y conforme establece el artículo 453 del Código del Trabajo, puede emitir opiniones sin que sean causal de inhabilitación, ante lo cual las partes logran tener una idea de cómo sería una futura sentencia, naciendo la conveniencia de conciliar.

En razón de lo recién expuesto es que resulta sumamente relevante que el Abogado Litigante tenga un rol activo y pleno conocimientos de los hechos y de los derechos de su representado para evaluar, con conocimiento de causa, las presiones para que se logre una conciliación.

- 3.) Otro elemento, estrechamente vinculado con lo anterior, dice relación con el incentivo que tienen los Jueces laborales a fin de que se llegue a

conciliación, toda vez que ello es una de las mediciones que realiza el Poder Judicial en razón de los beneficios que acarrea su obtención para el Estado, principalmente de carácter económico y de desconcentración del aparato estatal. No se debe olvidar que en el ámbito personal del Juez, la consecución de un mayor número de conciliaciones les aminora la carga de trabajo. Así, podemos destacar lo señalado por Carnelutti, en el sentido de que el órgano jurisdiccional encargado del oficio conciliador, ve en él más bien un medio para librarse del estudio de la controversia, que de obtener a través de la voluntad de las partes la justa composición del litigio.⁸⁶

5.3.- De lo conciliado.

Conforme a los acuerdos conciliatorios analizados en el Capítulo IV, es posible concluir que en su gran mayoría, conforme el acuerdo conciliatorio alcanzado en el procedimiento de tutela laboral, se logra un monto superior al que se lograría mediante una demandada de despido injustificado. Así, del total de ellas en que se acuerda algún monto de dinero por la naturaleza de lo solicitado, sólo en tres causas se pudo observar que se concilió por montos menores; por lo cual se puede afirmar que mediante la conciliación en el

⁸⁶ CARNELUTTI, FRANCESCO. La Conciliación en el Proceso Laboral. Valencia, España. 2000. p. 49.

procedimiento de tutela laboral, en un 82%⁸⁷ de las causas se supera el monto de dinero de lo que se podría haber obtenido mediante una acción por despido injustificado. Ello nos lleva a la conclusión que efectivamente el procedimiento de tutela resulta útil para las pretensiones económicas de los trabajadores aún cuando llega a conciliación.

Por otra parte, se debe señalar que, salvo en los casos en que la acción fue interpuesta por la Inspección del Trabajo o por el Sindicato, el tenor de la conciliación en ningún caso contuvo medidas reparatorias o de carácter general que pudieran ser útiles al resto de los trabajadores o de la comunidad. Así, a pesar de haber sido solicitado en incontables ocasiones por parte del trabajador como uno de los elementos a pronunciarse por el Juez, primó un interés individual de los trabajadores, acordándose la obligación del empleador simplemente al pago de determinados montos de dinero. Es de esta manera que se puede llegar a la conclusión que con la conciliación en el procedimiento de tutela laboral, tal como está siendo utilizada, se está dejando de cumplir con principios y objetivos que inspiraron este procedimiento, toda vez que el amplio abanico que se le abrió al Juez para dictar resoluciones que puedan favorecer más trabajadores que al actor, está siendo cerrado por este último, lo cual es

⁸⁷ Para llegar a dicha cifra, se realizó la tarea de analizar las causas en que se conciliaron montos de dinero, calculando lo que habría obtenido mediante una demandada de despido injustificado considerando el aumento que establece el artículo 168 del Código del Trabajo; por lo cual se tuvo que considerar en cada caso la causal de despido invocada por el empleador. Así, ello fue contrastado con lo que realmente se concilió. Se debe señalar que para este examen no se excluyeron aquellas causas en que la relación laboral duró menos de un año.

totalmente respetable desde la perspectiva económica del trabajador, pero claro está, se evita el mejoramiento general de las relaciones de trabajo, ya que no se desincentiva al empleador a recaer en actos de vulneración de derechos fundamentales.

Vinculado a lo recién expuesto, considerando la amplitud que el legislador le otorgó al procedimiento de tutela laboral en lo que respecta su legitimación activa por la naturaleza de los derechos involucrados, no se puede dejar de mencionar una curiosa contradicción que se suscita al momento de llevarse a cabo las conciliaciones, en las que como se planteó en el párrafo anterior, sólo está primando un interés privado del trabajador, quedando en el olvido aquellas medidas que puede dictar el juez a fin de desincentivar futuras vulneraciones y llegar a una eficacia horizontal de los derechos fundamentales. Teniendo especial consideración que en un 72% de las causas se está terminando por conciliación, transacción o avenimiento. Es por ello que no deja de resultar curioso la contradicción que se está suscitando en la práctica, con un carácter amplio o público, por decirlo de alguna manera, en cuanto a su inicio por medio de la legitimación activa, en contraposición al carácter completamente privado e individualista con que se están terminando.

CONCLUSIÓN

Durante el desarrollo de la presente investigación, se han estudiado primeramente los principio y objetivos de la reforma laboral del año 2006, procediendo luego a analizarlos en específico para el caso del procedimiento de tutela laboral. Así, se ha podido establecer que los principios de celeridad, oralidad, inmediación, concentración, impulso procesal de oficio y bilateralidad de la audiencia, se encuentran estrechamente ligados a la conciliación como método de resolución de conflictos laborales. Por otra parte, también hemos podido observar que la denominada “justicia de los acuerdo” se ha extendido al Derecho Procesal Laboral potenciando la conciliación inclusive en el procedimiento de tutela.

La conciliación en el procedimiento de tutela laboral, conforme a las causas estudiadas que ingresaron durante el año 2013 en los Juzgados de Letras del Trabajo de Santiago, alcanza un 64,4%. La cifra aumenta a un 72% si se considera también el avenimiento y la transacción. Por cuanto, se debe entender que la conciliación, en la práctica, hoy en día, constituye la principal institución destinada a velar por lo que la doctrina ha denominado como ciudadanía en la empresa.

Es efectivo que la Ley 20.087 constituye un gran avance en lo que respecta a la protección de los derechos fundamentales al interior de las relaciones de trabajo, así también, que la estructura y principios del procedimiento favorecen a que las partes lleguen a conciliación. La pregunta es entonces, si dicho beneficio es recíproco o no, vale decir, si la conciliación favorece a los objetivos de dichos principios en cuanto a tutelar efectivamente los derechos fundamentales en la empresa.

Un primer elemento para el análisis corresponde a la figura del abuso del procedimiento que se ha podido observar, el cual, consideramos se ve sustentado en las motivaciones desarrolladas en el Capítulo Quinto relativo a la utilización del procedimiento de tutela, así como también mediante los factores que inducen al demandado a conciliar. Ello, estaría constituyendo una situación que al ponderar la acción a deducir, se prioriza el procedimiento de tutela laboral por sobre otros, en consideración a elementos distintos que no son la entera y real vulneración de un derecho fundamental. Esta circunstancia, sin dudas, no favorece al objetivo mismo del mentado procedimiento, toda vez que genera una mayor suspicacia por parte del Juez y la cual mermará el completo y eficaz resguardo de los derechos fundamentales al momento de decidir en situaciones requeridas.

Pues bien, lo recientemente expuesto se podría pensar primeramente que sólo tiene sentido para situaciones en que hay sentencia definitiva, pero no es así. Tiene estrecha relación con la conciliación, ya que ésta es dirigida por el juzgador quien sienta las bases para un posible acuerdo conciliatorio, ejercicio que debe realizar de manera criteriosa y utilizando elementos ponderativos; de manera tal que al generar suspicacias en la persona que dicta la sentencia definitiva, también genera suspicacias en la persona que propone las bases de un posible acuerdo conciliatorio lo que hace expresando muchas veces su opinión y realizando una ponderación de la causa, lo que conlleva que, en definitiva, dichas bases se puedan ver afectadas por el abuso del procedimiento de tutela laboral. En este sentido, Américo Pla Rodríguez señala que : “dentro de la dificultad para hallar una solución justa en una etapa conciliatoria, creemos que la conciliación no debe buscar la paz a cualquier precio, sino sólo dentro del marco de la ley y de acuerdo a consideraciones de razonabilidad y justicia. El conciliador no debe actuar mecánicamente sino criteriosamente, no debe limitarse a medir la distancia entre las posiciones de las partes para acortar por la mitad la diferencia, sino buscar soluciones que parezcan adecuadas a las circunstancias del caso, introduciendo elementos ponderativos y descartando renunciaciones de derechos irrenunciables”⁸⁸

⁸⁸ PLA RODRÍGUEZ, AMÉRICO. La solución de los conflictos de trabajo, en La solución de los conflictos laborales. Vol. I. p.36.

El segundo elemento dentro de estas conclusiones está estrictamente vinculado con parte de lo señalado Pla Rodríguez. Nos parece que la excesiva cantidad de conciliaciones y el cumplimiento de metas por parte del juez, corre el riesgo que atentar contra la tutela efectiva de los derechos fundamentales al interior del trabajo, toda vez que ella se debe lograr a cualquier precio ni a espaldas de los derechos de las partes. Así lo ha entendido Juan Colombo Campbell: “el hecho de que se utilice como conciliador a un juez, revela que debe procurar no una composición cualquiera, sino la que sea justa”.^{89 90}

La tercera y última circunstancia como sustento para la conclusión, estriba en la consideración desarrollada en el Capítulo Quinto respecto a la contradicción que se puede observar entre la amplitud que se le otorga al procedimiento de tutela laboral en lo que respecta a su legitimación activa por los derechos involucrados versus el carácter principalmente privado e individualista del que en la práctica se ha revestido la conciliación en este tipo de procedimiento, donde las partes priorizan un determinado monto de dinero por sobre cualquier medida que propenda a inhibir futuras vulneraciones de derechos fundamentales en las relaciones de trabajo. Así, la estructura y principio del inicio del procedimiento de tutela distan mucho de la forma en

⁸⁹ COLOMBO CAMPBELL, JUAN. Los Actos Procesales. Tomo II. Santiago de Chile. Editorial Jurídica. 1980. p. 405

⁹⁰ En el mismo sentido: PEREIRA ANABALON, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Jurídica Conosur. Santiago de Chile. 1984. pp 17-18.

cómo están terminando, donde no se debe olvidar el gran número de conciliaciones.

Conforme a lo expuesto, es que se puede concluir que el alto número de conciliaciones en el procedimiento de tutela laboral produce un efecto indeseado en los principios, motivos y objetivos que impulsaron la instauración del mentado procedimiento, debiendo ser replanteada dicha institución en lo que respecta a su uso.

BIBLIOGRAFÍA

- 1) ABRAMOVIC, Víctor y COURTIS, Chistian. Los derechos sociales como derechos exigibles. Editorial Trotta. 2005.
- 2) AHUMADA ONELL, Cristián y otros. Análisis jurisprudencial del procedimiento de tutela laboral, periodo 2008-2010. Prueba indiciaria, juicio de ponderación y medidas reparatorias. Memoria para optar al título de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Facultad de Derecho, Universidad de Chile. 2013.
- 3) ALDUNATE LIZANA, Eduardo. Derechos Fundamentales. Legal Publishing. Santiago. 2008.
- 4) ALEXY, Robert. Teoría de los derechos fundamentales. Madrid. Centro de Estudios Constitucionales. 2002.
- 5) ALVAREZ, Bernardita y GIRALT, Felipe. Análisis dogmático y jurisprudencial de los derechos fundamentales en el procedimiento de tutela laboral. Memoria para optar al título de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Facultad de Derecho, Universidad de Chile. 2011.
- 6) ASTORGA PÉREZ, Pablo. Análisis técnico y estadístico de la conciliación laboral en la reforma procesal laboral vigente. Memoria para optar al título de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Facultad de Derecho, Universidad de Chile. 2012.

- 7) CAAMAÑO ROJO, Eduardo. La Tutela Jurisdiccional del Derecho Fundamental a la no discriminación por razones de sexo. Un análisis desde la perspectiva del proyecto de reforma al procedimiento laboral. Anuario del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social N°2, 2002-2003.
- 8) CAAMAÑO ROJO, Eduardo. La eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales y su reconocimiento por la Dirección del Trabajo. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Vol. XXVII, Semestre I, 2006.
- 9) CAAMAÑO ROJO, Eduardo. Conciliación de trabajo y vida familiar en la legislación laboral chilena. Revista Laboral Chilena/ Centro de extensión jurídica. Santiago, Chile, año 18, N° 164, pp 65-77. 2008.
- 10) CAAMAÑO ROJO, Eduardo y PEREIRA LAGOS, Rafael. Estudios de Derecho del Trabajo y de la seguridad social: doctrina chilena y extranjera. Sociedad chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 2012.
- 11) CANDIA GUZMÁN, Claudio. Reforma Procesal del Trabajo. Santiago. Editorial Metropolitana. 2006.
- 12) CARNELUTTI, FRANCESCO. La Conciliación en el Proceso Laboral. Valencia, España. 2000.
- 13) CEA EGAÑA, José Luis. Derecho Constitucional Chileno, Tomo II. Primera Edición. Santiago, Ediciones Universidad Católica de Chile, 2004.

- 14) CELIS DANZINGER, Gabriel Enrique. Derechos Fundamentales en la relación laboral eficacia horizontal. Memoria para optar al grado de Magíster en Derecho Público. Santiago, Chile. Universidad de Chile, Facultad de Derecho, 2007.
- 15) Circular N° 125. Dirección del Trabajo. 17 de diciembre de 2008.
- 16) COLOMBO CAMPBELL, JUAN. Los Actos Procesales. Tomo II. Santiago de Chile. Editorial Jurídica. 1980
- 17) COLOMBO CAMPBELL, Juan. La Jurisdicción en el Derecho Chileno. 1º edición. Ed. Jurídica de Chile. Santiago de Chile. 1991.
- 18) CORDERO MENESES, Mario y CORVALÁN SOTO, Jorge. La jurisprudencia en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales en la nueva justicia laboral. Memoria para optar al título de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Facultad de Derecho, Universidad de Chile. 2010.
- 19) CORREA, Jorge. Derecho Procesal Laboral: Nuevo Procedimiento. Punto Lex, Chile, 2007.
- 20) COUTURE, Eduardo. Fundamentos de Derecho Procesal Civil. Ed. De Palma. Buenos Aires. 1985.
- 21) Declaración Universal de Derechos Humanos. Organización de Naciones Unidas.

- 22) DULITZKY, A. Los tratados de derechos humanos en el constitucionalismo iberoamericano. Estudios Especializados de Derechos Humanos. Tomo I, IIDH. San José, Costa Rica. 1996.
- 23) FERRAJOLI, Luigi. Derechos y garantías. Editorial Trotta S.A. Madrid. 1997.
- 24) GAJARDO HARBOE, María Cristina. Nuevo Procedimiento de tutela Laboral: Los Derechos Protegidos. El Derecho a la Vida y a la Integridad Física y Psíquica de la Persona. Actualidad Laboral, Enero y Febrero 2009.
- 25) GAMONAL CONTRERAS, Sergio. El procedimiento de tutela de Derechos Laborales. Primera Edición. Santiago, Legal Publishing, Marzo 2007.
- 26) GAMONAL CONTRERAS, Sergio. Fundamentos de Derecho Laboral. Ed. LexisNexis. Santiago de Chile. 2008.
- 27) GAMONAL CONTRERAS, Sergio. Trabajo y Derecho. Santiago. Legal Publishing. 2011.
- 28) GIMENO SENDRA, José. Fundamentos de Derecho Procesal. Ed. Civitas. Madrid. 1981.
- 29) GÓMEZ, Gastón. Derechos fundamentales y recurso de protección. Santiago, Ediciones Universidad Diego Portales, Facultad de Derecho, 2005.

- 30) GUTIÉRREZ PÉREZ, Miguel. Ciudadanía en la empresa y derechos fundamentales inespecíficos. Murcia, España, Ediciones Laborum, 2011.
- 31) HERMOSILLA URQUIZAR, Ariadna y MORAGA MARINOVIC, Felipe. Tutela a los derechos fundamentales en la reforma procesal laboral. Memoria para optar al título de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Facultad de Derecho, Universidad de Chile. 2007.
- 32) HOYOS H., Francisco. Temas Fundamentales de Derecho Procesal. 1º edición. Ed. Jurídica de Chile. Santiago de Chile. 1987.
- 33) HUMERES NOGUER, Héctor. Reforma Laboral ley Número 19.759. Santiago. Editorial Jurídica de Chile. 2003.
- 34) ITALO MORALES, Hugo. La Conciliación Laboral. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Volumen 2, Nº 3. Santiago de Chile. 2011.
- 35) LAGOS ARENAS, Constanza y LEIVA MORALES, Felipe. Análisis crítico comparativo entre el antiguo y el nuevo procedimiento laboral. Memoria para optar al título de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Facultad de Derecho, Universidad de Chile. 2009.
- 36) LANATA FUENZALIDA, Gabriela. Manual de Proceso Laboral. Santiago. Legal Publishing. 2010.
- 37) Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo. Decreto con Fuerza de Ley Nº 2.

- 38) LIZAMA PORTAL, Luis y UGARTE CATALDO, José Luis. Interpretación y Derechos Fundamentales en la Empresa. Santiago, Editorial Jurídica Conosur Ltda., 1998.
- 39) LUENGO MILLAN MIGUEL Y RABANAK CARBAJO PEDRO. Los Principios Inspiradores del Procedimiento Laboral. Mc Graw Hill. Madrid, España. 1999.
- 40) MACCHIAVELLO CONTRERAS, GUIDO. Derecho del Trabajo. Teoría jurídica y análisis de las actuales normas chilenas. Editorial Universitaria. Primera Edición. 1986.
- 41) MARÍN GONZALEZ, Juan Carlos. Las Medidas Cautelares en el ordenamiento jurídico chileno: su tratamiento en algunas leyes especiales, Revista de Estudios Jurídicos de la Justicia, N°8. Año 2006
- 42) MARQUEZ MOLINA, Daniela y HENRÍQUEZ BUGUEÑO, Cristián. La protección de los derechos fundamentales en el ámbito del contrato de trabajo: el procedimiento de tutela laboral. Memoria para optar al título de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Facultad de Derecho, Universidad de Chile. 2010.
- 43) MATURANA MIQUEL, Cristián. Derecho Procesal Orgánico Parte general. Apuntes de clase. Facultad de Derecho Universidad de Chile. Marzo 2015.
- 44) MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del Trabajo. 29º edición. Ed. Tecnos. Madrid. 2008.

- 45) NASH ROJAS, Claudio. Los derechos fundamentales: debates actuales y desafíos futuros. Revista de Derecho Público Número 67, Departamento de Derecho Público, Facultad de Derecho, Universidad de Chile. 2005.
- 46) Orden de Servicio N° 4. Establece Bases de Funcionamiento del Sistema de Conciliación Individual. Dirección del Trabajo. 12 de junio de 2002.
- 47) ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La conciliación en los conflictos del Trabajo. Guía Práctica. Ginebra 1974.
- 48) PACHECO, Máximo. Los derechos humanos. Santiago. Editorial Jurídica de Chile. 2000.
- 49) PALOMEQUE, Manuel. Los derechos laborales en la Constitución Española. Madrid. Centro de Estudios Constitucionales. 1991.
- 50) PARISSI YAÑEZ, Receba. El lock-out en el Derecho del Trabajo chileno: Análisis histórico, dogmático jurisprudencial y comparado. Memoria para optar al título de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Facultad de Derecho, Universidad de Chile. 2006.
- 51) PECES-BARBA MARTÍNEZ, Gregorio. Lecciones de Derechos Fundamentales. Madrid, Editorial Dykinson, 2004.
- 52) PEDRAJAS MORENO, Abdón. Despido y derechos fundamentales. Estudio especial de la presunción de inocencia. Editorial Trotta. Madrid. 1992.

- 53) PEREIRA ANABALON, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Jurídica Conosur. Santiago de Chile. 1984.
- 54) PÉREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Madrid, España. 1948.
- 55) PÉREZ GALLEGO, Roberto. Constitución, derecho y poder judicial en la República de Weimar. [en línea] <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=174810> [consulta: 21.03.15].
- 56) PLA RODRÍGUEZ, AMÉRICO. La solución de los conflictos de trabajo, en La solución de los conflictos laborales. Vol. I.
- 57) RAMOS PAZOS, RENÉ. De las Obligaciones. Editorial Legal Publishing. Tercera Edición. Santiago, Chile.
- 58) RIQUELME BARRIENTOS, Paulina. Limitaciones teóricas y prácticas del procedimiento de tutela de derechos fundamentales de trabajadores contemplado en la ley 20.087. Memoria para optar al título de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Facultad de Derecho, Universidad de Chile. 2009.
- 59) RODRIGUEZ MANCINI, Jorge. Derechos Fundamentales y relaciones laborales. Ed. Astrea, Buenos Aires, 2004.
- 60) SHILLING FUENZALIDA, Mario. Métodos Alternativos de Solución de Conflictos. Ed. Conosur Ltda. Santiago de Chile. 1999.

- 61) UGARTE, José Luís. El nuevo derecho del trabajo. Santiago. Lexis Nexis. 2009.
- 62) UGARTE, José Luís. Tutela de derechos fundamentales del trabajador. Santiago. Legal Publishing. 2009.
- 63) VALLE, F. La garantía de Indemnidad del trabajador por ejercitar acciones judiciales contra el empresario. Derecho Social N° 29. España. 2005.