Radiografía a la justicia laboral chilena desde los derechos humanos: ¿más vale tarde que nunca? ¿Hasta cuándo?[1]

Pablo Salinas Ibarra[2]

Claudio Fuentes Maureira[3]

SINTESIS

El derecho a ser juzgado dentro de un plazo razonable es una garantía central del debido proceso y del acceso a la justicia, y exige a los Estados dar una respuesta oportuna a quienes someten sus pretensiones a los tribunales. En materia laboral, el legislador dio forma a esa exigencia mediante un procedimiento regido por los principios de oralidad, inmediación y concentración, y sujeto a plazos breves que buscan asegurar una resolución expedita de los conflictos. Sin embargo, la tramitación efectiva de las causas se ha ido alejando paulatinamente de los tiempos que la ley prevé, postergando la resolución de los conflictos y la realización de los derechos en juego. A partir de los paneles y registros públicos del Poder Judicial, de una base de datos propia construida mediante el cruce de esos registros y de una revisión de prensa, este capítulo examina la situación de los tribunales del trabajo, con énfasis en la duración de los procedimientos ordinario y de tutela laboral. Con ello, evalúa si la demora observada se condice con los estándares fijados en esta materia por la Convención Americana sobre Derechos Humanos y la jurisprudencia de la Corte Interamericana, y advierte que su persistencia sitúa al Estado de Chile en riesgo de incumplir sus obligaciones internacionales.

Palabras clave: plazo razonable, acceso a la justicia, justicia laboral, demora judicial, tutela laboral.

INTRODUCCIÓN

La reforma procesal laboral llevada a cabo en Chile siguió los pasos de la reforma procesal penal y la reforma a los tribunales de familia desde tres perspectivas. La primera es que fue un cambio legal radical, pues no se trató de mejorar el funcionamiento de los antiguos juzgados laborales, sino de reemplazarlos por completo por un nuevo sistema de resolución de controversias. La segunda es que −si bien con algunos matices en su diseño fino− se basó en los mismos principios (oralidad, inmediación, concentración y regulación probatoria) que sus antecesoras, observándose una coherencia global en la política pública de modernización de la justicia. Finalmente, identificó los mismos adversarios derivados de la naturaleza escrita extrema de los sistemas antiguos; la

[1] El presente capítulo contó con la valiosa participación de los ayudantes Maximiliano Vilches Muñoz, Nicolás Henríquez Cuevas y Magdalena Márquez Ramos, a quienes agradecemos especialmente por su importante contribución a la investigación y recopilación de datos, sin la cual la elaboración de este capítulo no habría sido posible.

[2] Abogado. Profesor del Departamento de Derecho Procesal y Coordinador de Ciclo Profesional de la Universidad Diego Portales. ORCID: 0009-0000-4248-8284, pablo.salinas1@mail.udp.cl.

[3] Profesor jornada completa y director del Departamento de Derecho Procesal y del Programa de Reformas Procesales y Litigación de la Facultad de Derecho de la Universidad Diego Portales. Abogado y magíster por la misma universidad. Doctor en Ciencias Jurídicas por la Universidad de Stanford. ORCID: 0000-0003-1088-5554, claudio.fuentes@mail.udp.cl

desconfianza en un sistema de justicia en que el ciudadano no tenía contacto real con el tribunal, además de otras barreras de acceso a la justicia, a causa de juicios muy extensos y decisiones que muchas veces eran incomprensibles para las partes.

Con estos objetivos en mente, el libro V del Código del Trabajo (en adelante, "CT") fue reformado, estableciéndose un diseño procesal basado en dos audiencias. En primer lugar, una audiencia preparatoria que, tal como su nombre indica, tiene por objetivo preparar la causa para el futuro juicio, asegurando que cualquier problema que surja en relación a la validez del proceso se resuelva de manera temprana. También se puede hacer un llamado a conciliación, el cual permite terminar el caso si se produce un acuerdo de las partes y −de no ser así− delimitar los contornos de los hechos en disputa (mediante las figuras de la fijación de los hechos a probar), para concluir con la labor de filtro probatorio, que pretende que sólo aquellos medios de prueba pertinentes puedan ser rendidos durante el juicio. Después tiene lugar la audiencia de juicio, que tiene como propósito la rendición de toda la prueba frente al tribunal, sin delegación alguna, y que esa instancia falle la causa exclusivamente en base a dicha información. Las partes en litigio tienen el derecho a asistir personalmente a ambas audiencias.

Este diseño procesal sencillo fue acompañado de plazos acotados, dando cuenta de la clara intención del legislador de que, en esta materia, los casos se resolviesen de manera expedita. Así, una vez que el tribunal admite la demanda a tramitación, debe citar a la audiencia preparatoria en el plazo máximo de 35 días. Transcurrida la preparatoria se debe citar a las partes para una audiencia de juicio que tendrá lugar en no más de 30 días, no siendo necesario trámite adicional para que estas estén avisadas. Por último, cuando concluye la audiencia de juicio, el juez o la jueza puede pronunciar su decisión de inmediato o en un plazo máximo de 15 días.

La ley toma diversos resguardos para evitar la prolongación de los juicios, estableciendo que la no comparecencia de las partes no impide el desarrollo de la audiencia y que −una vez iniciada− no puede suspenderse, sino en forma excepcional por caso fortuito o fuerza mayor, sin indicarse otro motivo que sirva como justificación. Asimismo, la ley les entrega a los jueces la responsabilidad de que el proceso avance y de tomar medidas para evitar su paralización o dilatación indebida.

La ley, entonces, fija una expectativa clara; una persona que recurre a los tribunales del trabajo se enfrenta a un procedimiento judicial más cercano, sencillo, sin delegación de funciones, cuyo conflicto podrá ser resuelto en un plazo referencial de 80 días hábiles. Una decisión acerca de la controversia en menos de 90 días es la promesa que se contempla en la ley, aunque siempre cabe la posibilidad de presentar un recurso.[4]

A pesar de lo anterior, hace más de una década abogados y abogadas advierten sobre el aumento de los tiempos de tramitación de las causas del ámbito laboral. Asimismo, jueces y juezas señalan que, producto de su carga de trabajo, están atrasados en sus fallos y que deben hacer grandes esfuerzos personales para intentar estar al día con los procesos en curso. Cada cierto tiempo reportajes de prensa y columnas de opinión dan cuenta de la

[4] La suma estricta de los plazos legales del procedimiento de aplicación general es de 80 días hábiles judiciales: 35 días para la audiencia preparatoria (art. 451), 30 días para la audiencia de juicio (art. 453 N° 6) y 15 días para la sentencia (art. 457 del Código del Trabajo). Como las estadísticas de duración se expresan en días corridos, en este capítulo se utiliza la cifra de 90 días como referencia.

cada vez peor situación de la justicia laboral en nuestro país, indicándose que las agendas de audiencias no dan abasto.

La situación de la justicia del trabajo ha sido objeto de discusión en círculos académicos y en el foro profesional, pero no parece haber sido una prioridad para el Estado. En efecto, solo de manera muy reciente se aprobó el proyecto de ley que crea un tercer juzgado del trabajo en Santiago y aumenta la dotación de jueces de lo laboral en algunos tribunales;[5] ley cuya capacidad para responder a la magnitud del problema se analizará más adelante.

Esta falta de priorización puede tener que ver con la constante competencia con la problemática criminal; la lucha contra el crimen organizado, la corrupción y la situación carcelaria son las temáticas que de manera reciente concentran los esfuerzos−, aunque todos los años la prioridad es el sistema procesal penal. Con todo, esto no debería llevar a creer que la situación de los juzgados del trabajo no supone un problema relevante.

En efecto, ante los juzgados del trabajo se ventilan conflictos de la máxima importancia para las personas trabajadoras: el pago oportuno e íntegro de salarios, gastos sociales e indemnizaciones por despido. También es el foro natural para resolver controversias acerca del respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores en el desempeño de sus funciones en el espacio laboral, en un contexto de desigualdad estructural. Junto con los tribunales de familia, los tribunales laborales constituyen una jurisdicción "transversal", donde todos los chilenos y chilenas pueden terminar compareciendo, con independencia de su rol o su patrimonio.

En todas estas materias es esencial contar con una justicia accesible y oportuna, dado que quienes acuden a ella son personas en un escenario de notable vulnerabilidad, al estar en juego sus medios de subsistencia. En otros términos, resulta obvio que una disputa acerca de sueldos impagos requiere una resolución particularmente oportuna para que las personas puedan acceder a esos recursos económicos.

El presente capítulo del *Informe* se adentra en la situación de los juzgados del trabajo desde la perspectiva de los derechos humanos, dando cuenta de un panorama complejo, que paulatinamente lleva al Estado de Chile a entrar en conflicto con sus obligaciones internacionales en esta materia.

1. La promesa incumplida: radiografía actual de la justicia laboral chilena

Si la sección anterior expuso que la reforma de 2006 se edificó sobre los principios de oralidad, inmediación y concentración, corresponde ahora examinar qué queda de esa promesa en la práctica: cuánto tardan efectivamente los juicios, en qué etapa del procedimiento se acumula la demora y en qué medida se cumplen los plazos que la ley previó para asegurar la resolución del conflicto en un tiempo oportuno. Nuestro análisis se concentrará en los procedimientos ordinarios y de tutela laboral.

Dos razones justifican esta opción. La primera es que estos procedimientos están pensados para la resolución de aquellos conflictos laborales donde los derechos de los trabajadores se ven más afectados. En el caso de la tutela laboral, se trata de un procedimiento pensado especialmente para un problema de respeto de los derechos fundamentales del trabajador. En cuanto al procedimiento ordinario o de aplicación general, este opera cuando la cuantía de la contienda es superior a quince ingresos

[5] Ley 21.839, Crea un nuevo juzgado de letras del trabajo en Santiago y fortalece los juzgados de letras del trabajo que indica, publicada en el Diario Oficial el 14 de septiembre de 2026.

mínimos mensuales (artículo 496 del Código del Trabajo, interpretado a *contrario sensu*), lo que supone que se trata de causas en que las pretensiones económicas del trabajador son de entidad considerable: remuneraciones adeudadas por períodos prolongados, años de cotizaciones previsionales impagas e indemnizaciones por término de la relación laboral de montos relevantes. En segundo lugar, se trata de los procedimientos que representan la mayor cantidad de trabajo de los tribunales laborales. Así, de las 298.122 causas laborales ingresadas entre 2023 y 2025, tal como se presenta más adelante, el ordinario representa el 42,6% y la tutela laboral el 19,0%. El resto corresponde al procedimiento monitorio (31,7%), a los reclamos (6,1%) y a las prácticas antisindicales (0,5%), que tienen vías de estructura y tramitación distintas. Además, el monitorio prescinde de la secuencia ordinaria de audiencia preparatoria y de juicio.

El examen se construyó en dos dimensiones. La primera entrega un panorama de casi veinte años desde la puesta en marcha de la reforma, que permite seguir la evolución del ingreso de causas y de los tiempos de tramitación. La segunda se concentra en el periodo entre 2023 y 2025, con la finalidad de identificar si existe demora, dónde se acumula y por qué se ha agudizado en el último tiempo. De ahí emerge un diagnóstico que se resume en cuatro rasgos, desarrollados en las secciones siguientes: los juicios duran cada vez más; los plazos legales de agendamiento de audiencias se incumplen en la mayoría de las jurisdicciones del país; la audiencia de juicio, pensada como un acto único y continuo, se fragmenta; y la sentencia se dicta, en su mayoría, fuera del plazo legal.

El levantamiento de información se desarrolló en tres niveles. El primero consistió en una revisión de prensa y de comunicaciones institucionales (notas de medios nacionales y regionales, declaraciones de autoridades judiciales y boletines del propio Poder Judicial), que permite establecer desde cuándo el problema tiene registro público y cómo lo describen quienes operan el sistema. El segundo recurrió a los paneles del portal Poder Judicial en Números, que entregan cifras agregadas de ingreso, término, causas en tramitación y duración promedio, y con ellos se construyó la primera dimensión del examen. El tercero, que sostiene el grueso del diagnóstico, consistió en el cruce de los archivos descargables que ese mismo portal publica, con el fin de reconstruir el recorrido de cada causa y no solo su resultado agregado.

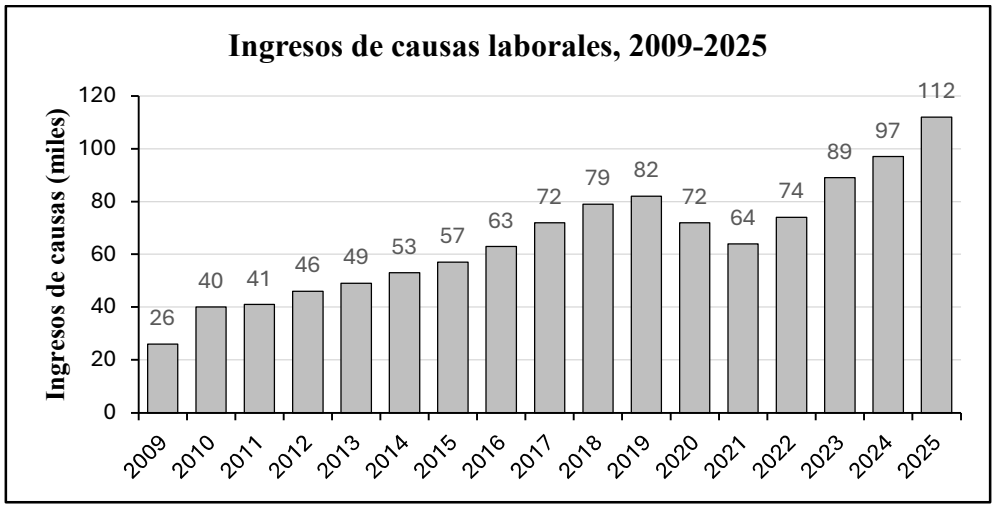
Ese cruce dio origen a una base de elaboración propia que sigue el recorrido de cada causa, y no solo su resultado. Los archivos públicos entregan la información en tres registros separados y por año: uno dice qué causas ingresaron; otro qué audiencias se celebraron, con su fecha y su tipo; y un tercero cuándo y cómo terminó cada causa. Ninguno de ellos, por sí solo, permite saber qué ocurrió con una causa determinada, y enlazarlos exige una llave común. Esa llave es el correlativo de rol (CRR), que identifica de manera unívoca cada causa, y solo los archivos de 2023, 2024 y 2025 la incorporan; de ahí que el análisis se circunscriba a esos tres años, que son además los más recientes disponibles. Con ella fue posible reunir en una sola fila todas las fechas de cada causa: la de la demanda, la de su audiencia preparatoria, la de cada audiencia de juicio y la de su término. Al ordenarlas en secuencia se puede medir cuánto demora cada tramo del proceso, que es la pregunta que las cifras agregadas no responden, y no solo cuánto dura el proceso completo.[6]

[6] La base, de elaboración propia, reúne 331.985 causas laborales, identificadas cada una por su código único de causa (CRR). Se construyó a partir de tres conjuntos de archivos descargados del apartado “Descargas” del portal Poder Judicial en Números, correspondientes a 2023, 2024 y 2025: los registros de ingresos por

1.1. El incremento generalizado de la duración de las causas

Esta primera característica presenta una doble tendencia: la justicia laboral chilena recibe un volumen creciente de causas y, al mismo tiempo, demora cada vez más en resolverlas. Esta señal de alerta no es reciente, sino un síntoma que persiste desde hace un tiempo: ya en octubre de 2018 la Dirección de Estudios de la Corte Suprema se preguntaba públicamente si existía "un colapso en los tribunales laborales", constatando que el ingreso de causas había crecido 173% desde 2009.[7] Las cifras oficiales confirman ese doble movimiento. Entre 2015 y 2025 los ingresos pasaron de 56.583 a 112.083 causas. Esto implica que prácticamente se duplicaron en una década. Mientras tanto, la duración promedio de una causa recorrió una trayectoria cada vez más pronunciada: alcanzaba 82 días en 2015, ascendió a 122 en 2019 y llegó a 199 en 2025 −alrededor de siete meses−tras registrar un máximo de 216 días durante la pandemia. En el mismo período, entonces, el sistema recibió el doble de causas y demoró 2,5 veces lo que demoraba en 2015 en resolverlas. Las Figuras 1 y 2 ilustran la evolución paralela de ambas curvas, año a año, desde 2009.

Figura 1. La escalada de la justicia laboral: ingresos de causas y duración promedio de la tramitación, 2009–2025.

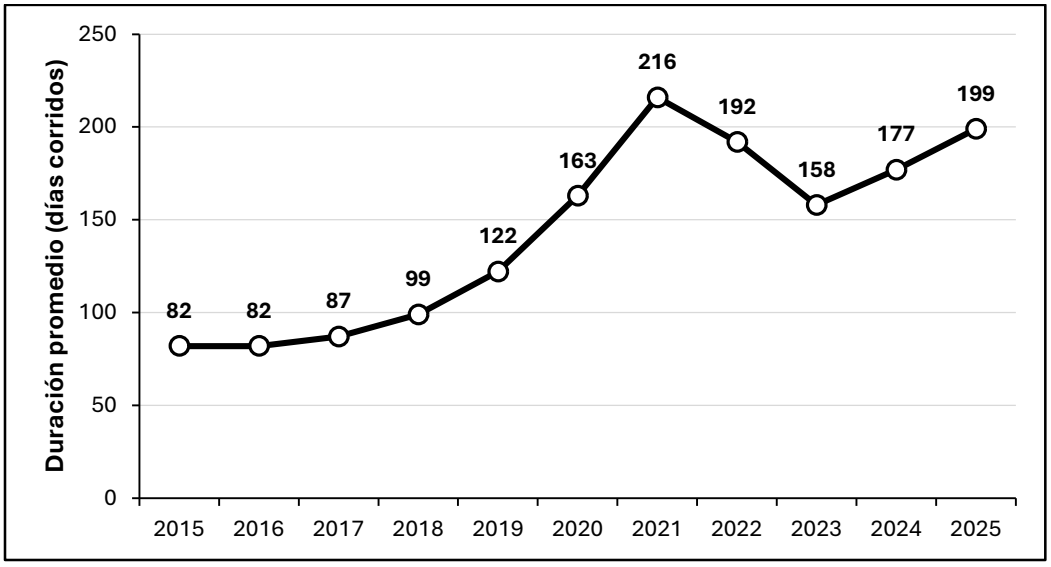


rol, que listan la totalidad de las causas ingresadas cada año, hayan tenido o no actuaciones posteriores; los registros de audiencias realizadas; y los registros de duración de causas, que consignan el ingreso, el término y el motivo de término. El universo comprende las 298.122 causas ingresadas entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2025, e incorpora además 33.863 causas ingresadas en años anteriores que seguían en tramitación al inicio del período y registraron audiencias o término dentro de él. De ese total, 209.685 corresponden a los procedimientos ordinario y de tutela laboral (183.869 ingresadas dentro del período y 25.816 anteriores a él), y son las que sirven de base a los cálculos de este apartado; las restantes pertenecen a los procedimientos monitorio, de reclamo, de práctica antisindical y otros, excluidos por la distinta estructura de su tramitación. Como controles de integridad, los ingresos anuales de la base (89.229, 96.808 y 112.085 causas) coinciden con los del panel oficial de Poder Judicial en Números, con diferencias inferiores al 0,01% atribuibles a la fecha de consulta y discrepancias menores entre los archivos de origen, y se replicó el panel Duración de Causas de 2025, con 91.315 causas terminadas y un promedio de 198,5 días. El procesamiento, el cruce y los cálculos son de autoría propia.

[7] Dirección de Estudios de la Corte Suprema: "¿Existe un colapso en los tribunales laborales?", 25 de octubre de 2018.

Fuente: elaboración propia. Ingresos de causas: "Poder Judicial en Números 2018" para la serie 2010–2017 (competencia Reforma Laboral) y panel "Ingreso de Causas" del portal Poder Judicial en Números para 2018–2025; el dato de 2009 corresponde a la Dirección de Estudios de la Corte Suprema (2018).

Figura 2. Duración promedio de la tramitación laboral, 2015–2025



Fuente: Elaboración propia. Duración promedio: panel "Duración de Causas" del portal Poder Judicial en Números, consultado para cada período anual 2015–2025.

La prensa ha documentado de forma sostenida este fenómeno, tanto a lo largo de los años como en las distintas regiones del país. Ya en junio de 2019 advertía que "en algunos tribunales de Santiago existe un atochamiento enorme, y eso implica que entre la audiencia preparatoria y la audiencia de juicio pueden pasar entre 6 y 7 meses, cuando la ley dice que, en rigor, no pueden pasar más allá de 30 a 45 días".[8] En todo caso, este diagnóstico no describía solo un problema de la capital. Unas semanas antes de esa nota de prensa, la Corte de Apelaciones de Concepción ya reconocía que la falta de jueces laborales obligaba a reprogramar audiencias, con perjuicios para abogados y usuarios del sistema, evidenciando la necesidad de contar con más jueces del trabajo en esa jurisdicción, lo cual representaba una señal temprana de que la brecha entre la demanda y la capacidad instalada del sistema revestía un carácter estructural importante.[9]

Lejos de revertirse, este cuadro se agravó con el tiempo. En 2024 se describía una sobrecarga de juicios que afectaba en especial a la Región Metropolitana, Valparaíso y Concepción, arrastrada desde hacía varios años y agudizada por la pandemia, al punto de registrarse "juicios que pueden durar más de dos años en primera instancia (…) con Audiencias de Juicio que se programan para 8 o 9 meses desde la realización de la Audiencia Preparatoria y no dentro de los 30 días que señala la ley".[10] La secuencia resulta significativa, debido a que no se está ante una crisis imprevista o fruto de un caso aislado, sino ante un deterioro progresivo, documentado año a año, frente al cual no se han adoptado medidas efectivas que permitan mitigarlo.

[8] *Diario Financiero*: "Causas tienen colapsada la justicia laboral: denuncias casi se triplican desde el año 2009", 5 de junio de 2019.
[9] BíoBío Chile: "Crítica situación por jueces laborales: Corte de Concepción reconoce falta de magistrados", 6 de mayo de 2019.
[10] Interferencia: "Justicia laboral fallida a 18 años de la reforma", 10 de junio de 2024.

Ese promedio general debe interpretarse con resguardos: no todas las causas recorren el mismo trayecto ni terminan del mismo modo. En unas, el conflicto lo resuelve el juez, tras agotar el procedimiento hasta la sentencia. En otras, lo resuelven las partes, alcanzando un acuerdo (conciliación, avenimiento o transacción) que pone término al juicio. Este segundo camino no supone necesariamente un término temprano, pues el acuerdo puede producirse tanto en la audiencia preparatoria, donde el llamado a conciliación es obligatorio, como más adelante en la audiencia de juicio.[11]

A este respecto, una investigación de Fuentes da cuenta del desempeño de la conciliación en la justicia laboral chilena. Del total de causas terminadas en los años 2022 y 2023, 17.436 y 16.675, respectivamente, lo fueron por conciliación. De estas, un 40,9% en 2022 y 40,3% en 2023 tuvieron lugar en la audiencia de juicio.[12]

Esa brecha en la prolongación de las causas se ha ampliado con el tiempo: en 2015 el promedio de duración de las causas terminadas por sentencia era de 118 días; en 2025 llegó a 304, multiplicándose por 2,6,[13] alcanzando más de tres veces los 90 días prometidos en la ley.

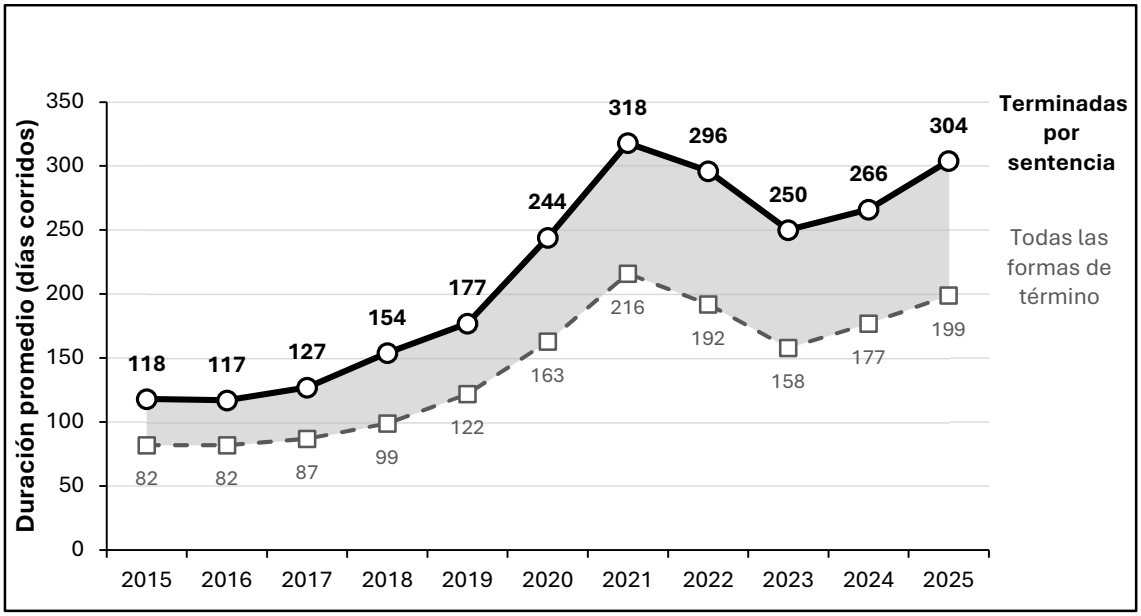
Con todo, no debe olvidarse que las salidas mediante conciliaciones operan como una válvula de escape frente a la carga de trabajo y la creciente falta de oportunidad de la sentencia, pues acortan los plazos y reducen el promedio general. La demora fundamental sigue recayendo sobre quienes esperan un pronunciamiento del tribunal. La figura siguiente muestra esa diferencia año a año.

Figura 3. Duración promedio de una causa laboral: promedio general y causas terminadas por sentencia, 2015–2025.

[11] Código del Trabajo, artículo 453 N°2, que ordena al tribunal, en la audiencia preparatoria, llamar a las partes a conciliación y proponerles bases concretas para un posible acuerdo.

[12] Estadísticas solicitadas vía transparencia pública en el marco de la investigación que dio origen a: Claudio Fuentes Maureira, "Dinámicas de litigación en las audiencias preparatorias de las judicaturas de familia y laboral en los tribunales chilenos de primera instancia", *Revista de Estudios Empíricos en Derecho*, vol. 13, 2026, pp. 1-43; solicitud N° NR001T0009597, respondida mediante oficio 17DDI N° 6441, de 29 de noviembre de 2024.

[13] Panel "Duración de Causas", Poder Judicial en Números (numeros.pjud.cl/Competencias/Laboral), promedio de las causas terminadas por sentencia, consultado por período anual.



Fuente: elaboración propia sobre el panel 'Duración de Causas' de Poder Judicial en Números (numeros.pjud.cl/Competencias/Laboral), consultado para cada período anual entre 2015 y 2025. La serie superior corresponde a la categoría 'Sentencia' y la inferior al promedio general; ambas comprenden todos los procedimientos de la competencia laboral.

Los promedios anteriores provienen de los paneles oficiales de Poder Judicial en Números y describen el conjunto de la competencia laboral sin distinguir entre procedimientos. Para acercar el diagnóstico a la experiencia concreta de un juicio conviene desglosarlos, y por eso, en adelante, diferenciaremos los datos provenientes de la base de causas ordinarias y de tutela laboral construida para esta investigación, que mide la duración con el mismo indicador que emplea el panel oficial. En ella se denominan resueltas las causas que llegaron a un desenlace sobre el fondo del conflicto, sea por decisión del tribunal (por sentencia, sentencia parcial o allanamiento) o por acuerdo de las partes (conciliación, avenimiento o transacción). Quedan fuera las causas terminadas por vías que no suponen pronunciamiento sobre el fondo ni acuerdo entre las partes −como el desistimiento, el retiro de la demanda, la incompetencia o el archivo, cuyo perfil temporal es distinto− y también las causas que al cierre del período seguían en tramitación.[14]

Entre 2023 y 2025, una causa laboral resuelta[15] tardó a nivel nacional, cualquiera fuera su forma de término, un promedio de 227 días corridos −siete meses y medio− desde la demanda hasta su cierre. La espera crece de manera considerable cuando el conflicto lo resuelve el tribunal y no las partes, pues las causas falladas promedian 338 días, con una diferencia marcada según la vía: 329 días en el procedimiento ordinario −casi once meses− y 363 en la tutela laboral, esto es, casi un año calendario. Este último dato merece

[14] Elaboración propia sobre la base de causas 2023-2025. Las cifras corresponden al promedio de días corridos entre el ingreso de la demanda y la resolución de término, mismo indicador que emplea el panel oficial, aplicado aquí a los procedimientos ordinario y de tutela laboral.

[15] Se consideran resueltas, las causas falladas –sentencia, sentencia parcial y allanamiento– y las terminadas por acuerdo de las partes –conciliación, avenimiento y transacción–; se excluyen las restantes formas de término, como el desistimiento, el retiro de la demanda, la incompetencia o el archivo, cuyo perfil temporal es distinto. Quedan también fuera del cálculo las causas que al 31 de diciembre de 2025 permanecían sin término, cuya situación se examina más adelante.

ser destacado, porque el procedimiento que el legislador concibió como vía preferente y urgente para la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores (acorde al artículo 488 del Código del Trabajo) resulta ser, en los hechos, el más lento de los examinados: cuatro de cada diez tutelas falladas, un 41,9%, demoran más de un año en resolverse. La Tabla 1 resume estas cifras.[16]

Tabla 1. Duración de las causas laborales resueltas por tipo de procedimiento, 2023–2025.[17]

Indicador	**Ordinario**	**Tutela laboral**	**Ordinario y tutela en conjunto** *(total de causas y promedio ponderado)*
Todas las causas resueltas			
Número de causas	86.942	36.624	123.566
Duración promedio, en días corridos	221	242	227
Proporción que superó los doce meses	16,1%	19,4%	17,1%
Resueltas por acuerdo de las partes			
Número de causas	58.661	26.482	85.143
Duración promedio, en días corridos	169	195	177

[16] Todas las cifras de este párrafo se calcularon sobre la base de causas ordinarias y de tutela laboral resueltas entre 2023 y 2025. El universo comprende 123.566 causas, de las cuales 86.942 son ordinarias y 36.624 de tutela. El promedio de 227 días se calculó sobre el total de esas causas y no promediando entre sí las cifras de cada procedimiento, que son de 220,9 y 241,7 días; esto último arrojaría 231,3 días, resultado que supondría que ambos procedimientos tienen el mismo número de causas, en circunstancias de que la tutela laboral representa menos de un tercio del universo. Los promedios de causas falladas se obtienen de 28.281 causas ordinarias, con 329,3 días, y de 10.142 tutelas, con 362,7 días. El 41,9% resulta de las 4.245 tutelas falladas que superaron los 365 días sobre ese total de 10.142; la proporción equivalente en el procedimiento ordinario es de 32,5%, correspondiente a 9.193 causas sobre 28.281. Las equivalencias en meses se calculan sobre meses de 30,4 días.

[17] Los datos corresponden a las causas resueltas durante 2023, 2024 y 2025. Algunas trayectorias se encuentran truncadas, pues no todas las causas ingresaron al inicio del período ni todas alcanzaron a resolverse dentro de él; la base permite, con todo, dimensionar tanto las causas efectivamente resueltas en esos años como aquellas que, habiendo celebrado su audiencia preparatoria, permanecían sin resolución al cierre del período. Se excluyen del cálculo las formas de término que no suponen un pronunciamiento sobre el fondo ni un acuerdo entre las partes, esto es, el desistimiento, el retiro de la demanda, la incompetencia, el archivo, la caducidad, la acumulación y el término por medida prejudicial. El allanamiento se computa entre las causas falladas por tratarse de un desenlace sobre el fondo, si bien su incidencia es marginal.

Indicador	Ordinario	Tutela laboral	Ordinario y tutela en conjunto *(total de causas y promedio ponderado)*
Proporción que superó los doce meses	8,2%	10,8%	9,0%
Falladas por el tribunal			
Número de causas	28.281	10.142	38.423
Duración promedio, en días corridos	329	363	338
Proporción que superó los doce meses	32,5%	41,9%	35,0%

Fuente: elaboración propia sobre la base de causas ordinarias y de tutela laboral resueltas entre 2023 y 2025. Las duraciones corresponden a días corridos entre la presentación de la demanda y la resolución de término.

Esta tendencia al alza se mantiene dentro de los años analizados y no se concentra en una sola jurisdicción. A nivel nacional, las tutelas terminadas por sentencia pasaron de un promedio de 339 días en 2023 a 359 en 2024 y 387 en 2025, es decir, un alza de 14% entre 2023 y 2025. De las dieciséis jurisdicciones con volumen suficiente para sostener la comparación, trece registran aumento. Santiago, que reúne el 41% de las causas laborales del país, pasó de 376 a 403 y luego a 451 días, representando un alza del 20%. En el caso de Concepción, pasó de 243 a 347 días, con un incremento de un 43%, uno de los más pronunciados del período. Pero la demora no es un problema de algunas jurisdicciones: en las dieciséis con volumen suficiente para sostener la comparación, ninguna bajó de 215 días en ninguno de los tres años. En 2025, los promedios fueron de 235 días en Temuco, la jurisdicción más rápida, a 485 en Antofagasta, y en siete de ellas superaron el año completo. Incluso donde la duración disminuyó, como en Talca o Punta Arenas, las tutelas falladas siguen demorando 284 y 266 días, respectivamente. En todas, la espera supera en más de dos veces los 90 días que el legislador previó para llegar a sentencia.

El trasfondo de lo señalado es un desbalance estructural entre demanda y capacidad de los tribunales: los ingresos pasaron de 26.461 causas en 2009 a 112.083 en 2025 sin una expansión equivalente de tribunales. Ese evidente desbalance fue reconocido por el propio Ejecutivo, que en octubre de 2025 ingresó el proyecto que dio origen a la Ley 21.839, publicada en el Diario Oficial el 14 de septiembre de 2026. La ley crea el Tercer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago y aumenta el número de jueces de los juzgados del trabajo de Antofagasta (de 5 a 8), Concepción (de 6 a 8) y Punta Arenas (de 1 a 2).[18]

[18]Ley N° 21.839, promulgada el 9 de septiembre de 2026 y publicada en el Diario Oficial el 14 de septiembre de 2026 (Boletín N° 17.880-13, iniciado por Mensaje ingresado el 3 de octubre de 2025). Crea diecinueve nuevos cargos de juez en Santiago, tres en Antofagasta, dos en Concepción y uno en Punta

Por último, hay un cálculo simple que explica por qué, si no hay cambios profundos, la situación de los juzgados laborales seguirá complicándose: el sistema acumula causas de forma progresiva. Durante 2025 ingresaron 112.083 causas laborales en todo el país, de las cuales 45.853 corresponden al procedimiento ordinario y 23.660 al de tutela, esto es, las 69.513 que integran el universo de este apartado. En el mismo año se resolvieron 42.413 causas ordinarias y de tutela, es decir, apenas seis por cada diez que entraron. Además, las resueltas no son las nuevas: solo 18.205 habían ingresado en 2025, y las demás (24.208) provenían de años anteriores. De ahí la acumulación: al 31 de diciembre de 2025 quedaban 54.250 causas ordinarias y de tutela sin término, 34.339 del procedimiento ordinario y 19.911 del de tutela. Aun cuando ninguna otra condición empeore, mientras el flujo de entrada supere la capacidad de resolución, ese volumen seguirá creciendo año a año.

Esa acumulación se ve más clara si se sigue a cada grupo de causas desde que ingresan al sistema judicial. En vez de mirar cuántas causas se cerraron en un año, conviene observar qué pasó con las que entraron ese año: así se sabe cuánto tarda cada grupo en resolverse y cuántas quedan pendientes. El resultado es preocupante: se resuelve dentro del año una fracción cada vez menor de lo que recibe el sistema judicial, y las causas que no alcanzan a resolverse envejecen y se acumulan sin llegar a fallo ni a acuerdo.

Con la finalidad de evidenciar el rezago, en la siguiente tabla se examina el sistema mediante dos indicadores de uso extendido en la evaluación del desempeño judicial. La tasa de resolución divide las causas terminadas por las ingresadas en un mismo año, de modo que un valor de 1,00 indica que sale exactamente lo mismo que entra, y todo lo que quede por debajo de ese valor implica acumulación de causas. La tasa de congestión, en cambio, toma como referencia no lo que ingresa, sino todo lo que el tribunal tiene sobre la mesa (las causas pendientes al inicio del año más las que llegan durante él) y lo compara con las que efectivamente termina, señalando cuántas veces excede esa carga a su capacidad real de despacho.

Tabla 2. Tasa de resolución y tasa de congestión de la justicia laboral, todos los procedimientos, 2023-2025.[19]

Indicador	2023	2024	2025
Causas ingresadas	89.223	96.808	112.083
Causas terminadas	82.550	87.824	91.315

Arenas, con implementación gradual a partir del 15 de marzo de 2027. Véase Biblioteca del Congreso Nacional, Ley Chile (www.bcn.cl/leychile).

[19] Se considera óptimo un valor de la tasa de resolución igual o superior a 1,00, mejorable entre 0,90 y 0,99, y crítico bajo 0,90; la tasa de congestión se clasifica como aceptable hasta 1,50, en riesgo entre 1,51 y 2,00, y crítica sobre 2,00. Las causas pendientes corresponden al indicador oficial de causas en tramitación, que comprende las causas pendientes de término al último día del año, con independencia de su año de ingreso; no incluye exhortos ni causas en estado concluida, suspendida, invalidada o acumulada, o con archivo provisional o sentencia. Para la tasa de congestión se emplean las pendientes al cierre del año anterior. Se emplea el concepto de causa terminada, que comprende toda forma de conclusión, y no el de causa resuelta utilizado en el resto del apartado. Ambos indicadores son empleados, entre otras instituciones, por el Centro de Estudios de Justicia de las Américas y por la Comisión Europea para la Eficiencia de la Justicia; los umbrales de clasificación corresponden a los del primero.

Indicador	2023	2024	2025
Causas pendientes al 31 de diciembre	52.530	52.033	89.293
Tasa de Resolución Judicial (TR)	**0,93**	**0,91**	**0,81**
Situación según TR	*Situación mejorable*	*Situación mejorable*	*Situación crítica*
Tasa de Congestión Judicial (TC)	**1,59**	**1,70**	**1,80**
Nivel según TC	*Congestión en riesgo*	*Congestión en riesgo*	*Congestión en riesgo*

Fuente: elaboración propia a partir de los indicadores Ingresos, Términos y Causas en Tramitación de la competencia Laboral del portal Poder Judicial en Números (numeros.pjud.cl). Los términos de 2024 corresponden a la base de duración de causas descargable del mismo portal, que contiene el año completo.

La tabla muestra que ambos indicadores se deterioraron de manera sostenida. La tasa de resolución cayó de 0,93 en 2023 a 0,91 en 2024 y a 0,81 en 2025, con lo que el sistema pasó de una situación mejorable a una situación crítica. La tasa de congestión, en cambio, subió de 1,59 a 1,70 y a 1,80, dentro del rango de congestión en riesgo. En otras palabras, los tribunales resuelven cada año una proporción menor de lo que reciben, y lo que no resuelven se acumula: el número de causas en tramitación pasó de 42.417 al cierre de 2022 a 89.293 al cierre de 2025, más del doble, y quedó casi a la par de las 91.315 causas que los tribunales lograron terminar ese año.

Las cifras de la tabla corresponden al conjunto de los procedimientos laborales. Si se calcula la tasa de resolución solo para las causas del procedimiento ordinario y de tutela laboral, el deterioro es más agudo en estas últimas.[20] Mientras el procedimiento ordinario cayó bajo el umbral de 0,90 recién en 2025, con 0,81, la tutela se encontraba en situación crítica desde 2023 y en 2025 llegó a 0,70. El procedimiento concebido como vía preferente para la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores es, así, el que muestra el mayor rezago.

1.2. El incumplimiento de los plazos de agendamiento de audiencias

De manera coherente con el constante incremento de ingresos a la justicia del trabajo a nivel nacional, se observa un segundo rasgo: un incumplimiento sistemático y extendido de los plazos establecidos en la ley. Como se mencionó en la introducción, el Código del Trabajo dispone que la audiencia preparatoria se celebre dentro de los 35 días siguientes a la resolución que admite la demanda,[21] y que la audiencia de juicio tenga lugar en un

[20] La tasa de resolución de cada procedimiento se obtiene dividiendo las causas terminadas por las causas ingresadas en el mismo año. En el procedimiento ordinario, los tribunales terminaron 37.717 de las 40.538 causas ingresadas en 2023 (0,93), 37.184 de las 40.724 ingresadas en 2024 (0,91) y 37.182 de las 45.853 ingresadas en 2025 (0,81). En la tutela laboral, terminaron 12.977 de las 15.056 causas ingresadas en 2023 (0,86), 14.191 de las 18.038 ingresadas en 2024 (0,79) y 16.678 de las 23.660 ingresadas en 2025 (0,70). Las cifras provienen de los indicadores Ingresos y Términos de la competencia Laboral del portal Poder Judicial en Números (numeros.pjud.cl) y concordadas con la base elaborada para esta investigación.

[21] Código del Trabajo, artículo 451.

plazo no superior a 30 días desde la preparatoria.[22] Por ende, la promesa del legislador, al menos de manera referencial, es que un caso debiese ser resuelto en primera instancia en no más de 90 días.

Al respecto, como se desglosa en la Tabla 3, al ser medidos los tiempos reales de tramitación de cada causa se verifica que esta promesa y estos plazos casi nunca se cumplen. Así, solo el 4,8% de las causas celebró su audiencia preparatoria dentro de los 35 días legales, y únicamente el 3,6% celebró la de juicio dentro de los 30 siguientes.[23]

Tabla 3. Plazos legales del procedimiento laboral y tiempos reales de tramitación, 2023–2025.

Etapa del procedimiento	Plazo legal (Código del Trabajo)	Tiempo real (promedio nacional)	Causas dentro del plazo legal
Demanda → Audiencia preparatoria	35 días (art. 451)	106 días	4,8%
Audiencia preparatoria → Audiencia de juicio	30 días (art. 453)	140 días (ordinario) / 176 días (tutela)	3,6%
Cierre del juicio → Sentencia definitiva	15 días (art. 457)	45 días	37,3%
Duración total (demanda → término)	≈ 80 días (suma referencial)[24]	227 días (todas las formas de término) / 329 días (fallo, ordinario) / 363 días (fallo, tutela)	—

Fuente: elaboración propia sobre la base de causas laborales 2023–2025; promedios de días corridos y porcentajes medidos sobre los tiempos efectivamente transcurridos en cada causa; la última fila reproduce las cifras de la Tabla 1. Cifras coincidentes con el monitoreo de agendamiento QUANTUM (Oficio N°02-2026): 5% y 3%, respectivamente.

Una segunda medición −el informe elaborado por la Unidad de apoyo a la Reforma laboral− avala lo dicho anteriormente. El monitoreo oficial de la Corte Suprema, que mide un fenómeno distinto −el plazo al que los tribunales agendan sus audiencias futuras− y en

[22] Código del Trabajo, artículo 453.

[23] Elaboración propia: 97.059 causas resueltas con audiencia preparatoria registrada y 46.297 con audiencia de juicio registrada posterior a la preparatoria. Los porcentajes se midieron desde el ingreso de la demanda, criterio levemente más exigente que el legal, que corre desde la resolución que la acoge a tramitación.

[24] Suma referencial de los plazos legales del procedimiento de aplicación general: 35 días para la audiencia preparatoria (art. 451), 30 días para la audiencia de juicio (art. 453 N° 6) y 15 días para la sentencia (art. 457 del Código del Trabajo), esto es, 80 días hábiles judiciales (de lunes a sábado, excluidos domingos y festivos), conforme al criterio que emplea el propio Poder Judicial en sus registros de audiencias realizadas, que miden el agendamiento en días hábiles de lunes a sábado. Expresados en días corridos, los 80 días equivalen a un mínimo de 93.

relación a otra fecha (diciembre de 2025), arroja porcentajes casi idénticos, con un 5% de las preparatorias y un 3% de los juicios agendados dentro de plazo, y la mitad de las audiencias de juicio programadas a más de seis meses.[25] La consecuencia práctica se ve en el recorrido de una causa promedio: la audiencia preparatoria, que la ley fija para el día 35, ocurre recién el día 131; y la audiencia de juicio se realiza en torno al día 274, es decir, nueve meses después de presentada la demanda.

Figura 4. Recorrido promedio de una causa laboral en primera instancia (días corridos entre hitos procesales)



Fuente: elaboración propia sobre la base de causas 2023-2025; promedios del subconjunto de causas con recorrido completo hasta sentencia definitiva (21.004 ordinarias y 7.767 tutelas).[26]

Los propios actores del sistema así lo reconocen. Un ministro de la Corte de Apelaciones de Santiago admitía en 2023 que "para la audiencia de juicio oral, que debiera realizarse en un plazo de 35 días, estamos fijando un promedio de 138 días. En los más simples es de 85 días el promedio y en los más complejos se extiende a 175 días".[27] Una jueza del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago añadía, en 2025, que una mayor dotación "se ha transformado en una necesidad, aún más que para los jueces, para el usuario final, trabajadores, grandes y pequeñas empresas, que a la fecha se han visto enormemente afectados por el retraso en la tramitación de sus causas".[28]

---

[25] Oficio N°02-2026, op. cit. La mitad de las audiencias de juicio se agenda a 181 días o más desde la audiencia preparatoria.

[26] La descomposición por etapas exige que la causa registre las cuatro fechas del recorrido −ingreso, audiencia preparatoria, audiencia de juicio y sentencia−, condición que cumplen 28.771 de las 38.341 causas ordinarias y de tutela terminadas por sentencia en el período. Las restantes quedan fuera principalmente porque su audiencia preparatoria se celebró con anterioridad a 2023: los registros de audiencias disponibles para descarga cubren desde ese año, de modo que las causas ingresadas en 2021 o 2022 y falladas dentro de los tres años analizados conservan la fecha de término, pero no la de sus audiencias previas.

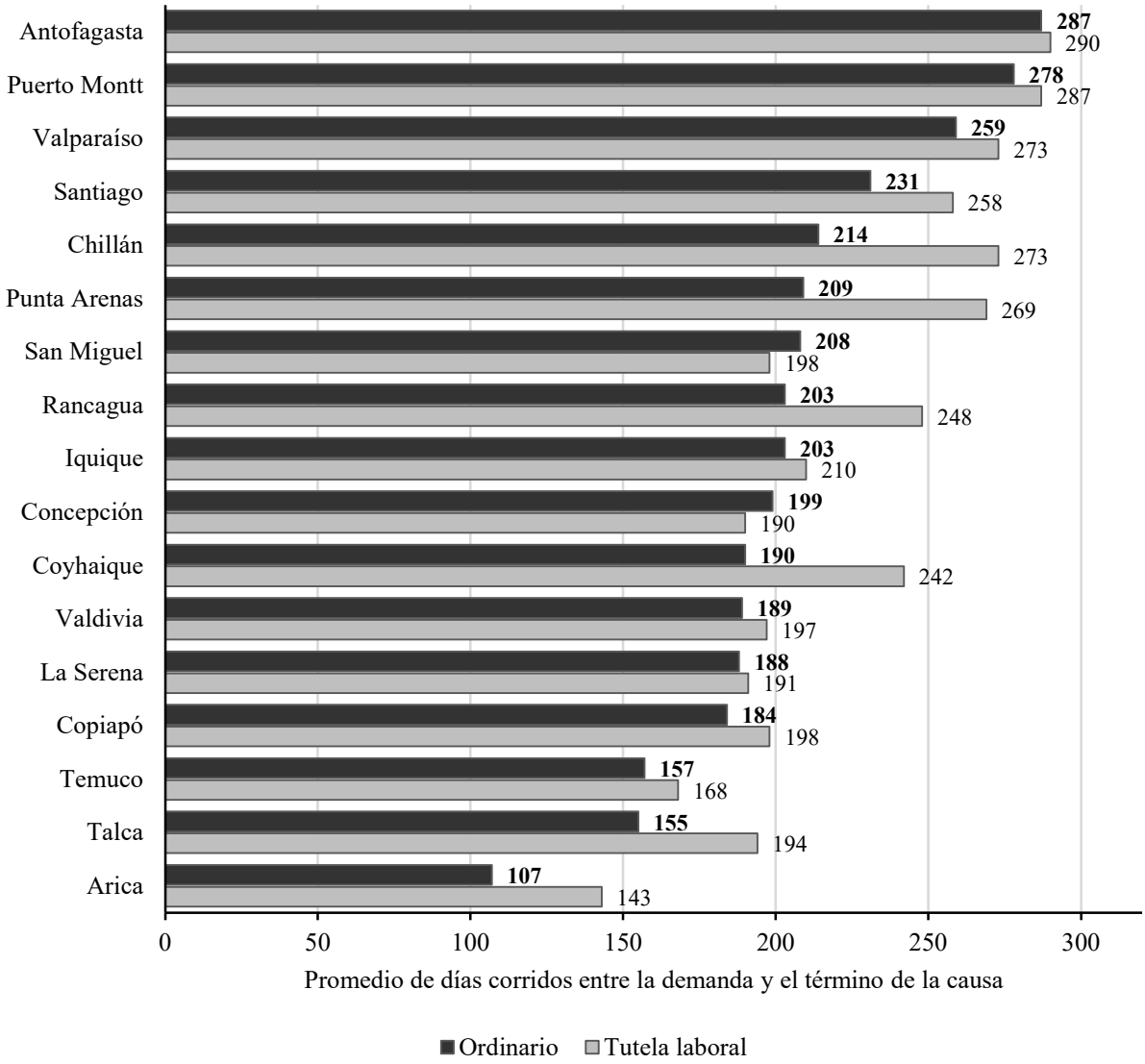
[27] Emol.cl: "Magistrados advierten que los tribunales laborales están colapsados: Juicios se están agendando para enero", 24 de junio de 2023. Cabe hacer presente que, en dicha nota, el ministro entrevistado asocia erróneamente el plazo para el agendamiento de la audiencia de juicio a 35 días, en circunstancias que la ley establece un máximo legal de 30 días.

[28] *El Mercurio*: "Gobierno compromete nuevo tribunal laboral en Santiago, en medio de demoras excesivas y juicios de más de dos años", 5 de febrero de 2025.

La duración presenta, además una marcada dimensión territorial, pues la duración típica de una misma causa ordinaria varía mucho entre jurisdicciones, y entre tribunales individuales la diferencia llega a más de cuatro veces, pese a operar bajo el mismo Código del Trabajo.[29] La figura siguiente muestra esa geografía de la demora, y de ella se desprende algo importante: hay tribunales que se acercan de mejor forma al cumplimiento de los plazos con las mismas reglas vigentes, lo que demuestra que la demora no es una consecuencia inevitable del diseño legal, sino que responde en parte a la gestión de cada jurisdicción.

[29] Elaboración propia; promedios por territorio jurisdiccional de Corte de Apelaciones, causas ordinarias y de tutela resueltas, 2023–2025. La comparación entre tribunales individuales considera únicamente aquellos con al menos cien causas ordinarias resueltas en el período, criterio adoptado para evitar que juzgados de muy baja carga distorsionen la razón; bajo ese umbral, el tribunal más lento promedia 4,2 veces la duración del más rápido.

Figura 5. La geografía de la demora: duración típica por Corte de Apelaciones, 2023–2025.



Fuente: elaboración propia sobre la base de causas 2023-2025; días corridos entre la demanda y el término, por territorio jurisdiccional.

Con todo, a la luz de lo expuesto, resulta relevante destacar que el incumplimiento golpea con más fuerza precisamente donde la ley exige más velocidad, es decir, a los procedimientos de tutela laboral. Al respecto, la ley en el artículo 488 establece una orden dirigida al tribunal en todos sus estamentos, aparato administrativo y los jueces y juezas, en relación a que las causas que se tramitan mediante este procedimiento deben tener un tratamiento procesal preferente. Se trata de una medida de macro *case management* o gestión judicial de casos contenida en la propia ley, destinada a que los tribunales organicen sus sistemas internos de tramitación de causas, priorizando el tratamiento de estos casos, reflejando una sensibilidad frente al tiempo de demora en este tipo de materias. Lamentablemente, de los datos recabados esta priorización en la tramitación no se observa. En efecto, si se comparan ambos procedimientos, desde esta perspectiva, se pueden notar dos cuestiones. La primera es que entre la demanda y la audiencia

preparatoria no existe diferencia sustantiva entre ambos procedimientos, y ambos superan con creces el plazo legal de 35 días. Lo segundo es que donde se ve una diferencia es para empeorar lo descrito, pues cuando se compara el tiempo transcurrido entre la audiencia preparatoria y la de juicio, en procedimientos por tutela el promedio es superior en 36 días al procedimiento ordinario.

Esta situación ha sido igualmente reconocida por autoridades políticas. Es el caso de un grupo de senadoras y senadores, que propuso, en enero de 2026, sancionar los retrasos en causas de tutela laboral, señalando que aquella preferencia que expresa la Ley "ha derivado en una norma de carácter meramente declarativo, ya que, en la práctica judicial se observan audiencias preparatorias o de juicio fijadas con meses de retraso, excediendo largamente los plazos legales de 35 y 30 días".[30]

1.3. La parcelación de la audiencia de juicio

Podría pensarse que el problema de los tiempos es una cuestión que ocurre entre las distintas audiencias, sin embargo, los datos corroboran un fenómeno que la literatura nacional ya había identificado:[31] la fragmentación o parcelación de la audiencia de juicio. Este es el tercer rasgo respecto de cómo opera el tiempo en los juzgados del trabajo.

Se mencionó en la introducción que la reforma laboral estaba inspirada en los principios de inmediación, concentración y celeridad. En el contexto de la regulación legal, esto supone que la audiencia de juicio oral debe ocurrir en un solo acto, que sea único y concentrado. El objetivo detrás de esta regulación es permitir que el juez o la jueza se beneficie de la presentación de toda la evidencia en una sola oportunidad y que falle sobre ella con la información fresca, sin necesidad de tener que recurrir a información secundaria. Esto no es lo que ocurre en algunos casos donde la audiencia de juicio se divide en pequeñas sesiones −distanciadas por semanas y en otros casos por meses−, lo cual provoca que el proceso de valoración de la prueba −fundamental para la determinación de los hechos− ocurra mucho tiempo después.

La información base permite dimensionar el fenómeno. Entre las causas ordinarias y de tutela que llegaron a audiencia de juicio y no terminaron por conciliación, una de cada veintiséis registra dos o más audiencias en fechas distintas. Y cuando eso ocurre, la interrupción es considerable: entre una sesión y la siguiente transcurren, en promedio, 110 días corridos, o sea, más de tres meses. En otras palabras, una audiencia que puede durar unas dos o tres horas si es que se hace de corrido −y que para un justiciable supone obtener la solución de su conflicto en una mañana−, termina extendiéndose por varios meses adicionales de espera divididos, durante los cuales se realizan sesiones de 45 minutos a una hora de duración promedio.

Esta problemática práctica ha sido objeto de litigación ante nuestros tribunales superiores, dando cuenta de su ocurrencia y nocividad. Respecto de su ocurrencia, entre los años 2021 y 2025 se encontraron un total de 20 decisiones en que se da similar procedimiento, lo que demuestra que no se trata de un fenómeno reciente. A esto puede agregarse la

[30] Diario Constitucional: "Senadoras y senadores proponen sancionar retrasos judiciales en causas de tutela laboral", 19 de enero de 2026.

[31] Véase Claudio Fuentes: "La necesidad de cuestionar el funcionamiento actual de los sistemas procesales orales", *El Mercurio Legal*, 16 de diciembre de 2025. El fenómeno fue constatado con una muestra menor por Claudio Fuentes (uno de los autores de este capítulo) en su tesis doctoral, véase Claudio Fuentes, "The challenges and complexities of procedural legal transplants: the case of Chile", Stanford, 2020, pp. 113-125, (archivo en poder del autor).

investigación doctoral de Claudio Fuentes, quien constató esta práctica en los juzgados laborales de Santiago durante un estudio de campo desarrollado entre los años 2016 y 2018, lo que reafirma la persistencia de esta situación.

Ahora bien, en lo relativo a su nocividad, esta práctica revela interrogantes acerca del buen funcionamiento de estos tribunales. Al respecto, de los 20 recursos identificados, en once de ellos se observan argumentaciones referidas a la violación de los principios de inmediación y contradicción.[32] La parcelación no constituye entonces únicamente un problema de oportunidad de la decisión: al distanciar la recepción de la prueba respecto de la decisión, deteriora el principio de inmediación que justificó la oralidad y puede efectivamente tener algún impacto en la calidad de la decisión. En este sentido surgen un par de preguntas preliminares, entre otras interrogantes: ¿de qué manera el tribunal recuerda aquello que dijeron los testigos de un caso meses atrás, habiendo tenido otras audiencias en el intermedio? ¿Cómo se asegura el tribunal de no cometer errores en ese proceso de recordar?

1.4. El retardo en la dictación de la sentencia

El cuarto rasgo se refiere al tramo final del procedimiento. Una vez concluida la audiencia de juicio, el tribunal debe dictar sentencia dentro del plazo de quince días.[33] Los datos evidencian que ese plazo se incumple en la mayoría de los casos: casi dos de cada tres sentencias se dictaron fuera de los quince días legales, esto es, un 62,6%. El lapso promedio entre el cierre del juicio y el fallo es de 45 días −el triple del plazo legal−, y la dispersión es amplia: un 14,5% de los fallos tardó más de 90 días.[34]

Con todo, la correcta ponderación de este rasgo exige situarlo en la jerarquía del problema: la etapa de fallo representa en torno al 13% de la duración total de una causa, mientras que la espera de audiencias explica cerca del 87%. Está claro que el retardo en la dictación de la sentencia es real y sus consecuencias son graves, sin embargo, el diagnóstico central de este informe es otro más amplio −es conveniente formularlo con claridad− y dice relación con que la justicia laboral chilena es lenta no sólo debido a que sus jueces tarden en fallar, sino porque el sistema no logra celebrar sus audiencias a tiempo y de la manera como la ley lo pretendía. Esto se hace evidente en la tabla 3 de este capítulo, que da cuenta de la parcelación de la audiencia de juicios y en el mismo informe elaborado por la Unidad de Apoyo a la Reforma Laboral. Los hechos revisados muestran una demora generalizada y creciente, concentrada en la agenda del tribunal, que se acumula año tras año y afecta con especial intensidad al procedimiento −la causa de tutela− que la ley ordena priorizar.

2. La situación de la reforma procesal laboral en Chile: ¿Qué nos dicen los estándares interamericanos sobre acceso a la justicia y plazo razonable?

La información presentada en el apartado anterior da cuenta de una visión general del funcionamiento de los tribunales del trabajo, pero no es del todo gráfica en cuanto a sus consecuencias para el justiciable. Para lo anterior es suficiente revisar columnas en medios de comunicación −a las que se hace referencia en el inicio de este capítulo− y

[32] Revisión de veinte decisiones de tribunales superiores dictadas entre 2021 y 2025, levantada en el marco de esta investigación.
[33] Código del Trabajo, artículo 457.
[34] Elaboración propia sobre 34.259 causas terminadas por sentencia con audiencia de juicio registrada, base de causas 2023-2025.

redes sociales como LinkedIn. En esta última tiene presencia un numeroso grupo de abogados litigantes, que comparte con regularidad testimonios de su experiencia en el ámbito de la justicia laboral, y la de sus respectivos clientes. Un ejemplo de lo anterior se transcribe a continuación:

> Hoy (10 de abril 2026) teníamos audiencia de juicio ante el "x" juzgado de letras del trabajo. Ayer, a las 22:23, nos notificaron que se suspendía por falta de dotación de jueces. Hasta ahí, nada que no sepamos. La sobrecarga es evidente. (...) Pero lo verdaderamente escandaloso vino después: la audiencia fue reagendada para el 28 de enero de 2027, es decir, 294 días más tarde. 294 días para volver a intentar hacer un juicio. Y después hablamos de acceso a la justicia.

Una abogada litigante complementa lo señalado por su colega: "Lo más duro es cuando tu patrocinado/a escribe preguntando si salió el fallo. Tras más de un año y medio de juicio, con fecha fijada para sentencia, tener que decir que todo sigue en nada es impresentable. Hay personas agotadas, angustiadas y sin expectativas reales, incluso cuando había día y hora definidos".

Esa interacción a través de la red social dio cuenta de un amplio debate acerca de la compleja situación de los tribunales laborales y plantea cuáles son sus posibles causas y sus consecuencias. Es posible encontrar muchos otros posteos de litigantes y usuarios relatando el mismo problema una y otra vez.

¿Es compatible con el derecho internacional de los derechos humanos un sistema de justicia laboral que, por casi 10 años, de manera generalizada y sostenida, resuelve casi todo fuera de plazo legal? Lo cierto es que, como se verá en las siguientes líneas, la situación que afecta a los juzgados del trabajo chilenos requiere de la inmediata atención y priorización por parte de nuestras autoridades. Producto de la regularidad del problema a lo largo de los años, el prolongado periodo desde que se tiene noticia de su existencia y su incremento paulatino con el paso del tiempo nos encontramos en una situación delicada, en donde el Estado está progresivamente poniendo en riesgo el derecho al acceso a la justicia y el derecho a ser juzgado en un plazo razonable, al no tomar medidas oportunas y efectivas que garanticen la vigencia de ambos derechos.

2.1. El acceso a la justicia y el derecho a ser juzgado en un plazo razonable como compromisos estatales

La compleja situación de los tribunales del trabajo se encuentra en la intersección entre el derecho al acceso a la justicia y el derecho a ser juzgado en un plazo razonable, ambos derechos consagrados en la Convención Americana. En cuanto al acceso a la justicia, este *Informe* ha examinado en diversas ediciones el cumplimiento de este derecho por parte de nuestras autoridades, distinguiéndose dos nociones del mismo: una estricta, que lo identifica con la posibilidad de acudir a los tribunales para obtener una resolución del conflicto, y otra amplia, que conlleva la tutela judicial efectiva, esto es, la posibilidad de obtener una respuesta congruente sobre el fondo del asunto y, de ser favorable, susceptible de cumplirse.[35] Es en esta segunda noción donde se observa la intersección de ambas garantías judiciales, pues el acceso a la justicia no supone simplemente llegar y tocar la puerta del tribunal, sino que acceder a un remedio eficaz para un problema tutelado por

[35] Véanse *Informe 2007*, pp. 137-159; *Informe 2008*, pp. 175-206, e *Informe 2017*, pp. 353-378. La comprensión amplia se desarrolla en el *Informe 2017*, pp. 359-361.

el derecho, lo que supone, entre otras cuestiones, obtener un pronunciamiento judicial en un tiempo oportuno.[36]

A su vez, el derecho a ser juzgado dentro de un plazo razonable está expresamente reconocido en el artículo 8.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos[37] y es considerado uno de los elementos esenciales para la protección de los derechos de las personas[38]. A este respecto, es importante resaltar que, a diferencia de otras garantías contempladas en este artículo de la Convención, no existe duda alguna de que este es plenamente exigible en todo tipo de procedimientos, indicándose con claridad que para la determinación de derechos y obligaciones de "orden laboral" toda persona tiene derecho a ser oída con las debidas garantías y "dentro de un plazo razonable".

Contrario a lo que a veces se puede creer, la exigencia de procedimientos judiciales rápidos no es una cuestión de obsesión por las estadísticas ni de mera eficiencia administrativa. Los procesos judiciales deben ser justos y oportunos, pues una respuesta jurisdiccional tardía, aunque correcta en el fondo, resulta inútil en cuanto a garantizar la tutela judicial. La Corte Interamericana lo ha ilustrado en más de un caso, al advertir que el transcurso del tiempo presenta diversos problemas, afectando no solo el material forense, en casos extremos donde los testigos olvidan o no están disponibles, sino que puede impedir el restablecimiento de vínculos familiares en casos de familia, imposibilitar el ejercicio de derechos políticos si es que se trata de un recurso efectivo, entre otros.[39] El tiempo no es, entonces, un elemento secundario o una finalidad de menor relevancia para el sistema de justicia, sino un factor que afecta el funcionamiento del proceso judicial como herramienta de tutela judicial.

Si bien nuestra Constitución no consagra expresamente este derecho, su vigencia y exigibilidad en nuestro país no está en duda. En efecto, así lo ha entendido de manera reiterada la Corte Suprema, para la cual el derecho a ser oído dentro de un plazo razonable resulta imperativo para los jueces nacionales y su retardo injustificado afecta sustancialmente el debido proceso,[40] citando a la propia Convención Americana. En la misma línea, el Tribunal Constitucional ha señalado que resolver dentro de plazo

---

[36] Ibíd., p. 359. Las restantes dimensiones que allí se identifican son contar con representación letrada, conocer los derechos y los medios para ejercerlos, y disponer de asistencia jurídica gratuita cuando la posición socioeconómica lo requiere.

[37] Esta garantía se encuentra igualmente consagrada bajo la fórmula "sin dilaciones indebidas" en la letra c) del numeral 2 del artículo 14 del Pacto de Derechos Civiles y Políticos, y en los mismos términos en la Convención Europea de Derechos Humanos en el artículo 6.1 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, que reconoce el derecho de toda persona a que su causa sea oída "dentro de un plazo razonable" por un tribunal independiente e imparcial que decida los litigios sobre sus derechos y obligaciones de carácter civil.

[38] Corte IDH, *López Álvarez vs. Honduras*, 1 de febrero de 2006; Corte IDH, *La Masacre de Pueblo Bello vs. Colombia*, 31 de enero de 2006. párr. 128.

[39] Claudio Fuentes Maureira y Macarena Vargas Pavez, *Introducción al Derecho Procesal. Nuevas aproximaciones*, 2ª ed. ampliada y actualizada, Santiago, Ediciones DER, 2024, pp. 206-207. Véase Corte IDH, caso *Spoltore vs. Argentina*, sentencia de 9 de junio de 2020, Serie C No. 404, párrs. 101 y 102.

[40] Corte Suprema, Rol N°11207-2025, 11 de abril 2025, considerandos 1° y 2°, donde se sostiene que la garantía "resulta imperativo para los jueces nacionales en virtud del mandato contenido en el inciso 2° del artículo 5° de la Constitución", y que "el retardo injustificado en la tramitación de un proceso implica una afectación sustancial a la garantía constitucional del debido proceso, en su manifestación relativa al derecho a ser juzgado en un plazo razonable". Solo este año, la Corte Suprema en dos casos en materia penal −Roles 12.750-2026 y 36.808-2026− determinó afectado este derecho, citando directamente la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

razonable es una expresión del debido proceso, porque una controversia que se dilata extiende artificialmente la discordia entre las partes, hace persistir la vulneración del ordenamiento y las priva de una solución conforme a derecho.[41] En otras palabras, el estándar interamericano no opera como un refuerzo de una garantía ya reconocida en el derecho interno a nivel constitucional, sino como su fuente directa.

Ahora bien, no existe un plazo fijo o un listado de tiempos que permita establecer una regla general y absoluta de cuánto tiempo es razonable; con todo, la jurisprudencia de la Corte Interamericana ha elaborado criterios que permiten hacer esta determinación.

Así, desde el caso *Genie Lacayo vs. Nicaragua*, la Corte viene desarrollando tres criterios que permiten examinar esta situación: la complejidad del asunto, la actividad procesal del interesado y la conducta de las autoridades judiciales.[42] Años después, en el caso de *Valle Jaramillo versus Colombia*, la Corte integró un cuarto criterio, la afectación generada en la situación jurídica de la persona involucrada.[43] Como se puede ver, no se trata de una fórmula aritmética ni de un catálogo de aplicación mecánica, debido a que el rol de cada criterio depende de las circunstancias del caso,[44] de manera que el examen es siempre concreto.

Con todo, lo anterior no debería llevar a descartar la utilidad de estos criterios para analizar la situación de los juzgados laborales chilenos, pues detrás de los pronunciamientos de la Corte IDH subyace con absoluta claridad la idea de que es el Estado el responsable de garantizar procesos judiciales oportunos frente al ciudadano y al tratado internacional; y el Estado es la entidad que debe ser capaz de explicar o justificar la duración de sus procedimientos judiciales.[45] En efecto, los artículos 1.1 y 2 de la Convención Americana son claves en este punto, pues el primero establece la obligación de garantizar los derechos reconocidos en el tratado y el artículo 2 determina que el Estado debe tomar las medidas necesarias para hacer efectivos los derechos del tratado, lo que incluye disposiciones de cualquier carácter y no sólo legislativas.

En consecuencia, el examen de estos criterios jurisprudenciales resulta pertinente, pues permiten ponderar con claridad qué grado de tolerancia o, si se prefiere, qué tan buena es

---

[41] Tribunal Constitucional, Rol N°8995-20, 7 de enero de 2021, citado en Corte Suprema, Rol N°11207-2025, considerando 3°.

[42] Corte IDH, caso *Genie Lacayo vs. Nicaragua*, 29 de enero de 1997, párrs. 77-81. Los tres primeros criterios se tomaron de la jurisprudencia europea: el propio párr. 77 invoca caso *Motta vs. Italia* (Tribunal Europeo de Derechos Humanos, 19 de febrero de 1991) y caso *Ruiz Mateos vs. España* (Tribunal Europeo de Derechos Humanos, 23 de junio de 1993), y precisa que el artículo 8.1 de la Convención Americana es equivalente en lo esencial al artículo 6 del Convenio Europeo de Derechos Humanos. La formulación se reitera, entre muchas otras, en caso *Yangali Iparraguirre vs. Perú*, 11 de marzo de 2024, párr. 149.

[43] Corte IDH, caso *Valle Jaramillo y otros vs. Colombia*, 27 de noviembre de 2008, párr. 155.

[44] Corte IDH, caso *Anzualdo Castro vs. Perú*, 22 de septiembre de 2009, párr. 156. Véanse, también, caso *Masacre de Mapiripán vs. Colombia*, 15 de septiembre de 2005, párr. 214; caso *Masacre de Pueblo Bello vs. Colombia*, 31 de enero de 2006, párr. 217, y caso *García Asto y Ramírez Rojas vs. Perú*, 25 de noviembre de 2005, párr. 166.

[45] Si bien la Corte IDH ha mencionado esto en prácticamente todos sus casos en que se ha entendido violado el derecho a ser juzgado en un plazo razonable, lo ha igualmente sostenido especialmente para casos en donde derechos laborales se han visto en discusión. En el caso *Femapor vs. Perú*, en que se discutió acerca de un incumplimiento de remuneraciones, la Corte señaló: párr. 89. "(...) La Corte recuerda que corresponde al Estado justificar, con fundamento en los criterios señalados, la razón por la cual ha requerido del tiempo transcurrido para tratar los casos y, en la eventualidad de que este no lo demuestre, la Corte tiene amplias atribuciones para hacer su propia estimación al respecto". Corte IDH, caso *Femapor vs. Perú*, 1 de febrero de 2022.

la explicación que tiene el Estado para justificar la duración de sus procedimientos judiciales internos.

Al respecto, la complejidad del asunto es el criterio que más permite a los Estados justificar una mayor tolerancia frente a la duración de los procedimientos. Esto, dado que es comprensible que mientras más complejo es el caso (la dificultad de la prueba, la pluralidad de sujetos procesales, el número de víctimas, el tiempo transcurrido desde la violación, las características que la legislación interna asigna al recurso, el contexto en que ocurrieron los hechos y la cantidad de recursos deducidos durante la tramitación), más razonable resulta que los tribunales pertinentes se tomen un mayor tiempo para su resolución.[46]

Contrario a lo que podría creerse, el comportamiento del acusado o de las partes no permite inmediatamente justificar una mayor duración, pues lo relevante no es cuántas actuaciones procesales realizó la parte, ni cuántos recursos interpuso, ni si los interpuso a última hora, pues el ejercicio de facultades procesales contempladas en la ley no es una explicación suficiente y aceptable.[47] En efecto, lo contrario supondría que la parte debe escoger entre tener una defensa vigorosa o tener un fallo en un plazo razonable. En consecuencia, solo si la parte adopta medidas ilegales podría su comportamiento ser una justificación adecuada para prolongar el procedimiento, como sucede, por ejemplo, con la fuga en el caso de juicios penales.

La situación particular del afectado y la conducta de las autoridades son criterios de la mayor relevancia para el análisis de los juzgados del trabajo. Ambos son de cargo del Estado, en la medida que la posibilidad, a partir de estos criterios, de justificar el tiempo que ha durado un procedimiento depende en forma estricta de las actuaciones de las autoridades estatales. Solo si el Estado se comportó en conformidad con sus obligaciones en relación a estos criterios, puede justificarse la duración más prolongada que tuvo un caso.

El comportamiento de las autoridades estatales −que incluye no sólo a los jueces, sino también a fiscales, administrativos, funcionarios, etc.− resulta clave para examinar la situación de los juzgados del trabajo, pues sobre ellas pesa un deber activo de conducción e impulso del proceso, que les impide amparar en el formalismo normativo la inactividad, con independencia de la gestión de las partes.

Además, obstáculos como falencias en el diseño de los procedimientos, cuestiones de organización interna y división del trabajo, no eximen del deber de respetar los plazos ni de contar con un juez proactivo que impulse oportunamente la tramitación de las causas. Por ejemplo, en el caso *Garibaldi vs. Brasil* el Estado justificó la duración de la investigación en las vacaciones reglamentarias de algunos funcionarios, en la necesidad de practicar diligencias en otras jurisdicciones y en el cúmulo de procedimientos a cargo de las autoridades.[48] Ninguna de esas explicaciones impidió que la Corte Interamericana decretase la violación del derecho de esa persona a ser juzgada en un plazo razonable.

---

[46] Corte IDH, caso *Wong Ho Wing vs. Perú*, 30 de junio de 2015, párr. 210. Véase también, caso *Furlan y familiares vs. Argentina*, 31 de agosto de 2012, párr. 156, y caso *Andrade Salmón vs. Bolivia*, 1 de diciembre de 2016, párr. 158.

[47] Corte IDH, caso *Mémoli vs. Argentina*, 22 de agosto de 2013, párr. 174. El criterio recoge lo señalado por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en caso *Eckle vs. Alemania* (15 de julio de 1982), caso *Poiss vs. Austria* (23 de abril de 1987) y caso *Wiesinger vs. Austria* (30 de octubre de 1991).

[48] Corte IDH, caso *Garibaldi vs. Brasil*, 23 de septiembre de 2009, párr. 137.

Más aún, la existencia de una alta carga de trabajo, por sí sola, no es considerada como una explicación suficiente y automáticamente aceptable para entender justificado un retraso. Al respecto, en el caso *Apitz Barbera vs. Venezuela* la Corte IDH expresamente señaló: "(...), la Corte considera que el alto número de causas pendientes ante un tribunal no justifica por sí solo que se afecte el derecho del individuo a obtener en un plazo razonable una decisión".[49] A su vez, en el caso *Fornerón e hija vs. Argentina* de 2012, los tribunales internos argentinos constataron que la dilación fue producto de la acumulación de causas en los tribunales nacionales, ante lo cual la Corte Interamericana señaló: "(...) esta Corte ha establecido que no es posible alegar obstáculos internos, tales como la falta de infraestructura o personal para conducir los procesos judiciales para eximirse de una obligación internacional . En similar sentido, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha determinado que una sobrecarga crónica de casos pendientes no es una justificación válida del retraso excesivo".[50]

Los fallos de la Corte Interamericana han ido descartando así, uno a uno, los descargos que los Estados han opuesto a las demandas internacionales. En sus pronunciamientos, la Corte no libera a los Estados de sus obligaciones frente al ciudadano, ni, aunque se trate de problemas con su legislación interna, o atribuibles a las condiciones del país, por difíciles que sean, ni a las dificultades que enfrenta su propio aparato judicial en cuanto a recursos, organización y carga de trabajo. Ni siquiera una mayor complejidad del asunto justifica los largos períodos de inacción producidos en el procedimiento.[51]

Ciertamente puede haber eventos que inicialmente expliquen que el Estado pueda no ser inmediatamente proactivo, como sería el caso de una pandemia que entorpece el servicio de justicia o un aumento imprevisto y transitorio de ingreso de causas producto de un súbito incremento en la litigación derivado de algún conflicto de gran alcance. Sin embargo, cuando el atasco o el problema se vuelve frecuente, a medida que pasa el tiempo, pierde su capacidad de justificar la demora y, a su vez, surge el deber estatal de adoptar medidas eficaces para mitigarlo, como lo exigen los artículos 1.1 y 2 de la Convención ya mencionados.

En efecto, el fundamento para que muchas de estas explicaciones estatales, en algún momento, dejen de ser suficientes, es siempre el mismo: la consolidación de un principio básico del derecho de los tratados, conforme al cual ningún Estado puede ampararse en las disposiciones de su derecho interno para justificar el incumplimiento de las obligaciones que la Convención le impone.[52]

Finalmente se encuentra el cuarto criterio, llamado afectación a la situación jurídica de la persona involucrada. Su contenido es exigente: cuando el transcurso del tiempo incide de manera importante en el individuo, el procedimiento debe correr con mayor diligencia para que el caso se resuelva en un tiempo breve. La exigencia se refuerza cuando quien litiga se encuentra en situación de vulnerabilidad, y su aplicación más próxima a nuestra realidad está en *Profesores de Chañaral y otras municipalidades vs. Chile*, donde se

---

[49] Corte IDH, caso *Apitz Barbera vs. Venezuela*, párr. 190. Véase también en caso *Granier y otros vs. Venezuela*, párr. 270; caso *Martínez Esquivia vs. Colombia*, párr. 144.

[50] Corte IDH, caso *Fornerón e hija vs. Argentina*, párrs. 73 y 74.

[51] Corte IDH, caso *García Asto y Ramírez Rojas vs. Perú*, 25 de noviembre de 2005, párrs. 170-171; caso *Ximenes Lopes vs. Brasil*, 4 de julio de 2006, párr. 199; caso *Wong Ho Wing vs. Perú*, 30 de junio de 2015, párr. 210, y caso *Digna Ochoa y familiares vs. México*, 25 de noviembre de 2021, párr. 133.

[52] Corte IDH, caso *Ricardo Canese vs. Paraguay,* 31 de agosto de 2004, párr. 148, con fundamento en el artículo 27 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados.

vinculó la celeridad con los deberes reforzados de debida diligencia frente a personas mayores.[53]

En este sentido, además del fallo contra Chile, la Corte Interamericana ha tenido la oportunidad de vincular este criterio en particular con los derechos laborales. En el caso *Muelle Flores vs. Perú*, donde se discutió acerca de una reincorporación a un funcionario despedido y el pago de su pensión en un contexto de privatización de una empresa estatal, el tribunal internacional hizo este vínculo de manera expresa. Así, señaló:

> (…) En lo relativo a la afectación generada en la situación jurídica de la persona involucrada en el proceso, este Tribunal ha establecido que, si el paso del tiempo incide de manera relevante en la situación jurídica del individuo, resultará necesario que el procedimiento avance con mayor diligencia a fin de que el caso se resuelva en un tiempo breve. Tratándose del derecho a la seguridad social, es decir una prestación de carácter alimentario y sustitutivo del salario, de una persona mayor con discapacidad auditiva, la Corte estima que era exigible un criterio reforzado de celeridad.[54]

Dos cuestiones se pueden concluir de lo señalado antes por la Corte. La primera, que es el Estado mediante sus autoridades debe priorizar la tramitación del procedimiento cuando la demora afecte de manera particular al usuario del sistema. No se trata, a *contrario sensu*, que corresponda al usuario instar reiteradamente a las autoridades estatales, pues la responsabilidad de garantizar el derecho es del Estado. La segunda, es la identificación por la Corte de que algunos derechos laborales justifican un deber reforzado de celeridad por parte de las autoridades estatales, como lo son algunas leyes sociales y el salario del trabajador, al ser una condición para su subsistencia. Existe entonces la exigencia al sistema de justicia de un trato prioritario de estos casos.

Como se verá en la siguiente sección, examinado el comportamiento estatal a la luz de estas consideraciones se identifica una situación preocupante desde el punto de vista de los derechos de las personas que acuden a la justicia.

3. Juzgados laborales al límite: el acceso a la justicia y el plazo razonable en riesgo

Se ha mencionado que la situación de los juzgados laborales se encuentra al límite, lo que se verifica en diversas entrevistas y notas de prensa. También este capítulo asume esta situación por la información estadística relevada en el apartado 2, donde se muestra un sistema que año tras año incrementa sus casos, con una gran carga de trabajo que no solo afecta a los justiciables y sus abogados, sino que también a sus jueces. Pero también se trata de una judicatura al límite desde la perspectiva de las obligaciones internacionales que pesan sobre el Estado de Chile, pues poco a poco y cada día más se ven comprometidos el acceso a la justicia y el derecho a ser juzgado en un plazo razonable. Nótese que no se está afirmando que en todos los casos que conoce el sistema se violan estos derechos; más bien lo que muestran los datos y lo que permite ver el marco teórico del derecho internacional de los derechos humanos es la sumatoria de un conjunto de

---

[53] Corte IDH, caso *Profesores de Chañaral y otras municipalidades vs. Chile*, 10 de noviembre de 2021, párr. 180. Véanse también caso *Furlan y familiares vs. Argentina*, 31 de agosto de 2012, párrs. 202-203; caso *Andrade Salmón vs. Bolivia*, 1 de diciembre de 2016, párr. 178, y *V.R.P., V.P.C. y otros vs. Nicaragua*, 8 de marzo de 2018, párr. 283.

[54] Corte IDH, caso *Muelle Flores vs. Perú*, párr. 162.

factores que nos acerca peligrosamente a un incumplimiento a gran escala de la Convención Americana.

La situación actual de los juzgados del trabajo chilenos no es nueva. En efecto, como se explica al inicio de este capítulo, se viene registrando un incremento de ingresos desde el año 2009 y un informe elaborado, en 2018, por la Dirección de Estudios de la Corte Suprema ya se preguntaba si existía un "colapso" en dicha judicatura.

Al respecto, ese informe concluye: "De acuerdo a lo anterior, podría indicarse que efectivamente la justicia laboral en nuestro país está atravesando un periodo de gran carga de trabajo, lo que ha aumentado los tiempos de tramitación".[55]

Más aún, en los discursos de inauguración del año judicial, al menos desde 2015, se vienen reportando falencias en los juicios laborales, en particular problemas en el agendamiento de audiencias, y las distintas gestiones por parte del Poder Judicial en la materia, como estudios de agendamiento, entre otros. En el discurso de 2017 ya se señalaba que la reforma laboral concentraba el mayor porcentaje de aumento de causas pendientes en comparación al resto de los tribunales del sistema.[56] Al año siguiente, en 2018, en el discurso del ministro presidente, Haroldo Brito, se marca un punto de inflexión, cuando este no solo reconoce el problema de agendamiento, sino que muestra el incremento de un 10% de causas al menos en Santiago y demanda nuevos recursos, entendiendo que su ausencia compromete la capacidad del sistema de garantizar el acceso a la justicia:

> (...), es dable advertir la existencia de problemas en los plazos de agendamiento y duración de las causas, situación particularmente importante en la jurisdicción de Santiago.
>
> La concentración de causas en la capital, sustentada en la norma de competencia territorial y en las características del régimen de subcontratación, se conjugan para que la situación sea más compleja en esta región, y experimente un crecimiento que no se ha estabilizado, y que alcanza un 10% anual.
>
> Para hacer frente a este comportamiento se necesitan nuevos recursos. La obligación de tutelar los derechos de trabajadores y permitir un acceso real al servicio de justicia fundamenta que se instalen nuevos tribunales de la especialidad, pues el diagnóstico de esta judicatura es claro. Así lo sostienen nuestros estudios que prevén un nuevo tribunal de características similares a los actuales.[57]

El mismo mensaje es reiterado en 2019 por el propio Brito, pero agregando la siguiente aseveración:

> (…) En la jurisdicción laboral, desde hace un tiempo y de manera sostenida, los tribunales laborales de las grandes ciudades del país reciben cada vez más causas.

---

[55] Dirección de Estudios de la Corte Suprema, "¿Existe un colapso en los tribunales laborales?", 25 de octubre de 2018. https://direcciondeestudios.pjud.cl/existe-un-colapso-en-los-tribunales-laborales

[56] Discurso Cuenta Pública del Poder Judicial de Chile, año 2017, pronunciado por el ministro presidente, Hugo Dolmestch Urra. https://www.pjud.cl/docs/download/890

[57] Discurso Cuenta Pública del Poder Judicial de Chile, año 2018, pronunciado por el ministro presidente, Haroldo Brito Cruz. https://www.pjud.cl/docs/download/888

> Esto se ha traducido en la tardanza en la resolución de las demandas de esta clase y en una aguda desproporción de las cargas de trabajo (...).[58]

Nótese que en ambos discursos se encuentran mencionados el derecho al acceso a la justicia y el derecho a ser juzgado en un plazo razonable. Se alude a diversos factores para explicar este incremento constante de causas. Entre ellos se mencionan los cambios en reglas de competencia, la extensión de la tutela laboral a funcionarios públicos, la promulgación de leyes que conllevan más ingresos de causas al sistema, pero que no son acompañadas de aumento de recursos ni de modificaciones procedimentales acordes. Ahora bien, no es el objetivo de este capítulo del *Informe* profundizar en las razones del aumento sostenido de las causas, sino mostrar tres cuestiones que resultan relevantes para el análisis desde la perspectiva de los derechos fundamentales.

Primero, es una situación de gran alcance, es decir, que afecta a una gran cantidad de justiciables, pues los datos muestran problemas de agendamiento a lo largo de todo el país. Incluso el informe elaborado por la propia Corte Suprema en la materia muestra que sólo dos jurisdicciones laborales en el territorio nacional son capaces de agendar sus causas a tiempo.

Segundo, la ocurrencia de este fenómeno no es desconocida para las autoridades estatales −de los poderes Judicial, Legislativo y Ejecutivo−, ni tampoco resulta novedoso, porque se tiene registro de la situación desde hace varios años. No se trata de una situación gatillada por un evento único e inesperado, sino más bien el producto de una seguidilla de acciones y decisiones estatales, todas en pleno conocimiento de las autoridades involucradas.

Tercero, se da pie a un incumplimiento persistente de los plazos legales, ante la cual el presente funcionamiento del sistema no parece tener una solución. Esto se verifica en el constante agendamiento fuera de plazos legales. Estamos, entonces, ante un sistema de justicia del trabajo que se ha habituado −posiblemente porque no se avizora alternativa diferente− a funcionar sin cumplir con la propia ley.

Este incumplimiento de la ley se da al nivel del tribunal como organización, en la medida que la agenda de trabajo simplemente no permite agendar en los plazos legales o si lo hace, es en base a un sobre demanda constante, que anticipa una gran cantidad de suspensiones. Es necesario recordar que la ley establece la posibilidad de reagendar mediante una resolución fundada y no por cualquier motivo. También se observa una asignación de tiempos de agendamiento insuficientes que genera un aumento de continuaciones. Esto, si bien permite cumplir con el agendamiento establecido en la ley, no respeta los principios de concentración, celeridad e inmediación, dando pie al parcelamiento de la audiencia de juicio. Finalmente, dicho incumplimiento se da igualmente a nivel de los jueces y juezas, pues en importantes proporciones no pueden fallar en el plazo legal por la gran carga de trabajo.

Todo lo anterior permite concluir que nos encontramos frente a una situación de potencial incumplimiento estructural de garantías judiciales de los ciudadanos y de la Convención Americana. Reafirmamos que no es posible hablar de violación, pues este incumplimiento se ve caso a caso, pero sí existen problemas relativos a la intersección de los derechos de

[58] Discurso Cuenta Pública del Poder Judicial de Chile, año 2019, pronunciado por el ministro presidente, Haroldo Brito Cruz. https://www.pjud.cl/docs/download/886

acceso a la justicia y plazo razonable en concordancia con los artículos 1.1 y 2 de la Convención.

En cuanto al derecho al acceso a la justicia, su análisis no puede estar separado del derecho a ser juzgado en un plazo razonable. No existe un problema de acceso en su sentido estricto, pero sí se observa un problema con la tutela judicial efectiva, en la medida que ciudadanos se acercan al sistema judicial solicitando amparo a su situación, pero se corre el riesgo de no llegar a tiempo. Los datos y el propio de discurso de las autoridades muestran que la respuesta del sistema a estas solicitudes demora cada vez más, postergando la respuesta regularmente. Inclusive en materias en las que se ventilan o discuten la protección de las garantías fundamentales del trabajador en el lugar del trabajo −los procedimientos por tutela laboral−, se constata que el promedio de respuesta para un procedimiento −que debería ser más rápido que el ordinario− es en la práctica superior. La priorización que el legislador estableció en el artículo 488 del CT no está operando.

En cuanto al plazo razonable, el Estado es la entidad que debe proporcionar buenas razones para justificar un retraso, pues es el responsable de asegurar el cumplimiento del tratado, como se desprende de los artículos 1.1 (deber de garantizar) y 2 (deber de adoptar medidas). El hecho de que los dilatados plazos legales de tramitación se deban a un problema de carga de trabajo y de escasez de recursos no es una respuesta aceptable según la jurisprudencia analizada, ni permite justificar para siempre un retraso.

El incumplimiento de los plazos legales internos no es algo que deba tomarse a la ligera al momento de examinar el comportamiento de las autoridades estatales, ya que puede ser utilizado contra el propio Estado al momento de examinar su actuación. En algunos casos, la Corte Interamericana lo ha considerado como un elemento a ponderar cuando examina el comportamiento estatal en esta materia. Incluso −como sucedió en el caso *Apitz Barbera vs. Venezuela*− ha llegado más lejos planteando a las propias autoridades la obligatoriedad de cumplir con sus plazos internos judiciales y declarando, asimismo, la violación del derecho:

> (...) La Corte resalta que ha sido el legislador venezolano quien determinó que el plazo establecido en la ley es el que corresponde respetar para un asunto como el que se analiza y, por tanto, es de esperarse que las autoridades internas cumplan con dicho plazo. (...).[59]

Se observa en el caso de los procedimientos por audiencia, a diferencia de lo que sucedía en los procedimientos escritos, que los actos procesales durante las audiencias parecen funcionar de manera adecuada. El problema parece estar radicado en lo que pasa entre las audiencias: entre admisibilidad y preparatoria, entre preparatoria y juicio, entre juicio y fallo. En esos espacios entre audiencias o hitos procesales las partes no tienen en general mayor incidencia y el impulso y avance entre cada fase depende casi exclusivamente de las autoridades estatales, por ende, el peso no recae en la conducta de los litigantes. Estos espacios de inamovilidad son realmente de cargo del Estado y sus autoridades.

En efecto, la inactividad estatal, aunque sea sin intención, compromete la vigencia del derecho, como se observa en el caso *Muelle Flores vs. Perú,* cuando la Corte Interamericana señaló:

---

[59] Corte IDH, caso *Apitz Barbera vs. Venezuela*, párr. 160.

> (...)En todo caso, la Corte considera que el impulso procesal para lograr el cumplimiento de un derecho humano (seguridad social) conforme a un mandato judicial, reconocido incluso en la Constitución peruana, no puede atribuírsele completamente a la víctima, ya que el obligado a garantizar dicho derecho es el Estado. **Dado lo expuesto, existió una prolongación excesiva del proceso de ejecución y períodos de inactividad de las autoridades**.[60] (el destacado es propio).

En el mismo sentido la Corte se pronuncia en el caso *Boleso vs. Argentina* al indicar: "En lo relacionado con la conducta de las autoridades judiciales, no se evidencia que estuviese encaminada a la demora del proceso, sin embargo, no reflejó el interés de la administración de justicia por resolver este asunto de forma rápida y expedita, como exigía la Constitución"[61] (el destacado es propio). Como se puede ver, en períodos de alta concentración de casos el Estado debe dar el impulso necesario para revertir los atrasos y cumplir con el mandato de la ley, cosa que en Chile no está ocurriendo.

El Estado es responsable de garantizar el derecho, más aún si se trata de una situación que se arrastra desde el 2009, y donde las propias autoridades judiciales han levantado la temática en discursos institucionales solicitando recursos para enfrentar el rezago de las causas. En ese sentido, seguir dando como excusa la alta carga de trabajo es una explicación insuficiente frente a la Convención, pues la regularidad del problema requiere por parte de las autoridades estatales el desarrollo de medidas oportunas y eficaces que permitan, de una vez por todas, superar la problemática. En este sentido, era esperable una priorización de la justicia laboral por parte de las autoridades del Ejecutivo, cuya inacción permitió que la situación llegara a tener las proporciones actuales.

A solo un par de meses del término del mandato del presidente Boric se presentó un proyecto de ley que buscaba crear un tercer juzgado del trabajo en Santiago y aumentar la dotación de jueces y funcionarios en algunos juzgados del trabajo del país.[62] Dicho proyecto fue tomado por el Gobierno del presidente Kast y priorizado en su agenda legislativa durante el primer semestre de este año.[63] Pasó a formar parte, entonces, de la agenda de reformas a la justicia en materia no penal, la cual corre en un carril separado de la agenda en materia penal que tiende a concentrar recursos. El proyecto se publicó el pasado 14 de diciembre y en él, además de la creación de un tercer juzgado del trabajo de Santiago (conformado por 19 nuevos jueces), se aumenta la dotación de jueces y funcionarios de los juzgados del trabajo de Antofagasta (tres jueces), Concepción (dos jueces) y Punta Arenas (un juez).

Los cambios empiezan a regir un año después de la publicación de la ley, en el caso de los juzgados de letras de Antofagasta, Concepción y Punta Arenas. En lo que se refiere a Santiago empezaría a funcionar con 10 nuevos jueces del trabajo 6 meses después de la publicación, quedando para el semestre siguiente los restantes nueve jueces.

---

[60] Corte IDH, caso *Muelle Flores vs. Perú*, párr. 161.
[61] Corte IDH, Caso *Boleso vs. Argentina*, párr. 48.
[62] Véase nota a pie de página 17.
[63] Entrevista a la jefa de la división jurídica del Ministerio de Justicia, señora Pilar Hazbun Zuloaga y el señor Rodrigo Hernández Fuentes, abogado de dicha división. Lunes 14 de septiembre de 2026. Solicitud de audiencia mediante sistema de ley lobby, AK001AW2305805, presentada el 31/08/2026.

Si bien la reforma mencionada constituye un avance frente a la problemática tratada en este capítulo, su capacidad para enfrentarla puede ser puesta en tela de juicio por varias razones.

Primero, los plazos de entrada en vigencia suponen mantener la situación tal cual como está en las regiones mencionadas a lo menos por un año, es decir, se continuará incrementando la "mochila" de dichos juzgados, extendiéndose los tiempos de tramitación. Si bien la situación de la región Metropolitana puede aminorarse en un plazo menor, esto es teórico, pues supone llamar a los concursos requeridos dentro de ese periodo. Esta cuestión no debe subestimarse, pues en el informe elaborado por la ministra encargada de la Unidad de apoyo a la justicia laboral, en cuanto a las medidas adoptadas a lo largo de los años para paliar la situación de estos juzgados, se repite el hecho de que la suplencias en esta materia no se llenan, pues no hay suficientes postulantes producto de la gran carga de trabajo que les espera.[64] Esta situación fue refrendada por la ministra presidenta de la Corte Suprema, Gloria Ana Chevesich, quien mencionó una preocupación en el mismo sentido.[65]

Segundo, la cobertura de este aumento de dotación parece ser insuficiente. En efecto, durante la misma tramitación del proyecto se cuestionó que este no incluyera un aumento de dotación para el juzgado laboral de Valparaíso, uno de los que tiene mayor carga de trabajo y atraso. La objeción encuentra respaldo en lo señalado en este capítulo: en la Figura 5, Valparaíso figura como la tercera jurisdicción con mayor demora del país, por sobre Santiago, rezago que también se evidencia en el informe elaborado por la ministra encargada de la Corte Suprema, generándose una solicitud, en marzo de 2025, por parte de la Comisión de Hacienda a la Corporación Administrativa del Poder Judicial (CAPJ), pidiendo información al respecto. Esta situación fue consultada para este capítulo durante la entrevista con el Ministerio de Justicia. Desde esa repartición se informó que el proyecto de ley se redactó en base a los datos originalmente enviados por la CAPJ y que cuando se planteó esta carencia durante la tramitación legislativa los recursos con los que se contaba para este proyecto no hacían viable ese aumento de dotación para el Juzgado Laboral de Valparaíso.[66]

En cuanto a la situación del Tercer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, todo apunta a que su capacidad de hacerse cargo de la carga de trabajo debe relativizarse de manera relevante. Primero, el proyecto lo que hace es crear un nuevo juzgado laboral para asumir causas desde su constitución en adelante, pero no se hace cargo de la actual situación de los dos juzgados del trabajo de la capital, los cuales en el futuro seguirán funcionado con

---

[64] Oficio N°02, op. cit.

[65] Entrevista sostenida con la ministra presidenta de la Corte Suprema Gloria Ana Chevesich el pasado lunes 14 de septiembre de 2026.

[66] "En general se valoró la creación del nuevo tribunal y el fortalecimiento de otros en tres regiones del país, aunque se planteó la importancia de actualizar los datos pues existen otros juzgados laborales con mucha sobrecarga de causas lo que deriva en demoras excesivas para las y los trabajadores.
A modo de ejemplo, la y los senadores por Valparaíso señalaron que en esa región hay una sobrecarga de trabajo de 178% con 6 jueces titulares en circunstancias que los informes técnicos plantean que se requieren 11 jueces".
Véase Senado.cl: "Respaldan legislar para crear nuevo juzgado de trabajo de Santiago", 13 de mayo de 2026. https://www.senado.cl/comunicaciones/noticias/respaldan-legislar-para-crear-nuevo-juzgado-de-trabajo-en-santiago

sus actuales recursos. Esta preocupación fue manifestada por la ministra presidenta Gloria Ana Chevesich durante la entrevista para el presente capítulo.

En efecto, la ley que crea el tercer juzgado laboral solo contiene modificaciones orgánicas, pero no reformas procedimentales, ni define medidas que directamente supongan un apoyo a la carga de trabajo de los dos juzgados de Santiago. No se establecen recursos adicionales para dichos tribunales, ni se contemplan mecanismos que permitan que estos tribunales puedan descargar parte de su actual carga de trabajo en el futuro tercer juzgado. En la medida que no haya una ley especial, opera la regla general de radicación y los juzgados primero y segundo mantienen su carga actual de trabajo.

Segundo, existe información que apunta a que la creación del tercer juzgado del trabajo sería insuficiente, siendo necesario hoy un cuarto juzgado. Esto se discutió en la comisión laboral de la asociación nacional de magistrados, en la que participó el Departamento de Desarrollo Institucional de la CAPJ, en 2020. En dicha oportunidad se presentó el documento "Necesidad de reforzamiento de jueces en la judicatura laboral a nivel nacional", conteniendo los resultados de un estudio elaborado por dicha entidad el año 2019 encargado por la Corte Suprema. En el mismo se afirma que "La sobrecarga actual del 1° y 2° JLT de Santiago es de 66% por juez, mientras que la proyección para el año 2025 sería de 108%, es decir, más del doble de la carga".[67] La misma idea fue reiterada por la ministra presidenta, la que una reciente nota de prensa señaló: "los estudios realizados por el juez judicial estiman para alcanzar un adecuado equilibrio de las cargas de trabajo en Santiago sería necesario contar con un total de 80 miembros de la judicatura distribuido en cuatro juzgados de 20 cada uno".[68]

Como se puede ver, pese a los proyectos y nuevas normativas en la materia, la situación de los juzgados del trabajo está aún lejos de superarse.

CONCLUSIONES

Con el fin de dar una respuesta oportuna a los conflictos laborales, el legislador chileno estableció plazos legales que prometen a las partes en litigio una respuesta en no más de 90 días, aproximadamente, para la primera instancia. Asimismo, en materia de procedimientos de tutela laboral, el legislador en el artículo 488 del Código del Trabajo exige a los juzgados laborales darles una "tramitación preferente".

Al menos desde 2015 se tiene conocimiento por medio de diversas fuentes, incluidos los discursos de inauguración del año judicial de la presidencia de la Corte Suprema, de que los tiempos de agendamiento que tienen lugar en la práctica no concuerdan con aquellos establecidos en la regulación legal. En efecto, al año 2025 estos tiempos de tramitación se han duplicado en comparación a 2015. En 2018 se empezó a hablar del "colapso" de la justicia del trabajo y se solicitó el aumento de recursos para esta judicatura. Según datos de la ministra encargada de la Corte Suprema para la justicia laboral, hoy solo dos jurisdicciones de todo el país son capaces de agendar la mayoría de los casos que conocen dentro de los plazos legales.

[67] Documento en poder de los autores.
[68] La Tercera: "Rabat y creación de nuevo Juzgado de Letras del Trabajo en Santiago: 'Es un paso importante en el fortalecimiento de la judicatura laboral'", 29 de septiembre de 2026.

En la actualidad, el plazo de tramitación promedio del procedimiento ordinario (dentro del periodo analizado) a nivel nacional es de 221 días corridos, mientras que el de los procedimientos de tutela laboral es de 242 días, siendo mayor.

Inicialmente los juzgados del trabajo de Santiago y en forma posterior los juzgados del trabajo de las principales ciudades del país empezaron a experimentar, de manera regular, un aumento anual sostenido en sus cargas de trabajo, existiendo para 2025 una duplicación de los ingresos anuales en comparación con 2015.

Asimismo, jueces y juezas laborales reportan −tal como se desprende de la presentación de recursos ante los tribunales superiores− que los plazos legales para la redacción de fallos no han podido ser cumplidos por los magistrados a cargo de las causas.

Diversas iniciativas legales, así como desarrollos jurisprudenciales, vienen hace años contribuyendo a un aumento progresivo de la carga de trabajo de estos tribunales. Todas las autoridades estatales estaban y siguen estando conscientes del fenómeno. Recién a fines de 2025 se presentó un proyecto de ley que el pasado mes de septiembre se volvió ley, el cual crea un tercer juzgado del trabajo y aumenta la dotación de jueces y funcionarios de algunos tribunales del país. Estos cambios entrarán en vigencia entre 2027 y 2028, siendo insuficientes para solucionar la problemática tratada en este capítulo.

El derecho a la tutela judicial efectiva no solo garantiza el poder llegar ante los tribunales, sino también que esas instituciones proporcionen una respuesta de manera oportuna. El derecho a ser juzgado en un plazo razonable se encuentra consagrado expresamente en el artículo 8 de la Convención Americana y es plenamente exigible en todo tipo de procedimientos, incluidos los juicios del trabajo. Tanto la Corte Suprema como el Tribunal Constitucional reconocen la existencia de este derecho.

El Estado, en virtud de los artículos 1.1 y 2 de la Convención Americana, tiene el deber de garantizar ambos derechos, tomando las medidas legales y de otra índole que permitan su cumplimiento.

En la actualidad, el comportamiento de las autoridades chilenas da cuenta de una práctica de ilegalidad: los tribunales no son capaces, en importantes proporciones de casos, de agendar las audiencias en los plazos establecidos en la ley. Como ha señalado la Corte Interamericana, dichos plazos legales establecidos por la legislación interna deben ser cumplidos por las autoridades locales y en el caso del Estado de Chile hay claros indicios de que existen problemas con la garantía del plazo razonable.

La distancia de tiempo entre una audiencia y otra, que puede extenderse desde meses a un año y fracción, constituye un espacio de inactividad procesal. Su avance, en función de los principios de celeridad, concentración y tramitación preferente, es resorte de las autoridades judiciales del país.

La existencia de una sobrecarga de trabajo, en la medida que esta circunstancia no es inusual ni desconocida para las autoridades estatales, no se puede convertir en justificación de la demora excesiva en la tramitación de las causas, según plantea la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Más aún, a medida que pasan los años y el problema que dio origen se mantiene, se espera que dichas autoridades sean proactivas y tomen las medidas que permitan mejorar los tiempos de tramitación. Mientras más se dilate la solución al problema de la sobrecarga de trabajo de los tribunales laborales, menos capacidad tiene esta situación de seguir siendo una justificación para explicar un proceso judicial extenso.

Los conflictos que se ventilan en materia laboral, como salarios impagos, gastos sociales e indemnizaciones por despido, dicen relación con los medios de subsistencia de las personas, por lo que, en función del cuarto criterio del plazo razonable, es esperable que las autoridades le den trato preferente a la tramitación de estas causas.

Si la situación descrita persiste sin cambios sustanciales, existe un riesgo creciente de que las deficiencias observadas adquieran un carácter estructural desde la perspectiva de las garantías de acceso a la justicia y plazo razonable, en el escenario de la justicia laboral en nuestro país.

RECOMENDACIONES

1. Si bien la ley que crea el tercer juzgado de letras del trabajo de Santiago constituye un paso adelante frente a la situación crítica de los tiempos de la justicia laboral, descrita en este capítulo, tiene limitaciones relevantes.
    a. La ley no propone un sistema de trabajo destinado a que las causas que ya se encuentran fuera de los plazos legales se puedan poner al día. En efecto, el proyecto deja completamente abierta la forma de trabajo del nuevo tribunal y de los existentes cuya dotación será reforzada. Nada entonces garantiza que el aumento de los recursos favorecerá las causas que ya están atrasadas, solo que habrá más recursos para tramitar las causas nuevas.
    b. En el caso de los juzgados laborales de Antofagasta, Concepción y Punta Arenas se debe asegurar una vez que entren en vigencia los aumentos de dotación, que las causas que ya están fuera de los plazos legales reciban alguna forma de tramitación prioritaria por el rezago, que permita aminorar el impacto del atraso que han experimentado en desmedro de las partes en litigio. A este respecto, la Corte Suprema, a través de la CAPJ, debe apoyar a dichos juzgados en la elaboración y supervisión de planes de trabajo que expresamente contemplen esta preocupación, mediante métricas claras.
    c. En cuanto a los juzgados laborales de Santiago, producto de la regla de la radicación no es posible que estos no puedan transferir las causas actualmente atrasadas en el nuevo tercer juzgado una vez que dicho tribunal de primera instancia esté operativo. Sin embargo, mediante medidas de organización interna de trabajo (*case management*) se debiese producir una coordinación entre los juzgados de letras 1° y 2° con el 3°, de manera que este último absorba inicialmente una proporción mayor de casos para que se pueda liberar la agenda de los antiguos tribunales, permitiendo mejorar los tiempos de agendamiento de las causas ya ingresadas. La Corte Suprema, a través de la CAPJ debiese contemplar medidas explícitas en este sentido en su plan anual de trabajo.
2. Se estima fundamental que en el mandato del presidente Kast se mantenga el impulso en materia de reformas procesales no penales, en particular en materia laboral en dos sentidos distintos. Primero, se debe empezar a trabajar desde ya en la creación del cuarto juzgado laboral de Santiago, así como en el aumento de dotación para Valparaíso, y en el estudio de reformas procesales funcionales al procedimiento contemplado en el libro V del Código del Trabajo. Una mejora en la regulación de la audiencia preparatoria, que asegure contar con mejor y más información en esta instancia puede mejorar la conciliación en esta oportunidad.

Asimismo, la introducción de mecanismos de simplificación procesal que permitan fallar sin audiencia de juicio debe explorarse con detalle.

3. La reforma legal, con todo no debe entenderse como la única vía de solución. En otras palabras, es necesario determinar hasta qué punto aquí también hay problemas de gestión interna de cada tribunal. A este respecto, la señora ministra presidenta de la Corte Suprema mencionó −en su entrevista para este capítulo− que existían juzgados con una carga de trabajo similar, pero con tiempos de funcionamiento muy distintos. Es necesario auditar de manera detallada estas diferencias a efectos de identificar prácticas asociadas a mejores y peores resultados de gestión.
4. Resulta pertinente y necesario que se revisen de manera detallada los sistemas de agendamiento establecidos en los juzgados del trabajo y se verifique el cumplimiento del artículo 488 del CT, en el sentido de determinar si efectivamente en los tribunales se ha establecido una tramitación preferente para las causas por tutela.