

CONTEXTO SOCIAL DEL PENSAMIENTO JUDICIAL LABORAL: SOBRE EL RELATIVISMO EN LA JUDICATURA

Social Context of Labor Judicial Thinking: About the Relativism on Judiciary

IVÁN GRUDECHUT*

Fecha de recepción: 16 de enero de 2024 – Fecha de aceptación: 29 de mayo de 2024

Resumen:

Con la Reforma Procesal Laboral se ha intentado mejorar el modo en que el derecho laboral operaba. Este proceso ha liberado de trabas burocráticas a los jueces para que puedan pensar mejor los casos. Pero, ¿promueve este nuevo contexto un espacio para eso? Este trabajo indaga sobre este aspecto a través de una investigación etnográfica. Antes de mostrar los resultados, el artículo profundiza teóricamente en la relación entre contexto social y pensamiento con base en el trabajo de Lev Vygotski, así como también en el concepto de pensamiento integrativo de Eeva Kallio. Posteriormente, se da cuenta de los resultados de la etnografía realizada en el Primer y Segundo Tribunal Laboral de Santiago. Dentro de los principales hallazgos, se muestra que las prácticas de los distintos agentes convergen en una tendencia a la conciliación, lo que facilita que se promueva la conducta relativista en la judicatura laboral.

Palabras clave: derecho laboral; relación contexto-pensamiento; etnografía judicial; Reforma Procesal Laboral chilena; gerencialismo.

Abstract:

The Labor Procedural Reform have been made to improve the way in which labor law acted. This process has freed the judges from bureaucratic obstacles so they can better think about the cases. Does this new context promote a space to better think about cases? This work investigates this aspect through ethnographic research. Before showing the results, this work deepens theoretically the relationship between social context and thought from the work of Lev Vygotsky, as well as the concept of integrative thinking of Eeva Kallio. Subsequently, the results of the ethnography performed in the First and Second Labor Court of Santiago are shown. Within the main findings, it is shown that social practices of courts dispose that different participant agents show a tendency to conciliation, which in turn, facilitates the promotion of the development of relativists behavior on labor judiciary.

Keywords: labor law; relation context-thinking; judicial ethnography; Chilean Labor Procedure Reform; management.

* Doctor en Sociología. Profesor-investigador, Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago, Chile.
ORCID: 0000-0002-6756-632X. Correo-e: iegrudec@uc.cl

Introducción

El acto de pensar lo judicial ha sido trabajado desde tiempos lejanos. El ejemplo más claro lo encontramos en la *Retórica* de Aristóteles (1990), donde este sostiene que un juez necesita aprender sobre retórica para poder deliberar entre una acusación y una defensa, y reconocer lo verdadero o lo verosímil de una situación injusta. El logos del juez, su pensamiento se pone en juego a propósito de esta situación. Por lo anterior, se entiende el afán de Aristóteles de sistematizar el modo en cómo los discursos judiciales se construyen.

En estudios contemporáneos, el trabajo de Daniel Feierstein persigue esta problemática, pero desde una perspectiva distinta. En *Juicios* (2015), el autor se pregunta cómo es que los jueces del poder judicial ven confiscada su facultad de juzgar. La primera premisa de su investigación se basa en el examen de la teoría del desarrollo moral de Jean Piaget (1984). El objetivo de este último es analizar cómo se marcan diferencias en el desarrollo moral en los niños y niñas. Para ello rastrea la manera en que las estructuras del pensamiento moral se realizan a lo largo del desarrollo del sujeto; y observa cómo los niños y las niñas conceptualizan “lo injusto” en diferentes estadios del desarrollo. Piaget concluye que

... estas respuestas [...] nos permiten llegar a la conclusión, en la medida en que podemos hablar de estadios de la vida moral, de que existen tres grandes periodos del desarrollo de la justicia del niño: un periodo que se extiende hasta los siete u ocho años, durante el cual la justicia se subordina a la autoridad adulta; un periodo comprendido entre los ocho y los once años aproximadamente y que es el del igualitarismo progresivo y, finalmente, un periodo que se inicia alrededor de los once y doce años, durante el cual la justicia puramente equitativa se ve moderada por unas preocupaciones de igualdad (Piaget, 1984, p. 262).

A partir de lo anterior, Feierstein lee que Piaget reconoce que los sujetos contemporáneos desde muy temprana edad están posibilitados para comprender dinámicas complejas acerca de la moralidad del mundo. Entonces, ¿de qué trata esta confiscación a la que refiere Feierstein? Este plantea que las estructuras positivistas del discurso judicial bloquean las posibilidades *ya desarrolladas* en los funcionarios judiciales, en especial respecto de los jueces y juezas:

El eje de este proceso de confiscación de la facultad de juzgar se basa en dos distinciones fundamentales que establece el derecho positivista: la separación estricta entre derecho y moral, y la distinción igual de estricta entre *verdad a secas* (o verdad sustancial) y *verdad jurídica* (o verdad formal) (Feierstein, 2015, p. 55).

Así, al separar el derecho de la moral, el derecho positivista saca de la ecuación al sujeto que discierne sobre lo justo y lo injusto, y le transfiere el poder a formalismos que dificultan la toma de postura frente a hechos ciertos, pero no comprobables ante el aparataje judicial.

El trabajo de Feierstein es interesante, pues vincula las dinámicas institucionales del derecho preguntándose cómo participan estas en la producción subjetiva del pensamiento de jueces y juezas concretos. Siguiendo esa premisa, quiero replicar esta lógica de estudio para llevarlo al campo que pretendo investigar: el derecho laboral chileno.

Es importante subrayar que no analizaré solamente la relación entre una corriente filosófica —como el positivismo jurídico— y el pensamiento en la judicatura, sino que indagaré en la red de procesos que se establecen en el pensamiento de los actores llamados “jueces”. Así, si es necesario analizar alguna corriente filosófica que esté teniendo un efecto real en cómo

piensan los actores, la tendré en cuenta, igual como insertaré en el análisis la intervención de un modelo de gestión organizacional, alguna ley, algún funcionario o la vida no laboral de los jueces en caso de resultar necesario.

Con respecto al campo de estudio, el derecho laboral chileno ha experimentado varios cambios en el siglo XXI, cada uno por distintas razones. Thayer (2008) señala que las variaciones se dan en función de mostrar un cambio político, en el sentido de crear una nueva ley laboral en un contexto democrático. No obstante, muchos autores se han mostrado críticos con estos cambios (Campero, 2007; Osorio y Gaudichaud, 2018; Salazar y Salinas, 2021), pues el Código mantiene las viejas estructuras precarizadoras del trabajo dispuestas y exaltadas por el Plan Laboral de José Piñera durante la dictadura de Pinochet. Pero, al mismo tiempo, se reconoce que con la Ley N° 20.940 de 2016 se introdujo un cambio que impulsó los sindicatos y el reconocimiento de los problemas de género. Ello significó una transformación sustancial de las normas que va en contra del espíritu despolitizador y precarizador de los códigos previos (Salazar & Salinas, 2021).

Por otro lado, también se establece un cambio en la organización misma del derecho laboral. Se crea un “Sistema Procesal Laboral que contempla procedimientos orales declarativos, de ejecución, de cobranza previsional y de recursos, ajustados a los más modernos sistemas imperantes internacionalmente y que han agilizado la solución de los conflictos, evitando la tensión de largas tramitaciones” (Montt, 2016, p. 233). Este sistema se fundamenta en nueve principios que facilitan la modernización de la actividad judicial laboral y que apuntan a transparentar a la población

los pasos del proceso judicial, concentrar en la menor cantidad de fases posibles los distintos casos y aumentar las facultades de los jueces para agilizar los procesos judiciales y evitar mayor burocracia. Estos tres aspectos sintetizan los nueve principios.

Esta modernización incluyó transformar la gestión de los tribunales. Uno de los grandes problemas era que el juez también administraba el tribunal. Ahora, con el ingreso de administradores profesionales (Sáez, 2014), el trabajo que recae sobre los jueces es específicamente judicial. Con esto se esperaba volver más eficiente el trabajo de los tribunales (Vargas, 2007). Otro cambio fue incluir lógicas de medición y rendición de cuentas. Al respecto, Vargas (2007) señala que aunque no se lograron implementar estas prácticas con las adecuaciones necesarias al sistema judicial, al menos se introdujeron temáticas que antes de la Reforma eran altamente resistidas por los actores judiciales.

En 2008 comenzó la implementación de la Reforma en los modos de gestión y organización del derecho laboral (Marzi, 2016). Durante 2009 y 2010, César Rosado realizó una investigación etnográfica cuyo resultado fue publicado en 2018. Más adelante me referiré con más detalle a ella. Lo que es pertinente decir aquí es que –según Rosado (2018)– la implementación de la Reforma Procesal Laboral ha sido todo un aporte, pues ha ayudado a proteger los derechos de los trabajadores en una era donde estos están relativamente desorganizados y el mercado tiene un lugar central en la organización de la vida económica. Esto es así, en parte, porque la libertad que los jueces han obtenido con la Reforma les permite llevar a cabo indagaciones que abren la posibilidad de profundizar en cada caso en el momento

de la litigación. Rosado muestra esto a través de un ejemplo que presencié durante el trabajo de campo. Refiere a un caso en que un juez tenía una duda y los antecedentes y evidencias entregados por la parte demandante o la demandada no otorgaban el material necesario para poder resolverla. El juez procedió a tomar un receso en la audiencia para que, durante esa pausa, él pudiera ir a la empresa que estaba siendo cuestionada y así, con material a la vista, resolver la duda. A ese procedimiento, Rosado (2018) lo llama “el juez desatado”. Esto, en parte, facilitó que en Chile se estableciera con claridad “el imperio de la ley” (Rosado, 2018), pues la libertad de acción de los jueces les permitió pensar y poner a prueba sus hipótesis, resolver con suficiente evidencia y hacerle honor al nuevo espíritu del Código del Trabajo.

Al parecer, el nuevo contexto del derecho laboral ha influido para bien en generar espacios para que los jueces y juezas aprecien la prueba a conciencia. Es decir, que puedan pensar con libertad en la deliberación entre las partes que solicitan resolver su disputa en tribunales. Pero, ¿seguirá siendo el derecho laboral tal cual ha sido descrito? ¿Las condiciones iniciales seguirán estables como para promover un pensamiento que le haga honor al nuevo espíritu del trabajo reformado? ¿Qué modo de pensamiento se promueve en los tribunales laborales? Para poder responder a estas preguntas, se revisará literatura que permite establecer vínculos consistentes entre estudios que reúnen miradas tanto sociológicas como psicológicas. Con este objetivo, se ahondará en una teoría psicológica general del pensamiento que se ajuste a criterios relacionales (interesa usar una teoría psicológica no psicologizante). Luego de esto, se profundizará en una teoría

del pensamiento en la adultez cuyas categorizaciones permiten observar en la práctica cómo opera el pensamiento en contextos concretos. Finalmente, se utilizará el enfoque del *street-level bureaucracy*, la burocracia de nivel de calle, para ver cómo los contextos promueven ciertos modos de pensamiento.

Marco conceptual

Sobre el pensamiento como proceso situado relacionamente

Una teorización adecuada para este trabajo es la elaborada por Lev Vygotski. Este psicólogo montó un aparato conceptual capaz de sintonizar con la teoría del actor-red (esto es relevante, pues se usó la teoría del actor-red para introducirse en el derecho laboral). En primer lugar, comprendió que los procesos psicológicos no son ajenos a los procesos sociales. “El comportamiento del hombre es producto del desarrollo de un sistema más amplio que el simple sistema de sus funciones individuales, en concreto del sistema de afirmaciones, afinidades y relaciones sociales, de las formas de comportamiento y cooperación social” (Vygotski, 2017, p. 62). Esto quiere decir que la psique humana no es un objeto determinado solo desde sí mismo, sino que para entender la conducta humana es necesario adentrarse en el complejo sistema de interacciones sociales con las que un sujeto comparte.

Para Vygotski (2017), la historia de interacciones que el sujeto vive con su medio es clave para la psicología, pues la psique humana se establece a partir de la adopción hacia sí misma de los procedimientos sociales de comportamiento que otros disponen con respecto a ella.

Es decir, las formas de interacción con las que el individuo comparte desde su más temprana infancia y sus consecuentes actualizaciones lo dispone a reutilizar esas técnicas sociales de comportamiento sobre su propio ser.

Vygotski (2014) reutiliza este marco de comprensión para dar cuenta de distintos tipos de relación entre el pensamiento y el lenguaje. Sobre ello señala lo siguiente: “el pensamiento del niño evoluciona en función del dominio de los medios sociales del pensamiento, es decir, en función del lenguaje” (p. 116). El lenguaje, el medio por el cual se interactúa, comienza a ser usado por el sujeto para adaptarse al contexto.

Así, queda claro que el pensamiento está mediado por lo social. Sin embargo, aún no está claro si esta mediación no determina por entero al pensamiento. Es decir, falta mostrar que el pensamiento opera con agencia en su relación con lo social.

Para abordar los aspectos de la teoría vygotkiana que permiten reconocer la acción del sujeto a propósito del pensamiento es necesario precisar ciertos antecedentes. Vygotski, en sus análisis, incorpora la pregunta de cómo comienza y prosigue el pensamiento en el bebé recién nacido. Para él, un niño humano y un simio recién nacido no presentan mayores diferencias en términos de funciones psicológicas, pero en la medida que el niño comienza a utilizar signos sociales comienzan a diferenciarse (Vygotski, 2017). Después de esto, la estructura de pensamiento del humano, aunque tenga las mismas raíces que la de los animales, se transforma cualitativamente. Su pensamiento ya no es pensamiento animal. Comienza el proceso de transformarse en pensamiento propiamente humano (Vygotski, 2014), es decir,

comienza a ser un pensamiento mediado por signos, palabras y prácticas sociales.

Ya se podrá intuir que la investigación de Vygotski (2014) no es una mera teoría del pensamiento, sino que es una teorización a propósito de la relación entre el pensamiento, el lenguaje y la conducta en general. Para él, “la relación entre el pensamiento y la palabra no es una cosa, es un proceso, esa relación es el movimiento del pensamiento hacia la palabra y al revés, de la palabra hacia el pensamiento” (p. 296). Con esto establece que los medios sociales de pensamiento no son idénticos al pensamiento. Esta relación dinámica es un proceso donde este último comienza a ser influenciado por las palabras, al igual como las palabras influyen el pensamiento. De este modo, pensamiento y medios sociales de pensamiento están en constante dinamismo. José Antonio Castorina (2010) sostiene que esta relación “reside en la dialéctica de las interconexiones entre lo intersubjetivo y lo intrasubjetivo” (p. 21), de modo que el movimiento de la relación no permite reificar ni a lo social, ni a lo psíquico.

Con estos antecedentes, podemos entrar a lo que Vygotski (2014) entendía por la función del pensamiento sin pensarlo de manera reificada. “Todo pensamiento trata de unir algo con algo, trata de establecer una relación entre algo y algo. Todo pensamiento posee movimiento, fluidez, desarrollo, en una palabra, el pensamiento desempeña una función determinada, un trabajo determinado, resuelve una tarea determinada” (p. 296). Se puede vislumbrar en qué sentido no hay una entera determinación social del pensamiento de cada agente. Si el pensamiento consiste en un esfuerzo por unir algo con algo para resolver un problema, entonces el acto

de enfrentarse al medio social y sus exigencias no es algo que esté del todo preconcebido por el contexto. Esto es relevante, pues la acción del sujeto pensante no es una repetición de lo social, sino una respuesta (social) a lo social. Larraín y Haye (2014) plantearán, de hecho, que el pensamiento y el trabajo de operar con conceptos es un proceso que necesita entenderse desde una mirada dialógica precisamente por este énfasis. Tal como una buena conversación, el proceso dialógico de la relación entre pensamiento y lenguaje puede llegar a renovar y transformar los medios sociales del pensamiento desde el pensamiento.

Otro aspecto importante de esta teoría es que el pensamiento y su mediación en palabras guían la conducta (Vygotski, 2014). Esto significa que la acción concreta del sujeto está mediada por signos. A partir de ese punto, ¿será evidente, entonces, dilucidar la forma en que se realiza el pensamiento a través de la conducta? La respuesta que da Vygotski es negativa, pues la conducta no da cuenta de la complejidad con la cual se piensa. Una misma conducta puede estar mediada por pensamientos de distinta complejidad. No obstante, al observar la conducta, el investigador puede indagar acerca de los significados de los comportamientos observados para analizar desde ahí el modo en que el sujeto está pensando.

Finalmente, otra cara del pensamiento es que este se complejiza a lo largo de la ontogenia (Vygotski, 2014). Esto quiere decir que va alcanzando nuevas formas de complejidad conceptual a lo largo de la experiencia del crecimiento del sujeto. Sin embargo, este planteamiento no hay que entenderlo mecánicamente. Al sujeto se le facilita desarrollar formas más complejas de pensamiento en la medida en que el contexto

social lo disponga. Sobre ello se enfatizará en el siguiente apartado.

Sobre el pensamiento en la adultez

El presente estudio opera con el supuesto de que los agentes humanos que participan del derecho laboral son —evolutivamente— adultos. Para introducir este tema, vale la pena retomar a Vygotski (2014): “El punto central de la diferencia entre el concepto espontáneo del niño y el concepto del adulto consiste en la ausencia de sistema en el primero y en la existencia del mismo en el segundo” (p. 276). Es importante referir a esto, pues Vygotski no era solo un estudioso del desarrollo infantil, sino que también abordó las complejidades del proceso adulto.

Con respecto al concepto de “sistema”, este se puede explicar a partir de dos dimensiones. Por un lado, está el grado de abstracción, el cual dispone un modo regular de pensar, y por el otro, el punto de aplicación sobre lo que versa el pensamiento (Duque & Packer, 2014). Este grado de abstracción y el objeto de referencia dan cuenta de cómo el sujeto responde al medio social, mostrando que el adulto ha ido aprendiendo las lógicas sociales de cómo referir y tratar a ciertos objetos que el niño, en primera instancia, no usa. Es importante insistir en que desarrollar un pensamiento adulto no es un proceso de maduración mecánico, sino que es parte de actuar en contextos que promuevan lógicas adultas de pensamiento o de complejizar los modos de pensamiento de un contexto.

A partir de esto, los adultos y adultas pueden producir lógicas supraconceptuales para enfrentarse a los objetos del mundo (Vygotski, 2014). Ello significa que desde y través de estructuras conceptuales formadas en algún momento previo

del desarrollo, los adultos y adultas las actualizan y utilizan en el presente para enfrentarse a nuevos objetos, tratándolos como si fueran ya conocidos previamente. En este sentido, el pensamiento sigue fluyendo, pero estabilizando modos de pensar en el tiempo. Esto no quiere decir que el pensamiento deje de evolucionar, pero sí tiene menor plasticidad que en momentos previos del desarrollo. Es importante señalar que el grado de abstracción y complejidad con que un adulto o adulta llegue a pensar no es solo obra de sí mismo, sino que se relaciona con las prácticas sociales con las que interactúe.

Para profundizar en los sistemas del pensamiento en la adultez, se recurrirá a un marco conceptual que también entiende que por un lado, el pensamiento se desarrolla en relación con su ambiente y que por otro, niega la idea de que el pensamiento está determinado totalmente por el contexto. Me refiero a la teorización acerca del pensamiento en la adultez de Eeva Kallio. La autora sostiene que en la adultez, el pensamiento funciona como un sistema que comprende objetos específicos a partir de complejos procesos de abstracción. ¿Y cómo funcionan estos sistema? Kallio (2011) plantea que el pensamiento en la adultez se entiende precisamente por la posibilidad de integración de marcos de comprensión, de tal modo que a mayor complejidad, mayor capacidad de integración de distintos modos de pensar. Este estado de integración es lo que permite describir en qué sentido opera el sistema del pensamiento en los adultos y adultas.

Para Kallio (2011), la gradiente del pensamiento en la adultez permite describir tres modos cualitativamente distintos: el pensamiento absolutista, el pensamiento relativista y el pensamiento integrativo. El primero es esperable

verlo en cualquier adulto, pero dependiendo del desarrollo del pensamiento puede aparecer primero el pensamiento relativista y luego el integrativo. En gran parte, esto depende de las exigencias del medio social en que el sujeto se desenvuelve. A continuación, se revisará cada uno de estos modos de pensamiento.

El primero refiere al *pensamiento absolutista*. Este no es una forma de pensar simple, sino que alude al pensamiento que no está disponible para ampliar la propia perspectiva (Kallio, 2011). Ello quiere decir que el pensamiento podría referir a una teoría muy compleja, que incluye dentro de su perspectiva la negación de otras formas de planteamientos. En ese caso, el pensamiento absolutista no se permite integrar otros modos de pensar. En este sistema, el adulto o la adulta piensa de tal modo que su propia vivencia subjetiva de pensar parece esconderse bajo la premisa de una objetividad total. Al ocultarse, el sujeto vive su pensamiento de un modo que no parece ser su acción de pensamiento, sino una verdad única trascendente. Como consecuencia, este tipo de pensamiento también niega la participación del proceso afectivo del pensamiento, ya sea el de la misma persona o de un otro, lo que fomenta la escisión entre pensamiento y emoción (Grudechut, 2020).

El segundo modo refiere al *pensamiento relativista*. Este es el segundo sistema y es una continuación del anterior. En él, el conocimiento o la justificación del conocimiento son considerados relativos (Kallio, 2011). Así, diferentes formas de lógica coexisten sin conflicto; la lógica de la emoción y la volición y la lógica del intelecto, que podrían diferir una de otra, conviven. Aquí el relativismo es visto desde un punto de vista subjetivista, donde el mero hecho de que alguien observe algún objeto de conocimiento

desde una perspectiva legítima su posición. De esta manera, el pensamiento relativista coexiste sin conflicto con otros tipos de pensamiento. Reconoce y legitima otras perspectivas, pero no problematiza un punto de vista con respecto a otros. En ese sentido, no hay integración entre puntos de vista.

Quiero enfatizar dos aspectos sobre este modo de pensamiento. En primer lugar, su dominio incluye también lo que es posible dentro de un marco absolutista de pensamiento. Es decir, un juez que conoce las reglas de cómo aplicar el derecho puede reconocer que una verdad judicial no sea la única verdad legítima. En segundo lugar, y en razón de lo anterior, el pensamiento relativista integra a la subjetividad en su proceso. No la esconde bajo la aparente luz de una objetividad absoluta, sino que enfatiza el reconocimiento de un proceso subjetivo de pensamiento.

Finalmente, el tercer modo refiere al *pensamiento integrativo*. Este modo de pensar es una forma sintética que integra varios sistemas opuestos en una totalidad abstracta que contiene todos los particulares (Alexander & Langer, en Kallio, 2011). Esto significa que intenta reconocer la dimensión objetiva y

subjetiva del proceso del pensamiento. El acto de pensar no se oculta tras la supuesta objetividad pura ni tras el reconocimiento aséptico de una perspectiva distinta, sino que reconoce la posición particular del sujeto que piensa con respecto a otras múltiples perspectivas, integrándola para poder tomar una posición. Ello quiere decir que, como en el pensamiento de Vygotski (2014), se pone especial énfasis en la *relación* entre sujeto y objeto.

Al igual que sucede en el pensamiento relativista, el pensamiento integrativo incluye dentro de sí las posibilidades del pensamiento absolutista y el relativista. Esto es porque el primero dispone el acceso a la dimensión objetiva de un marco de comprensión y el segundo lo hace a la complejidad del microcosmos de la subjetividad. La diferencia de este sistema con respecto a los demás es que el pensamiento integrativo es capaz de poner el énfasis no solo en la mera objetividad o en la mera subjetividad, sino en la relación entre lo objetivo y lo subjetivo, en el movimiento que une a estos aspectos.

En la Tabla 1 se elabora un cuadro resumen que muestra las características de cada forma del pensamiento en la adultez.

Tabla 1. Resumen de los modos del pensamiento en la adultez según Kallio (2011)

	Absolutista	Relativista	Integrativo
Énfasis del pensamiento	Supone ser puramente objetivo	Supone ampararse en la mera subjetividad	Pone énfasis en la relación sujeto-objeto
Relación con otras formas de pensamiento	Negación de otras formas de pensar los objetos	Reconocimiento sin conflicto de otras formas de pensar	Reconocimiento integrativo de otras formas de pensar
Estructura	El pensamiento absolutista solo piensa absolutistamente	El pensamiento relativista incluye dentro de sí las posibilidades del pensamiento absolutista	El pensamiento integrativo incluye dentro de sí las posibilidades del pensamiento absolutista y relativista

Fuente: Elaboración propia.

Sobre el contexto judicial laboral y su gestión

Existe un antecedente teórico que señala que el contexto laboral puede ir en desmedro de pensar complejamente. Este antecedente es el enfoque llamado *street-level bureaucracy* (STB). Michael Lipsky (2010) señala que es recurrente que los burócratas que tienen contacto con público desarrollen formas de pensar que simplifican la realidad. Para este autor, esto no ocurre por una especie de psicologismo, sino que deviene por dos aspectos: la forma en cómo se gestiona el trabajo en la institución y el tipo de conflictos que en ella se experimenta. De este modo, la manera cómo se vive el lugar de trabajo dispone que los trabajadores y trabajadoras de la institución actúen pensando a través de simplificaciones cognitivas.

¿Tendrá sentido usar este marco teórico para dar cuenta del contexto judicial laboral? Al menos sabemos que en términos de pertinencia al campo, Lipsky es bastante explícito en señalar que los funcionarios de las cortes de bajo escalafón son un lugar adecuado para hacer uso de la STB y los estudios de Jean Hersant (2014, 2017) así lo demuestran. Sin embargo, no podemos asegurar *a priori* que la forma en que esté gestionado el tribunal del trabajo disponga de una simplificación del pensamiento en los sujetos. Lo que queda ahora es poner a prueba la hipótesis de Lipsky.

A partir de estas elaboraciones teóricas, podremos ser capaces de responder a la pregunta que guía a este estudio: *¿cómo se desarrolla la relación entre contexto y pensamiento en los jueces y juezas que trabajan en los tribunales del trabajo en Santiago de Chile?*

Metodología

El presente estudio es un subproducto de mi tesis doctoral en sociología (Grudechut, 2023). En aquella investigación trabajé metodológicamente con la teoría del actor-red (TAR) (Law, 1999; Latour, 2008) y dentro de sus objetivos generales estuvo, en primer lugar, describir cómo se produce el derecho laboral. El segundo objetivo fue analizar ese proceso.

La descripción se realizó con base en la metodología con la cual la TAR se enfrenta a sus objetos de estudio. Esta forma de hacer sociología se entiende a sí misma como el “rastreo de asociaciones” (Latour, 2008, p. 19). Esto quiere decir que este método no presupone las formas desde las cuales explicar lo social, sino que busca dar cuenta de cómo se ensamblan diversos elementos para luego traducir a texto el movimiento de los mismos (Latour, 2001), en este caso, los elementos y relaciones que configuran el derecho laboral. Según Ramos (2012), el poder dar cuenta de estas redes de relaciones entre elementos tiene un importante poder explicativo, puesto que al entender las redes se entiende la posición de los agentes.

En la segunda parte de los resultados de la tesis analicé los movimientos observados y rastreados. En este artículo, cuando se describa el procedimiento judicial, se utilizarán estos antecedentes para analizar cómo el contexto de las prácticas judiciales laborales dispone la forma de la producción del pensamiento de los agentes.

En términos de la estrategia a utilizar, esta investigación usa la etnografía como medio de producción de conocimiento. Esta es entendida “como un proceso de descripción / interpretación, por medio del cual se elabora una inter-

pretación de lo que piensan, dicen y actúan los sujetos bajo observación, que se realiza a través de un trabajo sistemático encaminado a un contexto específico” (Pérez, 2012, p. 422). En particular, se busca sistematizar desde una mirada empática con respecto a los pensamientos y emociones que los actores viven desde su situación (Kwame, 2018)

Al momento de escribir este artículo, el trabajo de campo se sigue desarrollando, pero el material usado en él data en su inicio en agosto de 2018 y transcurre hasta febrero de 2020. Los lugares en que se hizo este trabajo son el Primer y Segundo Tribunal Laboral de Santiago de Chile. En la Tabla 2 se detallan los medios utilizados para producir la información.

Tabla 2. Resumen de técnicas metodológicas

Herramienta	Detalle de lo rastreado
Observaciones	Observaciones de audiencias judiciales: 73. Esto mezcla audiencias preparatorias y de juicio. Observaciones de pasillo: 25 ocasiones, que en promedio duraron 30 minutos.
Documentos	Se revisaron los documentos de cada uno de los casos vistos. En promedio son aproximadamente 30 documentos por caso. Se accedió a ellos a través de la página web del Poder Judicial.
Entrevistas	10 entrevistas. Estas fueron hechas a jueces, funcionarios de sala, trabajadores, abogados de la parte demandante y abogados de la parte demandada.
Estadísticas	Se revisaron los datos estadísticos que entregó el Poder Judicial el año 2018.
Etnografía revisitada	Se comparó la etnografía actual con etnografías realizadas en el mismo campo en el pasado.

Fuente: Elaboración propia.

Es importante señalar algo más. Dado que la cantidad de jueces y encargados de sala de los tribunales laborales no son una población grande, decidí no dar cuenta del género del actor o actriz para facilitar la mantención del anonimato.

Resultados

En este apartado se mostrará la forma en que los ensamblajes sociales disponen el pensamiento. Primero, daré cuenta de cómo algunas leyes configuran el campo de acción de los sujetos. Luego, abordaré cómo en medio de

este campo de acción, los agentes participan de manera concreta. Este punto es esencial, pues las leyes disponen posibilidades de movimiento de los agentes, pero no lo determinan del todo. Finalmente, analizaré lo descrito desde el marco teórico de Vygotski y Kallio. Quizás extrañe la ausencia de estos autores en las secciones iniciales de los resultados, pero es relevante no comenzar el relato descriptivo con ellos pues para analizar el pensamiento de los jueces primero hay que describir el proceso vivo de la asociación entre elementos en los tribunales. No por nada se trabaja desde la teoría del actor-red.

Para dar cuenta de los resultados, se usarán algunos aspectos de la estrategia retórica utilizada por Barrera (2011), en que la etnografía se relata en primera persona, intercalando los datos empíricos con registros teóricos. Es importante señalar que estos registros teóricos solo aparecen si son pertinentes a lo observado.

Revisitando la etnografía de la judicatura desatada

La etnografía revisitada es definida de la siguiente manera:

Una revisita etnográfica se produce cuando un etnógrafo lleva a cabo una observación participante, es decir, estudia a otros en su espacio y tiempo, con el fin de comparar su lugar con el mismo estudiado en un momento anterior, ya sea por él mismo o por otra persona (Burawoy, 2003, p. 646).

A partir de ese marco, realizaré aquí una comparación con un estudio de Rosado (2018) muy similar al mío, realizado también en Chile, pero en otro tiempo y espacio. Es relevante señalar que esta idea de comparar etnografías también la tomo de este mismo autor, quien comparó su trabajo de campo con el de Heleen Ietswaart (1981-1982). En términos estratégicos, en este apartado abriremos preguntas a propósito de las observaciones de Rosado. Para él, uno de los hallazgos más relevantes de su investigación fue que, a pesar de estar en medio de una sociedad que adoptó (a la fuerza) el modelo neoliberal, el derecho laboral era capaz de defender con prestancia a la clase trabajadora. Mi pregunta es si aún será capaz de defender los intereses de los trabajadores.

Con respecto a lo que ocurría en las salas de audiencia en el momento de su investi-

gación (2009-2010), Rosado (2018) destacó tres aspectos:

- a) Los agentes judiciales (jueces/zas y encargados/as de sala) se mostraban o indiferentes o pro-trabajadores. Se situaban entre la supuesta neutralidad del derecho o habían internalizado el nuevo espíritu del Código del Trabajo.
- b) Las conciliaciones eran voluntarias. Se le consultaba a las partes involucradas si estaban de acuerdo con llegar a un arreglo que pusiera fin al litigio.
- c) En ocasiones, observó cómo los jueces y juezas indagaban en los casos para poder obtener información que beneficiara a los trabajadores y trabajadoras.

Creo relevante marcar estos hallazgos, pues nos permiten tener criterios para ver posibles cambios entre un momento y otro (entre 2009-2010 y 2018-2020). Volveremos a esta comparación en la conclusión, cuando tengamos los antecedentes empíricos. A continuación, se pasará a describir cómo funciona un proceso judicial laboral.

El ciclo vital de los casos

Dentro de mi experiencia etnográfica, haber participado en varias audiencias judiciales permite reconstruir el ciclo vital de los casos en el contexto de los tribunales. Simplificando el inicio¹, los casos parten, para el Poder Judicial, con la redacción de una demanda que da cuenta de una contienda entre empleado y empleador. Este documento es subido luego a la página web de esta instancia². De no existir este procedimiento, no hay caso. Este inicio puede incluir registros complementarios, tales como comparendos previos con la Inspección del Trabajo, la presencia de algunos documentos que sirvan

como evidencia y poderes que legitimen que la parte demandante (el o la trabajadora) nombra a un abogado o abogada como su representante.

Luego, hay un período de respuesta en el cual un juez evalúa si es admisible la demanda. Para esto, revisa si las fechas para demandar se ajustan a lo que exige el Código del Trabajo, así como si el tribunal es competente para tratar el tema de la demanda (es decir, el tribunal verifica que el caso amerite ser judicializado en un tribunal laboral y no de otra competencia, como de familia o penal).

En tercer lugar, luego de reconocer la admisibilidad, ocurren dos procesos: 1) Se da curso a la demanda y se cita a una Audiencia Preparatoria. Se establece una fecha y hora para asistir al tribunal en el momento determinado por este. 2) Se le notifica a la parte demandada. Esto lo hace un funcionario del Poder Judicial yendo al domicilio laboral del demandado. A partir de esto, se le da un plazo a la parte demandada para encontrar un abogado para que lo represente en tribunales y redacte la contrademanda. En este paso, ambas partes ya reconocen que son parte de una contienda judicial.

Luego, se realiza la Audiencia Preparatoria, la cual es formalmente un espacio en el que se presentan las pruebas a evaluar en la Audiencia de Juicio, y también se hace un llamado a conciliación entre las partes. Si la conciliación es aceptada, entonces el juicio se declara terminado. De lo contrario, en esa misma audiencia se pone fecha para la Audiencia de Juicio. Muchos de los casos terminan en esta fase.

Posteriormente, se lleva a cabo la Audiencia de Juicio. En este espacio, los abogados presentan ante el juez las evidencias que permiten sustentar sus interpretaciones del caso. En él se

revisan oficios (documentos de instituciones como la Inspección del Trabajo), documentos propios del caso (correos electrónicos, cartas de despido, nóminas de sueldo, conversaciones por Whatsapp o Messenger, etc.), testimonios de los testigos y lo que tengan que decir los peritos contratados. Al final de los juicios, cada abogado tiene cinco minutos para interpretar frente al juez su teoría del caso. El objetivo de ese espacio es armar el mejor discurso posible para persuadir al juez con respecto a este.

Luego, al final de la audiencia o fuera de ella, el juez da su sentencia y las partes son informadas por escrito a través de un documento subido a la página web. Si una de las partes lo estima conveniente, puede apelar a la Corte de Apelaciones el resultado de la sentencia dada por el juez. Pero eso ya es materia de otros tribunales.

La estructuración legal

El ciclo anteriormente descrito está estructurado por lo que se señala en el Código del Trabajo (CT de ahora en adelante). Los artículos que organizan esto van desde el 425 al 502. En ellos se especifican los pasos y los procedimientos del proceso, que ya fueron descritos a propósito de cómo observé las audiencias.

En este punto, subrayo algo que me parece extraño desde la teoría del derecho laboral. El trabajo de Guidotti (2013) señala que existe en el derecho laboral un principio que beneficia a los trabajadores: el principio tuitivo. Este principio, dispone que quien debe montar la carga probatoria no es la parte demandante, sino la empleadora³. Esto es porque el derecho laboral reconoce la asimetría de poder entre las partes. Por lo mismo, ingenuamente pensé que iba a ver

muchos juicios que terminaban en sentencias contra las partes empleadoras.

Sin embargo, en la mayoría de los casos que observé, estos nunca llegaban a una sentencia, sino que regularmente se definían en una conciliación. Generalmente se llegaba a un acuerdo entre la parte empleada y la parte empleadora que daba por terminada la contienda y en que el Poder Judicial actuaba como testigo de la conciliación. Esto me parecía contradictorio con los tribunales laborales, pues tal como me señaló una abogada y confirmé en la literatura, el CT opera con el principio tuitivo y, por ende, se esperaría que hubiese una tendencia de los jueces a sentenciar a favor de los trabajadores y trabajadoras.

A propósito de lo anterior, en una mañana en que observaba el pasillo que da a las salas de audiencia, otra abogada me comentó que esta gran cantidad de conciliaciones opera en función de lo que “está en el CPC” (Código de Procedimiento Civil). Este texto legal no sostiene que haya una primacía de la conciliación, pero sí opera con respecto a la facultad de la autonomía de la voluntad. Ello significa que “las obligaciones nacen, ya del concurso real de las voluntades de dos o más personas, como los contratos o convenciones” (Romanik, 2014, p. 7). Cuando aprecié lo anterior, recordé que en el artículo 423 del CT se dice:

En todo lo no regulado en este Código o en leyes especiales, serán aplicables supletoriamente las normas contenidas en los Libros I y II del Código de Procedimiento Civil, a menos que ellas sean contrarias a los principios que informan este procedimiento. En tal caso, el tribunal dispondrá la forma en que se practicará la actuación respectiva.

Con lo anterior, es evidente que el tribunal laboral no está organizado únicamente en función del CT, sino que también está estructurado por el CPC, al menos en lo que no dice de manera explícita el primero. Por lo tanto, la posibilidad de conciliar no solo aparece una vez durante el proceso judicial (en específico en una parte acotada de la Audiencia Preparatoria), sino que puede aparecer en cualquier momento de una audiencia, incluso en el término del proceso, cuando solo falta la decisión final.

Sin embargo, teóricamente lo anterior es complicado porque ambos códigos operan con lógicas distintas. Veamos lo que dice una abogada entrevistada sobre esto:

Desde esa perspectiva obviamente el derecho laboral viene a proteger a la parte más débil y por eso existe ese quiebre entre el derecho civil y el derecho laboral. En derecho civil contratamos dos personas con una capacidad de negociación similar: “oye te contrato estos servicios, oye si porque yo trabajo los lunes no porque, esto es una prestación de servicios liberal, yo veo cuando los presto, lo que tenemos que ver es cuál va a ser el resultado”. En cambio, en el derecho laboral uno no negocia así y, es más, muchas veces el trabajador, si es que tiene esa capacidad de negociar, no lo hace porque se va a quedar sin el trabajo, o sea: “yo prefiero sí firmar, págúeme menos, puedo reclamar, pero prefiero estar con un trabajo en vez de no tener nada” (Abogada 2).

Mientras uno opera con el supuesto de que hay diferencias de poder entre empleador y empleado, el otro confía en que las partes pueden regularse entre sí a propósito del principio de la autonomía de la voluntad que opera en el CPC. Desde este punto, y siguiendo a Zambrano (2015), los jueces podrían escoger, de acuerdo a sus principios ideológicos, la lógica a utilizar para fundamentar las decisiones

judiciales (pues ambas son formas judicialmente posibles). Sin embargo, es difícil sostener que esto refiera solo a una acción sostenida desde una elección ideológica entre “ideología de izquierda” e “ideología de derecha”. Al respecto, veamos la siguiente cita de una entrevista a un juez/a: “nosotros somos un mal parámetro porque aquí en Santiago tenemos la gran cantidad [de casos y audiencias] y nos miden por rendimiento. Yo tengo menos de 30 minutos por audiencia” (Juez/a 1).

Este aspecto es clave. Los jueces y juezas son evaluados y medidos por su rendimiento, lo cual es observable en función del Código Orgánico de Tribunales (COT de ahora en adelante). Este código es una ley que organiza, desde la Constitución, la acción de los tribunales en general. Si bien el CT regula gran parte del procedimiento, el COT tiene algo que decir, pues como lo señala el artículo 248, este código rige los aspectos que no son específicamente ordenados por el CT.

Y precisamente, el CT no se pronuncia sobre la forma en que se gestionan los tribunales. Por tanto, el COT es el código que organiza la gestión de los agentes judiciales en estos. Así, el artículo 277 bis de esta ley designa que las y los jueces son evaluados en función de los siguientes criterios: responsabilidad, capacidad, conocimientos, iniciativa, eficiencia, afán de superación, relaciones humanas y atención al público. En el detalle de la evaluación del desempeño de los jueces, hay dos aspectos que son relevantes para este estudio:

a) Dependiendo del resultado de las evaluaciones, los jueces son calificados de acuerdo con distintas categorías. Estas van desde “deficiente” hasta “sobresaliente”. Según la

calificación que obtengan, pueden ser castigados con la suspensión de su actividad u optar a ascensos en los distintos escalafones del Poder Judicial. Estos ascensos son buscados típicamente por los jueces, pues desde los mismos actores se entiende que llegar a la Corte Suprema es una finalidad importante.

b) Dentro de las categorías que se evalúan de acuerdo al artículo 277 bis, dos tienen mayor peso. Estas variables son la responsabilidad y la eficiencia. Esto es así porque en el cálculo de la nota con la que se cuantifica la evaluación, estas son las que tienen mayor importancia para suspender a los jueces de sus funciones.

De acuerdo con lo expresado, queda claro que la gestión de los procesos judiciales está cruzada por una búsqueda del cumplimiento eficiente. Sisto y Zelaya (2013) sostienen que el Estado está incorporando el tipo de gestión de la empresa privada, lo que ha producido un *nuevo gerencialismo (management) público* que incorpora “sistemas de evaluación e incentivos al desempeño según estándares y resultados, registros de actividad y cumplimiento de metas, mediciones en función de estándares y resultados, entre otros” (p. 1346). De este modo, se puede observar que la medición de resultados también facilita que los procesos se orienten precisamente a producir “casos cerrados”, sin importar si estos son realizados por vía de conciliación o de sentencia.

Teniendo en cuenta el cruce de estas tres leyes, los tribunales laborales operan superficialmente con el CT. No es raro ver a los y las abogadas con una copia de este libro en los pasillos y las salas de audiencia. Sin embargo,

hay dos códigos legales que cruzan subrepticamente los tribunales. Por un lado, está el Código de Procedimiento Civil, que opera con otra lógica que la del Código del Trabajo, y por otro, el Código Orgánico de Tribunales, que reconoce como criterios más relevantes en la gestión de lo judicial laboral la eficiencia y la responsabilidad. Este entrecruce tiene un efecto clave. Las leyes disponen posibilidades de acción, no determinan totalmente la acción de los agentes judiciales, pero sí los persuaden para la orientación de la acción. Desde ese punto, esta triangulación de leyes establece que exista una fuerte *tendencia a la conciliación*⁴, es decir, a promover que las partes demandantes y demandadas de un caso se regulen entre sí. Esto facilita aumentar el registro de productividad de los jueces y juezas.

Lo explicado hasta ahora suena como si este texto le diera mucha importancia a cómo las leyes estructuran los procesos judiciales. Si bien ello no deja de ser cierto, pues desde la TAR (Latour, 2008) las leyes son agentes que se toman la acción, también es relevante demarcar cómo los agentes humanos se ensamblan para relacionarse con otros agentes y producir el derecho laboral.

Colaboraciones en relación con la tendencia a la conciliación

Actantes humanos

En este apartado, presentaré cómo algunos de los actores humanos participan en la facilitación de la producción de la tendencia a la conciliación. Es relevante este énfasis, pues todos los agentes que nombraré favorecen los acuerdos, pero cada uno lo hace de diversas maneras. Por esta razón se habla de “colabo-

ración”, pues la mezcla del trabajo particular de cada agente es la maquinaria que produce esta tendencia.

Partiré por los agentes humanos menos evidentes: *los encargados de sala*. Ellos tienen diferentes funciones, entre las cuales salen a buscar a las partes al pasillo para hacerlos entrar a una audiencia. Cada vez que presencié ese momento iniciaban con la siguiente pregunta: “¿Traen listo un acuerdo?”. Esto resulta interesante porque los encargados de sala dan por hecho, frente a los abogados y las partes, que esperan que el caso esté resuelto antes de entrar a la audiencia. Si la respuesta es afirmativa, lo que ocurre dentro de la sala es un procedimiento mecánico para redactar el acuerdo. Así, los encargados explicitan las expectativas sobre la conciliación de los agentes del tribunal laboral.

Por otro lado, en algunos casos en que la posibilidad de un acuerdo estaba entrampada por el modo de pago, los encargados de salas facilitaban cálculos que permitían que las partes lograran conciliar. Por ejemplo, en un caso la parte demandante podía conciliar si la parte demandada le entregaba tres millones de pesos chilenos. La parte demandada decía que no podía pagar esa cantidad. Gracias a la acción de los encargados de sala se logró el acuerdo cuando este actor dijo: “¿Y si hacemos el pago en tres cheques?”. Esta división permitió que la parte demandada pudiera realizar el pago y que la parte demandante obtuviera lo que esperaba. De esta manera los encargados de sala *facilitan las conciliaciones a través de cálculos*.

Otros agentes son los *jueces*. Estos entran en acción cuando *presionan discursivamente* a las partes a través de diversos enunciados para producir la conciliación. Utilizan varias formas

para promoverla, entre ellas también la realización de los cálculos que hacen los encargados de sala. Pero, por la posición que ocupan, llevan a cabo también otras formas de facilitación, tales como:

- a) Infantilización. En una audiencia preparatoria, presencié a un juez/a decirle a las partes: “¿Ya están grandes como para poder negociar, no?”.
- b) Aprovechamiento de fechas conmemorativas. En otra, escuché decir: “Hagamos un esfuerzo. Hoy es navidad”.
- c) Amenazas. Finalmente, también oí: “Yo que usted no seguiría, porque podría tener que pagar las costas si seguimos”.

Estos tres enunciados son claros ejemplos de cómo los jueces y juezas usan diversas tácticas retóricas para promover que las partes se vean llevadas a conciliar. Estas estrategias aparecen en general en el inicio de la Audiencia Preparatoria o de la Audiencia de Juicio. Sin embargo, algo parecido también puede ocurrir al final de una Audiencia de Juicio. Es decir, después de la revisión de los oficios, los medios de pruebas y los testimonios, los jueces aún pueden llamar a una conciliación.

En tercer lugar, está el tema de los *abogados* y *abogadas*. Para dar cuenta de su función, comparto una nota etnográfica. En una ocasión, estaba viendo un caso sobre un accidente laboral. Era una audiencia de juicio. Se trataba de una demanda que aspiraba a que un colegio entregara 45 millones de pesos al trabajador, por causa de una tabla que le cayó en la espalda, accidente que le impediría trabajar por un plazo de nueve meses. Cuando se preguntó por una posibilidad de acuerdo, la parte demandante dijo que daba por terminado el juicio si le entregaban una cantidad de 13 millones de pesos. La parte

demandada respondió que no podía pagar esa cantidad, pero sí 9 millones quinientos mil pesos. El trabajador no quería aceptar. El abogado de la parte demandante le dijo algo al oído y le solicitó al juez o jueza del caso si podía salir a conversar con su representado. El juez/a asintió y estos salieron de la sala. Cuando volvieron, el abogado señaló que aceptaban el acuerdo. Al terminar el caso, salí al pasillo e intercepté al abogado para preguntarle qué había pasado afuera. El abogado me contó que tuvo que convencer al trabajador. Me señaló que este tenía mucha rabia y que no quería menos de 13 millones. Para convencerlo, le dijo que 9 millones y medio era mucha plata por un caso como ese. El abogado afirmó que solo así pudo hacerlo cambiar de opinión.

Según lo ejemplificado con este relato, los abogados son agentes que también facilitan la producción de acuerdos a través de *resignificarlos*. Esta facilitación viene dada, en general, por mirar desde otro punto de vista lo que el trabajador o trabajadora quería.

Pero también participan de otro modo. Veamos otra nota etnográfica. En un juicio monitorio (juicio en el que la cuantía en disputa es menor a diez sueldos mínimos), el juez o jueza aconseja conciliar por trescientos cincuenta mil pesos. La parte demandada dice aceptar. Por el otro lado, veo que el trabajador le hace un gesto de negación con la cabeza al abogado. El abogado le pide al juez hacer un receso de cinco minutos para salir a conversar al pasillo con su cliente, y el juez/a accede. Al volver, el abogado señala que aceptaban el acuerdo. ¿Qué pasó afuera?, me pregunté. Al terminar el juicio, le consulté a la parte demandante que fue lo que conversaron y el trabajador me dijo: “El abogado me explicó que si no aceptábamos la propuesta del juez, puede que después este se enoje y falle en nuestra contra”.

Como es visible, los abogados también *adverten* sobre los posibles peligros de no llevar a cabo una conciliación.

Actantes no humanos no legales

Es importante destacar la presencia de un actante no humano que promueve la conciliación. Estos son los *documentos digitales prediseñados de conciliación* que están en el disco duro del computador del encargado o encargada de sala. Latour (2008) señala que para ver lo que hace un objeto es útil observar cuando este no está. Veamos una breve nota etnográfica.

Estamos frente a un caso en que los mismos agentes que lo ensamblan lo señalan como “extraño”. Esto es porque luego de varios minutos de discusión, un sindicato llega a un acuerdo con la parte empleadora (regularmente los sindicatos usan menos los tribunales que las personas naturales). Para el juez/a, el caso ya estaba prácticamente resuelto, por lo que comenzó a revisar algo en su computador. Solo faltaba imprimir y firmar el acuerdo, y eso es tarea de la encargada de sala. Sin embargo, dado que era un caso no habitual, esta no tenía

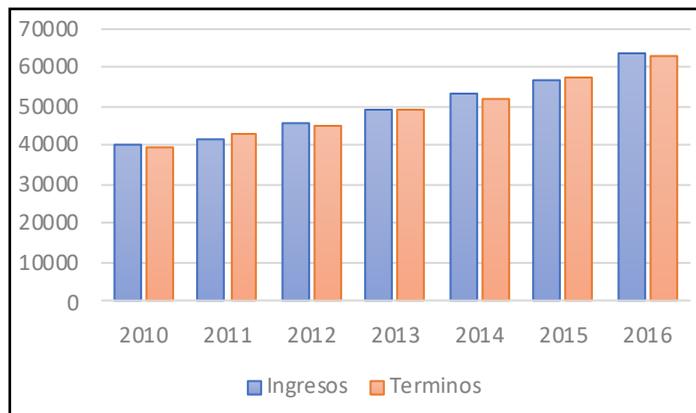
un documento digital prediseñado de conciliación para ese acuerdo, por lo que tuvieron que redactarlo. La abogada de la parte empleada y el abogado de la parte empleadora comenzaron a dictar lo que ellos consideraban como correcto. Varias veces se mostraron en tensión acerca de cómo escribir el acuerdo, hasta llegar al punto en que uno de ellos dijo “Mejor retiremos la conciliación”. Ahí intervino la jueza y guió enfáticamente el modo de escribir el documento para no perder el acuerdo.

Con esta nota se puede ver lo que produce esta hoja digital. Su prellenado facilita *mantener la tensión entre las partes en un nivel cero*. El silencio promovido por un documento que ya fue escrito, que solo necesita ser rellenado con datos específicos incide en que no se avive la tensión entre las partes.

Datos estadísticos sobre la conciliación

Acabo de apuntar que existe una tendencia a la conciliación sostenida desde los códigos legales y la acción de agentes humanos y no humanos. ¿Qué nos dice la estadística acerca de esta tendencia? Vamos a ver.

Gráfico 1. Ingreso y término de causas. Reforma Laboral 2010-2017



Fuente: Poder Judicial de Chile (2018).

Este gráfico no muestra información específica sobre las conciliaciones, pero sí la existencia de un alza continua de casos en total. Esto implica que año tras año los tribunales deben enfrentar un mayor número de casos.

Es importante señalar que este subapartado está hecho para mostrar cómo estos hallazgos etnográficos se condicen con lo que puede aportar la estadística. ¿Será que a mayor carga laboral se intensifica la tendencia a la conciliación?

El día en la judicatura

Aquí describiré el día de los jueces y juezas. Cuando diga “en la mañana”, me refiero a lo que ocurre antes de la hora de almuerzo. Por el contrario, cuando digo “en la tarde”, aludo a lo que ocurre tras esta pausa. De acuerdo con las normas de la Reforma, las mañanas están organizadas de la manera indicada en la Tabla 3.

Tabla 3. Las mañanas de la judicatura⁵

Días	Procedimientos
Lunes, miércoles y viernes	<ul style="list-style-type: none"> - Dos audiencias preparatorias - Una audiencia monitoria - Una audiencia de juicio
Martes y jueves	<ul style="list-style-type: none"> - Dos audiencias preparatorias - Dos audiencias monitorias

Fuente: Marzi (2010).

Las audiencias parten regularmente a las 8:30 hrs. En lo observado, las audiencias preparatorias efectivamente son cortas (30 minutos), pero los juicios, si no terminen en conciliación, difícilmente duran los 60 minutos presupuestados. Las pruebas documental, testimonial y confesional pueden durar tanto que los juicios continúan de un día para otro. Además, hay que agregar la observación a la prueba que hacen los abogados. En la práctica, siempre constaté que la hora más tardía a la que llega a durar la mañana judicial es a las 14:30 hrs. En caso de no terminar, regularmente tienden a programar la continuación del juicio para el día siguiente.

Desde las 15:00 hrs., los jueces y juezas abandonan las salas de audiencia (donde los encargados de sala se quedan durante el resto del día) para ir a sus oficinas y realizar

el trabajo que implica el principio del impulso procesal. Aquí, el escritorio, su silla, el computador, el programa de procesamiento de textos, la red de internet y la web del poder judicial les permiten a los jueces y juezas recibir, analizar y dar cuenta de si aceptan o rechazan una demanda y sus documentos anexados; impulsar que los notificadores hagan llegar el aviso de demanda de la parte demandada; registrar el ingreso de una contrademanda; ingresar mensajes para responder o movilizar alguna gestión de las partes de un caso; organizar junto a la administración⁶ una audiencia (fecha, hora, sala, notificar a las partes a través de la web); oficiar los documentos correspondientes de cada caso que no son responsabilidad de las partes; monitorear el cumplimiento de las sentencias o conciliaciones; preparar los casos que tocan

el día siguiente y, claro, pensar y redactar las resoluciones que no pudieron ser conciliadas bajo el principio de la sana crítica. Todo esto, hasta las 17:30 hrs. Algunos y algunas se quedan hasta más tarde para terminar sus procesos. Frente a estas tareas, se entiende que en la transición entre una audiencia a otra, o cuando las audiencias terminan antes, los jueces y juezas adelantan parte del trabajo que tienen en la tarde.

Acerca del pensamiento judicial laboral

Con lo descrito, se puede observar cómo opera el pensamiento en el contexto judicial laboral. Dentro de las conclusiones de una investigación que llevamos a cabo en 2014 con otros colegas (Sebastián et al., 2019) sostuvimos que los jueces, por tener que pensar de manera compleja la relación entre la ley y lo que cada una de las partes presenta en un juicio, necesitan integrar como tal los marcos legales con la complejidad de la vida laboral. En este sentido, sostuvimos que para ser juez es necesario aprender el pensamiento integrativo. Si sumamos los antecedentes de la investigación de Rosado (2018), podemos constatar que los jueces piensan complejamente los casos y que, cuando tienen dudas, se mueven para ir a resolverlas y tomar una resolución.

Sin embargo, con los nuevos antecedentes empíricos aquí expuestos, se muestra que los jueces y juezas presentan conductas que dan cuenta de un pensamiento relativista. ¿Por qué opera relativistamente la conducta de los jueces y juezas? Recordemos que este tipo de pensamiento pone énfasis en la subjetividad, tanto en la propia como en la de otros. Cada persona tiene su punto de vista. Si nos fijamos

en los casos descritos, los jueces y encargados de sala son agentes que, sin aparentemente enfocarse en el contenido del caso, operan para que las subjetividades de las partes acepten una conciliación. El caso, antes de llegar a las audiencias, ya tiene una contienda, puesto que la demanda y la contrademanda son documentos en los que se presenta una clara pugna entre partes. No obstante, las posturas de cada una de ellas son relativizadas para poner el énfasis ya no en las condiciones objetivas que produjeron la contienda legal, sino en que las partes lleguen a un acuerdo. La complejidad del caso es desestimada en función de lograr la conciliación.

La fineza del lenguaje es relevante. Tal como dijimos con Vygotski (2017), la conducta es guiada por el pensamiento, no expresa el pensamiento. De acuerdo con ello, no se puede sostener que los jueces y juezas piensen relativistamente por el único hecho de comportarse de modo relativista. Podrían incluso pensar integrativamente, pues el pensamiento integrativo incluye, dentro de sí, la posibilidad de comportarse como si se pensara relativistamente (Kallio, 2011). Pero, lo que queda claro es que aparece la conducta relativista. ¿Por qué es así? Veamos qué dice un juez o jueza sobre esto:

... yo creo que uno sea [juez/a] laboral o no, lo que trata es dar una respuesta justa, [...] a veces más justa que tan jurídica ya, porque a veces uno puede ser más justo pero no tan jurídico [...]. Por ejemplo, a veces puede ser que un empleador [...] no cumplió una formalidad, pero cuando uno los llama a conciliación trata de que ese no cumplir una mera formalidad, como se equivocó en un número al enviar la carta al trabajador, pero el trabajador sabía que lo iban a despedir, le informaron verbalmente pero no quiso firmar, entonces si uno fuera solamente formal... (Juez/a 1).

Esta cita muestra un criterio que, al parecer, da cuenta del uso de un pensamiento integrativo que aparentemente es relativista. Esta idea de “justo pero no tan jurídico” señala que lo justo a veces no tiene que ver con cumplir a rajatabla lo dicho por el Código del Trabajo, sino con hacer que un empleador compense con algo de dinero, aprenda de su falta, y que el trabajador se lleve algo. Uno podrá no estar de acuerdo, pero no deja de tener una lógica integrativa. El caso es resuelto, evidentemente, pensando, por lo que no solo se trata de una aplicación directa de un criterio relativista.

Sin embargo, también hay casos donde uno puede ver que la conducta relativista se condice con el pensamiento relativista. Para dar cuenta de esto, relataré otra nota etnográfica acerca de una audiencia de juicio. En este caso, literalmente, hubo un arduo trabajo de revisión de pruebas en la audiencia de juicio. Entre ellas, se sostuvo: a) una revisión de pantallazos de Whatsapp impresos para mostrar conversaciones entre el empleador y la empleada; b) un extenso proceso de litigio a testigos, donde el mismo juez/a se mostró bastante activo/a (intervenia en las preguntas de los abogados), y c) se esperó durante la sesión que llegara un oficio con las licencias médicas de la demandante, porque se les consideraba un documento importante para el caso. Es decir, hubo un importante trabajo judicial y no faltaba material para llevar a cabo una sentencia. No obstante, luego de que los abogados argumentaran sus posiciones, el juez/a hizo un “extraordinario llamado a conciliación”. Tras esto, les pidió a las partes que salieran al pasillo a conversar sobre ese llamado. Posteriormente estas llegaron al acuerdo de entregar dos millones de pesos chilenos en tres cheques a la trabajadora.

Tras la sesión, tuve la oportunidad de entrevistar al/a juez/a. Le pregunté por qué había realizado ese extraordinario llamado a conciliación. Su respuesta fue muy interesante: “A veces, en un caso uno puede fallar ajustado a derecho para ambos lados, pero prefiero que nadie gane, para que nadie pierda” (Juez/a, 2). En este caso se puso énfasis en que lo importante no era el caso en sí, sino más bien el sentimiento de las partes. Una conciliación permite que nadie pierda, que no haya un perdedor. Esto es un reflejo claro de una lógica relativista, donde el caso ya no es importante como objeto, sino que el énfasis se pone sobre los sujetos y su vivencia.

Conclusiones

Volvamos a la pregunta que nos guía: ¿cómo se desarrolla la relación entre contexto y pensamiento en los jueces y juezas que trabajan en los tribunales del trabajo en Santiago? Nuestra respuesta es que, a diez años de lo registrado por Rosado (2018) ya no promueve el desarrollo de un pensamiento complejo (o integrativo), sino que favorece la producción del relativismo. Esto no quiere decir que los jueces y juezas no puedan pensar integrativamente, sino que el contexto no promueve su desarrollo. De hecho, es poco el espacio temporal que facilita pensar reflexivamente los casos. El relativismo es favorecido en la tendencia a la conciliación, la cual usa a los agentes legales como meros promotores de acuerdos situados en el contexto legal. Pensar integrativamente los casos es un trabajo de pensamiento desgastante y aliviar la ejecución cognitiva facilita la obtención “eficiente” de los logros esperados. Al parecer, lo que describió Rosado (2018) pasó su momento histórico y ahora queda otra cosa.

De este modo, lo que perdura del Código del Trabajo no es el principio tuitivo, sino más bien la estructura del proceso. La ley dispone el ciclo vital de los casos, pero la orientación teleológica hacia un derecho que está al servicio de regular la asimetría de poder entre empleado y empleador no aparece regularmente. Para poder llegar a este punto, se hace necesario pensar la complejidad de los casos y la tendencia a la conciliación deja a un lado la problemática del caso en sí para dar paso al acuerdo entre partes. Desde ahí pesa más el espíritu del Código de Procedimiento Civil que el Código del Trabajo. Esto es interesante, porque el segundo dice que cuando hay diversas formas de fallar correctamente, se debería escoger la opción que mejor proteja al trabajador o trabajadora, no relativizar la elección del fin del caso. Esto también marca una diferencia con lo relevado en el trabajo de Rosado (2018), pues la actitud de los agentes judiciales no se muestra como pro-trabajador, sino más bien indiferente con respecto a este.

Por lo expresado, creo que es relevante preguntarse si es inadecuado promover conciliaciones. En sí mismo ello no me parece un problema, pero lo es cuando se instala como tendencia, de modo que los casos que ameritan no ser conciliados son forzados a ser acordados. Para mí es claro que hay muchos casos en los que no se quería una conciliación, pero las partes acordaron por el modo que los agentes judiciales presionaron en ese sentido. Así, el caso no se piensa directamente, sino que se busca coordinar la acción de las partes involucradas en él. Por lo tanto, basándonos en la revisita que Burawoy (2003) plantea, podemos señalar que hay una diferencia con respecto a la etnografía de Rosado (2018), en que las conciliaciones parecían ser voluntarias y no coaccionadas.

En lo relativo a las estadísticas, se puede pensar que el modo de gestión que se tenía era el adecuado en la medida que la cantidad de contiendas judicializadas era menor. Pero, cuando aumentó la carga de casos y la gestión se mantuvo igual, esto parece haber precarizado el proceso laboral de los y las agentes judiciales. ¿Se podrá pensar que la conducta integrativa se dificulta en la medida que haya una alta carga de trabajo? ¿Será que el pensamiento relativista es la forma eficaz con la cual los y las agentes judiciales del derecho del trabajo logran asegurar su sobrevivencia laboral? Estas son preguntas que quedan abiertas.

Es importante señalar que este análisis, en ningún sentido, está orientado a señalar que los agentes judiciales “son malos o tontos”, sino que el derecho laboral está organizado de tal manera que facilita que estos se vean compelidos a moverse y pensar de modos específicos. Si nos remitimos a Vygotski, las prácticas sociales de gestión del derecho laboral disponen marcos regulatorios relativos a las posibilidades del pensamiento de los agentes judiciales. La tendencia a la conciliación dispone al pensamiento a reconstruirse una y otra vez en función de lo relativista. Esta es una importante conclusión teórica, pues el gerencialismo de la institución es también la gestión del pensamiento. Desde ahí, si queremos disponer que los jueces y juezas explícitamente piensen de manera integrativa los casos (y no tan solo en cómo coordinar a las partes en relación con un acuerdo) parece necesario cambiar el modo de gestión del derecho laboral. De este modo, el enfoque SLB resulta adecuado, pues la lógica relativista es una simplificación del pensamiento, anidada por el modo en que se gestiona el proceso judicial laboral.

Notas

¹ Se está preparando un artículo etnográfico que muestra lo que he llamado “el caldo de cultivo” para un procedimiento laboral.

² www.pjud.cl

³ En general, la parte que debe probar un acto injusto es la parte demandante (esto es así, en penal y civil, por ejemplo).

⁴ Para una mayor profundización sobre este fenómeno, se puede observar el estudio publicado al respecto en Grudechut (2021).

⁵ Regularmente, las audiencias preparatorias deberían durar media hora. Los procedimientos monitorios y los juicios presuponen una hora de duración.

⁶ Aunque este acompañamiento de la administración no se haga presente en el documento que se envía, pues solo sale el remitente del juez o jueza que sube el documento a la web.

Referencias bibliográficas

- Aristóteles** (1990). *Retórica*. Gredos.
- Barrera, L.** (2011). Más allá de los fines del derecho: Expedientes, burocracia y conocimiento legal. *Íconos*, 41, 57-72. <https://doi.org/10.17141/iconos.41.2011.398>
- Burawoy, M.** (2003). Revisits: An outline of a theory of reflexive ethnography. *American Sociological Review*, 68, 645-679. <http://burawoy.berkeley.edu/Methodology/Revisits.ASR.pdf>
- Campero, G.** (2007). *La economía política de las relaciones laborales 1990-2006*. CIEPLAN.
- Castorina, J. A.** (2010). Los modelos de explicación para las novedades del desarrollo. *Revista de Psicología*, 11, 13-25. http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.4836/pr.4836.pdf
- Duque, M. P. & Packer, M.** (2014). Pensamiento y lenguaje: El proyecto de Vygotski para resolver la crisis de la psicología. *Tesis Psicológica*, 9(2), 30-57. <https://www.redalyc.org/pdf/1390/139039784004.pdf>
- Feierstein, D.** (2015). *Juicios: II. Sobre la elaboración del genocidio*. Fondo Cultura Económica.
- Guidotti, B.** (2013). La igualdad y el principio protector en el proceso laboral. En F. Muñoz (Ed.) *Igualdad, inclusión y derecho: Lo político, lo social y lo jurídico en clave igualitaria* (pp. 153-164). LOM.
- Grudechut, I.** (2020). La angustia en los movimientos sociales: Una reflexión acerca del horizonte de la acción política. *Castalia, Revista de Psicología de la Academia*, 33, 71-87. <https://doi.org/10.25074/07198051.33.1489>
- _____. (2021). El trabajo de la judicatura laboral: Directrices legales, colaboración y afectos. *Quaderns de Psicologia*, 23(2), e1608. <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1608>
- _____. (2023). *El trabajo de la judicatura laboral: Una etnografía de los tribunales del trabajo*. [Tesis inédita de doctorado]. Universidad Alberto Hurtado.
- Hersant, J.** (2014). Estado y justicia: Una mirada desde los funcionarios públicos. *Faro*, 1(19), 3-12. <https://www.revistafaro.cl/index.php/Faro/article/view/311>
- _____. (2017). Patronage and rationalization: Reform to criminal procedure and the lower courts in Chile. *Law & Social Inquiry*, 42(2), 423-449. <https://doi.org/10.1111/lsi.12272>
- Ietswaart, H.** (1981-1982). Labor relations litigation: Chile, 1970-1972. *Law & Society Review*, 16(4), 625-268. [10.2307/3053474](https://doi.org/10.2307/3053474)
- Kallio, E.** (2011). Integrative thinking is the key: An evaluation of current research into the development of adult thinking. *Theory & Psychology*, 21(6), 785-801. [10.1177/0959354310388344](https://doi.org/10.1177/0959354310388344)
- Kwame, A.** (2018). *Ethnography: Understanding qualitative research*. Oxford Academic.
- Larrain, A. & Haye, A.** (2014). A dialogical conception of concepts. *Theory & Psychology*, 24(4), 459-478. [10.1177/0959354314538546](https://doi.org/10.1177/0959354314538546)
- Latour, B.** (2001). *La esperanza de Pandora*. Gedisa
- _____. (2008). *Reensamblar lo social*. Manantial
- Law, J.** (1999). After ANT: Complexity, naming and topology. En J. Law & J. Hassard (Eds.), *Actor-network theory and after* (pp. 1-14). Blackwell.
- Lipsky, M.** (2010). *Street-level bureaucracy*. Russell Sage Foundation
- Marzi, D.** (2010). Implementación de la Reforma Laboral en Chile. En *Reformas de la justicia en América Latina: Experiencias de innovación* (pp. 461-536). CEJA.
- Montt, M. E.** (2016). Apuntes de derecho procesal laboral. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3(6), 233-245. [10.5354/0719-7551.2016.42863](https://doi.org/10.5354/0719-7551.2016.42863)
- Osorio, S. & Gaudichaud, F.** (2018). ¿La democratización en contra de los trabajadores?: La CUT, el movimiento sindical y el dilema de la transición pactada en Chile. *Les Cahiers de Framespa*, 27, 1-16. <https://doi.org/10.4000/framespa.4763>
- Pérez, Á.** (2012). La etnografía como método integrativo. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, (2), 421-428. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502012000200006&lng=en&tlng=es.
- Piaget, J.** (1984). *El criterio moral en el niño*. Martínez Roca.
- Poder Judicial de Chile** (2018). *Poder Judicial en números 2018: Estadísticas de causas*. <https://www.pjud.cl/documents/10179/11855875/1.Estadisticas+de+Causas.pdf/6c10b204-4f22-4b13-975c-8416f8ea0be7?version=1.2>
- Ramos, C.** (2012). *El ensamblaje de la ciencia social y sociedad*. Universidad Alberto Hurtado.
- Romanik, K.** (2014). *La voluntad de las partes en el contrato individual laboral: Análisis de algunas cláusulas especiales*. Dirección

del Trabajo, Gobierno de Chile. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-103032_archivo_01.pdf

Rosado, C. (2018). The labor judge unleashed: Rule of law and labor rights in "neoliberal" Chile. *Law & Social Inquiry*, 43(4), 1574-1603. 10.1111/lsi.12341

Sáez, J. (2014). Las claves de la gestión judicial en Chile. *Justicia*, 25, 15-50. <http://publicaciones.unisimonbolivar.edu.co/rdigital/justicia/index.php/justicia>

Salazar, G. & Salinas, I. (2021). *Historia del trabajo y la lucha político-sindical en Chile (hitos fundamentales)*. LOM.

Sebastián, C., Grudechut, I., Cayul, Ó. & Harcha, L. (2019). Cómo aprenden los jueces a ser jueces: Voces de jueces en ejercicio. En E. Aldunate (Dir.), *Enseñanza judicial: Actas del Primer y Segundo Coloquio Internacional de la Academia Judicial* (pp. 47-82). DER.

Sisto, V. & Zelaya, V. (2013). La etnografía de dispositivos como

herramienta de análisis y el estudio del managerialismo como práctica local. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1345-1354. 10.11144/Javeriana.UPSY12-4.edha

Thayer, W. (2008). *Dimensión histórica del Código de Trabajo*. Universidad del Desarrollo.

Vargas, J. E. (2007). Eficiencia en la justicia: Modelos y buenas prácticas en gestión judicial. En J. F. García, F. Leturia & C. Osorio (Eds.), *Reforma al Poder Judicial: Gobierno judicial, Corte Suprema y gestión* (pp. 251-289). Libertad y Desarrollo.

Vygotski, L. S. (2014). Pensamiento y lenguaje. En *Obras escogidas* (Tomo II, pp. 9-348). Machado.

_____ (2017). El instrumento y el signo en el desarrollo del niño. En *Obras escogidas* (Tomo VI, pp. 9-100). Machado.

Zambrano, J. P. (2015). Derecho, ideología y discurso. *Alpha*, 40, 71-80. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-22012015000100006>