



UNIVERSIDAD DE CHILE

FACULTAD DE DERECHO

DEPARTAMENTO DE DERECHO PROCESAL

**LOS JUZGADOS DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL:
OBSERVACIÓN, EXPERIMENTACIÓN Y RESULTADO**

**Memoria para optar al título de Licenciado en Ciencias Jurídicas y
Sociales**

CRISTÓBAL LUKSIC ZILIANI

Profesor Guía: MATÍAS INZUNZA TAGLE

SANTIAGO DE CHILE

2017

TABLA DE CONTENIDO

I.	INTRODUCCIÓN.....	3
II.	ABREVIATURAS.....	7
III.	IDEAS PREVIAS.....	8
IV.	OBSERVACIÓN. SITUACIÓN DE LA EJECUCIÓN LABORAL PREVIO A LA REFORMA PROCESAL LABORAL.....	14
	1. Historia de los juzgados laborales.....	15
	2. Principales críticas a la Ejecución Laboral.....	21
	3. Resultados Estadísticos de la Ejecución previos a la creación de los Juzgados de Cobranza Laboral.....	29
	a) Ingresos de causas.....	30
	b) Funcionamiento de la Justicia del Trabajo en Santiago.....	32
V.	HIPÓTESIS DEL PROYECTO. PROYECCIONES DE LA REFORMA.....	45
VI.	EXPERIMENTACIÓN. LOS JUZGADOS DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL.....	52
	1. Procedimiento de Ejecución Laboral.....	53
	a) Procedimiento de Ejecución Antigo.....	54
	b) Nuevo procedimiento de Ejecución y Reglas comunes.....	57
	2. Funcionamiento de los Juzgados.....	65
	a) Planta de Personal del JCLP.....	66
	b) Los Jueces.....	70
	c) Unidad de Atención al Público.....	76
	d) Unidad de Causas y Liquidaciones.....	81
	e) Unidad de Servicios.....	91

f) Sistema antiguo de cobranza laboral y previsional.....	92
3. Resultados Estadísticos a la fecha.....	100
a) Estadísticas brindadas por el JCLP de Santiago.	101
b) Estadísticas de la página web del Poder Judicial.	119
4. Relación de Información.....	147
VII. RESULTADO.....	154
Refutación/ Comprobación de Hipótesis.	157
VIII. PROPUESTA.	165
1. Recomendaciones para el Procedimiento Laboral.	170
2. Recomendaciones para el sistema de ejecución civil.....	174
IX. BIBLIOGRAFÍA	181

I. INTRODUCCIÓN.

A finales del siglo XX se iniciaron en Chile una serie de reformas en materia procesal, con el propósito de garantizar a los ciudadanos un mejor acceso a la justicia. La reforma procesal laboral formó parte de esta renovación de la judicatura. Dentro de este proceso fueron dictadas, el año 2005, las leyes N° 20.023 (sobre la cobranza de imposiciones laborales atrasadas) y N° 20.022 (que creó los juzgados laborales y juzgados de cobranza laboral) y, al año siguiente, la Ley N° 20.087 (que sustituyó el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo).

En el mensaje presidencial de la Ley N° 20.022, se señaló especialmente entre los problemas que padecía la justicia laboral lo siguiente: “En efecto, actualmente, a lo menos el 80% de las causas que ingresan a los juzgados especializados del trabajo son de cobranza laboral y previsional. La

sobrecarga de los tribunales laborales especializados es crítica, ya que uno de los beneficios esperados de esta judicatura -la celeridad- se desvanece.”¹

Además, se indicaron como problemas de la judicatura laboral la excesiva duración del proceso y las dificultades para obtener el cumplimiento de lo ordenado en el fallo. Con el fin de dar solución a estos y otros problemas que sufría la justicia laboral, fueron creados los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, principalmente para descongestionar a los Juzgados Laborales en las regiones del país con un alto ingreso de causas y para permitir -dentro de un plazo razonable- el cumplimiento de lo resuelto en una sentencia firme y ejecutoriada, o declarado en un título ejecutivo.

En concordancia con lo anterior, esta tesis pretende demostrar que la reforma laboral que creó los JCLP y el nuevo procedimiento de ejecución no logró solucionar a cabalidad los problemas que se arrastraban en materia de cobranza de créditos laborales. Porque, aunque algunos problemas en dicha materia fueron solucionados, otros perduraron, lo cual permite catalogar el experimento como relativamente fallido o simplemente fallido.

¹ CHILE. Ministerio de Justicia. 2003. Mensaje de S.E. el Presidente de la República 3-350: Inicia un proyecto de ley que crea Juzgados Laborales y Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional en las comunas que indica, septiembre, 2003. p.6.

Para comprobar mi hipótesis, analizaré la reforma a la ejecución laboral mediante el método científico, apoyado en la experimentación consistente en la creación de los JCLP y en los cambios en materia de ejecución que culminaron con dicha reforma. En función a esta tarea, separaré las etapas de la reforma laboral en conformidad a las fases del método científico (Observación, Hipótesis, Experimentación y Refutación/Comprobación).

En primer lugar, en la etapa de “observación” indicaré cuál era el estado de la ejecución laboral a la época previa a las reformas, señalando sus principales falencias y críticas. En la etapa de “formación de hipótesis”, se incorporarán las proyecciones de académicos y expertos respecto los resultados positivos esperados mediante la reforma laboral –en particular en materia de ejecución-, frente las falencias y críticas del sistema laboral antiguo. Con dichos planteamientos se configurará una hipótesis tras la creación de los JCLP. En la tercera fase, de “experimentación”, se señalarán los resultados obtenidos y el funcionamiento de la ejecución actual. Una vez realizado lo anterior, en la cuarta fase, y de acuerdo a los resultados que se obtengan, se refutará o comprobará la hipótesis que subyace a la creación

de los JCLP. En caso que se refute la hipótesis, propondré algún modelo alternativo a un Tribunal de Ejecución que permita una efectiva y rápida Ejecución Laboral, y si es posible extender el modelo a la ejecución procesal en general.

Por último, es importante recalcar que la nueva justicia procesal laboral ha tenido bastante éxito en sede declarativa, y sería injusto no reconocerlo. Sin embargo, la tesis de esta investigación se centra en que este éxito ha sido parcial, pues no se ha alcanzado con la misma intensidad en la fase ejecutiva, lo cual significa también desprotección de los derechos de los trabajadores y una mala administración de justicia por parte del Estado.

II. ABREVIATURAS.

AFP.....Administradoras de Fondos de Pensiones

CPC.....Código de Procedimiento Civil

CT.....Código del Trabajo

JCLP.....Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional

TGR.....Tesorería General de la República

DNPA.....Declaración y No Pago Automático

III. IDEAS PREVIAS.

En este acápite analizaremos, a grandes rasgos, qué son los JCLP, cuál fue la razón de su creación, cuántos JCLP fueron creados, sus principales funciones y características.

En el año 2000, durante el gobierno del Presidente don Ricardo Lagos Escobar, se realizó una convocatoria transversal de académicos y abogados litigantes en el área laboral para realizar un diagnóstico de las principales dificultades del proceso laboral, así como la necesidad de modificar la normativa existente de la época. Esta convocatoria se materializó en el “Foro de la Reforma Procesal Laboral y Previsional”, que fue dirigido por el profesor don Patricio Novoa Fuenzalida.

De esta instancia surgieron una serie de propuestas legislativas que se tradujeron en tres proyectos de ley, dos de ellos referidos a aspectos

orgánicos y a la justicia previsional, que concluyeron con la aprobación de las leyes N° 20.022, N° 20.023, y un tercer proyecto que concluyó su tramitación legislativa en la Ley N° 20.087, relativa al procedimiento laboral².

Como ya se indicó en la introducción, los JCLP fueron creados por la Ley N° 20.022 del año 2005, y comenzaron a funcionar en noviembre del mismo año. Estos tribunales conocen³ tanto del cumplimiento de la sentencia –lo que conocemos con el nombre de cumplimiento incidental del fallo-, como del juicio ejecutivo propiamente tal, esto es, cuando se inicia un nuevo procedimiento mediante un título ejecutivo diverso de la

² TAPIA, F. 2007. El nuevo Procedimiento en Juicio del Trabajo en la Ley N° 20087/06. Revista de Derecho Social Latinoamérica Ed. Bomarzo Argentina N°2: p. 4.

³CHILE. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 2003. Decreto con Fuerza de Ley 1. Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, enero 2003. Artículo 421°: “Serán de competencia de los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional los juicios en que se demande el cumplimiento de obligaciones que emanen de títulos a los cuales las leyes laborales y de previsión o seguridad social otorguen mérito ejecutivo; y, especialmente, la ejecución de todos los títulos ejecutivos regidos por la ley N° 17.322, relativa a la cobranza judicial de imposiciones, aportes y multas en los institutos de previsión.

Con todo, el conocimiento de las materias señaladas en Art. 14 N° 2 el inciso anterior, sólo corresponderá a los Juzgados Letras del Trabajo en aquellos territorios jurisdiccionales en que no existan.”

sentencia⁴. Posteriormente, el año 2006 se publicó la Ley N° 20.087, que modificó el procedimiento del trabajo⁵.

La creación de los JCLP fue algo muy novedoso en nuestro país. En efecto, el procedimiento civil no contempla un tribunal especial de ejecución, pues es el mismo juez que conoce en sede declarativa el encargado de ejecutar lo resuelto y de conocer de los juicios ejecutivos según corresponda, siendo ésta la regla general en nuestro ordenamiento jurídico. Así también lo era en la justicia laboral. Con la reforma, dicha función -que correspondía históricamente a los Tribunales del Trabajo en sede declarativa-, pasó a los nuevos JCLP⁶.

⁴ SEMINARIO: La Nueva Justicia Laboral, profesor Héctor Humeres Noguey y Cecily Halpern Montecinos, martes 13 de diciembre del 2005. 2005. Santiago, Colegio de Abogados de Chile A.G. p. 35.

⁵ No puede realizarse un examen de los resultados obtenidos por los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, sin considerarlos dentro de un proceso más amplio que transformó el sistema de ejecución Laboral en el país. Sería ridículo que en esta investigación sólo se circunscriba a la ley 20.022 y sus efectos, pues tras la creación de los Juzgados de Cobranza, viene todo un nuevo sistema de ejecución, sin que puede realizarse un estudio solamente enfocado en su parte orgánica, más no en su procedimiento.

⁶ Excepcionalmente en aquellos territorios jurisdiccionales donde no existan Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, el conocimiento de los juicios ejecutivos corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo.

En consecuencia, fueron creados cuatro JCLP en el país: Valparaíso, Concepción, San Miguel -con un juez cada uno respectivamente-, y Santiago, con seis jueces. Los JCLP son –según dispone el inciso tercero del artículo 5° del Código Orgánico de Tribunales -⁷, tribunales especiales

⁷ Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 2003. Decreto con Fuerza de Ley 1. op. Cit. Artículo 416°: “Existirá un Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, con asiento en cada una de las siguientes comunas del territorio de la República, con el número de jueces y con la competencia que en cada caso se indica:

- a) Valparaíso, con dos jueces, con competencia sobre las comunas de Valparaíso, Juan Fernández, Viña del Mar y Concón;
- b) Concepción, con dos jueces, con competencia sobre las comunas de Concepción, Penco, Hualqui, San Pedro de la Paz, Chiguayante, Talcahuano y Hualpén;
- c) San Miguel, con dos jueces, con competencia sobre las comunas de San Joaquín, La Granja, La Pintana, San Ramón, San Miguel, La Cisterna, El Bosque, Pedro Aguirre Cerda y Lo Espejo, y
- d) Santiago, con ocho jueces, con competencia sobre la provincia de Santiago, con excepción de las comunas de San Joaquín, La Granja, La Pintana, San Ramón, San Miguel, La Cisterna, El Bosque, Pedro Aguirre Cerda y Lo Espejo.

Artículo 5° Código Orgánico de Tribunales: A los tribunales mencionados en este artículo corresponderá el conocimiento de todos los asuntos judiciales que se promuevan dentro del territorio de la República, cualquiera que sea su naturaleza o la calidad de las personas que en ellos intervengan, sin perjuicio de las excepciones que establezcan la Constitución y las leyes.

Integran el Poder Judicial, como tribunales ordinarios de justicia, la Corte Suprema, las Cortes de Apelaciones, los Presidentes y Ministros de Corte, los tribunales de juicio oral en lo penal, los juzgados de letras y los juzgados de garantía.

Forman parte del Poder Judicial, como tribunales especiales, los juzgados de familia, los Juzgados de Letras del Trabajo, **los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional** y los Tribunales Militares en tiempo de paz, los cuales se regirán en su organización y atribuciones por las disposiciones orgánicas constitucionales contenidas en la ley N° 19.968, en el Código del Trabajo, y en el Código de Justicia Militar y sus leyes complementarias, respectivamente rigiendo para ellos las disposiciones de este Código sólo cuando los cuerpos legales citados se remitan en forma expresa a él.

Los demás tribunales especiales se regirán por las leyes que los establecen y reglamentan, sin perjuicio de quedar sujetos a las disposiciones generales de este Código.

integrantes del Poder Judicial, teniendo sus magistrados la categoría de Jueces de Letras, y que les son aplicables las normas del Código Orgánico de Tribunales, y las leyes que lo complementan en todo aquello no previsto por él. Además, tienen una función específica respecto a los asuntos laborales.

De acuerdo a la ley, son de competencia de los JCLP los juicios en que se demande el cumplimiento de obligaciones que emanen de títulos a los cuales las leyes laborales y de previsión o seguridad social otorguen mérito ejecutivo y, especialmente, la ejecución de todos los títulos ejecutivos regidos por la Ley N° 17.322, relativa a la cobranza judicial de imposiciones, aportes y multas en los institutos de previsión⁸. Sin embargo, el conocimiento de las materias señaladas en el inciso anterior corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo en aquellos territorios jurisdiccionales en que no existan JCLP. Asimismo, en las comunas o agrupaciones de comunas que no sean territorio jurisdiccional de los

Los jueces árbitros se regirán por el Título IX de este Código.”

⁸ Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 2003. Decreto con Fuerza de Ley 1. op. Cit. Artículo 421° inciso primero.

Juzgados de Letras del Trabajo, conocerán de las materias señaladas precedentemente los Juzgados de Letras con competencia civil⁹.

En conclusión, es importante tener presente que existen cuatro territorios jurisdiccionales en los cuales existen JCLP, que dichos tribunales son especiales en la estructura del poder judicial, según dispone el artículo 417 del CT¹⁰, y que tienen una función específica, centrada en la ejecución de los títulos laborales y previsionales.

⁹ Ibid. Artículo 421° inciso segundo.

¹⁰ Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 2003. Decreto con Fuerza de Ley 1. op. Cit. Artículo 417°: “Los juzgados a que se refieren los artículos anteriores son tribunales especiales integrantes del Poder Judicial, teniendo sus magistrados la categoría de Jueces de Letras y les son aplicables las normas del Código Orgánico de Tribunales en todo aquello no previsto en este título.”

IV. OBSERVACIÓN. SITUACIÓN DE LA EJECUCIÓN LABORAL PREVIO A LA REFORMA PROCESAL LABORAL.

Previo a referirnos al origen de la reforma procesal laboral, señalaremos de forma muy general cómo ha evolucionado la judicatura laboral en Chile, para comprender a cabalidad los orígenes y el contexto en que se insertó la reforma. Este tema lo trataremos en el apartado “Historia de los Juzgados Laborales”.

Posteriormente, veremos las principales críticas que se le hicieron al sistema de ejecución antes de la reforma laboral del año 2005 en el acápite “Principales críticas a la Ejecución Laboral”. En dicha sección recopilaremos algunos de los principales reproches que se hicieron a la ejecución laboral, para entender el contexto previo a la creación de los JCLP.

Luego, en el apartado “Resultados Estadísticos de la Ejecución previo a los Juzgados de Cobranza Laboral”, se acompañará información cuantitativa

que nos permitirá sustentar las críticas al sistema de ejecución mediante un estudio estadístico realizado previo a la reforma de la judicatura laboral.

1. Historia de los juzgados laborales.

La primera regulación de un procedimiento de resolución de conflictos laborales, tuvo su origen en el Decreto Supremo N° 4.353 de 1917¹¹, que estableció la resolución de conflictos mediante un tribunal arbitral. Según sus disposiciones, en caso de desacuerdo sobre las condiciones laborales entre patrones y trabajadores, el Intendente o Gobernador respectivo, debía invitar a ambas partes a designar a tres personas para constituir una Junta de Conciliación presidida por el Intendente o Gobernador. Si la conciliación no daba resultado, la autoridad debía proponer la constitución de un Tribunal Arbitral, compuesto de un representante de cada parte y de un tercero designado de común acuerdo, el

¹¹ THAYER W. 2010. Utilidad de la huelga. Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social vol. 1 numero 2: p.199.

Jefe de Estado debía nombrar a un delegado especial del gobierno en caso de no existir acuerdo¹².

Posteriormente, mediante la Ley 4.056 de 1924 se crearon las Juntas Permanentes de Conciliación¹³, para los asuntos derivados de los conflictos entre patrones y obreros¹⁴. Estas Juntas estaban compuestas por tres representantes de los empleadores y tres de los obreros. El cumplimiento de las resoluciones se realizaba por intermedio del juez de letras del departamento en que funcionaba la Junta respectiva, puesto a que las Juntas Permanentes de Conciliación no tenían facultad de imperio¹⁵.

¹² ARCHIVO CHILE. Historia Político Social – Movimiento Popular. Historia Político Social – Movimiento Popular. “¿Autonomía o escudo protector? El Movimiento obrero popular y los mecanismos de conciliación y arbitraje (Chile, 1900-1924)” [en línea]. <http://www.archivochile.com/Ideas_Autores/grezs/grezs0003.pdf> [consulta: 20 febrero 2017]

¹³ HUMERES, H. 1977. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial Jurídica de Chile. p. 335.

¹⁴ CHILE. Ministerio de Higiene, Asistencia y Previsión Social. 1924. Ley 4056: De los conflictos entre el capital y el trabajo, diciembre 1924. Artículo 1º: “En toda empresa de minas, canteras, salitreras, fábricas, manufacturas, talleres o establecimientos comerciales, que registren más de diez obreros, no podrá interrumpirse intempestivamente el trabajo, ya sea de parte de los patrones o empleadores, ya de parte de los obreros, antes de que se hayan agotado los procedimientos de conciliación previstos en la presente ley.

Llamase patrón o empleador la persona natural o jurídica que directamente contrata uno o más obreros, para la ejecución de un trabajo o la explotación de una industria, ya sea que se trate de un trabajo o industria propio o ajeno.”

¹⁵ CORVERA, D. Breve Historia de la Justicia Laboral Chilena. [en línea] <<http://www.ijf.cjf.gob.mx/conferencias/2012/DerechosHumDerTrab/20112012/BREVE%20HISTORIA%20DE%20LA%20JUSTICIA%20LABORAL%20CHILENA.pdf>> pp.1-4.

Los conflictos entre empleadores y asalariados que no fueran obreros eran regulados por la Ley N° 4.059 sobre “Contrato de Trabajo entre Patrones y Empleados Particulares”. Estos asuntos eran conocidos en única instancia por jueces letrados del departamento en que el empleado prestare servicios. Posteriormente el Decreto Ley 857 de 1925, derogó la Ley N° 4.059 creando los Tribunales de Conciliación y Arbitraje para las contiendas entre empleadores y asalariados que no obreros. Estos tribunales estaban compuestos por un representante del Ejecutivo, propuesto por la Dirección del Trabajo, de un empleador y de un empleado. Tenían facultad de imperio para efecto de hacer cumplir las resoluciones que dictaban y conocían en primera instancia, dejando la segunda instancia en manos de la Junta de Previsión de Empleados Particulares¹⁶.

El año 1927, mediante el Decreto con Fuerza de Ley N° 2.100, se crearon por primera vez en nuestro país los Tribunales del Trabajo, que refundieron a las Juntas Permanentes de Conciliación y a los Tribunales de Conciliación

¹⁶CHILE. Ministerio de Higiene, Asistencia, Previsión Social y Trabajo. 1925. Decreto Ley 857: Ley de empleados particulares, noviembre 1925.

y Arbitraje¹⁷. Los Tribunales del Trabajo conocerían de materias laborales en primera o única instancia, dependiendo de la cuantía. Adicionalmente, se crearon los Tribunales de Alzada de segunda instancia laborales¹⁸. Los Tribunales del Trabajo eran dependientes del Ministerio de Bienestar Social, independientes del Poder judicial¹⁹. Recién en 1955, mediante la Ley N° 11.987, se dispuso que los Tribunales del Trabajo y los Tribunales de Alzada formaran parte del Poder Judicial, poniéndole fin a la dependencia administrativa de los juzgados laborales²⁰.

Uno de los aspectos interesantes a destacar de estos tribunales laborales en el procedimiento de ejecución era el impulso de oficio por parte del

¹⁷ CHILE. Ministerio de Bienestar Social. 1927. Decreto con Fuerza de Ley N° 2.100: Fija la organización de los tribunales para empleados particulares y obreros (trabajo y vivienda). Artículo 1°. Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje creados por la Ley de Empleados Particulares; las Juntas Permanentes de Conciliación y Arbitraje creadas por la ley 4,056, y los Tribunales de la Vivienda, creados por el decreto-ley 261, se refundirán en un solo, se denominarán Tribunales del Trabajo y funcionarán en las ciudades que determine el Presidente de la República, a cargo, en primera o única instancia, de una persona designada por el Ministerio de Bienestar Social, y en segunda instancia a cargo de un Tribunal presidido por un Ministro de la respectiva Corte e integrado por un representante de los empleadores que no hayan sido multados por incumplimiento de la ley durante el último año anterior al ejercicio del cargo, por un empleado imponente de la Caja, o, en caso de juicios de obreros, por un obrero en la misma condición, designadas estas personas por el Ministerio de Bienestar Social.

¹⁸ HUMERES. op. Cit. p.335.

¹⁹ CORVERA. op. Cit. pp.1-4.

²⁰ HUMERES. op. Cit. p.336.

tribunal, sin posibilidad del ejecutado de ser oído, salvo para obtener espera o seguridad en el pago, o llegar a acuerdo con el ejecutante. Algo similar se intentó implementar con la reforma al procedimiento laboral contemporánea, como veremos más adelante.

En 1981, durante la dictadura militar, se dictó el Decreto Ley N° 3.648²¹ que suprimió la judicatura especial del trabajo, pasando a ser los conflictos laborales del conocimiento de los Juzgados de Letras en lo Civil, ingresando al marco de la justicia ordinaria. De la misma forma, la segunda instancia pasa a conocimiento de las Cortes de Apelaciones.

Se estableció que la regulación de la judicatura laboral sería de acuerdo al procedimiento ordinario, en conformidad a las normas del CPC²². Antes de la reforma indicada en el párrafo anterior, se aplicaban las normas del CT, quedando las normas del CPC como supletorias, sólo aplicables en los

²¹ CHILE. Ministerio de Justicia. 1981. Ley 3648: Determina jurisdicción en materias laborales; crea, en Santiago, seis nuevos juzgados en lo civil, y establece procedimiento judicial para causas del trabajo, marzo 1981. Artículo 1°: “Transfórmense los actuales Juzgados del Trabajo en Juzgados de Letras de Mayor Cuantía. En los departamentos en que la jurisdicción en materia civil y criminal sea ejercida, separadamente, por tribunales distintos, los Juzgados del Trabajo se transformarán en Juzgados de Letras de Mayor Cuantía en lo Civil.”

²²CORVERA. op. Cit. p.10.

casos no regulados por la legislación laboral, debido a que los procedimientos tenían profundas diferencias.

Debido a los malos resultados obtenidos por la abolición de juzgados especiales del trabajo, en 1986, por medio de la Ley 18.510, se restablecieron los Tribunales del Trabajo, pero sólo en primera instancia y en un número mucho menor al que existía antes de 1981²³. En un principio fueron trece juzgados especializados, número que después aumentó a veinte, y que se mantuvo hasta la reforma laboral del año 2005²⁴. En aquellos lugares donde no había juzgado del trabajo, seguía conociendo los Juzgados de Letras en lo civil²⁵. La competencia de estos tribunales -en conformidad al antiguo artículo 420 del CT de 1994²⁶-, abarcaba las causas laborales como las de cobranza previsional, siendo los ingresos de estas últimas muy superiores.

²³ En 1971 habían 32 y en 1982, 31.

²⁴ CORVERA. op. Cit. p.12.

²⁵ CORVERA. Ibid.

²⁶ CHILE. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 1994. Decreto con Fuerza de Ley 1: Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, enero 1994.

Más tarde, el año 2005, mediante la Ley N° 20.022, se implementaron los Juzgados Laborales y los JCLP. De esta reforma nacieron cuarenta Juzgados Laborales y cuatro JCLP, los que iniciaron su funcionamiento el 1° de marzo de 2007. Seis meses después se suprimieron los antiguos Tribunales del Trabajo, tras lo cual las causas que se mantuvieron pendientes fueron traspasadas a los Juzgados de Letras del Trabajo o de Cobranza Laboral y Previsional, según correspondiere²⁷.

2. Principales críticas a la Ejecución Laboral.

Como se señaló en el apartado anterior, a partir de la reforma de 1981 se suprimió la justicia laboral especializada, lo cual conllevó a una regresión en lo que se venía avanzando en la judicatura del trabajo, lo que hizo propicio el surgimiento de muchos detractores de la justicia laboral. Pese a que antes de la reforma del año 2005 fueron restaurados los Tribunales del Trabajo y se aumentaron en número, nunca se logró alcanzar

²⁷ FLORES, Á. 2005. La Reforma a la Justicia del Trabajo. Revista de Estudios de la Justicia N° 6. p.150

las necesidades de la sociedad en materia de justicia del trabajo²⁸. Muchas de las críticas que se le hicieron al antiguo proceso laboral se refieren a ámbitos que escapan del objeto de estudio del presente trabajo. Por ello sólo me referiré a las críticas relacionadas específicamente con la ejecución laboral.

En conformidad al texto de la propia Dirección del Trabajo, denominado “La Justicia del Trabajo en Chile Realidad y perspectivas”, se indica lo siguiente: “Las cobranzas previsionales (...) no tienen gran incidencia en el quehacer del juez, recargan enormemente la labor de los oficiales de secretaría y receptores, lo que obstaculiza la tramitación de los juicios del trabajo²⁹.” A propósito de la etapa de cumplimiento incidental, el mismo estudio señaló: “(...) los plazos que transcurren entre una actuación y otra

²⁸ FLORES. op. Cit. p.151.

²⁹ Escapa también del objeto de este trabajo referirse a fondo sobre la cobranza previsional y sus resultados, por tener una regulación y un procedimiento especial distinto al cumplimiento incidental de la sentencia y a la ejecución de los títulos ejecutivos laborales. Sin perjuicio de lo anterior, más adelante veremos que es uno de los principales problemas del actual sistema de ejecución de los créditos laborales, por lo cual será mencionada en relación a ella, pero no se le dará un tratamiento en profundidad en este estudio.

de la ejecución son lentos y cada una de tales diligencias deben ser solicitadas por la parte, asumiendo el juez un rol absolutamente pasivo³⁰.”

Estrechamente relacionado con lo anterior, se indicó en mencionado texto de la Dirección del Trabajo que un problema gravísimo en nuestra justicia laboral era el escaso índice de cumplimiento efectivo de los fallos: “en la mayoría de los casos en que el trabajador ha obtenido sentencia favorable, si el demandado paga, quedará tal constancia en el juicio. De lo contrario el destino de ese pago es incierto, porque difícilmente el demandado pagará fuera del ámbito de los tribunales. De allí podemos colegir que en un alto porcentaje de casos en que el trabajador logra la declaración de su derecho, (por ejemplo a una indemnización por años de servicios) nunca logra que se le haga el pago correspondiente³¹.”

³⁰ GAZMURI, C. 2004. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo: “La Justicia del Trabajo en Chile, Realidad y Perspectivas”; cuaderno de investigación N°21. p.45

³¹ GAZMURI RIVEROS, Consuelo. 2003. “Modernización de la Justicia del Trabajo: La Reforma que viene.” Departamento de Estudios Dirección del Trabajo. Santiago. Chile. p.2.

Según el diagnóstico elaborado por el “Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional”, las causas de los problemas de la ejecución eran las siguientes: “i) Un altísimo porcentaje de las causas que ingresan a los Tribunales Laborales son por cobro de cotizaciones previsionales adeudadas a instituciones de la Seguridad Social. A modo de ejemplo, una estadística demostró que de las causas en tramitación en los Juzgados del Trabajo alrededor del 85% lo eran por cobranza previsional. (ii) La modificación introducida al Procedimiento Laboral mediante la incorporación del artículo 428 bis (modificación incorporada mediante la Ley 19.447 efectuada el año 1996)³², que entregó toda la tramitación de estas causas a los secretarios de los Tribunales Laborales, no dio cumplimiento al objetivo perseguido, ya que no se tradujo en una agilización en la tramitación de las causas

³² CHILE. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 1994. Decreto con Fuerza de Ley 1. Artículo 428°bis: “Corresponderá al secretario letrado de los Juzgados del Trabajo tramitar los juicios ejecutivos y los procedimientos incidentales de cumplimiento del fallo, de que deban conocer estos Tribunales. Al efecto, deberán dictar todas las resoluciones que procedan hasta que la causa quede en estado de fallo, incluyendo las sentencias interlocutorias que no pongan término al juicio ni hagan imposible su continuación. Corresponderá al juez letrado dictar las sentencias definitivas y las sentencias interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación.

El Juez, en todo caso, podrá siempre intervenir en dichos procedimientos cuando lo estime necesario.

Las resoluciones que dicte el secretario del tribunal en conformidad a las facultades que le otorga el inciso primero, serán autorizadas por el oficial primero del tribunal o quien ejerza sus funciones.”

ordinarias laborales. (iii) Las estadísticas también demuestran que, aun cuando durante el curso de la tramitación de una causa las partes han podido ejercer todas las acciones en defensa de sus pretensiones, en la etapa de cumplimiento del fallo intentan todo tipo de nuevas acciones, muchas veces, con el solo objeto de dilatar el cumplimiento de lo obtenido por el ganancioso. (iv) La tramitación ejecutiva en los Tribunales Laborales, se caracteriza por un conjunto de actos que no requieren de una mayor elaboración jurídica, no permite optimizar los recursos con que cuenta un tribunal con experiencia y con un personal especializado en una materia de trascendencia para la población. (v) El gran número de causas ejecutivas, y la necesidad de cumplir en relación con ellas todo tipo de notificaciones y diligencias propias del procedimiento, dilatan la realización de igual tipo de actuaciones en los procedimientos ordinarios que son aquellos en que los trabajadores buscan el reconocimiento de los derechos cuyo incumplimiento reclaman³³.”

³³ FORO PARA LA REFORMA DE LA JUSTICIA LABORAL Y PREVISIONAL: Bases Fundamentales para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional. 2000. Ministerio de Justicia. p.43

Como se señaló en el acápite referido a la historia de los tribunales laborales, antes de la reforma que creó los JCLP, la judicatura laboral se encontraba saturada, ya que el número de tribunales no daba abasto para hacerse cargo de la cantidad de ingresos anuales, lo cual dejaba en una situación de desprotección a los trabajadores³⁴. El análisis realizado en el Foro para la Reforma Procesal Laboral, si bien hace referencia a la saturación de los tribunales, que bien puede provenir del número de tribunales, también da cuenta de otros problemas, como la excesiva dilación de los procedimientos y la inexistencia de conflictos de relevancia jurídica que requieran de alguna elaboración jurídica por parte del juez.

Además, como se puede observar, las críticas de los dos párrafos anteriores hacen referencia a que la función ejecutiva recarga de trabajo a la labor jurídica en sede declarativa, dándole mayor importancia al reconocimiento de los derechos³⁵ que al cumplimiento de los mismos, pero reconociendo de

³⁴ LAGOS A., C. 2009. Análisis crítico-comparativo entre el antiguo y el nuevo Procedimiento Laboral. Memoria de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Derecho. pp. 51-52.

³⁵ Quizás, por darle esa principal atención a la etapa declarativa, no se logró los resultados esperados en la etapa de ejecución. Es entendible de todas formas, que en primer lugar se haya dado prioridad al reconocimiento de los derechos en juicio, antes que a su cumplimiento, por un tema lógico, no se puede exigir lo que no se encuentra

todas formas los problemas de esta última y la imperiosa necesidad de reestructuración de la fase de ejecución.

Una crítica más enfocada en el problemática en que se centra este trabajo, o sea, en la ejecución de las sentencias y las demandas ejecutivas laborales, fue realizada por Rodolfo Walter Díaz y Gabriela Lanata Fuenzalida, en su libro: “Régimen Legal del Nuevo Proceso Laboral Chileno; estudio de las modificaciones introducidas por las leyes N°20.022, 20.023 y 20.087”, donde se señalan: “(...) algunos autores con razón, plantean el tema de la efectividad como un problema jurídico o señalando que la falta de obtención de tutelaje puede expresarse de las siguientes maneras: la demora en la ejecución de las sentencias (“gané pero no tengo cuándo cobrar”); la imposibilidad de asegurar el resultado de la sentencia (gané pero mi victoria fue pírrica (...))³⁶.”

reconocido. Sin embargo, nadie puede negar que mientras no se logró una ejecución satisfactoria, difícilmente habrá un correcto acceso a la justicia.

³⁶ WALTER, R. y LANATA, G. 2009. Régimen Legal del Nuevo Proceso Laboral Chileno. Legal Publishing Chile. p. 23.

Del mismo modo, atacando directamente el problema de la ejecución de títulos laborales, (respecto al problema de la ejecución) el mensaje de la Ley N° 20.022, dispone: “(...) otra consecuencia de la lentitud del proceso laboral es el alto grado de deserciones o abandono de las causas en distintas etapas del proceso. La excesiva duración del proceso y las dificultades para obtener el cumplimiento de lo ordenado en el fallo, generan frustración en los demandantes para obtener por vías legales su pretensión³⁷.”

En conformidad al mensaje del proyecto de ley y las principales críticas que asediaban a la judicatura laboral, podemos afirmar que la creación de los juzgados de cobranza tuvo por principal finalidad descongestionar a los tribunales laborales en la etapa declarativa. Sin embargo, el mal desempeño de la etapa ejecutiva, derivado principalmente al escaso cumplimiento de las sentencias, también fue observado por los críticos del sistema laboral antiguo, por lo cual se intentó -además de implementar los nuevos JCLP-, crear un sistema que permitiera un cumplimiento más eficaz de las sentencias y los títulos ejecutivos laborales.

³⁷ CHILE. Ministerio de Justicia. 2003. Mensaje de S.E. el Presidente de la República N° 3-350. op. Cit. p.6.

Esta última crítica, avocada a la fase ejecutiva misma, más que a la declarativa, es el eje central de este trabajo, pues nos interesa demostrar que a partir de la creación de los JCLP no se han obtenido los resultados esperados en la ejecución de las sentencias y títulos ejecutivos laborales.

3. Resultados Estadísticos de la Ejecución previos a la creación de los Juzgados de Cobranza Laboral.

Para poder refutar o comprobar la hipótesis de trabajo, debemos realizar un estudio empírico de los resultados obtenidos por medio de la creación de los JCLP. Para ello, es necesario revisar el estado de la ejecución laboral antes de la reforma del año 2005, pues contrastándola con la información estadística del nuevo sistema se podrá comprobar si persiste -y en qué ámbitos- el problema de la ejecución en el actual sistema procesal laboral.

En base principalmente a la información estadística del informe del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, “La Justicia del

Trabajo en Chile; Realidad y Perspectivas”, trazaré el estado de la ejecución laboral previo a la época de la reforma laboral procesal.

a) Ingresos de causas.

En esta sección observaremos el ingreso de causas ordinarias, y el ingreso de causa ejecutivas en los juzgados de todo el país y, en particular, en la Itma. Corte de Apelaciones de Santiago, por interesar particularmente al estudio de este trabajo.

1. El ingreso total de causas laborales y previsionales entre los años 1998 y 2002 fue el siguiente: 1998 (217.112), 1999 (225.386), 2000 (218.319), 2001 (181.474), 2002 (188.014).

1998	1999	2000	2001	2002
217.112	225.386	218.319	181.474	188.014

2. Si sólo consideramos las causas ordinarias (dejando afuera las previsionales), el número de ingreso disminuye drásticamente. El ingreso de causas ordinarias del trabajo entre los años 1998 y 2002 en juzgados de

todo el país es el siguiente en conformidad al recuadro: 1998 (22.093), 1999 (22.920), 2000 (21.051), 2001 (24.649), 2002 (26.680)³⁸, y el ingreso de causas ordinarias del trabajo entre los años 1998 y 2002, pero en juzgados dependientes de la Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago, fue el siguiente: 1998 (9.531), 1999 (10.467), 2000 (9.081), 2001 (9.513), 2002 (9.569).³⁹

Ingreso	1998	1999	2000	2001	2001
Causas ordinarias del trabajo en todo el país.	22.093	22.920	21.051	24.649	26.680
Causas ordinarias juzgados dependientes Iltma. C.A. Santiago.	9.531	10.467	9.081	9.513	9.569

3. El Ingreso de causas ejecutivas previsionales y laborales en el año 2001 fue de 151.597, y durante el año 2002 de 157.657 en juzgados de todo el país. En cambio, el ingreso de causas ejecutivas previsionales y del trabajo, en los juzgados dependientes de la Iltma. Corte de Apelaciones de

³⁸GAZMURI. op. Cit. p.13.

³⁹GAZMURI. op. Cit. p.14.

Santiago durante el año 2001, fue de 45.453, y en el año 2002 fue de 51.825, como se puede observar en el recuadro de abajo.

Ingreso	2001	2002
Causas ejecutivas previsionales y laborales en todo el país	151.597	157.657
Causas ejecutivas previsionales y laborales dependientes Itma. C.A. Santiago.	45.453	51.852

Además, durante el año 2001 las causas ejecutivas del país representaron un 83,5% del total de las causas laborales y previsionales del país, y durante el año 2002 un 83,8%. En Santiago, en cambio, el ingreso de dichas causas en el año 2001 fue de 82,7%, y en el año 2002 un 84,4%⁴⁰.

b) Funcionamiento de la Justicia del Trabajo en Santiago.

En este acápite revisaremos el estudio estadístico plasmado en el informe “La Justicia del Trabajo en Chile; Realidad y Perspectivas”,

⁴⁰ GAZMURI. op. Cit. p.23

respecto al funcionamiento de la Justicia del Trabajo en Juzgados de la Región Metropolitana. El estudio realizado se llevó a cabo entre los meses de junio y agosto del año 2003 en dos juzgados del trabajo de Santiago (742 expedientes), uno de San Miguel (232 expedientes) y un juzgado de letras de Puente Alto (128 expedientes). Se revisó un total de 1.102 expedientes laborales correspondientes a causas ingresadas a dichos tribunales los años 2000 y 2001. De este modo, la idea era demostrar empíricamente las diferencias en la duración y resultados de los juicios laborales entre la justicia especializada común, en comparación con juzgados sobrecargados y otros con una carga de trabajo adecuada⁴¹.

Sin perjuicio de lo anterior, analizaremos un número menor de expedientes por no encontrarse la mayoría de las causas en estado de ejecución. Este estudio se divide en la etapa de cumplimiento incidental del fallo, y los Juicios Ejecutivos del Trabajo. Cabe señalar, por otro lado, que se excluyeron las causas de cobranza previsional y las causas del Juzgado de Letras de Puente Alto por no encontrarse ningún expediente en la etapa de cumplimiento incidental del fallo o juicio ejecutivo del trabajo.

⁴¹ GAZMURI. op. Cit. p.22.

Cumplimiento Incidental del Fallo⁴².

De los 1.102 expedientes en estudio, 950 de ellos correspondían al procedimiento ordinario. En 104 de los casos el procedimiento ordinario se encontraba en la etapa de cumplimiento incidental del fallo o ya se había logrado el pago a través de ese procedimiento. De dicho estudio se levantó la siguiente información (ver recuadro más abajo):

1. Objeción de la liquidación del Crédito.

Sólo en 3 casos existió objeción, lo que corresponde a un 2,9%, mientras que en 101 casos no hubo oposición, lo que representa el 97,1% de los casos.

2. Excepciones.

En ningún caso se presentaron excepciones, lo que equivale al 0%, mientras que, en 104 casos, no se interpusieron excepciones.

3. Tercerías.

En sólo 3 casos se presentaron tercerías, equivalente a un 2,9%, mientras que en 101 casos no hubo, lo que representa el 97,1% de los casos.

⁴²GAZMURI. op. Cit. pp.44-47.

4. Embargo

En 28 casos hubo embargo, lo que representa el 26,9% de los casos. En 76 casos no existió, lo cual corresponde al 73,1%.

5. Retiro de especies.

En sólo 5 casos existió retiro de especies, correspondiente al 4,8%; mientras que en 99 casos no hubo, lo que representa el 95,2%.

6. Remate.

El remate ocurrió en 1 de los casos en análisis, equivalente a menos del 1%. En 103 de los casos no hubo remate, lo cual es el más del 99% de los casos.

7. Constancia de pago.

Existió constancia de pago en 22 casos, que representa el 21,2% de los casos. En 82 ocasiones no hubo constancia de pago, lo que equivale a 78.8% de los casos.

Actuación	Casos	Porcentaje	No se realizó la actuación	Porcentaje
Objeción liquidación	3	2,9%	101	97,1%
Excepciones	0	0%	104	100%

Tercerías	3	2,9%	101	97,1%
Embargos	28	26,9%	76	73,1%
Retiro de Especies	5	4,8%	99	95,2%
Remate	1	1%	103	99%
Constancia de pago.	22	21,2%	82	78,8%

8. Número promedio de días transcurridos desde el inicio del procedimiento y el pago.

En Santiago el número de días promedio es de 138,5 días, y en San Miguel de 84,4, desde el inicio del procedimiento incidental.

Tribunal	Duración promedio hasta el pago
Laboral	
Santiago	138,5 días
San Miguel	84,4 días

Conclusiones respecto de la información Estadística⁴³.

⁴³ GAZMURI. op. Cit. pp. 46-47.

Los resultados obtenidos del estudio dan cuenta de un procedimiento lento e ineficiente, que pone toda la carga de actuar en el ejecutante (pese a que en la práctica, la actividad por parte del ejecutado es inexistente), los plazos entre una actuación y otra son muy lentos, y cada diligencia debe ser solicitada por las partes, adoptando el juez una actitud pasiva⁴⁴. Entonces, aun cuando se critique la posibilidad del ejecutado de extender indefinidamente la ejecución, dicha situación no afecta directamente el cobro.

Respecto a las actuaciones, la que más resalta es el embargo, pero aun así no logra superar ni siquiera el 27% de los casos. Llama la atención la diferencia entre el número de embargos, y la cantidad de retiro de especies y remates llevados a cabo. Esto se podría deber a que en varios casos el ejecutado paga una vez realizado el embargo, aunque lamentablemente ello no consta en el expediente. De hecho, los resultados dan cuenta de la falta de eficacia del procedimiento de cobro laboral, existiendo sólo un 21,2% casos en que hay constancia en el expediente del cumplimiento efectivo. En

⁴⁴ En la mayoría de las ocasiones, no es posible realizar el embargo ni el retiro de especies porque la empresa ya no existe, o ha cambiado de domicilio o carece de bienes.

consecuencia, lo más probable es que simplemente no se haya llevado a cabo ninguna consignación, debido a que el ejecutante prefiere no incurrir en los gastos de retiro de especies y remate, por superar el monto adeudado, o por todo el tiempo que puede tardar en llevarlos a cabo.

Otro dato significativo es el alto índice de abandonos por parte del demandante, en distintas etapas del juicio. Ello sugiere que, o bien se llega a un arreglo extrajudicial en peores condiciones que lo que se lograría en una conciliación dentro del juicio, o simplemente se pierde la esperanza de obtener el pago de lo adeudado por la vía judicial y se renuncia al derecho pretendido.

Juicios Ejecutivos del Trabajo⁴⁵.

Este estudio comparativo se basó en las jurisdicciones de San Miguel (232 expedientes investigados) y Santiago (742 expedientes), obteniendo los siguientes resultados. En San Miguel 17 expedientes, correspondiente al 7,3% de las causas analizadas, y en Santiago 68 expedientes, equivalente al

⁴⁵ GAZMURI. op. Cit. pp. 47-51

9,2% de los juicios estudiados. En total la muestra arrojó 85 causas, las cuales representan el 7.7 % de las causas analizadas.

1. Estado de los Juicios Ejecutivos al momento de la investigación.

En 38 de los casos, equivalentes al 44,7% las causas, éstas se encontraban pendientes, y en 47 de los casos, correspondiente al 55,3%, las causas se encontraban terminadas.

2. Título Ejecutivo invocado

En 47 casos el título fue el Acta firmada ante Inspector del Trabajo (55,3%), en 30 casos se invocó el finiquito (35,3%) y en 8 casos, se utilizó la sentencia (9,4%).

Título Ejecutivo	Casos	Porcentaje
Acta firmada ante I.T.	47	55,3%
Finiquito	30	35,3%
Sentencia	8	9,4%

3. Duración promedio del juicio, hasta la sentencia de primera instancia. En Santiago la duración promedio es de 231,5 días. En San Miguel no se registró ningún juicio ejecutivo en que se hubiere dictado sentencia en primera instancia.

Tribunal Laboral	Duración promedio hasta el pago
Santiago	231,5 días
San Miguel	0

4. Forma de término de la primera instancia.

En los 47 casos en que las causas se encontraban terminadas, en 20 casos se terminó por abandono (42,6%), en 13 casos por no oponerse excepciones (27,7%), en 8 casos por conciliación (17%), en 3 casos por sentencia en primera instancia (6,4%), en 2 casos por sentencia de segunda instancia (4,3%) y en 1 caso por rechazo de la demanda ejecutiva (2,1%). No hubo casos de desistimiento.

Forma de Término	Casos	Porcentaje
------------------	-------	------------

Abandono	20	42,6%
No oponerse excepciones	13	27,7%
Conciliación	8	17%
Sentencia 1ª instancia	3	6,4%
Sentencia 2ª instancia	2	4,3%
Rechazó demanda ejecutiva	1	2,1%
Desistimiento	0	0%

5. Frecuencia Actuaciones (ver recuadro).

Excepciones.

Se opusieron excepciones en 11 casos (12,9%), en los 74 casos en estudio restantes (87,1%), no.

Incidentes.

Se opusieron incidentes en 5 casos (5,9%), en los 80 casos en estudio restantes (94,1%), no.

Tercerías.

Se opusieron tercerías en 1 casos (1,2%), en los 84 casos en estudio restantes (98,8%), no.

Embargo

En 39 casos se practicó el embargo (45,9%), y en los 46 casos en estudio restantes (54,1%), no.

Retiro de especies

En 2 casos se realizó el retiro de especies (2,4%), y en los 83 casos en estudio restantes (97,6%), no.

Remate

En 2 casos se llevó a cabo el remate de especies (2,4%), y en los 83 casos en estudio restantes (97,6%), no.

Constancia de pago.

En 21 casos hubo constancia de pago (24,7%), y en 64 casos (75,3%), no.

Actuación	Casos	Porcentaje	No se realizó la actuación	Porcentaje
Excepciones	11	12,9%	74	87,1%
Tercerías	1	1,2%	84	98,9%
Incidentes	5	5,9%	80	94,1%
Embargos	39	45,9%	46	54,1%
Retiro de Especies	2	2,4%	83	97,6%

Remate	2	2,4%	83	97,6%
Constancia de pago.	21	24,7%	64	75,3%

Conclusiones acerca de la información Estadística:

En primer lugar, llama atención el bajo número de sentencias y el alto número de abandonos, lo cual habla mal de la eficiencia del procedimiento de ejecución, al menos desde la percepción del ejecutado respecto a los incentivos y beneficios que podría tener de concluir dicho procedimiento.

En segundo lugar, el número de oposiciones es muy pequeño y el de tercerías prácticamente inexistente. Entonces, se puede llegar a la misma conclusión que en el cumplimiento incidental, puesto a que no disminuyó el número de pagos al aumentar la cantidad de casos con excepción presentada, por muy menor que este aumento sea. Puede entonces atribuirse la demora en el cobro de los créditos a otros factores que pueden vincularse a la insuficiencia de las medidas de apremio que señala la ley.

Respecto al número de embargos, estos aumentaron notablemente, a 45,9%. Es decir, casi el doble que en las causas de cumplimiento incidental, lo cual

puede haber ayudado al aumento de las consignaciones. Aun así, el aumento de los pagos no fue proporcional al aumento de embargos, lo cual pone en duda la efectividad de dicha actuación como medida de apremio. Existe un número muy bajo de retiro de especies y remate, al igual que en el cumplimiento incidental, cuestión que permite poner en tela de juicio la efectividad práctica del embargo.

El bajo porcentaje de pagos en ambos procedimientos, puede deberse a que el embargo y el procedimiento de realización se encontraban mal diseñados, pues rara vez el procedimiento de embargo llegó al retiro de especies o al remate, por lo cual no constituye una medida de apremio que presionara efectivamente al ejecutado a pagar. Por otra parte, el bajo índice de pagos podría atribuirse a que no era rentable para el ejecutante llevar a cabo el procedimiento de realización de bienes hasta las últimas consecuencias, perdiendo fuerza como medida de apremio el embargo, lo cual se refleja en los resultados obtenidos por los procedimientos analizado.

V. HIPÓTESIS DEL PROYECTO. PROYECCIONES DE LA REFORMA.

Recapitulando, el objetivo de esta tesis tiene como base fundamental confirmar o refutar la hipótesis de quienes justificaron la creación de tribunales de ejecución en materia laboral. Para determinar cuál era dicha hipótesis, a continuación, veremos algunas de las proyecciones al alero de la reforma, que permiten entrever cuál era la hipótesis que dio origen a la creación de los JCLP.

A propósito de la creación de los nuevos tribunales, la ex-subsecretaria de Justicia, doña Consuelo Gazmuri señaló: “La creación de tribunales de cobranza corresponde a una especialización y homogeneización de la carga de trabajo. La creación de este nuevo tipo de tribunal permitirá a los tribunales del trabajo concentrarse en la resolución de los conflictos derivados de la relación laboral, y los de cobranza la recuperación de la deuda previsional, **cumplimiento de los fallos y ejecución de los títulos laborales**⁴⁶.”

La misma autora, en otra publicación, también manifestó las expectativas que se tenían respecto a la implementación de la reforma: “Por otra parte, se establece un procedimiento de cumplimiento a cargo de los nuevos tribunales de cobranza, a los que el mismo juez que dictó el fallo debe enviar los antecedentes sin demora. En éstos, el cumplimiento se tramita en plazos brevísimos y mediante trámites que el juez deberá ordenar sin esperar que sean solicitados por las partes, lo que ocurre por ejemplo con el embargo, retiro y remate de los bienes embargados⁴⁷.” “(...) Las propuestas

⁴⁶ GAZMURI. op. Cit. p. 52.

⁴⁷ GAZMURI. op. Cit. p. 6.

descritas anteriormente, a grandes rasgos, constituyen la esencia de la reforma que se pretende introducir a nuestra justicia laboral. Como puede apreciarse, se trata de una reforma de carácter estructural, **que debiera cambiar por completo la cara de la administración de la justicia laboral**, legitimándola a los ojos de la ciudadanía y especialmente de sus usuarios, tal como la reforma procesal penal lo hizo dentro de su ámbito⁴⁸.

En el libro de Rodolfo Walter Díaz y de Gabriela Lanata Fuenzalida, denominado “Régimen Legal del Nuevo Proceso Laboral Chileno”, se veía con optimismo la nueva reforma, lo cual da cuenta de la justificación de la hipótesis que sostenían muchos académicos: “El proyecto no sólo se refería a los cambios en el procedimiento de los juicios del trabajo, sino que alcanzaba al tema del aseguramiento oportuno y efectivo de los créditos laborales, en que se busca la celeridad en el caso de las referidas obligaciones, por medio de creación de los juzgados de cobranza laboral y previsional, poniendo además el acento en el impulso procesal de oficio. Sin duda, era indispensable especializar a los tribunales en las actividades de cobranza, pensándose también que deberían hacerse cargo de los juicios

⁴⁸ GAZMURI. Ibid.

ejecutivos laborales y del cumplimiento incidental de las sentencias declarativas laborales. Se lograría de este modo producir un divorcio entre la tuición jurisdiccional y la función administrativa⁴⁹, que en esa época era dirigida por un mismo juez. Por cierto, al mejorar los índices de recuperación de imposiciones adeudadas al ser el tribunal expedito y eficaz, se induciría también el cumplimiento voluntario del pago de estas obligaciones, **todo lo cual redundaría finalmente, en el mejor nivel de las pensiones, liberando o disminuyendo el esfuerzo estatal dirigido al pago de pensiones mínimas garantizadas**⁵⁰.

La Academia Judicial, en el “Manual de la Cobranza Ejecutiva Laboral y Previsional” publicado el año 2006 (fecha de implementación de los JCLP), indicó respecto al objetivo de los nuevos JCLP: “(...) se trata de radicar la especialización del juicio ejecutivo y de separarlo en aquellos territorios en los que se ha establecido el tribunal del conocimiento de las materias

⁴⁹ Es interesante para el desarrollo de este estudio que los autores consideren a la ejecución como una función administrativa, sobre todo en la conclusión del presente trabajo.

⁵⁰ WALTER y LANATA. op. Cit. p. 23.

propias del juicio declarativo del trabajo, bajo el objetivo de la mayor celeridad en las causas de una y otra⁵¹.”

Del mismo modo, Constanza Lagos Arenas en su tesis para optar al grado de licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Chile, señaló: “La radicación de la ejecución en los Juzgados de Cobranza Laboral, es muy relevante no sólo por relevar de carga de trabajo a los Tribunales Laborales que consiste el proceso de ejecución, sino además por el impulso procesal que en esta materia debe hacerse cargo el órgano jurisdiccional, **lo cual será una ayuda importante para que las prestaciones contenidas en la sentencia sean efectivamente cumplidas y por ende los derechos de los trabajadores satisfechos**⁵².”

El mensaje 4-350 del proyecto de ley del año 2003, que derivó en la Ley N° 20.087, declaraba que uno de los objetivos del nuevo procedimiento laboral era asegurar el efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales: “La efectividad de los derechos laborales no sólo ha de suponer el

⁵¹ ACADEMIA JUDICIAL. 2006. Manual de la Cobranza Ejecutiva Laboral y Previsional. p.76.

⁵² LAGOS A., C. 2009. op. Cit. p.100.

reconocimiento y protección jurisdiccional de los mismos sino que también, a modo de complemento ineludible, asegurar el efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales, sean ellos declarados por el órgano judicial o establecido en los títulos a los cuales la ley les asigna mérito ejecutivo⁵³.”

En este sentido, el proyecto buscaba optimizar y agilizar los procedimientos de cobro de las obligaciones laborales, poniendo énfasis en el impulso procesal de oficio del juez en orden a llevar a adelante el procedimiento ejecutivo. A ello debe sumarse, el fortalecimiento de **la especialización en la cobranza con la creación los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional que junto a este proyecto impulsa el Gobierno (...)**⁵⁴.”

El informe de la comisión de trabajo y seguridad social, recaído en el referido proyecto de ley, señaló respecto a la ejecución lo siguiente: “Se plantea también una normativa especial referente al cumplimiento del fallo y la ejecución de otros títulos ejecutivos laborales que **busca dar agilidad al proceso de ejecución, a fin de que la obligación reconocida en una**

⁵³ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. Historia de la Ley NÚMERO 20.087. 03 de enero, 2006. [en línea]. <www.bcn.cl>. p. 10. [consulta: 20 julio 2016].

⁵⁴ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. op. Cit. p. 10.

sentencia o estipulada en un título se haga efectiva en el más breve plazo. Se establece como tribunal competente para conocer del cumplimiento de la sentencia el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional y en los lugares en donde ello no fuere posible dicho conocimiento corresponderá al mismo tribunal que dictó la sentencia, acentuando con ello la especialidad en la cobranza como uno de los pilares del nuevo diseño que se propone⁵⁵.”

En base a las declaraciones y citas expuestas, la hipótesis de quienes apoyaron –o apoyan- la creación de los JCLP se podría reducir a la siguiente afirmación: “*La creación de juzgados de cobranza permitirá el efectivo y oportuno cumplimiento de los créditos laborales*”. Esta hipótesis claramente abarca sólo un aspecto de la reforma, que hace referencia únicamente a la cobranza laboral y, en particular, al cumplimiento efectivo y oportuno de los títulos ejecutivos del trabajo. Es por ello que desde ya se indica que otras proyecciones (descongestionar los juzgados laborales, y mejorar la ejecución previsional), no serán analizadas para efectos del

⁵⁵ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. op. Cit. p. 22.

presente estudio empírico, pese a su aporte para entender algunos resultados obtenidos o para elaborar conclusiones y propuestas.

VI. EXPERIMENTACIÓN. LOS JUZGADOS DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL.

Tal como se señaló en la introducción, en esta etapa se indicarán los resultados obtenidos por el ensayo que significó la creación de los JCLP. Esta es una de las etapas más relevantes, pues dependiendo de los datos obtenidos se refutará o comprobará la hipótesis tras el experimento de los JCLP lo cual servirá para la tesis de este trabajo.

Este acápite se divide en cuatro partes. En primer lugar, se señalará someramente el procedimiento laboral antiguo y actual de ejecución, en

conformidad a la ley. En segundo lugar, mediante un estudio en terreno se indicará cómo es el actual procedimiento de ejecución laboral en la realidad, analizando sus ventajas y desventajas. En tercer lugar, se expondrán los resultados estadísticos obtenidos por parte del tribunal, brindados por el Poder Judicial. Por último, se relacionará el funcionamiento real de los Juzgados de Cobranza con los resultados estadísticos.

1. Procedimiento de Ejecución Laboral.

Con el fin de realizar un análisis acabado, es útil tener presente, de modo general y netamente normativo, las diferencias que existen entre el procedimiento de Ejecución Laboral antiguo y el actual. Pues, en el estudio que se realizó en terreno respecto al funcionamiento de los nuevos JCLP, se pudo observar directamente el “*modus operandi*” tanto del nuevo procedimiento como del antiguo, lo cual ayuda a comprender las diferencias en su funcionamiento práctico y los resultados obtenidos por ambos.

a) Procedimiento de Ejecución Antiguo.

La normativa aplicable al procedimiento ejecutivo antes de la reforma laboral se encontraba regulada en los artículos 460 a 462 del CT. Se aplicaban las normas del CPC y salvo algunas diferencias, el procedimiento era prácticamente el mismo al que actualmente sigue vigente en sede procesal civil.

Existía un procedimiento incidental donde la ejecución de las resoluciones correspondía a los tribunales que las pronunciaren en primera o en única instancia, junto a un procedimiento ejecutivo que buscaba el cumplimiento los títulos ejecutivos. Como ya se mencionó, la ejecución se estructuraba de forma muy similar al actual procedimiento de cumplimiento incidental civil y ejecutivo civil del CPC, pues tenían los mismos plazos para interponer excepciones, las mismas excepciones, términos probatorios y procedimientos de apremio.

A modo ilustrativo, los procedimientos eran idénticos salvo las siguientes excepciones⁵⁶.

1. El procedimiento incidental se debía solicitar ante el tribunal que la dictó dentro de los sesenta días (no un año como en el cumplimiento de sentencias civil) contados desde que la ejecución se hizo exigible (no era

⁵⁶ Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 2003. Decreto con Fuerza de Ley 1. op. Cit. Artículo 460°: “En las causas del trabajo, la ejecución de las resoluciones se sujetará a las normas del título XIX del Libro I del Código de Procedimiento Civil, con las modificaciones siguientes:

(1) El procedimiento de cumplimiento incidental de la sentencia, debe solicitarse al tribunal que la dictó dentro de los sesenta días contados desde que la ejecución se hizo exigible (no dentro de un año).

(2) Los funcionarios que pueden practicar la notificación de resoluciones, además del receptor, puede ser un empleado del respectivo tribunal, y excepcionalmente por resolución fundada mediante carabineros (artículo 430 inc.2° CT antiguo). Sin perjuicio de aquellas que corresponda notificar por el estado diario. Los receptores y el empleado del mismo tribunal que el juez designe en cada caso, serán los funcionarios habilitados para practicar el embargo y demás diligencias de la ejecución.

(3) Al proceder a trabar embargo sobre bienes muebles, el funcionario respectivo deberá efectuar una tasación prudencial de los mismos, que consignará en el acta de la diligencia (en el procedimiento civil, se procederá a tasarlo sólo cuando el bien no es habido).

(4) Respecto la subasta, se señala que no podrán ser vendidos, en una primera subasta, en un valor inferior al setenta y cinco por ciento de la respectiva tasación. Si los bienes embargados no se vendieren serán rematados, sin mínimo, en una segunda subasta. El ejecutante podrá participar en la subasta en las condiciones antes señaladas e incluso adjudicarse en pago el bien embargado (Las reglas del remate del CPC, son más complejas, para más información ver Código de Procedimiento Civil artículos 479 y ss.). Procedimiento Títulos Ejecutivos Laborales. Se regía, por las disposiciones de los Títulos I y II del Libro III del Código de Procedimiento Civil con las modificaciones señaladas en las letras b), c) y d) del artículo 460, relativo al cumplimiento incidental (artículo 461 CT antiguo). Además, agrega como título ejecutivo ante los Juzgados de Letras del Trabajo las actas que den constancia de acuerdos producidos ante los inspectores del trabajo, firmadas por las partes y autorizadas por éstos y que contengan la existencia de una obligación laboral o sus copias certificadas (artículo 462 CT antiguo).”

facultativo dirigirse ante el tribunal que dictó la sentencia o el que sea competente en conformidad a los principios establecidos en la ley).

2. Se agregaban las actas que dieran cuenta de acuerdos producidos ante los inspectores del trabajo como título ejecutivo, además de los señalados en el artículo 434 del Código de Procedimiento Civil.

3. Para ambos procedimientos existían normas especiales respecto el valor mínimo de adjudicación de los bienes embargados en una subasta, y la notificación de resoluciones (no necesariamente tenía que hacerla un receptor).

Sin embargo, existía una diferencia con el procedimiento ejecutivo ordinario que daba cuenta de los problemas existentes en la ejecución de los créditos laborales. El CT, antes de la reforma de la Ley N° 20.087, señalaba que correspondía al secretario del Juzgado del Trabajo tramitar los juicios ejecutivos y los procedimientos incidentales de cumplimiento del fallo, debiendo dicar todas las resoluciones que procedieran hasta que la causa quedara en estado de fallo, incluyendo las sentencias interlocutorias que no

pongan término al juicio ni hagan imposible su continuación (antiguo artículo 428 bis). Esto, debido a que el alto ingreso de causas ejecutivas no permitía al juez dictar todas las resoluciones, y además avocarse en el conocimiento de las causas ordinarias del trabajo.

b) Nuevo procedimiento de Ejecución y Reglas comunes.

El nuevo procedimiento laboral se encuentra regulado en el CT, específicamente en el Libro V Título I del Párrafo 4°, en los artículos 463 y siguientes. Se establece en la nueva normativa (artículo 464 CT), títulos ejecutivos propios del derecho del trabajo, algunos de los cuales son diferentes a los establecidos en el artículo 434 del CPC:

1. Las sentencias ejecutoriadas;
2. La transacción, conciliación y avenimiento que cumplan con las formalidades establecidas en la ley;
3. Los finiquitos suscritos por el trabajador y el empleador y autorizados por el Inspector del Trabajo o por funcionarios a los cuales la ley faculta para actuar como ministros de fe en el ámbito laboral;

4. 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 la respectiva Inspección del Trabajo;
5. Los originales de los instrumentos colectivos del trabajo, respecto de aquellas cláusulas que contengan obligaciones líquidas y actualmente exigibles, y las copias auténticas de los mismos autorizados por la Inspección del Trabajo; y,
6. Cualquier otro título a que las leyes laborales o de seguridad social otorguen fuerza ejecutiva.

Se debe indicar que el procedimiento del cumplimiento de las sentencias es distinto al del resto de los títulos ejecutivos, sin perjuicio de que tienen reglas que se aplican ambos. El procedimiento de cumplimiento se encuentra regulado en los artículos 465 al 472, mientras que el procedimiento ejecutivo sólo se regula especialmente en el artículo 473 del CT, pero se le aplican las reglas contenidas en los artículos 467, 468, 469, inciso primero del artículo 470, e incisos segundo y tercero del artículo 471

por disposición de la ley. Para efectos de ilustrar mejor esta situación, mencionaré las normas comunes de ambos procedimientos:

a) La tramitación de los títulos ejecutivos laborales se desarrollará de oficio y por escrito por el tribunal, dictándose al efecto las resoluciones (inapelables salvo la que conceda o rechace una excepción), ordenándose las diligencias que sean necesarias para ello (artículo 463 CT actual). Los trámites y diligencias del procedimiento de apremio, serán fijados por el tribunal consecuentemente con los principios propios de la judicatura laboral y teniendo como referencia las reglas de la ejecución civil, en lo que sean conciliables con dichos principios (artículo 471 CT actual).

b) En ambos procedimientos se notifica el requerimiento de pago junto a la liquidación del crédito (aunque el tipo de notificación es distinta). Notificada la liquidación, las partes tendrán el plazo de cinco días para objetarla, resolviendo el tribunal de plano la objeción planteada, pudiendo oír a la contraria (artículo 469 CT actual).

c) Notificado el requerimiento de pago, la parte ejecutada sólo podrá oponer, dentro del plazo de cinco días desde que se notifica el requerimiento de pago, alguna de las siguientes excepciones: 1.- Pago de la deuda. 2.- Remisión. 3.- Novación. 4.- Transacción. De la excepción se dará un traslado por tres días a la contraria y con o sin su contestación se resuelve sin más trámites, siendo la sentencia apelable en el solo efecto devolutivo (artículo 470 CT actual).

d) No habiéndose producido el pago dentro de cinco días desde la notificación del requerimiento, el ministro de fe designado por el tribunal procederá a trabar embargo sobre bienes muebles o inmuebles suficientes para el cumplimiento íntegro de la ejecución y sus costas, tasando prudencialmente los mismos, consignándolo así en el acta de la diligencia, todo ello sin que sea necesaria orden previa del tribunal. Por último, si no ha habido oposición oportuna al embargo o existiendo ella ha sido desechada, se ordenará sin más trámite hacer debido pago al ejecutante con los fondos retenidos, embargados o cautelados⁵⁷.

⁵⁷ Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 2003. Decreto con Fuerza de Ley 1. op. Cit. Artículo 471º: “(...) En su caso, los bienes embargados serán rematados por cifras no

Procedimiento de Cumplimiento de la Sentencia. Reglas especiales.

Respecto a la ejecución de sentencias, se señala que -una vez firme la sentencia-, deberá certificarse dicha situación de oficio por el tribunal, y siempre que no se acredite su cumplimiento dentro del término de cinco días, el tribunal ordenará el cumplimiento del fallo y lo remitirá, junto a sus antecedentes, dentro de quinto día al JCLP, cuando ello fuere procedente, a fin de que éste continúe con la ejecución (artículo 462 y 466 CT actual).

Recibidos los antecedentes por el JCLP, o certificado por el tribunal que dictó la sentencia que ésta se encuentra ejecutoriada, según sea el caso⁵⁸, se deberán remitir sin más trámite a la unidad de liquidación o al funcionario encargado para que se proceda a la liquidación del crédito, ya sea determinando los montos que reflejen los rubros a que se ha condenado u

menores al setenta y cinco por ciento de la tasación en primera subasta; en la segunda el mínimo será del cincuenta por ciento del valor de la tasación, y en la tercera no habrá mínimo. El ejecutante podrá participar en el remate y adjudicarse los bienes con cargo al monto de su crédito.”

⁵⁸ Esto depende, de la existencia o no de Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, pues de no ser así debe ejecutar el tribunal que dictó la sentencia en conformidad al artículo 421 del CT.

obligado el ejecutado y, en su caso, se actualicen los mismos, aplicando los reajustes e intereses legales.

La liquidación deberá practicarse dentro de tercero día y será notificada por carta certificada a las partes, junto con el requerimiento al ejecutado para que pague dentro de los cinco días siguientes.

Una de las principales diferencias se encuentra en la etapa de apremio, y consiste en que, si el ejecutado no ha pagado dentro del plazo, el ministro de fe designado por el tribunal procederá a trabar embargo sobre bienes muebles o inmuebles suficientes para el cumplimiento íntegro de la ejecución y sus costas, tasando prudencialmente los mismos, consignándolo así en el acta de la diligencia, todo ello sin que sea necesaria orden previa del tribunal.

Este procedimiento se encuentra regulado en el CT, a falta de disposición expresa o ley especial, se aplican supletoriamente las normas del CPC sobre ejecución de las resoluciones, siempre que de su aplicación no se vulneren los principios que informen el procedimiento laboral (artículo 465 CT actual).

Procedimiento frente a otros Títulos Ejecutivos Laborales (Artículo 473 CT actual).

Presentada la demanda ejecutiva, y el título, una vez despachada la ejecución, el juez deberá remitir sin más trámite la causa a la unidad de liquidación o al funcionario encargado, según corresponda, para que se proceda a la liquidación del crédito, lo que deberá hacerse dentro de tercer día.

En los juicios ejecutivos se practicará personalmente el requerimiento de pago al deudor y la notificación de la liquidación, pero si no es habido se procederá a notificar entregando copia íntegra de la resolución y la solicitud en que haya recaído a una persona adulta⁵⁹, expresándose en la copia a que este mismo se refiere, más del mandamiento, la designación del día, hora y lugar que fije el ministro de fe para practicar el requerimiento. No

⁵⁹ Esta notificación se encuentra contemplada en el artículo 437 del CT. En los casos en que no resulte posible practicar la notificación personal, por no ser habida la persona a quien debe notificarse y siempre que el ministro de fe encargado de la diligencia establezca cuál es su habitación o el lugar donde habitualmente ejerce su industria, profesión o empleo y, tratándose de persona natural, que se encuentra en el lugar del juicio. El ministro de fe dará aviso de esta notificación a ambas partes, el mismo día en que se efectúe o a más tardar el día hábil siguiente, dirigiéndoles carta certificada.

concurriendo a esta citación el deudor, se trabará el embargo inmediatamente y sin más trámite (muy similar a la notificación por cédula de espera).

La ejecución de los títulos ejecutivos se rige por las disposiciones del CT. A falta de norma expresa también le son aplicables las disposiciones sobre Juicio Ejecutivo del CPC, “siempre que dicha aplicación no vulnere los principios que informan el procedimiento laboral”.

Principales cambios de la Reforma.

En conclusión, la reforma modificó el procedimiento ejecutivo en materia laboral, que dejó de ser prácticamente el mismo de la ejecución civil, comenzando a tener reglas especiales.

1. En primer lugar, se establecen títulos ejecutivos propios distintos de la ejecución civil.
2. La tramitación será de oficio por el tribunal, lo cual difiere del rol pasivo que prima en materia civil por aplicación del principio dispositivo.

3. Las excepciones que puede interponer el ejecutado se ven notablemente reducidas, puesto a que ya no cuentan con el extenso catálogo de excepciones del CPC.
4. Las resoluciones son inapelables salvo la que conceda o rechace una excepción.
5. Los trámites y diligencias del procedimiento de apremio, serán fijados por el tribunal consecuentemente con los principios propios de la judicatura laboral y teniendo como referencia las reglas de la ejecución civil, en lo que sean conciliables con dichos principios. Se establece una supletoriedad restringida a las normas del CPC, pues su aplicación queda condicionada a su adecuación a los principios del procedimiento laboral.
6. Por último, en las causas de cumplimiento de las sentencias se innovó al incorporar las notificaciones por cartas y el embargo sin la necesidad de orden judicial, sino sólo con la constancia del no pago del ejecutado dentro de plazo.

2. Funcionamiento de los Juzgados.

Durante el mes de abril del año 2015, tuve la oportunidad de acceder en Santiago al JCLP, con plena libertad, con el objetivo de reunir

información en terreno respecto al funcionamiento del tribunal. Mediante entrevistas personales a los funcionarios del tribunal y a un magistrado, logré determinar sus principales funciones y el mecanismo de trabajo implementado, especialmente en lo que se refiere a la resolución de escritos y diligencias de cumplimiento de títulos ejecutivos.

La información que logré recolectar fue muy útil para esta investigación, pues no podía sólo analizar la información estadística sin relacionar dichos guarismos con el mecanismo interno del tribunal, dándole un respaldo o un sentido más completo y complejo a este trabajo de investigación.

La única condición que se me solicitó para realizar este estudio, fue no señalar los nombres de quienes me entregaron sus testimonios ni de los otros funcionarios en los cuales se basa este proyecto.

a) Planta de Personal del JCLP.

Es interesante -previo a señalar la planta real del tribunal-, indicar cuál es el número de personal establecido en la ley, para vislumbrar la gran diferencia entre las proyecciones que tenían tanto los legisladores y

académicos respecto a este experimento, y cuál es la dotación que realmente se necesitó para cumplir con sus funciones.

En conformidad a la Ley N° 20.022 del año 2005, la dotación de personal del JCLP era la siguiente

- Seis jueces con competencia sobre la provincia de Santiago, con excepción de las comunas de San Joaquín, La Granja, La Pintana, San Ramón, San Miguel, La Cisterna, El Bosque, Pedro Aguirre Cerda y Lo Espejo⁶⁰.
- Un administrador.
- Tres administrativos jefes.
- Cinco administrativos 1°.
- Ocho administrativos 2°.
- Seis administrativos 3°
- Dos auxiliares⁶¹.

⁶⁰ CHILE. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 2005. Ley 20.022: Crea los Juzgados Laborales y Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional en las comunas que indica. mayo 2005. Artículo 8° d).

⁶¹ CHILE. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 2005. Ley 20.022. op. Cit. Artículo 9°.

En total, sin contar a los magistrados, existe un total de veinticinco funcionarios que tienen la función de colaborar a los magistrados en sus funciones.

El Juzgado, además, se organiza en unidades administrativas, para el cumplimiento de las siguientes funciones⁶²:

1. Atención a Público.
2. Administración de Causas.
3. Liquidación.
4. Servicios.

⁶²Ibid. Artículo 12º: “Los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional se organizarán en unidades administrativas para el cumplimiento eficaz y eficiente de las siguientes funciones:

a) Atención a Público, destinada a otorgar una adecuada atención, orientación e información al público que concurra al tribunal y manejar la correspondencia y custodia del mismo.

b) Administración de Causas, que consistirá en desarrollar la labor relativa al manejo de causas y registros de los procesos en el juzgado, incluidas las relativas a las notificaciones, al archivo judicial básico, al ingreso y al número de rol de causas nuevas, a la actualización diaria de la base de datos que contenga las causas del juzgado y a las estadísticas básicas del mismo.

c) Liquidación, que consiste en efectuar los cálculos, con especial mención del monto de la deuda, reajustes e intereses y eventualmente las multas que determine la sentencia.

d) Servicios, que reunirá las labores de soporte técnico de la red computacional del juzgado, de contabilidad y de apoyo a la actividad administrativa, y la coordinación y abastecimiento de todas las necesidades, físicas y materiales, que requiera el procedimiento.”

Sin embargo, lo que señala la ley dista mucho de la realidad, pues tanto la organización del tribunal como el número de su personal son diferentes y se articulan de la siguiente forma:

1. Efectivamente existen seis jueces permanentes, pero todos los años se integran dos jueces adicionales destinados, para dar apoyo frente al gran ingreso de causas.
2. Un administrador del tribunal.
3. Dentro de las principales innovaciones del tribunal, se encuentra en la creación de jefes de unidades administrativas. Las unidades son tres, por lo tanto, hay tres jefes de unidades, las que se dividen en: Atención al público, unidad de causas y unidad de servicios.
4. La Unidad de atención al público cuenta con diez funcionarios.
5. La Unidad de causas se divide en dos grupos: Causas (además se divide en previsionales y laborales) y Liquidaciones. En el primer grupo cuarenta y ocho, y en el segundo grupo tres.
6. La Unidad de Servicios cuenta con ocho funcionarios.

7. Por último, existe aún un grupo de funcionarios dedicados exclusivamente a las causas laborales antiguas, que cuenta con diecinueve funcionarios y un funcionario jefe.

La dotación a la fecha de funcionarios de los JCLP es de noventa y dos, considerando también a los magistrados y jueces destinados este número aumenta a cien empleados públicos. Si de esta suma dejamos fuera a los funcionarios de causas laborales antiguas, la dotación es de setenta y tres funcionarios públicos respecto la nueva judicatura laboral, y setenta y nueve considerando a los jueces. En cualquier caso, la dotación es superior a tres veces lo presupuestado en la ley.

b) Los Jueces.

De acuerdo a lo señalado, existen en el tribunal seis jueces permanentes, más dos jueces destinados, que se requieren todos los años debido a la gran cantidad de causas⁶³.

Dentro de las principales funciones que cumplen los jueces en el tribunal, destacan dos, el despacho diario y las audiencias.

(1) Despacho:

Las demandas ingresadas y los exhortos, son distribuidos a cada juez en forma equitativa. Una vez asignada una causa a un juez determinado, dicha causa queda radicada en el magistrado a quien se le asignó.

El despacho se configura diariamente con los escritos u oficios presentados en las causas que les fueron asignadas, los cuales deben ser resueltos y/o firmados por el juez. Los oficios se firman directamente por el juez en el papel o digitalmente, las resoluciones son firmadas generalmente de forma digital (salvo las causas de laboral antiguo). Ahora, con la entrada en vigencia de la nueva Ley de Tramitación Electrónica, todos los oficios y

⁶³ A la época de la investigación en terreno (abril del año 2015), no existían jueces destinados pues había expirado su plazo de destinación. Pero se estaba a la espera de la designación de los nuevos jueces.

resoluciones se despachan en forma electrónica, quedando obsoleto el envío de oficios en forma física o por mano.

Los magistrados deben revisar su despacho diariamente, examinando los proyectos de resolución enviados por funcionarios del tribunal. Cada juez tiene un equipo de proveedores (dos para ser exacto), quienes envían los proyectos de resoluciones al magistrado. El magistrado, previo revisar la causa y el proyecto de resolución, debe tomar alguna de las siguientes alternativas:

- (a) Firmarlo.
- (b) Modificarlo y firmar.
- (c) Devolver el proyecto, con indicación de los errores para que sea corregido.

Posteriormente, el juez debe bloquear la resolución, para efectos de que pueda verse por el sistema informático de atención al público.

Los proyectos de resolución pueden ser más o menos complejos, algunos son de mero trámite, por lo que exigen menos tiempo de estudio al juez, pero la misma rigurosidad, un error en algo tan simple como la tramitación

inicial de una causa, puede perjudicar posteriormente todo el procedimiento. Dentro de las resoluciones de mero trámite se encuentra la que tiene por interpuesta demanda ejecutiva, la que ordena la liquidación del crédito o la que ordena la notificación de la liquidación o el requerimiento de pago. Las resoluciones más complejas son las que fallan sobre incidentes, tercerías, excepciones y nulidades.

Estas causas son las que en teoría debieran quitarle más tiempo al juez, en coherencia al rol que debe cumplir un magistrado en el tribunal. Sin embargo, esto no es así, debido al alto ingreso de causas que presenta el Juzgado, sobre todo previsionales.

(2) Audiencia.

Los magistrados deben, además de despachar resoluciones, presidir las audiencias prefijadas en la causa, que son principalmente probatorias. Por ejemplo, ante él se lleva a cabo la prueba de testigos, la exhibición de documentos, la absolución de posiciones. Otro tipo actuaciones que se

desarrollan en audiencias prefijadas, son la conciliación y los acuerdos de pago.

Con las audiencias prefijadas, existen también audiencias no prefijadas, como en las que se interrogan a los detenidos por no pago de cotizaciones previsionales, donde los agentes de carabineros o de Policía de Investigaciones son los encargados de llevar al demandado o representante legal (cuando se trata de una persona jurídica) ante el juez para que se lleve a cabo la audiencia. En esta audiencia, se le da la oportunidad al deudor de pagar o llegar a un acuerdo de pago, para efectos de no ser arrestado.

Existe, además, un turno en el tribunal, en el cual se determina cual magistrado estará a cargo de recibir todas las audiencias de los detenidos por no pago de cotizaciones previsionales, por un período de tiempo.

(3) Otras funciones.

Además de las funciones señaladas anteriormente, los magistrados deben fijar fechas de remates, aceptar designaciones de martilleros, reunirse con proveedores y otros magistrados para fijar directrices o unificar

criterios de resoluciones, firmar cheques, enviar oficios a otros tribunales, resoluciones entre otras.

Críticas:

No es ninguna novedad, en los procedimientos escritos, la existencia de varios proveedores quienes envían proyectos de resolución a un juez, lo cual en primera instancia quiso erradicarse también en la cobranza laboral. Esto es bastante lógico, puesto a que si hubiera perdurado la idea de utilizar el sistema de audiencias, se habría agilizado la resolución de conflictos, y los procedimientos de apremio, sin la necesidad de tener que solicitar todo el tiempo cada medida al juez. Es probable que esta idea no haya perdurado debido al alto ingreso de demandas y escritos relativos a causas previsionales, cuestión que no le permitiría al juez el tiempo necesario para dedicarse a ese número de audiencias.

De modo que, en el actual estado de la ejecución, el magistrado de cobranza no alcanza a resolver los conflictos jurídicos que se producen en los juicios de manera ágil, restándole además la atención y dedicación para cobrar los créditos laborales de forma eficiente. Por las mismas razones, tampoco el

juez puede actuar de oficio, manteniéndose uno de los problemas de la antigua ejecución laboral.

Por último, el sistema de jueces destinados es un apoyo relativo para el JCLP, pues no siempre tienen los conocimientos necesarios que se requieren para la cobranza laboral y previsional. Para peor, una vez que llevan un año y adquirieron los conocimientos necesarios, son trasladados nuevamente a sus funciones habituales, reasignándose cada año nuevos jueces inexpertos en la materia, y dejando muchas causas a medio terminar. Esto hace que, además, los proveedores no tengan claro a qué magistrado recurrir respecto dichas causas, lo cual ralentiza más aun el procedimiento

c) Unidad de Atención al Público.

Esta unidad tiene como función principal la atención al público, cuenta con diez funcionarios, además del Jefe de Unidad. No son necesariamente abogados.

Un funcionario atiende al público directamente, resolviendo las diversas consultas que se le presenten; si son de alta complejidad, las deriva al Jefe

de Unidad. Este funcionario es el encargado de recibir las demandas, escritos y oficios; debe ingresar a sistema las demandas ejecutivas y cumplimientos de sentencias, para que sean derivadas a la Unidad de causas de Cumplimiento de Sentencia y Juicios Ejecutivos. También deriva a quienes vienen a retirar o a hacer entrega de cheques, con el funcionario a cargo. Por último, también ingresa digitalmente, todos los escritos que no sean de causas previsionales, y los escanea.

Es importante detenernos acá para explicar cómo se tramitan los escritos en el nuevo sistema informático sin expedientes físicos. Ya no existe un proveedor que resuelve con el expediente en mano, un escrito determinado. Cada presentación es ingresada al sistema informático mediante un digitador. Dependiendo de la materia, se agregará a la bandeja de trabajo de un funcionario determinado, por ejemplo, si es de cumplimiento de sentencias o demanda ejecutiva siempre será la unidad de causas, en cambio si es previsional, corresponderá al equipo de juicios previsionales, que como veremos más adelante, se divide en grupos según la complejidad del escrito.

Una vez realizado el proyecto de resolución, éste se envía automáticamente a la bandeja del magistrado respectivo, en conformidad a un sistema que distribuye las causas en forma equitativa. Esto da dinamismo a la tramitación, pues no se requiere llevar el expediente físico directamente al magistrado. Una vez firmada la resolución, ésta se bloquea, y puede ser revisada por los usuarios virtualmente junto al escrito presentado si existe, puesto a que no se muestran sin la resolución que los resuelve.

Adicionalmente existen cuatro digitadores, dos se encargan de ingresar todos los escritos de causas previsionales, los cuales se distribuyen según complejidad en los grupos previsionales de la Unidad de Causas y Liquidaciones. Otros dos en cambio, ven las demandas y ampliaciones de las demandas previsionales.

Un Jefe de Unidad, está encargado principalmente, del correcto funcionamiento de la Unidad, y de resolver todas las contingencias que se vayan generando. Asimismo, resuelve las consultas del público de mayor complejidad. Está a cargo también del correo del tribunal, entre otras correspondencias está a cargo de la recepción de todos los oficios de la Il. Corte de Apelaciones de Santiago y de la Excma. Corte Suprema

(ordenes, lista de síndicos y martilleros, recursos y sanciones a abogados), el registro de todos los poderes presentados y la confección del estado diario. Por último, recibe los escritos que son enviados virtualmente directamente a su correo electrónico⁶⁴.

Se encuentra además en el tribunal, un subjefe de unidad, encargado principalmente de autorizar poder y de administrar el correo del tribunal, además de entregar las copias autorizadas a las partes.

Los estudios jurídicos que representan a las instituciones previsionales tienen hasta las 9:30 de la mañana para presentar demandas, ampliaciones de demandas, y escritos en atención al número de escritos que presentan. Se establece un máximo de cincuenta escritos por estudio jurídico, que deben además traer copiados en un “*pendrive*”, para efectos de cargar los escritos en el sistema informático, sin tener que escanear todos. Siempre y cuando no se trate de escritos de plazo. Las copias timbradas se entregan en estos casos, al día siguiente, debido a que no pueden timbrar todos de forma automática.

⁶⁴ Esto es posible mediante un código que se coloca en el escrito. Este escrito tiene cargo, pero no es timbrado en definitiva.

En las causas previsionales, por el sistema informático se envía automáticamente la orden a la TGR, para efectos de que retenga la devolución de impuesto a la renta.

Críticas:

Al igual a lo que ocurre en materia civil con los juicios ejecutivos en que actúan los bancos y las casas comerciales, el tribunal separa las carpetas de escritos presentados por abogados de las instituciones previsionales, a efectos de mantener en orden el gran volumen de escritos presentados diariamente. El funcionario que atiende público tiene que pasar gran parte del tiempo timbrando las presentaciones de las Instituciones Previsionales, y derivando a quienes vienen a buscar y a depositar cheques, lo cual no le permite avocarse a su función principal, que es atender consultas del público.

Esta unidad permite además observar el problema de fondo de los JCLP en relación a la función que debe cumplir un juez y un tribunal. La mayor parte del tiempo la unidad recibe demandas y escritos de causas previsionales (donde la discusión jurídica es prácticamente nula), gestiona la entrega y recepción de consignaciones previsionales, lo cual más allá de que sea

eficiente, desvirtúa la función judicial de resolver conflictos de relevancia jurídica de la ciudadanía.

d) Unidad de Causas y Liquidaciones.

Se divide en tres equipos. Un equipo encargado de las causas de cumplimiento de sentencias, demandas ejecutivas y las contiendas en materia previsional, otro equipo encargado de las causas previsionales y un último dedicado únicamente a liquidaciones.

(1) Unidad de causas de Cumplimiento de Sentencia y Juicios

Ejecutivos

Esta unidad se encuentra conformada por dieciocho funcionarios, siendo la mayoría abogados. Hay dos abogados que trabajan permanentemente con cada juez, quedando los dos funcionarios restantes a cargo de los exhortos⁶⁵.

⁶⁵ Como ya se señaló, existen permanentemente seis jueces en el tribunal, pero se nombran además dos jueces destinados como apoyo. Los funcionarios que trabajan con un juez destinado, quedan a cargo de un juez permanente en la etapa de transición, entre un juez destinado antiguo y uno nuevo.

Tienen la función de resolver los conflictos de mayor complejidad que se susciten en sede de ejecución laboral, además de otras funciones, se destacan principalmente:

1. Ejecución Laboral.
 - a) Cumplimiento de la Sentencia.
 - b) Ejecución de los demás títulos ejecutivos.

Ven todo lo relativo a la ejecución laboral de principio a fin, además de redactar proyectos de resolución de excepciones, tercerías y nulidades que se generen en esta fase.

2. Ejecución Previsional.

Sólo se avocan a las incidencias, tercerías y nulidades que se generen en estos procedimientos, más no redactan las resoluciones de mero trámite.

3. Establecer las Bases de la Liquidación.

Envían las Bases a la unidad de liquidación, para que hagan la liquidación definitiva sólo respecto las causas de cumplimiento de sentencias y demandas ejecutivas, que considera el capital, costas procesales y personales (las determina el juez en realidad)⁶⁶.

⁶⁶ Establecer estas bases de liquidación es complejo, pues a diferencia de las causas previsionales, no cuentan con un sistema que reajuste y considere los intereses

Críticas:

Pese a que son la unidad que ve los casos de mayor complejidad, gran parte de su tiempo se dedica a asuntos meramente formales, como lo son establecer las bases de la liquidación, verificar errores de cálculo, entre otros problemas. Además, deben hacerse cargo de las contiendas que existan en la ejecución de causas previsionales, que pese a ser pocos casos porcentualmente, por el número de causas involucradas, aumenta la carga.

Redactan, además, resoluciones de remisión de fondos al trabajador, proveyendo oficios, mas no resolviendo conflictos de relevancia jurídica necesariamente, volviendo al problema de fondo de la función del JCLP como tribunal.

Además, aunque pareciera ser su funcionamiento mucho más ágil que el civil por motivar de oficio muchas gestiones, no pueden hacerlo en

automáticamente. Además, por la aplicación de la ley Bustos (si se deja de pagar cotizaciones se entiende que nunca hubo despido) y por qué a veces existe más de un trabajador ejecutante (como es el caso de una sentencia a favor de un sindicato), se hace más lento y complejo el cálculo de las bases.

conformidad como señala la ley por la carga de trabajo que tienen. Depende del magistrado el movimiento que de oficio se le dé a la ejecución, y además de los oficios pidiendo cuenta a la TGR, y la remisión de fondos, las demás actuaciones de ejecución deben ser solicitadas por el ejecutante, sobre todo en la fase de apremio.

(2) Equipo Previsional:

Este equipo se distribuye por causas, no por magistrado. Se divide en tres grupos. El Grupo uno ve los trámites en las causas previsionales menos complejas. El Grupo dos ve los conflictos de mediana complejidad. Por último, el Grupo tres se dedica a los casos de alta complejidad. Estos grupos ven las causas previsionales antiguas, DNPA y reclamaciones.

Grupo Uno.

Tienen el deber de dictar la primera resolución en las demandas previsionales, además de otros proyectos de resoluciones de mero trámite. Son cinco funcionarios, y ven un gran número de causas diarias. Deben ocuparse principalmente:

1. Dar curso a la demanda ejecutiva previsional, y ordenar el mandamiento de ejecución y embargo. La mayoría de las veces, por tratarse

de resoluciones tipo, se oficia a la TGR para que retenga la devolución de impuestos a la renta, del deudor.

2. Redactan un previo a proveer, en caso de que falten algunos de los requisitos formales en la demanda ejecutiva, como señalar la razón social del ejecutado, el monto de lo demandado, la actividad económica del ejecutante, entre otros. En dicho caso, corresponde a este grupo conocer el escrito que cumple lo ordenado, subsanando el defecto de la demanda.

3. También deben dictar resolución, en caso de que se retire la demanda, o exista desistimiento de la misma⁶⁷.

Grupo Dos.

Son el grupo a cargo de la mayor cantidad de escritos, por lo cual tienen una dotación de diez funcionarios. Entre los escritos que tienen a su cargo se encuentran: acompaña documentos, da cuenta de pago, todo tipo de solicitudes respecto embargos, exhorto, solicita liquidación, objeción liquidación, solicita oficios, respuesta de oficios entre otros. Deben hacerse

⁶⁷ En conformidad al artículo 429° del CT, relativo a los principios formativos del procedimiento laboral, no corresponde el abandono del procedimiento respecto los nuevos procedimientos. Sin embargo, se han archivado causas por no haberse practicado gestión alguna que de curso progresivo a los autos. Esto no debería ser así puesto a que el tribunal debe trabajar de oficio en conformidad a la ley.

cargo de cualquier escrito que no corresponda al Grupo Uno, ni al Grupo Tres, asumiendo una función residual. Previo a decretarse el arresto, el tribunal envía una carta de saldo al ejecutado, la cual es confeccionada por este grupo. Esta carta, ha permitido aumentar el número de cumplimientos y pagos, ya que advierte al demandado que, de no pagar el monto adeudado, corre el riesgo de ser arrestado.

Grupo Tres.

Son responsables de los trámites más complejos de las Causas Previsionales de procedimiento nuevo y procedimiento antiguo, además de las causas DNPA. Está compuesto por cinco funcionarios, que ven alrededor de setenta causas diarias.

1. Apremios: Ven principalmente los arrestos⁶⁸, arraigos, y en general las ordenes a la fuerza pública para llevar a cabo embargos y retiro de especies. En general, los apremios y trámites de ejecución más intensos. Cabe recalcar, que pese a que la ley no lo señala, se utiliza el arresto como última ratio, y se le notifica mediante receptor dicha orden para dar un

⁶⁸ Sólo procede el arresto en los casos de cobranza previsional.

ultimátum al deudor para que pague; además el arresto nunca dura más de tres días⁶⁹.

2. Consignaciones: Ingresan las consignaciones al sistema informático, para efectos de realizar la resolución se gire cheque, y esta sea firmada por el magistrado. Deben verificar los montos de la consignación. No pueden proceder de oficio, debido al alto número de consignaciones que ingresan diariamente. Depende del estudio jurídico a cargo de las cobranzas de la AFP, la agilidad del cobro.

3. Reclamación: Dan curso a las reclamaciones presentadas directamente por los trabajadores. Cuando la institución previsional no ha demandado el cobro de cotizaciones, el trabajador tiene derecho a reclamar, para efectos de que se notifique a la institución previsional respectiva, y que ésta se vea obligada a presentar ante el JCLP la resolución que exige el cobro de las cotizaciones. De no hacerlo así la institución previsional debe responder por los montos que se le adeudan al trabajador. Una vez presentado el título ejecutivo previsional por parte de la AFP o institución

⁶⁹En función de esta labor, verifican si los nombres y RUT de los ejecutados, que aparece en la búsqueda realizada por carabineros o PDI, corresponde con el ejecutado en la demanda, para efectos de no llevar a cabo la medida de apremio de forma incorrecta.

que corresponda ante el JCLP, continua el procedimiento previsional entre las AFP respectiva como demandante, y el empleador que adeuda cotizaciones como demandado, dejando de intervenir el trabajador en la causa.

4. Otros: Además deben llevar a cabo certificaciones, diligenciar los exhortos, y ver las reposiciones que se presenten las causas previsionales

Críticas:

Es bueno y necesario que las empresas que administran fondos de pensiones tengan un procedimiento expedito de cobro de las cotizaciones previsionales impagas, en conformidad a la importancia de los fondos de pensiones para la sociedad civil. Los JCLP han implementado un sistema, que si bien tiene sus imperfecciones, permite un cobro más ágil de estos créditos, impensado en otras judicaturas. Sin embargo, es válido poner en tela de juicio si corresponde a un tribunal hacerse cargo de las cobranzas de las AFP. Aun cuando existen abogados dentro de los grupos previsionales, su función es completamente administrativa. Los problemas de liquidación de montos son complejos, requieren un estudio minucioso y rigurosidad, pero no es necesario que un tribunal se haga cargo de ellos, sino que podría externalizarse dicha función por un organismo o departamento serio y

confiable. Es increíble que veinte funcionarios se dediquen sólo a las causas previsionales, mientras el resto del tribunal también tiene funciones relacionadas con el cobro de estos créditos. En definitiva, la carga de las AFP, no le permite al tribunal funcionar de forma adecuada en la cobranza de créditos laborales.

(3) Unidad de Liquidación:

Al igual que el equipo de causas previsionales, no están asignados por magistrados. Realizan la liquidación de todas las deudas a entender las Previsionales (AFP, AFC, IPS, ISAPRE, Mutuales, Cajas de Compensación) y las Laborales (cumplimiento sentencia y demanda ejecutiva).

1. Liquidación previsional:

a) El monto adeudado se envía directamente a su bandeja de trabajo con la resolución líquidese del equipo Previsional Grupo 2, junto con el cálculo de la deuda, en conformidad a la tabla mensual que envían las instituciones Previsionales.

- b) Como el monto viene ya previamente determinado, deben verificar si se adecua. Hecho esto deben ver si existen costas procesales, y sumarlas, para agregarlas a la liquidación.
- c) Se sube la liquidación al sistema, y se dicta el proyecto de resolución para su firma.
- d) Se le envía al magistrado a cargo de la causa, un proyecto de costas personales, sin el monto, para efectos de que él lo determine.
- e) Una vez enviada, la liquidación queda perfeccionada con la firma del magistrado.

2. Liquidación Laboral:

- a) El monto liquidado y la orden de liquidar provienen de la Unidad de causas de Cumplimiento de Sentencia y Juicios Ejecutivos.
- b) Se revisa nuevamente la liquidación.
- c) Las costas procesales ya están calculadas, por lo que no es necesario hacerlo nuevamente.
- d) Se realiza la liquidación, y se reenvía a la Unidad de causas de Cumplimiento de Sentencia y Juicios Ejecutivos, para efectos de que

realicen el proyecto de resolución de la liquidación, y lo envíen al magistrado.

e) Unidad de Servicios.

Equipo constituido por siete funcionarios.

1. En primer lugar, se encuentra el Jefe de Unidad de Servicios, quien está a cargo de la administración del Tribunal, desde supervisar las compras realizadas por el Tribunal, hasta gestionar distintos servicios, como los guardias, aseo y estacionamiento del JCLP. También, cumple la función de jefe de recursos humanos, por lo que es encargado de otorgar las licencias médicas, vacaciones, días administrativos y comisiones.

2. Existe un funcionario, que cumple una función de apoyo al Jefe de Unidad de Servicios, que se encuentra encargado de la administración del tribunal, realizando directamente todas las compras de insumos y servicios que garanticen el correcto funcionamiento del tribunal, a través del portal CHILE COMPRA, mediante un mecanismo de licitaciones que incorpora dicho sistema.

3. Un funcionario se encuentra a cargo de todos los problemas que surjan en el sistema informático del tribunal. Principalmente se le solicita

cambiar a los escritos de cuaderno cuando han sido erróneamente asignados, administrar las causas que ingresan por magistrado (si falta un magistrado debe colocarlo en el sistema, para que se redistribuyan sus causas), problemas con los estampados receptoriales, subir las actas de audiencias y realizar informes respecto los resultados estadísticos del tribunal (como carga de trabajo, tiempo de resolución entre otros). Respecto a los problemas de mayor complejidad, o que el sistema no le permita modificar (como invalidar una causa), debe recurrir a la mesa de ayuda del poder judicial para que este lo solucione.

f) Sistema antiguo de cobranza laboral y previsional.

Pese a que los JCLP comenzaron a funcionar en marzo del año 2006 y el nuevo procedimiento de Cobranza se implementó el año 2009, a la fecha sigue pendiente la resolución de un número importante de causas ejecutivas de acuerdo al procedimiento Laboral Antiguo.

Estos tribunales tienen un funcionamiento similar al de los actuales juzgados civiles, mediante expedientes físicos (no virtuales), donde cada escrito y actuación del tribunal es cocida, siendo reflejo de todo el proceso. Antes de la creación de los nuevos juzgados laborales, existían nueve

tribunales laborales en Santiago. Hoy en día sólo existe uno. Sin perjuicio de ello, aún se utiliza la numeración de los nueve tribunales ya que están vigentes las cuentas corrientes de cada tribunal (también para la división de trabajo).

El trabajo de los proveedores consiste en resolver cada una de las solicitudes que presenten las partes. Además, deben buscar a las personas que sean demandantes en causas en que se haya depositado fondos, con el fin de irse deshaciendo de los dineros que permanecen en las cuentas de los tribunales antiguos. También, exigen a las AFP que muevan sus causas pendientes.

Como se observó en el acápite, número II, “Ideas Previas”, existen diferencias formales entre el nuevo sistema y el antiguo, en primer lugar, el principio de oficialidad, aun cuando no se aplica a cabalidad dicho principio, al inicio de cada juicio la notificación de la liquidación del crédito junto al requerimiento de pago, y el oficio a la TGR, son trámites que efectivamente agilizan el cobro de prestaciones adeudadas. Además, una diferencia más práctica que legal, es que el sistema de generación de actuaciones del antiguo sistema es muy arcaico. Debe imprimirse cada proyecto, para ser firmado por el juez, sin contar con un sistema

automatizado ágil, como el que posee la actual cobranza laboral, donde cada funcionario es parte de un engranaje con una función determinada en la tramitación de las causas.

Sin embargo, las diferencias se agotan en la etapa previa al apremio. A partir de ahí tienen los mismos problemas que el sistema antiguo, y me atrevo a decir que el procedimiento civil, puesto a que es prácticamente el mismo. Se utilizan los mismos mecanismos que usan los Tribunales Civiles de apremio, esto es el embargo, retiro de especies y posterior remate. Si bien se ha llevado a cabo el embargo de cuentas corrientes, no siempre es posible encontrarle cuentas bancarias al deudor sobre todo considerando la antigüedad de los juicios.

Si bien en un principio la idea era terminar con estos juzgados al corto plazo, no pudo llevarse a cabo dicho objetivo, debido a que con la llegada de los nuevos tribunales, muchas causas fueron archivadas, estando consignado dineros, lo que conllevó a tuvieran que desarchivarse varias de ellas, para efecto de comenzar a distribuir los dineros a sus acreedores,

aumentando el número de causas por cerrar, y por ende el plazo de funcionamiento de los tribunales laborales antiguos.

Causas vinculadas a la Declaración y No Pago Automática (DNPA)

Con la Ley N° 20.255 del año 2008 (pero recién implementado el año 2010 en el tribunal), se estableció un mecanismo para mejorar el cobro de las cotizaciones mediante la generación de una declaración por no pago de cotizaciones previsionales automática, constituyéndose como un avance en las posibilidades de cobro, puesto que en caso de no haber pago, ni declaración y no pago, ni tampoco aviso de cese de la relación laboral, la AFP tiene el deber de comenzar las gestiones de cobranza como si existiese una declaración, a esto se le llama declaración y no pago automática.⁷⁰

Estas gestiones no se ingresan directamente al JCLP, sino que a través del Portal Previred.com se ingresan directamente al sistema informático del tribunal. Además, la primera resolución que resuelve las causas DNPA, son

⁷⁰SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES. Serie de Documentos de Trabajo. [en línea]. <https://www.spensiones.cl/portal/informes/581/articles-8563_pdf.pdf> [consulta: 20 febrero 2017]: p.8.

llevadas a cabo por los funcionarios del poder judicial externos al tribunal de cobranza, que trabajan en el Edificio de Avenida España 503.

Críticas:

La mayoría de estas presentaciones previsionales que llegan al JCLP son muy similares y no requieren más que resoluciones tipo. Además, en estas causas en particular, no existe mucho movimiento por parte de los ejecutantes. La unidad de liquidación me manifestó que ingresaban cinco causas al mes, para liquidación respecto de las causas DNPA. Por lo que se puede suponer, que una vez notificada la demanda, sin que el tribunal tenga que hacer nada, los deudores pagan las cotizaciones no declaradas, o solucionan su problema directamente con las AFP. Me parece, que es extraño al menos que el ingreso de estas causas durante el año 2014 haya sido de 68.559, y en lo que va del año lleguen a 14.485. Tienen más ingresos que las causas Previsionales, lo cual es mucho decir, siendo el mismo Poder Judicial el que le da ingreso a estas causas (no el tribunal como ya se analizó), las que generalmente quedan en el mero trámite, lo que constituye una carga para el sistema judicial por parte de las instituciones previsionales.

En estas causas, además, queda demostrado que pueden y se han externalizado ciertas funciones que por su gran envergadura el tribunal no puede hacerse cargo sólo. La pregunta que queda por hacer es por qué no externalizar más trámites, o simplemente más causas, que no requieran del conocimiento y estudio de un tribunal, por tratarse de trámites administrativos.

Nueva Ley de Tramitación Electrónica.

En esta sección analizaremos la Ley N° 20.886 de 2015, que “Modifica el Código de Procedimiento Civil, para establecer la tramitación digital de los Procedimientos Judiciales”, más conocida como “Ley de Tramitación Electrónica”. La referida ley entró en vigencia el 18 de junio del año 2016 en los territorios jurisdiccionales de las Cortes de Apelaciones de Arica, Iquique, Antofagasta, Copiapó, La Serena, Rancagua, Talca, Chillán, Temuco, Valdivia, Puerto Montt, Coihaique y Punta Arenas. A

partir del 18 de diciembre del 2016 comenzó su vigencia en las Cortes de Apelaciones de Valparaíso, Santiago, San Miguel y Concepción⁷¹.

La ley tiene como principal objetivo acabar con el expediente físico, para efectos de crear un expediente virtual, donde todas las demandas y escritos que se presenten al tribunal, se realicen en forma digital (salvo casos excepcionales), permitiendo la presentación de documentos que tengan firma electrónica avanzada.

Si bien, la nueva ley es un gran avance en la modernización de los distintos tribunales del país en que se aplica⁷² e incorpora algunos cambios en el procedimiento de ejecución laboral que vale la pena mencionar. Desde mi perspectiva no cambian en profundidad el actual sistema de ejecución laboral. A continuación, enumeraremos los principales cambios al actual sistema de ejecución:

⁷¹ CHILE. Ministerio de Justicia. 2015. Ley 20.886: Modifica el Código de Procedimiento Civil, para establecer la tramitación digital de los procedimientos judiciales, agosto 2015. Disposiciones Transitorias, artículo 1°.

⁷² Corte Suprema, las Cortes de Apelaciones, los Presidentes y Ministros de Corte, los tribunales de juicio oral en lo penal, los juzgados de letras y los juzgados de garantía. los juzgados de familia, los Juzgados de Letras del Trabajo, los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional.

1. Respecto a los receptores, se implementa un cambio interesante que exige además del "estampado" clásico, un registro georreferenciado, que dé cuenta del lugar, fecha y horario de la actuación. Además, en el caso de retiro de especies, se debe incluir un registro fotográfico o de video de los bienes muebles, al momento del retiro para su entrega al Martillero.⁷³

2. Otro cambio interesante de la Ley radica en que los títulos de crédito pueden ingresarse virtualmente, salvo que existan sólo físicamente. En tal caso deberá acompañarse una copia digital del documento, quedando el título material en custodia del tribunal⁷⁴.

En conclusión, la Ley de Tramitación Electrónica es un gran aporte para los tribunales con procedimiento escrito, ya que permite eliminar el arcaico sistema del expediente físico y permitiendo que las presentaciones sean realizadas en forma digital. Sin embargo, respecto al procedimiento en los JCLP no es un gran aporte, porque la mayoría de las medidas que ordena la ley ya se habían incorporado. Actualmente en el JCLP si bien se hacen presentaciones escritas en papel, también se pueden hacer virtualmente. Las

⁷³ CHILE. Ministerio de Justicia. 2015. Ley 20.886. op. Cit. Artículo 9°.

⁷⁴ CHILE. Ministerio de Justicia. 2015. Ley 20.886. op. Cit. Artículo 6°.

resoluciones son virtuales y el expediente físico no existe. Los oficios y exhortos pueden también firmarse digitalmente por el magistrado, aunque depende de que la institución o tribunal receptor cuente con los medios informáticos para recibir dichas comunicaciones virtualmente. Respecto a los receptores, tampoco se genera un cambio profundo, porque actualmente no se debe retirar el expediente físicamente.

Desde mi perspectiva, el objetivo de la Ley de Tramitación Electrónica no es facilitar el cobro de los créditos, su propósito es modernizar el acceso a la justicia permitiendo, revisar y hacer presentaciones al expediente en forma virtual. También permite respaldar y transparentar las actuaciones, y presentaciones con ayuda de los nuevos medios tecnológicos. Distinto hubiera sido que en el embargo se registraran los bienes para efectos de evitar o sancionar el ocultamiento de bienes embargados, o permitir directamente el embargo electrónico como se ha acogido en legislaciones extranjeras.

3. Resultados Estadísticos a la fecha.

En esta sección, indicaremos datos estadísticos de los JCLP, entregados por la administración del mismo tribunal, y por recopilación directa de información de causas consultadas de la página del poder judicial. Con esta información podremos ver el rendimiento del tribunal de forma objetiva, lo cual nos otorgará una base empírica a la hora de comprobar o refutar la hipótesis de trabajo tras la creación de dichos juzgados.

a) Estadísticas brindadas por el JCLP de Santiago.

La siguiente información estadística proviene del documento “Informe de Análisis de la carga de Trabajo por Procedimiento del Juzgado de Cobranza Laboral de Santiago”. Es un informe elaborado por el mismo tribunal de cobranza que tiene por objeto medir la carga de Trabajo del tribunal tomando en consideración sólo los ingresos de Santiago, por lo que el análisis de los otros JCLP queda fuera del informe.

1. Evolución del Ingreso de demandas (2006-2014).

Año de Ingreso	Número de Ingresos
----------------	--------------------

2006	43.200
2007	64.780
2008	59.023
2009	64.000
2010	61.689
2011	62.432
2012	99.806
2013	128.532
2014	138.197
Total	721.659

A un año de la puesta en marcha (2006-2007), el aumento de la carga de trabajo fue del orden del 49.27%, debido principalmente al aumento de causas previsionales, para luego mantener una relativa estabilidad entre los años 2007 a 2011. El promedio de ingreso fue 62.385 causas anuales en el periodo 2007-2011.

En el periodo 2012-2014 el ingreso ha sido tal que ha significado un incremento del 121% respecto el promedio de ingreso histórico, sin que exista un aumento de los recursos de manera proporcional. El incremento

ocurrido a partir del año 2012 se debe al ingreso de nuevas causas de tipo previsional llamadas DNPA (ver recuadro de abajo), que consiste en un procedimiento que permite reclamar por la existencia de una presunta deuda previsional, como ya se revisó.

2. Evolución del Ingreso de demandas por procedimiento:

Procedimiento	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Total
Ejecutivo	12.162	50.983	51.672	58.792	48.771	45.819	46.481	58.600	58.816	432.096
Previsional										
Ejecutivo	30.682	13.201	6.670	3.509	3.955	4.699	3.971	4.525	3.463	74.675
Previsional antiguo										
Ejecutivo DNPA	-	-	-	-	-	3.801	42.430	58.961	68.567	173.759
Reclamo	2	21	127	244	287	55	80	126	202	1.144
Cumplimiento laboral	-	-	-	179	3.906	3.098	3.728	3.778	4.375	19.064
Ejecutivo laboral	326	481	503	416	1	-	1	-	-	1.693
Otros títulos ejecutivos	-	-	-	370	3.365	2.592	1.307	690	630	9.314
Exhortos	46	103	54	495	1.404	2.008	1.808	1.852	2.144	9.914
Total	43.200	64.780	59.023	64.000	61.689	62.432	99.806	128.532	138.19	721.659
									7	

Ideas Previas

Se debe tomar en consideración, en primer lugar, que a partir del año 2006 comenzaron a funcionar los JCLP, pero en un comienzo respecto a la ejecución laboral, el procedimiento que se implementaba era el antiguo. Este procedimiento laboral antiguo aparece en el recuadro como ejecutivo laboral, y rigió hasta el año 2009 inclusive, fecha en que se implementaron los nuevos procedimientos de la Ley N° 20.087. En el período 2006-2014 ingresaron 1.693 causas del procedimiento laboral antiguo (aunque prácticamente dejaron de ingresar a partir del año 2009).

A partir del año 2009 en adelante se separa el procedimiento de cumplimiento de las sentencias del procedimiento ejecutivo por aplicación de la nueva ley de procedimiento laboral. En el recuadro de arriba aparecen registradas como “Cumplimiento laboral” y “Otros títulos ejecutivos” respectivamente, haciendo referencia a que es el procedimiento de los títulos ejecutivos que no sean sentencias. En el período 2009-2014 se acumularon 19.064 ingresos en materia de cumplimiento laboral, y un total de 9.314 ingresos de Otros Títulos Ejecutivos (o procedimiento ejecutivo laboral).

3. Composición del Ingreso de demandas por tipo de procedimiento (2006-2014)

Procedimiento	2006-2014
Ejecutivo Previsional	59,88%
Ejecutivo Previsional antiguo	10,35%
Ejecutivo DNPA	24,08%
Reclamo	0,16%
Cumplimiento laboral	2,64%
Ejecutivo Laboral	0,23%
Otros Títulos Ejecutivos	3,29%
Exhortos	1,37%

El 96% del ingreso total corresponde a causas ejecutivas previsionales, siendo aproximadamente el 4% del ingreso correspondiente a causas laborales.

4. Causas Ingresadas Vs causas terminadas por tipo de procedimiento (2006-2014).

Año de Ingreso 2006		Año de Término								
Procedimiento	Ingresos	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Ejecutivo Previsional antiguo	31.002	5.505	4.224	1.681	792	384	503	178	89	88
Cumplimiento Laboral	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ejecutivo DNPA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ejecutivo Laboral	326	56	27	10	4	7	1	1	3	1
Ejecutivo Previsional	12.486	2.320	3.198	946	376	200	171	54	34	36
Reclamo	34	-	1	-	-	-	2	-	-	1
Total	43.850	7.881	7.450	2.637	1.172	591	677	233	126	126
Total de causas terminadas según procedimiento						Porcentaje de causas terminadas según año de ingreso				
Ejecutivo Previsional antiguo	13.444					43,4%				
Cumplimiento Laboral	-					-				
Ejecutivo DNPA	-					-				
Ejecutivo Laboral	110					33,7%				
Ejecutivo Previsional	7.355					58,7%				
Reclamo	4					11,8%				
Total	20.893									

Año de Ingreso 2007		Año de Término								
Procedimiento	Ingresos	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Ejecutivo Previsional antiguo	13.521	-	1.354	785	359	186	280	88	60	42
Cumplimiento Laboral	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ejecutivo DNPA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Exhorto	203	-	-	-	1	-	202	-	-	-
Otros T.E.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ejecutivo Laboral	481	-	72	51	12	9	6	2	6	-
Ejecutivo Previsional	51.659	-	15.526	9.487	2.416	1.211	2.099	337	245	400
Reclamo	34	-	-	5	5	1	1	-	-	16
Total	66.038	13.952	10.328	2.793	1.409	1.588	427	311	458	31.266
Total de causas terminadas según procedimiento						Porcentaje de causas terminadas según año de ingreso				
Ejecutivo Previsional antiguo	3.156					23,3%				
Cumplimiento Laboral	-					-				
Ejecutivo DNPA	-					-				
Exhorto	203					100%				
Otros T.E.	-					-				
Ejecutivo Laboral	158					32,8%				
Ejecutivo Previsional	27.721					53,7%				

Reclamo	28	16,1%
Total	31.266	

Año de Ingreso 2008		Año de Término								
Procedimiento	Ingresos	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Ejecutivo Previsional antiguo	6.683	-	-	417	396	214	309	96	57	20
Cumplimiento Laboral	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ejecutivo DNPA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Exhorto	202	-	-	-	50	22	128	-	-	-
Otros T.E.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ejecutivo Laboral	503	-	-	71	47	19	11	13	7	1
Ejecutivo Previsional	52.263	-	-	15.854	7.661	2.359	1.610	612	500	327
Reclamo	131	-	-	-	1	1	-	-	-	10
Total	66.038	-	13.952	10.328	2.793	1.409	1.588	427	311	458
Total de causas terminadas según procedimiento						Porcentaje de causas terminadas según año de ingreso				
Ejecutivo Previsional antiguo		1.509				22%				
Cumplimiento Laboral		-				-				
Ejecutivo DNPA		-				-				

Exhorto	200	99%
Otros T.E	-	-
Ejecutivo Laboral	169	33,6%
Ejecutivo Previsional	28.933	55,4%
Reclamo	12	9,2%
Total	31.266	

Año de Ingreso 2009		Año de Término								
Procedimiento	Ingresos	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Ejecutivo Previsional antiguo	3.551	-	-	-	251	194	144	48	31	11
Cumplimiento Laboral	182	-	-	-	10	26	8	6	5	2
Ejecutivo DNPA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Exhorto	572	-	-	-	153	277	132	3	4	-
Otros T.E.	384	-	-	-	21	48	20	9	2	6
Ejecutivo Laboral	416	-	-	-	88	16	8	3	6	-
Ejecutivo Previsional	59.315	-	-	-	16.289	10.172	3.475	1.405	800	528
Reclamo	265	-	-	-	18	8	3	-	-	10
Total	64.688	-	-	-	16.830	10.741	3.790	1.474	849	557
Total de causas terminadas según procedimiento						Porcentaje de causas terminadas según año de ingreso				
Ejecutivo Previsional		680				19,1%				

antiguo		
Cumplimiento Laboral	57	31,3%
Ejecutivo DNPA	-	-
Exhorto	569	99,5%
Otros T.E	106	27,6%
Ejecutivo Laboral	121	29,1%
Ejecutivo Previsional	32.669	55,1%
Reclamo	39	14,6%
Total	34.241	

Año de Ingreso 2010		Año de Término								
Procedimiento	Ingresos	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Ejecutivo Previsional antiguo	4.112	-	-	-	-	853	154	50	33	17
Cumplimiento Laboral	4.030	-	-	-	-	501	307	119	59	36
Ejecutivo DNPA	15	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Exhorto	1.437	-	-	-	-	628	728	41	20	6
Otros T.E.	3.405	-	-	-	-	369	367	113	71	36
Ejecutivo Laboral	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Ejecutivo Previsional	49.504	-	-	-	-	13.435	8.655	1.944	1.059	628
Reclamo	288	-	-	-	-	14	6	1	-	16
Total	62.791	-	-	-	-	15.800	10.217	2.268	1.242	739
Total de causas terminadas según procedimiento						Porcentaje de causas terminadas según año de ingreso				
Ejecutivo Previsional antiguo	1.107					26,9%				
Cumplimiento Laboral	1.022					25,4%				
Ejecutivo DNPA	-					0,0%				
Exhorto	1.423					99%				
Otros T.E	956					28,1%				
Ejecutivo Laboral	-					-				
Ejecutivo Previsional	25.721					52%				
Reclamo	37					12,8%				
Total	30.266									

Año de Ingreso 2011		Año de Término								
Procedimiento	Ingresos	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Ejecutivo Previsional antiguo	4.692	-	-	-	-	-	393	264	117	51
Cumplimiento Laboral	3.114	-	-	-	-	-	477	213	81	46
Ejecutivo DNPA	3.885	-	-	-	-	-	2	797	366	522

Exhorto	1.993	-	-	-	-	-	1.234	488	144	38	
Otros T.E.	2.933	-	-	-	-	-	393	266	116	43	
Ejecutivo Laboral	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Ejecutivo Previsional	46.381	-	-	-	-	-	11.080	6.896	2.147	991	
Reclamo	66	-	-	-	-	-	8	1	-	3	
Total	63.064	-	-	-	-	-	13.677	8.925	2.941	1.694	
Total de causas terminadas según procedimiento							Porcentaje de causas terminadas según año de ingreso				
Ejecutivo Previsional antiguo	825						17,6%				
Cumplimiento Laboral	817						26,2%				
Ejecutivo DNPA	1.687						43,4%				
Exhorto	1.964						98,5%				
Otros T.E	518						27,9%				
Ejecutivo Laboral	-						-				
Ejecutivo Previsional	21.114						45,5%				
Reclamo	12						18,2%				
Total	27.237										

Año de Ingreso 2012		Año de Término								
Procedimiento	Ingresos	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Ejecutivo Previsional	3.920	-	-	-	-	-	-	175	230	63

antiguo										
Cumplimiento Laboral	3.764	-	-	-	-	-	-	548	313	108
Ejecutivo DNPA	42.444	-	-	-	-	-	-	6.512	4.350	5.276
Exhorto	1.801	-	-	-	-	-	-	838	608	255
Otros T.E.	1.308	-	-	-	-	-	-	202	161	33
Ejecutivo Laboral	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ejecutivo Previsional	45.810	-	-	-	-	-	-	8.494	7.826	2.088
Reclamo	81	-	-	-	-	-	-	6	5	5
Total	99.128	-	-	-	-	-	-	16.775	13.493	7.828
Total de causas terminadas según procedimiento							Porcentaje de causas terminadas según año de ingreso			
Ejecutivo Previsional antiguo	468					11,9%				
Cumplimiento Laboral	969					25,7%				
Ejecutivo DNPA	16.138					38%				
Exhorto	1.701					94,4%				
Otros T.E	396					30,3%				
Ejecutivo Laboral	-					-				
Ejecutivo Previsional	18.408					40,2%				
Reclamo	16					19,8%				
Total	38.096									

Año de Ingreso 2013		Año de Término								
Procedimiento	Ingresos	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Ejecutivo Previsional antiguo	4.556	-	-	-	-	-	-	-	619	773
Cumplimiento Laboral	3.794	-	-	-	-	-	-	-	712	221
Ejecutivo DNPA	58.988	-	-	-	-	-	-	-	2.097	12.072
Exhorto	1.861	-	-	-	-	-	-	-	922	832
Otros T.E.	675	-	-	-	-	-	-	-	150	68
Ejecutivo Laboral	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ejecutivo Previsional	59.563	-	-	-	-	-	-	-	10.614	8.323
Reclamo	126	-	-	-	-	-	-	-	22	21
Total	99.128	-	-	-	-	-	-	-	13.493	7.828
Total de causas terminadas según procedimiento						Porcentaje de causas terminadas según año de ingreso				
Ejecutivo Previsional antiguo		825				17,6%				
Cumplimiento Laboral		817				26,2%				
Ejecutivo DNPA		1.687				43,4%				
Exhorto		1.964				98,5%				
Otros T.E		518				27,9%				
Ejecutivo Laboral		-				-				
Ejecutivo Previsional		21.114				45,5%				

Reclamo	12	18,2%
Total	27.237	

Año de Ingreso 2014		Año de Término								
Procedimiento	Ingresos	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Ejecutivo Previsional antiguo	3.454	-	-	-	-	-	-	-	-	224
Cumplimiento Laboral	4.328	-	-	-	-	-	-	-	-	925
Ejecutivo DNPA	68.559	-	-	-	-	-	-	-	-	8.316
Exhorto	2.136	-	-	-	-	-	-	-	-	1.043
Otros T.E.	631	-	-	-	-	-	-	-	-	155
Ejecutivo Laboral	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ejecutivo Previsional	57.932	-	-	-	-	-	-	-	-	11.351
Reclamo	207	-	-	-	-	-	-	-	-	50
Total	137.247	-	-	-	-	-	-	-	-	22.064
Total de causas terminadas según procedimiento						Porcentaje de causas terminadas según año de ingreso				
Ejecutivo Previsional antiguo		224			6,5%					
Cumplimiento Laboral		925			21,4%					
Ejecutivo DNPA		8.316			12,1%					
Exhorto		1.043			48,8%					

Otros T.E	155	24,6%
Ejecutivo Laboral	-	-
Ejecutivo Previsional	11.351	19,6%
Reclamo	50	24,2%
Total	22.064	

Información relevante.

De la simple lectura y comparación entre los cuadros de *“Evolución del Ingreso de demandas por procedimiento”* y *“Causas Ingresadas Vs causas terminadas por tipo de procedimiento”*, se puede advertir que existe una diferencia entre los ingresos de causas de un cuadro y otro, siendo los ingresos de las primeras menores. Probablemente, debido a que existen muchos roles en el sistema informático que no tienen causas asociada, por lo cual el cuadro de *“Evolución de Ingreso de demandas por procedimiento”* sería más preciso. Sin bien la diferencia no es tan relevante, para evitar confusiones utilizaré la información del cuadro *“Causas Ingresadas VS causas terminadas por tipo de procedimiento”* para el análisis del ingreso de causas en relación al número total de causas, para seguir el orden lógico del informe realizado por el tribunal.

Análisis de Estadística.

a) Ingreso causas Ejecutivo Laboral (laboral antiguo): (i) 326 causas el año 2006 con 110 causas terminadas; (ii) 481 causas el año 2007 con 158 causas terminadas; (iii) 503 causas el año 2008 con 169 causas terminadas; y (iv) 416 el año 2009 con 121 causas terminadas.

Esto da un total de 1.726 causas ingresadas y 558 causas terminadas, lo que arroja un porcentaje de término de 32%.

b) Ingreso causas Cumplimiento laboral (cumplimiento sentencias): (i) 182 causas el año 2009 con 57 causas terminadas; (ii) 4.030 causas el año 2010 con 1.022 causas terminadas; (iii) 3.114 causas el año 2011 con 817 causas terminadas; (iv) 3.764 causas el año 2012 con 969 causas terminadas; (v) 3.794 causas el año 2013 con 933 causas terminadas; y (vi) 4.328 causas el año 2014 con 925 causas terminadas

Esto da un total de 19.212 causas ingresadas y 4.723 causas terminadas, lo que arroja un porcentaje de término de 24 %.

c) Ingreso causas Otros Títulos Ejecutivos (Procedimiento Ejecutivo Laboral): (i) 384 causas el año 2009 con 106 causas terminadas; (ii) 3.405 causas el año 2010 con 956 causas terminadas; (iii) 2.933 causas el año

2011 con 518 causas terminadas; (iv) 1.308 el año 2012 con 396 causas terminadas; (v) 675 causas el año 2013 con 218 causas terminadas; y (vi) 631 causas el año 2014 con 155 causas terminadas.

Esto da un total de 9.336 causas ingresadas y 2.394 causas terminadas, lo que arroja un porcentaje de término de 25%.

De los resultados estadísticos se observa un aumento constante de las causas de cumplimiento laboral, frente a una disminución de las causas en el procedimiento ejecutivo a partir del año 2011, hasta llegar a niveles muy bajos el año 2014 (631 causas). Llama la atención el bajo porcentaje de termino acumulado de las causas, lo cual puede ser producto del gran número de causas previsionales, que abarcan el 96% de los casos. Es inevitable no referirse a este fenómeno, pues aun cuando estas causas no son complejas de resolver para un tribunal, dado a su gran número significan una carga importante. En consecuencia, no es muy osado afirmar que el bajo porcentaje de causas terminadas, se relaciona con esta carga previsional, y que afecta el rendimiento del tribunal de cobranza.

b) Estadísticas de la página web del Poder Judicial.

La información del JCLP de Santiago fue muy útil para observar el número de ingresos de causas anualmente por tipo de procedimiento y el término de las mismas. Pero faltaba información sobre el comportamiento de las causas respecto a otras actuaciones, como por ejemplo el número de excepciones opuestas, el número de embargo, o pagos totales.

Es por ello que decidí realizar un estudio empírico (aprovechando de que los expedientes son virtuales en materia de cobranza laboral), seleccionando 50 causas de los JCLP de Santiago al azar⁷⁵ por tipo de procedimiento a partir del año 2006 y hasta el año 2014. Tomando en consideración que el procedimiento de ejecución laboral antiguo rigió hasta el año 2009 inclusive, y que a partir de aquel año comenzaron los ingresos de las causas de los nuevos procedimientos -de cumplimiento de las sentencias y de ejecución de títulos ejecutivos laborales-, se analizaron un total de 800 causas; 200 causas del procedimiento laboral antiguo, 300 causas del procedimiento cumplimiento de las sentencias y 300 del procedimiento para

⁷⁵ No fueron consideradas las causas en que no se resolvió dar curso a la demanda, o en que el demandante se desistió antes si quiera de que se resolviera dar curso o no.

los otros títulos ejecutivos. De estas 800 causas, se analizaron las gestiones realizadas hasta el 31 de Julio del año 2015.

Causas Investigadas.

	Total de causas Ingresadas en los Juzgados Investigados	Número de causas investigadas	Porcentaje de causas consideradas del total de causas
Cumplimiento Laboral Antiguo (2006-2009)	1.726	200	11,81 %
Cumplimiento laboral (2009-2014)	19.212	300	1,56%
Procedimiento Ejecutivo (2009- 2014)	9.336	300	3,21%

Esta sección se dividirá, a su vez, en tres objetos de estudio relativos a la ejecución laboral, que comenzarán entregando la información estadística relevante respecto a dicho tema, para luego obtener una conclusión al respecto. El primer estudio analizará el número de causas en que existió oposición de algún tipo por parte del ejecutado. En el segundo se indicarán

el número de gestiones llevadas a cabo por intermedio del tribunal, que correspondan al procedimiento de apremio del ejecutado (notificación, embargo, retiro de especies, subastas o remates, embargo cuentas corrientes y retención de la TGR⁷⁶ de la devolución del impuesto a la renta). Por último, se revisará el cumplimiento de causas, cuántas de estas fueron terminadas, pagadas totalmente y consignadas parcialmente, cuánto tardaron en ser pagadas y en archivarse, y el número de causas terminadas. De esta forma, se podrá relacionar el porcentaje de oposiciones y gestiones de apremio con el cumplimiento efectivo de causas.

(1) EXCEPCIONES Y OPOSICIONES

Año de Ingreso:	Excepciones y Oposiciones (50 causas analizadas)			
2006				
Procedimiento	Excepciones	Objeción Liquidación	Nulidad	Tercerías
Laboral Antiguo	10	0	2	4
Porcentaje	20%	-	4%	8%

⁷⁶ Cabe señalar que se refiere sólo a los casos en que existe retención de la devolución del impuesto, y no simplemente a cuando se envía el oficio.

Año de Ingreso 2007	Excepciones y Oposiciones (50 causas analizadas)			
Procedimiento	Excepciones	Objeción Liquidación	Nulidad	Tercerías
Laboral Antiguo	2	0	0	2
Porcentaje	4%	0	0	4%

Año de Ingreso 2008	Excepciones y Oposiciones (50 causas analizadas)			
Procedimiento	Excepciones	Objeción Liquidación	Nulidad	Tercerías
Laboral Antiguo	10	1	1	3
Porcentaje	20%	2%	2%	6%

Año de Ingreso 2009	Excepciones y Oposiciones (150 causas analizadas)			
Procedimiento	Excepciones	Objeción Liquidación	Nulidad	Tercerías
Laboral Antiguo	5	2	1	4
Porcentaje	10%	4%	2%	8%
Cumplimiento de las sentencias	2	4	1	3

Porcentaje	2%	8%	2%	6%
Títulos Ejecutivos	6	0	0	2
Porcentaje	12%	0	0	4%

Año de Ingreso 2010	Excepciones y Oposiciones (100 causas analizadas)			
Procedimiento	Excepciones	Objeción Liquidación	Nulidad	Tercerías
Cumplimiento de las sentencias	1	2	0	1
Porcentaje	2%	4%	0	2%
Títulos Ejecutivos	3	3	2	4
Porcentaje	6%	6%	14%	8%

Año de Ingreso 2011	Excepciones y Oposiciones (100 causas analizadas)			
Procedimiento	Excepciones	Objeción Liquidación	Nulidad	Tercerías
Cumplimiento de las sentencias	2	7	2	3
Porcentaje	4%	14%	4%	6%
Títulos Ejecutivos	0	3	2	4
Porcentaje	0	6%	4%	8%

Año de Ingreso 2012	Excepciones y Oposiciones (100 causas analizadas)			
---------------------	---	--	--	--

Procedimiento	Excepciones	Objeción Liquidación	Nulidad	Tercerías
Cumplimiento de las sentencias	2	4	1	2
Porcentaje	4%	8%	2%	4%
Títulos Ejecutivos	5	1	1	3
Porcentaje	10%	2%	2%	6%

Año de Ingreso 2013	Excepciones y Oposiciones (100 causas analizadas)			
Procedimiento	Excepciones	Objeción Liquidación	Nulidad	Tercerías
Cumplimiento de las sentencias	2	2	1	2
Porcentaje	4%	4%	2%	4%
Títulos Ejecutivos	4	2	1	1
Porcentaje	8%	4%	2%	2%

Año de Ingreso 2014	Excepciones y Oposiciones (100 causas analizadas)			
Procedimiento	Excepciones	Objeción Liquidación	Nulidad	Tercerías
Cumplimiento de las sentencias	1	5	0	1

Porcentaje	2%	10%	0	2%
Títulos Ejecutivos	7	1	0	1
Porcentaje	14%	2%	0	2%

TOTAL Excepciones y Oposiciones (800 causas analizadas)				
Procedimiento	Excepciones	Objeción Liquidación	Nulidad	Tercerías
Laboral Antiguo (2006-2009) 200 causas analizadas	27	3	4	13
Porcentaje	13,5%	1,5%	2%	6,5%
Cumplimiento de las sentencias (2009- 2014) 300 causas	10	24	5	12
Porcentaje	3,3%	8%	1,6%	4%
Títulos Ejecutivos (2009-2014) 300 causas	25	10	6	15
Porcentaje	8,3%	3,3%	2%	5%

Conclusiones.

Una de las reformas principales en el procedimiento laboral fue reducir el número de excepciones a cuatro (Pago de la deuda; Remisión; Novación; y Transacción), con lo cual se buscaba evitar la dilación innecesaria de la ejecución. El porcentaje acumulado de los procedimientos muestra que en el procedimiento laboral antiguo se presentaron excepciones en un 13,5% de los casos, en procedimiento de cumplimiento laboral en un 3,3%, y en el procedimiento ejecutivo en un 8,3% de los casos. Si tenemos en consideración los resultados obtenidos por Consuelo Gazmuri, respecto los Tribunales Laborales antiguos durante los años 2000 y 2001, en el procedimiento incidental en el 0% de los casos se registraron excepciones, y en el procedimiento ejecutivo solamente un 12,9%. Se puede afirmar que aumentó el número de excepciones en cumplimiento de sentencias y disminuyó en cumplimiento ejecutivo, pero en definitiva no pareciera existir alguna variación entre un procedimiento y otro.

Respecto las tercerías, en el procedimiento laboral antiguo se opusieron 6,5% de los casos, en el procedimiento de cumplimiento de las sentencias en el 4% y en el procedimiento ejecutivo en el 5%. Esto sí ha significado un

aumento significativo, ya que, comparando con los resultados obtenidos previos a la reforma, observamos que el porcentaje de tercería se encontraba en 2,9% respecto al cumplimiento incidental, y en un 1,2% en procedimiento ejecutivo. Por último, el porcentaje acumulado promedio de objeciones a liquidaciones en el cumplimiento de las sentencias, es de un 8% de los casos, mientras que en el cumplimiento incidental previo a la reforma, era de un 2,9% de los casos, lo cual también significó un aumento importante.

En conformidad a las comparaciones estadísticas analizadas, el número de oposiciones ha aumentado desde la creación de los JCLP -o se ha mantenido muy similar-, lo cual es completamente contrario a lo que se buscaba: “(...) Las estadísticas también demuestran que, aun cuando durante el curso de la tramitación de una causa las partes han podido ejercer todas las acciones en defensa de sus pretensiones, en la etapa de cumplimiento del fallo intentan todo tipo de nuevas acciones, muchas veces, con el solo objeto de dilatar el cumplimiento de lo obtenido por el

ganancioso (...)⁷⁷.” Si consideramos el porcentaje de oposiciones promedio de los ingresos del año 2014, en el procedimiento de cumplimiento de sentencias hubo 605 causas con oposiciones (equivalente al 14% de 4.328 ingresos) y en el procedimiento ejecutivo 113 causas (equivalente al 18% de 631 ingresos). Aproximadamente existió conflicto en un total de 718 causas, lo cual es bastante bajo y no es una carga alta considerando la dotación de jueces y funcionarios del tribunal ya revisado.

Sin perjuicio de lo anterior, no se cumplió la proyección de bajar el número de oposiciones, en algunos casos como las excepciones se mantuvo en la práctica, y en otros aumento. Por ende, no fue un aporte para reducir los plazos de ejecución y pago, que era uno de los objetivos de la reforma. La cantidad de oposiciones sigue sin ser alta, por lo que si bien no es un aporte para fomentar el cobro efectivo y rápido de los títulos ejecutivos laborales, tampoco es el principal causante de los problemas de la cobranza desde mi punto de vista.

⁷⁷ FORO PARA LA REFORMA DE LA JUSTICIA LABORAL Y PREVISIONAL. op. Cit. p.43

(2) GESTIONES DE APREMIO

Año de Ingreso: 2006	Gestiones de Apremio (50 causas analizadas)					
Procedimiento	Notificación	Embargo	Retiro especies	Subasta o Remate	Embargo cuenta CTE	Retención TGR
Laboral Antiguo	39	19	2	0	-	-
Porcentaje	78%	38%	4%	0	-	-

Año de Ingreso: 2007	Gestiones de Apremio (50 causas analizadas)					
Procedimiento	Notificación	Embargo	Retiro especies	Subasta o Remate	Embargo cuenta CTE	Retención TGR
Laboral Antiguo	37	15	1	3	-	-
Porcentaje	74%	30%	2%	6%	-	-

Año de Ingreso: 2008	Gestiones de Apremio (50 causas analizadas)					
-------------------------	---	--	--	--	--	--

Procedimiento	Notificación	Embargo	Retiro especies	Subasta o Remate	Embargo cuenta CTE	Retención TGR
Laboral Antiguo	36	20	1	2	-	-
Porcentaje	72%	40%	2%	4%	-	-

Año de Ingreso: 2009	Gestiones de Apremio (50 causas analizadas)					
Procedimiento	Notificación	Embargo	Retiro especies	Subasta o Remate	Embargo cuenta CTE	Retención TGR
Laboral Antiguo	34	17	2	1	-	-
Porcentaje	68%	34%	4%	2%	-	-
Cumplimiento de las sentencias	45	16	2	3	3	7
Porcentaje	90%	34%	4%	6%	6%	4%
Títulos Ejecutivos	38	12	1	1	2	12

Año de Ingreso:	Gestiones de Apremio (100 causas analizadas)					
-----------------	--	--	--	--	--	--

2010						
Procedimiento	Notificación	Embargo	Retiro especies	Subasta o Remate	Embargo cuenta CTE	Retención TGR
Cumplimiento de las sentencias	41	6	0	0	1	4
Porcentaje	82%	12%	0	0	2%	8%
Títulos Ejecutivos	41	20	1	0	2	6
Porcentaje	82%	40%	2%	0	4%	12%

Año de Ingreso 2011	Gestiones de Apremio (100 causas analizadas)					
Procedimiento	Notificación	Embargo	Retiro especies	Subasta o Remate	Embargo cuenta CTE	Retención TGR
Cumplimiento de las sentencias	40	16	0	0	1	11
Porcentaje	80%	32%	0	0	2%	22%
Títulos Ejecutivos	40	12	2	2	4	7
Porcentaje	80%	24%	4%	4%	8%	14%

Año de Ingreso: 2012	Gestiones de Apremio (100 causas analizadas)					
-------------------------	--	--	--	--	--	--

Procedimiento	Notificación	Embargo	Retiro especies	Subasta o Remate	Embargo cuenta CTE	Retención TGR
Cumplimiento de las sentencias	38	10	0	0	4	2
Porcentaje	72%	20%	0	0	8%	4%
Títulos Ejecutivos	27	7	0	0	4	6
Porcentaje	54%	14%	0	0	8%	12%

Año de Ingreso 2013	Gestiones de Apremio (100 causas analizadas)					
Procedimiento	Notificación	Embargo	Retiro especies	Subasta o Remate	Embargo cuenta CTE	Retención TGR
Cumplimiento de las sentencias	43	6	1	1	3	6
Porcentaje	86%	12%	2%	2%	6%	12%
Títulos Ejecutivos	39	15	0	0	4	2
Porcentaje	78%	30%	0	0	8%	4%

Año de Ingreso 2014	Gestiones de Apremio (100 causas analizadas)					
Procedimiento	Notificación	Embargo	Retiro	Subasta o	Embargo	Retención

			especies	Remate	cuenta CTE	TGR
Cumplimiento de las sentencias	47	2	0	1	3	2
Porcentaje	94%	4%	0	2%	6%	4%
Títulos Ejecutivos	34	7	0	1	3	2
Porcentaje	78%	14%	0	0	6%	4%

TOTAL Gestiones de Apremio (800 causas analizadas)						
Procedimiento	Notificación	Embargo	Retiro especies	Subasta o Remate	Embargo cuenta CTE	Retención TGR
Laboral Antiguo (2006- 2009) 200 causas analizadas	146	71	6	6	-	-
Porcentaje	73%	35,5%	3%	3%	-	-
Cumplimiento de las sentencias (2009-2014) 300 causas	254	56	3	5	15	32
Porcentaje	84,6%	18,6%	4%	1,6%	5%	10,6%

Títulos Ejecutivos	219	73	3	3	19	35
Porcentaje	73%	24,3%	1%	1%	6,3%	11,6%

Conclusiones Información Estadística.

De acuerdo a la información que arroja el estudio estadístico, existe un porcentaje alto de notificaciones en forma transversal en los procedimientos de cobranza, sobre todo en materia de cumplimiento de las sentencias. Es en ese procedimiento particular -en que la notificación es por carta-, donde más se evidencia la intención del tribunal de dar una tramitación rápida al cobro de la deuda. Esto significa una gran ayuda para los litigantes que no pueden pagar un receptor, ya que este sistema permite una notificación rápida y gratuita. Adicionalmente, en el procedimiento de cumplimiento de las sentencias, el receptor puede practicar el embargo, sin necesidad de orden judicial, en caso que el deudor no pague dentro de plazo.

Sin embargo, no fueron aplicadas las dos innovaciones indicadas en el párrafo anterior en el procedimiento ejecutivo. De hecho, aún se utilizan los

receptores de turno para notificar la demanda, puesto a que no dio abasto el número de receptores en la nueva judicatura laboral y no fue posible aplicar la notificación de la primera presentación mediante funcionario en conformidad a la ley⁷⁸. La notificación mediante receptores de turno hace demasiado lento el proceso inicial de notificación y posterior de apremio, puesto a que muchas veces los receptores de turno se excusan para no cumplir sus funciones o solamente no llevan a cabo la gestión que se les requiere, lo cual aumenta la carga en el ejecutado.

Respecto a otras gestiones, en particular el embargo, si contrastamos al estudio realizado por Consuelo Gazmuri de los Tribunales Laborales antiguos durante los años 2000 y 2001, con los actuales resultados de los JCLP, podemos observar que no hay un aumento significativo del número de embargos (26,9%), retiro de especies (4,8%) ni remates (1%), sino todo lo contrario. La tendencia es que a medida que pasan los años el número de

⁷⁸ Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 2003. Decreto con Fuerza de Ley 1. op. Cit. op. Cit. Artículo 436° inciso primero: “La primera notificación a la parte demandada deberá hacerse personalmente, entregándosele copia íntegra de la resolución y de la solicitud en que haya recaído. Al demandante se le notificará por el estado diario.”

embargos, junto a las medidas de realización de bienes, vayan disminuyendo, esto se puede deber a varias razones.

En primer lugar, al igual que previo a la reforma, persiste el problema de encontrar el domicilio del ejecutado y, una vez encontrado, surge el inconveniente que éste esconda sus bienes aun hecho el embargo, sin que exista sanción o represalia por ello. Por ejemplo, en un procedimiento ejecutivo, una vez determinado el domicilio del ejecutado, se debe decretar la fuerza pública para retirar los bienes del mismo. Éste se puede oponer al embargo, sin necesidad de expresar ningún tipo de causa, por lo que se debe solicitar el auxilio de la fuerza pública para practicarlo, y sólo se lleva a cabo una vez que el juez lo decreta. Una vez practicado el embargo, se debe proceder al retiro de las especies, lo cual también debe hacerse con auxilio de la fuerza pública decretada por el juez si existe oposición de cualquier tipo. Todo este procedimiento puede tomar mucho tiempo, y permite al deudor transferir u ocultar sus bienes, lo que hace inoperante la medida de apremio.

En segundo lugar, el procedimiento de remate o subasta, que rara vez se lleva a cabo, cuando se ocurre, casi nunca permite el pago total de la deuda. Se puede afirmar entonces, que la ley 20.087 claramente no solucionó los problemas que existían previos a la reforma de la judicatura en esta materia. Es factible afirmar entonces, que la disminución del número de embargos se encuentra relacionada con la pérdida de fuerza de dicha actuación como medida de apremio.

Como respuesta a los problemas del embargo “clásico” por así llamarlo, han surgido nuevas medidas, dentro de las que principalmente destacan el embargo de cuentas corrientes y la retención de la devolución del impuesto a la renta por parte de la TGR. Estas nuevas medidas, aun cuando no son llevadas a cabo en un gran número de causas, son bastante efectivas a la hora de conseguir el pago. Las retenciones de la TGR han alcanzado un promedio de diez por ciento de las causas, lo cual es mucho mayor que el número de retiro de especies o remates que se han practicado, y que probablemente se practiquen. Del mismo modo, los embargos bancarios tienen un porcentaje de ocurrencia superior al remate o la subasta, debido a que son más efectivas a la hora de conseguir un pago.

El procedimiento mismo de retención de impuestos ha sido aplicado en forma óptima; el tribunal toma la iniciativa de enviar directamente, sin petición de parte, un oficio a la TGR para efectos efectuó la retención del impuesto a la renta. Esto ha permitido incentivar el pago de quienes se niegan a hacerlo aun después de la notificación. Asimismo, el embargo de cuentas corrientes se ha hecho bastante común, siendo una medida que permite el pago de forma directa, sin los problemas y costos del embargo de bienes muebles o inmuebles. Estas nuevas medidas han ayudado a mejorar el pago de deudores reacios al cumplimiento de los títulos de crédito.

Ahora, si bien es cierto que el tribunal envía un oficio a la TGR para efectos de que se lleve a cabo la retención del impuesto a la renta, en muchas ocasiones este oficio es devuelto, ya sea porque no está bien individualizado el RUT del ejecutado, o bien porque no presenta declaración alguna, o porque la retención fue devuelta. De la misma forma, el embargo de cuentas bancarias es muy efectivo, pero no siempre puede ser posible debido a que las cuentas del ejecutado no han sido informadas, o las informadas carecen de fondo. Es por ello que estas medidas aun cuando han modernizado el

procedimiento de ejecución, no han demostrado ser suficientes a la hora de conseguir el pago total de la deuda en un tiempo razonable.

En consecuencia, de acuerdo a los resultados obtenidos, podemos concluir que el porcentaje acumulado de las medidas de apremio llevadas por el tribunal sigue siendo bajo, en ningún caso supera el 50%. Esto puede deberse a que no existe una aplicación real de la actuación de oficio por parte del tribunal, y a lo poco efectivas que son las medidas de apremio. Es muy importante analizar las medidas de apremio, puesto a que influyen directamente en los porcentajes de cumplimiento de causas.

(3) CUMPLIMIENTO DE CAUSAS

Año de Ingreso	Cumplimiento de causas (50 causas analizadas)					
2006						
Procedimiento	Consignaciones	Consignaciones suficientes	Consignaciones Parciales	Terminadas	Duración hasta pago total	Duración hasta término
Laboral Antiguo	17	12	5	16	1102 días	2180 días
Porcentaje	34%	24%	10%	32%	-	-

Año de Ingreso	Cumplimiento de causas (50 causas analizadas)					

2007						
Procedimiento	Consignaciones	Consignaciones suficientes	Consignaciones Parciales	Terminadas	Duración hasta pago total	Duración hasta término
Laboral Antiguo	20	8	12	18	404 días	2310 días
Porcentaje	40%	16%	24%	36%	-	-

Año de Ingreso 2008 Cumplimiento de causas (50 causas analizadas)						
Procedimiento	Consignaciones	Consignaciones suficientes	Consignaciones Parciales	Terminadas	Duración hasta pago total	Duración hasta término
Laboral Antiguo	24	14	10	12	727 días	1262 días
Porcentaje	48%	28%	20%	24%	-	-

Año de Ingreso 2009 Cumplimiento de causas (150 causas analizadas)						
Procedimiento	Consignaciones	Consignaciones suficientes	Consignaciones Parciales	Terminadas	Duración hasta pago total	Duración hasta término
Laboral Antiguo	21	13	8	18	578 días	1798 días
Porcentaje	42%	26%	16%	36%	-	-
Cumplimiento de las sentencias	29	18	11	13	518 días	1327 días
Porcentaje	58%	36%	22%	26%	-	-
Títulos	24	11	13	12	278 días	1305 días

Ejecutivos						
Porcentaje	48%	22%	26%	24%	-	-

Año de Ingreso 2010	Cumplimiento de causas (100 causas analizadas)					
Procedimiento	consignaciones	Consignaciones suficientes	Consignaciones Parciales	Terminadas	Duración hasta pago total	Duración hasta término
Cumplimiento de las sentencias	25	16	9	13	296	958
Porcentaje	50%	32%	18%	26%	-	-
Títulos Ejecutivos	28	21	7	14	406	931
Porcentaje	56%	42%	14%	28%	-	-

Año de Ingreso 2011	Cumplimiento de causas (100 causas analizadas)					
Procedimiento	Consignaciones	Consignaciones suficientes	Consignaciones Parciales	Terminadas	Duración hasta pago total	Duración hasta término
Cumplimiento de las sentencias	25	15	10	10	387 días	1134 días
Porcentaje	50%	30%	20%	20%	-	-
Títulos Ejecutivos	32	22	10	7	343 días	931
Porcentaje	64%	44%	20%	14%	-	-
Año de Ingreso 2012	Cumplimiento de causas (100 causas analizadas)					

Procedimiento	consignaciones	Consignaciones suficientes	Consignaciones Parciales	Terminadas	Duración hasta pago total	Duración hasta término
Cumplimiento de las sentencias	25	15	10	11	223 días	393 días
Porcentaje	50%	30%	20%	22%	-	-
Títulos Ejecutivos	25	17	8	11	411 días	236 días
Porcentaje	50%	34%	16%	22%	-	-

Año de Ingreso 2013	Cumplimiento de causas (100 causas analizadas)					
Procedimiento	Consignaciones	Consignaciones suficientes	Consignaciones Parciales	Terminadas	Duración hasta pago total	Duración hasta término
Cumplimiento de las sentencias	26	13	13	10	152 días	191 días
Porcentaje	52%	26%	26%	20%	-	-
Títulos Ejecutivos	25	15	10	9	281 días	289 días
Porcentaje	50%	30%	20%	18%	-	-

Año de Ingreso 2014	Cumplimiento de causas (100 causas analizadas)					
Procedimiento	Consignaciones	Consignaciones suficientes	Consignaciones Parciales	Terminadas	Duración hasta pago total	Duración hasta término
Cumplimiento de las	18	10	8	8	115 días	193 días

sentencias						
Porcentaje	36%	20%	16%	16%	-	-
Títulos Ejecutivos	14	6	8	5	138 días	193 días
Porcentaje	28%	12%	16%	10%	-	-

TOTAL Cumplimiento de causas (800 causas analizadas)						
Procedimiento	Consignaciones	Consignaciones suficientes	Consignaciones Parciales	Terminadas	Duración hasta pago total	Duración hasta término
Laboral Antiguo (2006- 2009) 200 causas analizadas	82	47	35	64	702,5	1887
Porcentaje	41%	23,5%	17,5%	32%	-	-
Cumplimiento de las sentencias (2009-2014) 300 causas	148	87	61	65	281 días	699 días
Porcentaje	49,3%	29,0%	20,33%	21,67%	-	-
Títulos Ejecutivos (2009-2014) 300 causas	148	92	56	58	280 días	653 días
Porcentaje	49,3%	30,6%	18,6%	19,3%	-	-

Conclusiones.

Una de las principales críticas en contra de la ejecución laboral previa a la creación de los JCLP, era el bajo número de constancias de pago. Es notorio de los datos arrojados que existe un aumento de consignaciones, lo cual da cuenta de que hasta cierto punto los nuevos procedimientos y tribunales han colaborado a ello. Sin embargo, el éxito de aumentar esta cifra que rondaba el 21,2% y 24,7% en cumplimiento incidental y procedimiento ejecutivo, respectivamente, antes de la reforma, no permite concluir que este experimento sea completamente satisfactorio.

Si se consideran solamente las consignaciones las deudas efectivamente pagadas (o pagadas totalmente), la cifra disminuye a cerca del 20% en las causas de procedimiento laboral antiguo, y al 30% en los nuevos procedimientos, lo cual las acerca a las cifras anteriores al proyecto. Estos porcentajes tienen concordancia con los resultados de términos analizados en el acápite anterior, letra a), “Estadísticas brindadas por el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago.”

Como se puede ver en los recuadros anteriores, utilicé una división entre las consignaciones suficientes y las parciales. Principalmente, porque de la

recopilación estadística realizada pude notar que existían todo tipo de deudas, algunas de montos muy altos y otras que no superaban los 10 mil pesos, por lo que me pareció que si efectivamente se había hecho una consignación, y dejaba un saldo, no era correcto considerar esa deuda pagada sin perjuicio del monto de dicho saldo⁷⁹.

Además, jurídicamente sólo el pago propiamente tal tiene mérito para extinguir la deuda y, por ende, el juicio ejecutivo, entendiendo que el pago jurídicamente es la prestación de lo que se debe, ni más ni menos, y en la práctica, no podemos tener la certeza de que el acreedor este satisfecho con un pago parcial, salvo que consienta en ello mediante un acuerdo de pago.

Teniendo esto presente, si bien se ha avanzado en el número de consignaciones, no ha sido tal dicho progreso en conseguir que la gente pague sus deudas en el sentido estricto, por lo que difícilmente se puede considerar que los nuevos JCLP han logrado aumentar significativamente los índices de pago.

⁷⁹ Estos saldos no siempre eran bajos, muchas veces superaban el 50% de la deuda.

En segundo lugar, el tiempo en que este pago se logra es muy alto. Si consideramos el promedio acumulado de pago completo por procedimiento, tenemos que en promedio las causas laborales antiguas se pagan en 702,5 días, en 281 días las causas de cumplimiento laboral y en 280 días las causas ejecutivas laborales.

Sin perjuicio de que puede ser engañoso considerar causas muy antiguas - por el hecho de que si se logra un pago hoy, el tiempo en que este materializa puede sobrestimar el número de días promedio real-, si sólo consideraremos las causas de 2013 y 2014 de los nuevos procedimientos, el resultado promedio sería de 133,5 días en las causas de cumplimiento laboral, y en 208 días las causas de procedimiento ejecutivo. Teniendo presente que del estudio realizado por Consuelo Gazmuri la duración promedio hasta el pago era de 138,5 días en causas de cumplimiento incidental, y de 231,5 días en procedimiento ejecutivo laboral, se puede concluir que se mejoró de forma insuficiente en esta materia, pues no se observa una mejora que permita afirmar que la ejecución laboral es ágil, sino todo lo contrario.

Por último, los tiempos en que demora en archivarse una causa son muy largos. Respecto de los distintos procedimientos, tenemos que en promedio las causas laborales antiguas son archivadas en 1887 días, en 699 días las causas de cumplimiento laboral y en 653 días las causas ejecutivas laborales, sin que ninguna promedie menos de un año. Si sólo consideraremos las causas de 2013 y 2014 de los nuevos procedimientos, el resultado promedio sería de 192 días en las causas de cumplimiento laboral, y en 243 días las causas de procedimiento ejecutivo. Esta labor, que puede parecer irrelevante, no lo es, pues mientras la causa no está archivada, existe una situación de incertidumbre, sobre todo para el ejecutado.

En conclusión, la ejecución laboral ha mejorado en términos relativos, la cantidad promedio de pagos totales ha aumentado, de la misma forma que los tiempos en que estos pagos se realizan han disminuido, pero no en la medida que signifique una correcta administración de justicia. Los pagos totales no superan el 30% de los casos, y los tiempos de consignación y término siguen siendo muy altos.

4. Relación de Información.

En esta sección pretendo relacionar el estudio en terreno con la muestra empírica analizada en las secciones anteriores, para darle una cara visible o un respaldo a la referida información de campo.

En primer lugar, se deben reconocer los avances logrados por los nuevos JCLP, por cómo han modernizado la tramitación de los créditos laborales y previsionales, permitiendo agilizar la cobranza y alcanzando un nivel de consignaciones mayor al que existía antes de la reforma, sobre todo respecto a los nuevos procedimientos⁸⁰. Podemos afirmar que el aumento de las notificaciones, los embargos de cuentas corrientes y retención de devoluciones de impuestos, en conjunto con la modernización de los JCLP han permitido una ejecución más ágil que en el sistema anterior. Sin perjuicio de la anterior, de los resultados obtenidos del experimento, considerando las proyecciones que se tenían al implementar la reforma, podemos también afirmar que estos no han sido satisfactorios.

⁸⁰ Pues como se señaló en el procedimiento laboral antiguo aún no se ha implementado dicho sistema.

Si bien aumentaron las constancias de pago, este aumento no ha sido el esperado, ni se ha conseguido en un plazo razonable. Esto se debe principalmente a la poca aplicación y efectividad de las medidas de apremio, lo cual se contradice completamente con las expectativas que se tenían con el nuevo modelo de ejecución: “Por otra parte, se establece un procedimiento de cumplimiento a cargo de los nuevos tribunales de cobranza, a los que el mismo juez que dictó el fallo debe enviar los antecedentes sin demora. En éstos, el cumplimiento se tramita en plazos brevísimos y mediante trámites que el juez deberá ordenar sin esperar que sean solicitados por las partes, lo que ocurre por ejemplo con el embargo, retiro y remate de los bienes embargados⁸¹.”

Para demostrar de forma ilustrativa la falta de aplicación de las medidas de apremio, es muy útil referirse al funcionamiento del JCLP. Las Unidades en general, una vez despachada la demanda y notificada, actúan según lo que soliciten las partes, no por mala voluntad, sino por no tener el tiempo

⁸¹ GAZMURI. op. Cit. p.6.

suficiente⁸². Esto no sólo tiene un problema formal al no aplicarse la ley, sino también práctico, debido a que, por el bajo número de medidas de apremio, la cobranza laboral sigue descansando en la voluntad de los deudores para efectos del cumplimiento de las sentencias y títulos ejecutivos. Si bien la creación de nuevas formas de apremio, ha aumentado el número de gestiones tendientes al cumplimiento y ejecución de los títulos de crédito laboral, este aumento no ha sido significativo, y los JCLP no han tenido una participación activa como se proyectaba al momento de su creación, ya sea por la inexistencia de nuevos métodos de apremio o por faltarles el tiempo necesario para dedicarse a ello.

Ahora bien, si queremos determinar por qué los JCLP no tienen tiempo para actuar de forma activa para alcanzar el pago de un título ejecutivo laboral, de acuerdo al estudio en terreno y a la información estadística, se puede atribuir al exceso de ingresos previsionales. Existe una dotación de funcionarios tres veces mayor a la que contemplaba la ley, encontrándose parte importante de ellos dedicados únicamente a las causas previsionales

⁸² Además, esto también permite explicar porque los JCLP demoran tanto en archivar una causa desde que se logra el cumplimiento efectivo.

(24 funcionarios⁸³), mientras que el resto también conoce de cuestiones relacionadas a la cobranza previsional.

En el cuadro de ingresos del año 2014 (ver sección “Estadísticas brindadas por el JCLP de Santiago”) de un total de 137.040 causas 129.945 de ellas eran previsionales, equivalentes al 94,8% de las causas ingresadas ese año. Para cualquier institución es difícil funcionar de forma correcta con esta carga de trabajo, por lo cual no es extraño el porcentaje obtenido de pagos totales y el alto tiempo promedio en que tardan en efectuarse, y en archivarse en definitiva las causas. Esto conlleva a que sea prácticamente imposible para el tribunal actuar de oficio y, más aún, buscar alternativas para realizar un cobro más óptimo y ágil.

Sin embargo, no es sólo la pasividad del juez la que perjudica la cobranza, sino la efectividad de estas medidas de apremio. El sistema de las medidas de apremio, perpetuó las viejas prácticas de la ejecución antigua, no alcanzando por ende los resultados esperados. Esto se ve reflejado

⁸³ 4 funcionarios de la Unidad de Atención al Público a cargo del ingreso de demandas y escritos previsionales y 20 funcionarios de la Unidad de Causas a cargo de resolver los ingresos y escritos presentados.

principalmente en el embargo de bienes muebles e inmuebles, que tiene un índice menor desde que se crearon los JCLP, aun cuando podría ser una medida efectiva para coaccionar al ejecutado, no lo es debido a la cantidad de solicitudes y trámites que deben realizarse para que se practique y sea eficaz. Los demandantes prefieren cada vez más las medidas como el embargo de cuentas y retenciones de devolución de impuestos, por ser más efectivas para alcanzar el pago, y requerir de menor intervención del magistrado.

El procedimiento de embargo de bienes muebles e inmuebles prácticamente es el mismo que antes de la reforma -salvo en las causas de cumplimiento de las sentencias donde basta que el deudor no pague para embargar-, y tiene la misma lógica utilizada en sede civil (solicitud – resolución – gestión). De acuerdo al estudio de Consuelo Gazmuri, existía cierta relación entre el número de embargos “clásicos” realizados y la cantidad de pagos, al comparar el cumplimiento incidental con el procedimiento ejecutivo. Hoy en día dicha relación no es tan clara. Por ejemplo, en las causas de cumplimiento de sentencias laborales el número de embargos es bajo, pese

a que tiene prácticamente el mismo porcentaje de pagos que las causas de procedimiento ejecutivo, donde se registra un número de embargos mayor.

En conclusión, el bajo número de medidas de apremio, el bajo porcentaje de causas en que consta el pago total y el largo tiempo en que se efectúa el mismo, se condice con el método y carga de trabajo del tribunal, avocado principalmente a la tramitación de causas previsionales. Adicionalmente, la dinámica habitual generada por la necesidad de intervención del juez en cada actuación, y el arcaico sistema de embargo de bienes, empeoran más aun la situación. Si a todo esto se le añade que el número de excepciones y oposiciones en materia de cobranza de créditos laborales ha aumentado, contradiciendo el espíritu de la reforma, la situación agudiza. Podemos en definitiva describir a grandes rasgos el actual procedimiento de ejecución como: “Un sistema de cobranza avocado principal, por no decir casi exclusivamente, a la ejecución previsional (96% aproximadamente de los ingresos anuales), que cuenta con una plataforma de ingreso de causas ágil y moderna, pero con un procedimiento de apremio y gestiones posteriores al ingreso a la demanda lento e ineficiente, que conserva los defectos del sistema de ejecución previo a la reforma, y que no permite asegurar en

definitiva, el cumplimiento de las sentencias y de los títulos ejecutivos laborales dentro de un plazo razonable.”

VII. RESULTADO.

Es muy difícil, en términos absolutos, refutar o comprobar la hipótesis tras la creación de los JCLP, puesto a que no es posible obtener resultados de acuerdo a las reglas de la naturaleza, a diferencia de otras investigaciones empírico-científicas, lo cual hace que los resultados se

encuentren matizados, debiendo sopesar si la hipótesis está más cercana a ser refutada o a ser comprobada.

Se debe tener en cuenta además, que los resultados pueden ser satisfactorios o insatisfactorios dependiendo la expectativa formada al momento de plantearse la hipótesis. Es cierto que un primer objetivo era descongestionar a los tribunales declarativos, para efectos de mejorar la resolución de conflictos laborales, pero no se puede negar que la intención también era mejorar la cobranza, tarea que difícilmente puede estimarse cumplida.

Al respecto, es interesante volver a citar algunos párrafos a propósito de las críticas a la ejecución que se formulaban con antelación a la reforma, que permite sintetizar un poco la diferencia entre las expectativas y la realidad actual: “los plazos que transcurren entre una actuación y otra de la ejecución son lentos y cada una de tales diligencias deben ser solicitadas por la parte, asumiendo el juez un rol absolutamente pasivo”. Si reconsideramos los principales números que nos entregó el resultado estadístico, tenemos que en los nuevos JCLP –junto a su nuevo procedimiento-, existe un porcentaje alto de causas donde hay constancia de

consignaciones (50% aproximadamente), pero sólo en el 30% de los casos se consiguió un pago total, y en un plazo promedio de aproximadamente 280 días para conseguirlo, si se considera el período 2009-2014, y aproximadamente 200 días si se considera el período 2012-2014. En consecuencia, si contrastamos las proyecciones previas a la reforma en materia ejecutiva, con los resultados estadísticos analizados en esta investigación, podemos refutar la hipótesis materia del presente trabajo: **“La creación de juzgados de cobranza permitirá el efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales”**.

Muchos podrán argumentar que esto es falso, puesto a que la judicatura en materia de cobranza laboral ha mejorado, pero esta nunca fue la hipótesis de quienes impulsaron la creación de los JCLP. En efecto, el objetivo de la reforma no era mejorar lo que ya era muy malo, sino permitir el efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales, objetivo fallido que en ningún caso podría considerarse logrado.

En esta sección, determinaremos si la hipótesis tras la creación de los JCLP, analizando su desempeño y funcionamiento, se encuentra refutada o

comprobada. En la segunda sección, denominada “conclusión”, se intentará dar explicación a los malos resultados obtenidos por los nuevos juzgados, y las razones para estimar que esta experiencia de Juzgados de Cobranza no fue satisfactoria a la luz de los objetivos pretendidos en el proyecto.

Refutación/ Comprobación de Hipótesis.

Mediante el presente trabajo se cumplió con el objetivo de hacer un estudio empírico de los JCLP que determinara si su creación fue un experimento exitoso o fallido. Con la utilización principalmente de información estadística, se pudo observar que el desempeño del tribunal en la etapa de apremio no ha sido del todo satisfactorio, debido a la carga o a la lógica en que funcionan los tribunales, lo que ha entorpecido la cobranza. La información no lleva a otra conclusión –desde mi perspectiva-, cual es que el problema de la ejecución laboral tiene su origen tanto en las normas que crearon los JCLP y su procedimiento, como en la forma en que fueron Implementadas dichas normas.

Dentro de las causas del experimento fallido, resalta a primera vista el enorme ingreso de causas previsionales. Este problema no es ninguna novedad, toda vez que en la época en que se propuso la reforma laboral este problema ya existía y estaba presente, tal como se demuestra en las siguientes citas: “(...) Al mismo tiempo, el alto número de causas ejecutivas para cobrar deudas laborales y previsionales, impide a los jueces laborales concentrarse en asuntos declarativos, obligando a distraer recursos judiciales en procedimientos de condena para cobrar obligaciones laborales o, previsionales o de Seguridad Social”⁸⁴; (...)“Las cobranzas previsionales (...) no tienen gran incidencia en el quehacer del juez, recargan enormemente la labor de los oficiales de secretaría y receptores, lo que obstaculiza la tramitación de los juicios del trabajo”⁸⁵.”

Esta declaración demuestra dos errores cometidos previo a la reforma. En primer lugar, ya se sabía el alto número de causas ejecutivas previsionales existentes (un 80% aproximadamente de las causas según el diagnóstico del Foro para la reforma Laboral y Previsional) y que éstas eran el principal

⁸⁴ CHILE. Ministerio de Justicia. 2003. Mensaje de S.E. el Presidente de la República 3-350. op. Cit.

⁸⁵ GAZMURI. op. Cit. p.16.

problema en sede declarativa porque ocupaban la mayor parte de su tiempo; ¿Por qué esto iba a cambiar mediante la creación de otro tribunal? Al final lo que se hizo fue transferir el problema de la ejecución a otro tribunal (los JCLP) sin entregar ningún tipo de solución para que el alto número de causas no perjudicara el funcionamiento del mismo. De acuerdo al estudio relativo al funcionamiento interno de los JCLP y a las estadísticas respecto el ingreso de causas, pudimos observar que el alto ingreso de causas afectaba tanto la estructura del tribunal de cobranza como su eficiencia. Parte importante del personal dedica su jornada laboral a la tramitación de las causas previsionales, lo que a su vez perjudica el rendimiento del JCLP, porque el número de causas terminadas de cumplimiento laboral y de ejecución es bajo, pese a que no le significan una carga importante.

Como consecuencias directas, analizamos la falta de iniciativa y eficiencia en la aplicación de las medidas de apremio (se debe recordar que nunca superaron el 50% de los casos analizados por año). Esto no es menor, debido a que el espíritu modernizante de la reforma tenía como uno de sus pilares los principios de la inmediación, la oralidad y la oficialidad, principios que extrañamente fueron dejados de lado y permitieron que los

resultados de la reforma no fueran los esperados. El principio de oficialidad, aun cuando se encuentra recogido en la ley, no es posible aplicarlo en conformidad a la enorme carga de trabajo, lo cual es más un problema de implementación que normativo. La mayor parte del personal está dedicado de una forma u otra a ejecuciones de materia previsional. Si bien esto no es ninguna novedad –de hecho, en los tribunales civiles ocurre de la misma forma con ejecuciones bancarias u otras instituciones de crédito-, esta dinámica habitual va en contra de los principios y proyecciones, que buscaban la interacción directa del juez con las causas, para lograr un cobro más rápido y eficaz.

Más allá del experimento realizado y sus resultados, es interesante ver que otros problemas no estadísticos surgen a partir del mismo estudio. Porque si el problema fuera sólo estadístico numérico, bastaría para solucionarlo aumentar más aun la dotación de los JCLP. Pero, si realmente queremos proponer una alternativa a la tendencia de crear tribunales de ejecución, es necesario considerar otros errores tras la creación de un tribunal de cobranza laboral, que nos permita plantear una hipótesis alternativa a la que hemos refutado en el presente trabajo.

Para estos efectos, consideré dos grandes problemas. El primero se relaciona con los costos de la ejecución laboral y quien debe asumirlos; el segundo se encuentra vinculado a la función que queremos atribuirle al juez en nuestro ordenamiento jurídico.

Los costos de la Ejecución Laboral.

La tramitación de los cobros previsionales, genera un costo para el Estado, que en definitiva, subvenciona económicamente a las empresas previsionales otorgándoles un servicio gratuito de cobranza. Pareciera que la creación de los JCLP obedece a la necesidad de las empresas previsionales de tener un procedimiento de cobro de cotizaciones laborales ágil y rápido, más que brindar una correcta ejecución laboral. Uno de los principales motivos que impulsaron la creación de los JCLP era descongestionar a los Juzgados Laborales, que se encontraban colapsados y no podía realizar correctamente sus funciones. Por ello se decidió separar la función declarativa de la ejecutiva en dos tribunales distintos. Sin embargo, se debe hacer énfasis, en que la causa de la saturación de los Juzgados Laborales no era conocer de la ejecución laboral, sino solamente de la

ejecución previsional. Nunca hubiera sido posible descongestionar a los Juzgados Laborales sin excluir de su competencia la ejecución previsional, debido a que la exclusión de la ejecución de los títulos laborales no previsionales, no habría sido suficiente. Con esto no quiero restarle importancia a la ejecución previsional, de hecho me parece fundamental, dado la relevancia para todos los ciudadanos. Sin embargo, no creo que corresponda ni sea eficiente, que el Estado deba brindar un servicio gratuito de cobro a las empresas previsionales, que podrían asumir el costo de la cobranza en atención al patrimonio que poseen.

Un segundo error, se encuentra en creer que dejar a cargo de la ejecución a jueces es distraer recursos judiciales, para posteriormente crear un JCLP de Santiago con seis jueces permanentes y dos jueces destinados. Si efectivamente pensaban que no correspondía a un juez encargarse sólo de dichos procedimientos, ¿Por qué se creó en primer lugar un JCLP?

Tiene sentido mencionar el siguiente diagnóstico realizado por el Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional respecto la materia: (...) IV. La tramitación ejecutiva en los tribunales laborales, se caracteriza por un conjunto de actos que no requieren de una mayor elaboración jurídica, no

permite optimizar los recursos con que cuenta un tribunal con experiencia y con un personal especializado en una materia de trascendencia para la población⁸⁶.”

Entonces, no sólo se reconocía previo a la reforma la enorme carga que significaba la etapa de ejecución, sino también que judicializar dicha etapa, por tratarse en su mayoría de trámites que no requerían mayor elaboración jurídica, no correspondía porque no optimizaba la utilización de recursos y capital humano que conforma un tribunal.

La función del Juez

Desde mi perspectiva, lo que faltó fue sincerar el problema de la carga ejecutiva de los Juzgados Laborales, que obligaba a los jueces a avocarse a trámites administrativos la mayor parte del tiempo. Esto tampoco era ninguna novedad, pues la fase ejecutiva ya era considerada una actividad administrativa a la época previa a la reforma de la judicatura laboral: “(...) Sin duda, era indispensable especializar a los tribunales en las

⁸⁶ FORO PARA LA REFORMA DE LA JUSTICIA LABORAL Y PREVISIONAL. op. Cit. p.43

actividades de cobranza, pensándose también que deberían hacerse cargo de los juicios ejecutivos laborales y del cumplimiento incidental de las sentencias declarativas laborales. **Se lograría de este modo producir un divorcio entre la tuición jurisdiccional y la función administrativa, actualmente dirigida por un mismo juez (...)**⁸⁷.”

De acuerdo a lo anterior, se reconoce que no corresponde a los jueces dedicarse a la ejecución , al menos en los trámites administrativos de dicha etapa (requerimiento de pago, búsqueda de bienes del ejecutado, realización de bienes), principalmente porque el juez tiene la función de resolver conflictos de relevancia jurídica, que por regla general no existen en dicha etapa⁸⁸. Es extraño que los académicos que establecieron las bases de la reforma procesal laboral hayan conocido de la necesidad de este divorcio, entre función judicial y función administrativa, y -al mismo tiempo-, hayan consentido en la creación de los JCLP. Este tipo de tribunal es el paradigma de desnaturalización del rol del juez en la ejecución, al tener que encargarse de todo el proceso ejecutivo, sin conocer de un gran número oposiciones y

⁸⁷ WALTER y LANATA. op. Cit. p. 23.

⁸⁸ Ver estadística (1) EXCEPCIONES Y OPOSICIONES, de la letra b), del punto tres sección V de la presente memoria.

excepciones. Sin duda es necesaria una tuición jurisdiccional en esta etapa para dirimir los conflictos que se generen, pero no considero que sea necesaria en todas las etapas del procedimiento.

En conclusión, la transformación de la judicatura laboral falló conceptualmente al reconocer un problema de fondo en la ejecución laboral, para después brindar una solución que continuaba el mismo problema. Porque, además de no ser un tribunal el organismo más eficiente para llevar a cabo la ejecución, tampoco es el organismo a quien le corresponda dicha función, situación reconocida por los creadores y fundadores de los JCLP.

VIII. PROPUESTA.

En esta sección, como ya adelantamos en la introducción del presente trabajo, propondré -en base al estudio realizado y a las conclusiones alcanzadas-, un modelo alternativo al actual sistema de ejecución laboral,

planteando una opción distinta a la actual estructura normativa de los JCLP. En segundo lugar, utilizaremos los resultados obtenidos en los JCLP, como base para una propuesta general en la judicatura en materia de ejecución.

Para empezar, es importante tener presente que no pretendo repasar todos los modelos de ejecución que existen, ni ahondar en cada uno de ellos, sino plantear una solución al actual modelo, basándome en los resultados obtenidos en este trabajo y en las alternativas que existen hoy al sistema actual. Es importante indicar que en derecho comparado existen cuatro modelos orgánicos de ejecución que buscan una tutela ejecutiva más oportuna y eficiente: i) uno judicial con funcionarios judiciales dependientes presupuestariamente; ii) otro adscrito a la administración pública ajeno al poder judicial y con funcionarios públicos competentes; iii) un tercero con centro en el juez pero con auxiliares externos al poder judicial aunque sujetos a su supervigilancia; y iv) finalmente uno que encomienda la función a profesionales liberales que actúan coordinadamente con el juez cuando es necesario⁸⁹.

⁸⁹ PEREZ RAGONE, Á. 2012. El Modelo Orgánico de la Ejecución Civil desjudicializada desde el punto de vista del Derecho Comparado. Mitos y realidades de

El actual sistema de ejecución laboral y el sistema civil de aplicación general y supletoria, corresponde al número iii) indicado en el párrafo anterior, por tratarse de un modelo judicializado. Sin embargo, el sistema de ejecución laboral tiene la particularidad de contar con jueces de ejecución dedicados a cumplir resoluciones de otros jueces, lo cual no es algo común en nuestro ordenamiento jurídico. Este rol del juez se concentra en la orden de iniciar la ejecución, y en el control y decisión de eventuales contradictorios⁹⁰. Si bien cuenta con auxiliares dependientes del Poder Judicial, todas las decisiones pasan por el juez, como cabeza del tribunal.

En contraposición a este modelo judicializado, el derecho procesal civil europeo de los últimos años muestra diversos formatos de desjudicialización de la ejecución civil. Muchos países han modificado su legislación y han adoptado distintos modelos que difieren según sean más o menos centralizados, según la regulación y calificación que se exige a los

la desjudicialización. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso N° XXXVIII. p.394.

⁹⁰ PEREZ RAGONE. op. Cit. p.396.

encargados de la ejecución, y según el tipo de órganos y agentes que desempeñaran esta tarea.

En la gran mayoría de estas legislaciones, la ejecución está a cargo de oficiales estatales (*huissiers de justice* o *bailiffs*) supervisados por la autoridad, pero que operan fuera del sistema judicial y sin intervención de jueces y/o funcionarios judiciales. Las funciones de estos agentes varían de una legislación a otra, pero en general se trata de profesionales autorizados por el Estado para hacer cumplir los títulos ejecutivos, para efectuar actos de comunicación referidos a la ejecución y, realizar los bienes del ejecutado, por ejemplo, a través de subastas públicas⁹¹.

El proyecto de ley de nuevo Código Procesal Civil, ingresado el 13 de marzo de 2012, contemplaba la figura del oficial de ejecución ante quien se presentarían las solicitudes de ejecución por parte del acreedor. Este sistema prevé también la intervención del juez en el evento de oposición de excepciones (demanda de oposición a la ejecución) por parte del ejecutado

⁹¹ VARGAS, Macarena. 2013. Hacia la desjudicialización de La Ejecución Civil. Revista Chilena de Derecho, vol. 40 N° 1. pp. 138-139.

y otros trámites de naturaleza contenciosa. Como se puede observar, el Ejecutivo opto por un modelo intermedio, no completamente centralizado, pero tampoco totalmente descentralizado. Si bien se sustraen de la intervención judicial algunas de las etapas del proceso ejecutivo, como la notificación, el embargo y la realización de los bienes, el órgano jurisdiccional mantiene su potestad para dirimir –además de las excepciones, todas las cuestiones controvertidas que surjan durante el proceso⁹².

En ese sentido, el sistema del oficial de ejecución tiene varias ventajas respecto al modelo clásico judicializado. En primer lugar, se podría lograr un cobro más ágil de los títulos ejecutivos, al no ser necesaria la participación y ritualidad del tribunal en todo el procedimiento. En segundo lugar, busca acercar a las partes al sistema de ejecución, las que podrán tener la posibilidad de comunicarse directamente con el oficial de ejecución. El oficial de ejecución sería el primer interesado en lograr el acuerdo entre el acreedor y el deudor, lo cual podría culminar en un procedimiento de cobro más rápido y eficiente, al fomentar la proliferación

⁹² VARGAS. op. Cit. pp. 142-143.

de acuerdos entre las partes involucradas en el procedimiento. Por ello es muy importante que el oficial de ejecución tenga los incentivos suficientes para materializar dichos acuerdos. En tercer lugar, el sistema de oficial de ejecución incentivaría al deudor a pagar, al establecer beneficios a quienes paguen voluntariamente, y posibilidad de re-pactación de la deuda. También podría motivar a los terceros a colaborar con la entrega de información patrimonial del deudor, mediante sanciones en caso de entorpecer su búsqueda, sin perjuicio del resto de las modificaciones que podrían implementarse para agilizar y optimizar la ejecución⁹³.

1. Recomendaciones para el Procedimiento Laboral.

De la conclusión de que la desjudicialización es una alternativa válida del sistema de ejecución, al menos parcialmente, se podría afirmar que el camino correcto no es crear más tribunales de ejecución. De acuerdo al presente estudio, se comprobó que la creación de los JCLP no

⁹³ PALOMO, D. 2014. Reformas de la ejecución civil y del proceso monitorio: la apuesta chilena por la tutela judicial efectiva y el derecho de acceso a un debido proceso. [En línea] Scielo Estudios Constitucionales vol.12 N° 1 <http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-52002014000100012> [consulta: 03 marzo 2017]

necesariamente obtuvo los resultados esperados, ni tampoco fue una alternativa coherente con el análisis de los problemas de la ejecución, ni con la función del juez en un tribunal. Si comparamos la creación de un tribunal de ejecución frente a la creación de un oficial de ejecución, vemos las ventajas de este último modelo frente al primero, como acercar a las partes a la justicia, el rol activo del organismo ejecutor, incentivar al deudor para pagar voluntariamente o llegar acuerdos.

Ahora bien, es importante tener en cuenta que puede ser poco práctico eliminar a los JCLP existiendo actualmente una institución que podría aprovecharse para efecto de resolver las contiendas que se susciten en la etapa ejecutiva y no dejar desprotegidos a los deudores que sean ejecutados injustamente. El modelo francés posee un tribunal de ejecución pese a ser un sistema de ejecución desjudicializado, por lo que es completamente factible que continúen existiendo siempre y cuando se adecuen a la nueva normativa.

Una solución factible podría ser entregar toda la actividad material o administrativa de la ejecución a oficiales de ejecución respecto a los títulos

ejecutivos no judiciales (las copias autorizadas de escritura pública, las letras de cambio, pagarés y cheques autorizados ante Notario, los finiquitos autorizados por el Inspector del Trabajo, las resoluciones de cobranzas de deudas previsionales, las actas firmadas por las partes y autorizadas por los Inspectores del Trabajo y en general cualquier documento al cual le ley le otorgue mérito ejecutivo), dejando la ejecución de todos los títulos ejecutivos judiciales (las sentencias, las actas de avenimiento, la acta de conciliación y la transacción) a un nuevo juzgado de ejecución común, que tendrá la labor de ordenar inicialmente el conocimiento de todas las contiendas que ocurran en la ejecución de cualquier título ejecutivo, sea o no judicial. Esto no sería una gran carga para el nuevo tribunal de ejecución, debido al bajo número de oposiciones que existen hoy en día en la fase ejecutiva.

De esta forma, se podría usar la actual estructura de los JCLP para el conocimiento de todas las demandas ejecutivas que se fundamenten en un título ejecutivo judicial y de todas las contiendas que existan en la fase ejecutiva, aprovechando la estructura, organización y la especialización del Tribunal. Dejando, como ente administrativo a cargo de la ejecución de los

títulos ejecutivos no judiciales (que son la gran mayoría) a los oficiales de ejecución. Con esto no quiero decir que con la creación de los oficiales de ejecución el problema se resuelva, y que todos los créditos bancarios y previsionales logren su cobro efectivo de la noche a la mañana. La implementación de un mejor sistema de cobranza requiere de mucho trabajo, estudio y reformas en otras materias atinentes (modernización e implementación de las medidas de apremio, modelo de cobro de deudas previsionales, entre otros). Sin embargo, creo que lo mejor forma para empezar a abarcar este gran problema consiste en excluir del conocimiento de los jueces los trámites meramente administrativos para que se puedan avocar principalmente a resolver conflictos de relevancia jurídica. También, sería práctico usar la estructura del JCLP como filtro del ingreso de las ejecuciones, para después asumir un rol pasivo, salvo en caso de que exista alguna controversia de relevancia jurídica.

Es importante hacer énfasis que esta propuesta es sólo respecto el actual sistema de ejecución laboral, pues tiene la intención de aprovechar la estructura existente de los JCLP, más no creo que sea la propuesta adecuada para los casos en que no exista un tribunal especializado en la ejecución,

pues pienso que para dar un acceso real y cercano a la justicia a los ciudadanos, no es práctico ni coherente perpetuar la judicialización de la ejecución.

2. Recomendaciones para el sistema de ejecución civil.

La crítica que este trabajo hace a los tribunales de ejecución laboral es una crítica que se extiende al modelo de ejecución judicializado en todas sus etapas. Como ya anticipamos en el trabajo de investigación, el sistema de ejecución civil actualmente vigente en el Código de Procedimiento Civil, comparte similares deficiencias con el sistema de ejecución laboral (de hecho, ahí radica una parte importante de su utilidad), porque actualmente el sistema de ejecución civil, posee problemas similares a la ejecución laboral. Adicionalmente, dado su carácter general y supletorio, urge más reformarlo para efectos de hacer un cambio radical que mejore toda la judicatura en materia de ejecución. Dentro de estos problemas se encuentra la excesiva lentitud, ritualidad del procedimiento ejecutivo, y la saturación de los tribunales. De acuerdo al Estudio de Estimación de Ingreso de Causas para el Ministerio de Justicia para los años 2010-2014, el 86,4% de

los ingresos de causas corresponden al Procedimiento Ejecutivo, siendo un 50% respecto el cobro de pagaré⁹⁴. Estas cifras muestran la alta concentración de causas ejecutivas en la composición del litigio civil, lo que ha llevado a algunos a sostener que los tribunales civiles se han transformado en “verdaderas oficinas de cobranzas del sistema bancario y financiero⁹⁵”, situación similar a la que observamos en la ejecución laboral.

Entonces, es factible también en este procedimiento implementar el sistema de oficiales de ejecución para descongestionar a los tribunales civiles. Sin embargo, tomando en cuenta que en materia civil del porcentaje total de procedimientos ejecutivos que se tramitan sólo en un 17% se deducen excepciones⁹⁶, no sería necesario crear un nuevo tribunal especial para efecto de conocer dichas materias. Considero que lo más adecuado, sería mantener la actual estructura de los tribunales civiles, interviniendo el juez civil sólo en el caso de que se le presente alguna excepción por parte del

⁹⁴ MINISTERIO DE JUSTICIA. Estudio De Estimación de Ingreso de Causas para el Sistema de Justicia Civil bajo el actual régimen de funcionamiento; Informe Final Emg Consultores S.A. p. 25.

⁹⁵ VARGAS. op. Cit. p.141.

⁹⁶ PALOMO. op. Cit.

deudor, o tenga que actuar para tutelar los derechos de las partes involucradas.

Sin embargo, la discusión respecto al proyecto de ley de nuevo Código Procesal Civil que crea al oficial de ejecución, no ha estado exenta de problemas y debates. De acuerdo al boletín número 8197-07, el 9 de mayo de 2014 la Cámara de diputados aprobó el primer trámite constitucional del nuevo Código Procesal Civil, sin embargo se rechazó el nuevo recurso extraordinario y el libro cuarto sobre la ejecución que regulaba al oficial de ejecución⁹⁷. Dentro de las razones que esgrimieron los legisladores para rechazar el libro cuarto, se encuentran los costos de implementación, la falta de una regulación orgánica precisa respecto el oficial de ejecución y la indefensión del deudor.

En atención al enfoque de la presente investigación, mi propuesta sólo se hará cargo de la crítica relativa a la indefensión que podrían sufrir los deudores en caso de implementarse la figura del oficial de ejecución, en

⁹⁷ Sin autor. 2014. Cámara aprueba proyecto de reforma procesal civil. [en línea] Diario Constitucional.cl. 9 de mayo de 2014 <<http://diarioconstitucional.cl/noticias/actualidad-legislativa/2014/05/09/camara-aprueba-proyecto-de-reforma-procesal-civil/>> [consulta: 04 marzo 2017].

primer lugar, porque el enfoque de este trabajo no tiene que ver con los costos de implementación de un nuevo modelo, ni tampoco respecto a cuál debiera ser su regulación orgánica. Sin embargo, por tratarse la indefensión del deudor de una postura que pareciera colisionar directamente con el objetivo del presente trabajo, consistente en proponer o que se discuta sobre un sistema de ejecución que permita un real acceso a la justicia, me parece necesario responder a ella para efectos de que la propuesta tenga alguna utilidad.

La propuesta del oficial de ejecución responde a diversos inconvenientes que afectan a la ejecución civil, muchos de los cuales se han vislumbrado en el presente trabajo, como el rol del juez en un tribunal, la lentitud del procedimiento de cobro de los títulos de crédito y la saturación de los tribunales de justicia. Respecto a este último punto, es importante señalar una diferencia fundamental entre el origen del colapso en la ejecución laboral y en la ejecución civil, que fue una de las razones que estanco el proyecto de ley en el Congreso.

Como ya revisamos, en materia laboral, la gran mayoría de las causas son de ejecución previsional, donde no existe un problema social respecto la indefensión del deudor, puesto a que el deudor es el empleador que incumple su deber de retención y pago de las cotizaciones previsionales, y se asume que debe o debió tener el patrimonio suficiente para pagar dichas cotizaciones al comenzar su empresa. Por ende, una reforma procesal laboral, que permita un cobro más ágil de los créditos laborales en desmedro de los empresarios que violan la ley, es probable que no cause mayores oposiciones ni críticas. En el sistema de ejecución civil en cambio, la mayoría de los deudores son los ciudadanos que optan a créditos de consumo y a créditos hipotecarios, y que representan a una parte importante de la población⁹⁸. Los acreedores, en cambio, son los bancos o casas comerciales, lo que hace comprensible que exista una oposición social y política a una medida de este tipo.

⁹⁸ De acuerdo al informe de número de deudores y monto de sus obligaciones del sistema bancario de noviembre del año 2016 de la Superintendencia de Banco e Instituciones Financieras, más de cinco millones de personas tienen deudas con la banca. SUPERINTENDENCIA DE BANCO E INSTITUCIONES FINANCIERAS. 2016. Informe de número de deudores y monto de sus obligaciones del sistema bancario. [en línea] Santiago, Chile. <http://www.sbif.cl/sbifweb/servlet/InfoFinanciera?indice=C.D.A&idContenido=1598> [consulta: 04 marzo 2017].

Más allá de que la crítica de indefensión del deudor no se hace cargo del problema de fondo respecto a la función de un juez en un tribunal, ni respecto al problema práctico de la saturación de los tribunales, ni tampoco que ocurre con el resto de los títulos ejecutivos que no corresponden a créditos de consumo o créditos hipotecarios, como las sentencias, por ejemplo, el considerar que la protección de los derechos de los deudores es la principal razón para oponerse a la reforma a la ejecución civil, es no entender que la reforma procesal tiene como principal objetivo garantizar un acceso real a la justicia, pero en ningún caso se opone a garantizar la defensa de los derechos de los deudores.

La propuesta del oficial de ejecución, no se centra en el problema de la defensa de los derechos del deudor, sino en el acceso a la justicia, que son temas distintos y a mi parecer pueden complementarse perfectamente. No parece razonable, por ende, mantener un sistema que no funciona o que se encuentra colapsado, porque de funcionar correctamente supuestamente perjudicaría a los deudores. Creo que una de las lecciones que pudimos sacar de este trabajo, es que, para solucionar algún problema de interés público, debemos usar la experiencia del pasado, por lo que, si la solución

que vamos al dilema de la administración de justicia, va a ser crear más tribunales, es muy probable que se repitan los problemas que se encuentran actualmente vigentes.

Si queremos garantizar un acceso real a la justicia, considero que la desjudicialización es una alternativa que permitiría al tribunal resolver las contiendas entre particulares en un tiempo razonable, incluso las que se generen en la fase ejecutiva. Si queremos defender los derechos de los deudores endeudados con casas comerciales y bancos, podría ser necesaria una regulación especial para estos casos. Lo que no creo que sea correcto, es considerar que el acceso real a la justicia es un problema de segundo plano, ni que los legisladores, demagógicamente, utilicen la defensa a los deudores, porque en realidad, no estamos ante intereses necesariamente contrapuestos, y porque el espíritu de la reforma procesal es favorecer tanto a los acreedores como deudores.

De más está decir que la aprobación del nuevo modelo y su implementación conllevará muchos problemas, y es obvio que se deben afinar detalles respecto a la ejecución de los créditos bancarios, junto a un estudio en

profundidad de la regulación orgánica del oficial de ejecución. Sin embargo, si queremos hacer una reforma procesal seria, debemos atacar los problemas de fondo en base al estudio de la experiencia nacional y comparada, y no prolongarlos por razones y proyecciones falsas.

IX. BIBLIOGRAFÍA

1. ARCHIVO CHILE. Historia Político Social – Movimiento Popular. Historia Político Social – Movimiento Popular. ¿Autonomía o escudo protector? El Movimiento obrero popular y los mecanismos de conciliación y arbitraje (Chile, 1900-1924)” [en línea]. <http://www.archivochile.com/Ideas_Autores/grezs/grezs0003.pdf>
2. ACADEMIA JUDICIAL. Manual de la Cobranza Ejecutiva Laboral y Previsional. Chile. Santiago. 2006.
3. ANABALÓN PEREIRA, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Jurídica de Chile. Chile. Santiago. 1961.
4. ANUARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Reforma procesal Laboral. Número 1-2000. Sociedad Chilena del Trabajo y la Seguridad Social. Chile. Santiago. 2000.

5. ASOCIACIÓN DE ABOGADOS LABORALISTAS (AGAL) Y EL INSTITUTO DE ESTUDIOS JUDICIALES (IEJ). Bases para la Reforma al Sistema de Ejecución en el Proceso Laboral; Informe Ejecutivo. Chile. Santiago. 2013.
6. BASES FUNDAMENTALES PARA LA REFORMA DE LA JUSTICIA LABORAL Y PREVISIONAL. Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional. Chile. Santiago. 2001.
7. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. Historia de la Ley 20.022. 30 de mayo, 2005. [en línea] <www.bcn.cl>.
8. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. Historia de la Ley 20.087. 03 de enero, 2006. [en línea] <www.bcn.cl>.
9. BOLETÍN CÁMARA DE DIPUTADOS. N° 8197-07. Establecimiento de Nuevo Código Procesal Civil. 13 de marzo 2012. [en línea]
<https://www.camara.cl/pley/pley_detalle.aspx?prmID=8596>.
10. BURGOS S., V. 2010. El Procedimiento Ordinario en el Nuevo Sistema Procesal Laboral. Memoria de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Derecho.

11. CENTRO DE ESTUDIOS DE JUSTICIA DE LAS AMÉRICAS (2011). Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago: Informe de gestión elaborado para el CEJA (Santiago).
12. CORVERA VERGARA, Diego. Breve Historia de la Justicia Laboral Chilena [en línea]
<<http://www.ijf.cjf.gob.mx/conferencias/2012/DerechosHumDerTrab/20112012/BREVE%20HISTORIA%20DE%20LA%20JUSTICIA%20LABORAL%20CHILENA.pdf>> [consulta: 30 marzo 2015].].
13. FLORES MONARDES, Álvaro. La Reforma a la Justicia del Trabajo. Revista de Estudios de la Justicia número 6. Chile. Santiago. 2005.
14. FORO PARA LA REFORMA DE LA JUSTICIA LABORAL Y PREVISIONAL. Bases Fundamentales para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional. Ministerio de Justicia. Santiago. Chile. 2000.
15. GAZMURI RIVEROS, Consuelo. Modernización de la Justicia del Trabajo: La Reforma que viene. Departamento de Estudios Dirección del Trabajo. Santiago. Chile. 2003.
16. GAZMURI RIVEROS, Consuelo. La Justicia del Trabajo en Chile, Realidad y Perspectivas; Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo: cuaderno de investigación NÚMERO21. Chile. Santiago.2004.

17. HUMERES MAGNAN, Héctor. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial Jurídica de Chile. Chile. Santiago. 1977.
18. INSUNZA TAGLE, Matías. El oficial de ejecución en Chile: una reforma necesaria. En: Revista de Derecho Procesal, Facultad de Derecho Universidad de Chile. N° 22. Chile. Santiago. 2012.
19. LAGOS A., C. 2009. Análisis crítico-comparativo entre el antiguo y el nuevo Procedimiento Laboral. Memoria de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Derecho.
20. LOBOS LILLO, Ricardo Y ALCAÍNO ARELLANO, Eduardo: “Reporte sobre el Funcionamiento de la Reforma a la Justicia Laboral en Chile”. Centro de Estudios de Justicia de las Américas. Chile. Santiago. 2013.
21. MINISTERIO DE JUSTICIA. Panel de expertos para la creación de un Modelo Orgánico de Oficial de Ejecución. Informe Final. Chile. Santiago. 2013.
22. MINISTERIO DE JUSTICIA. Estudio De Estimación de Ingreso de Causas para el Sistema de Justicia Civil bajo el actual régimen de funcionamiento; Informe Final Emg Consultores S.A. Chile. Santiago. 2014.

23. OLIVA SANTOS, Andrés. Proceso Civil: Hacia una nueva Justicia Civil”. Editorial Jurídica de Chile. Chile. Santiago. 2007.
24. PALOMO VÉLEZ, Diego. 2014. Reformas de la ejecución civil y del proceso monitorio: la apuesta chilena por la tutela judicial efectiva y el derecho de acceso a un debido proceso. [En línea] Scielo Estudios Constitucionales vol.12 N° 1
<http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-52002014000100012>
25. PEREZ RAGONE, Álvaro. El Modelo Orgánico de la Ejecución Civil desjudicializada desde el punto de vista del Derecho Comparado. Mitos y realidades de la desjudicialización. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso N° XXXVIII. Chile, Valparaíso, 2012.
26. SEMINARIO. La Nueva Justicia Laboral, profesor Héctor Humeres Noguera y Cecily Halpern Montecinos, martes 13 de diciembre del 2005. 2005. Colegio de Abogados de Chile A.G.
27. SUPERINTENDENCIA DE BANCO E INSTITUCIONES FINANCIERAS. 2016. Informe de número de deudores y monto de sus obligaciones del sistema bancario. [en línea] Santiago, Chile.

<<http://www.sbif.cl/sbifweb/servlet/InfoFinanciera?indice=C.D.A&idContenido=1598>>

28. TAPIA GUERRERO, Francisco. La Necesidad de Reforma Procesal Laboral y Previsional; una constatación empírica”. Anuario del Derecho del Trabajo y Seguridad Social NÚMERO 2-2001. Sociedad Chilena del Trabajo y de la Seguridad Social. Chile. Santiago. 2001.

29. TAPIA GUERRERO, Francisco. El nuevo Procedimiento en Juicio del Trabajo en la Ley 20087/06. Revista de Derecho Social Latinoamérica NÚMERO2. Ed. Bomarzo Argentina. Buenos Aires, 2007. pp.4-5.

30. VARGAS PAVEZ, Macarena. Hacia la desjudicialización de La Ejecución Civil. Revista Chilena de Derecho, vol. 40 N° 1. Chile, Santiago, 2013.

31. WALTER DÍAZ, Rodolfo Y LANATA FUENZALIDA, Gabriela. Régimen Legal del Nuevo Proceso Laboral Chileno. Legal Publishing Chile. Santiago. 2009.