



Nueva Justicia Laboral

La Nueva Justicia Laboral que entró en vigencia el 31 de agosto en la Región Metropolitana es una profunda reforma al tratamiento de las controversias judiciales entre trabajadores y empleadores, debido a sustanciales cambios en los procedimientos. Estos, apuntan a incorporar los principios básicos del proceso de modernización de nuestro sistema de justicia, tales como la oralidad, inmediación, impulso procesal de oficio, transparencia, rapidez y eficiencia en el uso de los recursos.

Un elemento novedoso de la nueva Justicia Laboral, es el Programa de Defensa Laboral, cuya misión es otorgar a todos los trabajadores que no cuenten con los recursos económicos necesarios, una defensa jurídica profesional y especializada.

Procedimientos de la Nueva Justicia Laboral

La Nueva Justicia contempla 5 procedimientos distintos, que se aplican a diversas situaciones en atención a elementos como la materia y la cuantía que la controversia envuelve. Estos son los siguientes:

-Ordinario o de aplicación general: Se aplica a situaciones que digan relación con accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, desafueros, desahucios, indemnizaciones, imposiciones, pensiones y remuneraciones, entre otras. Consta de 2 audiencias, la primera preparatoria y la segunda de juicio. Según las normas y plazos establecidos, entre la presentación de la demanda y la sentencia, transcurren no más de 82 días.

-De tutela laboral: Es un procedimiento por el cual el trabajador reclama de la vulneración de sus derechos fundamentales en el marco de la relación laboral. Quedan amparados por este procedimiento en especial el derecho a la vida, a la integridad física y síquica, a la vida privada y la honra, la inviolabilidad de las comunicaciones privadas, y libertad de culto entre otros. Asimismo, se aplica a los actos discriminatorios por raza, sexo, edad, religión, opinión política, nacionalidad, etc.

-Monitorio: Se utiliza en controversias cuya cuantía sea igual o inferior a 10 ingresos mínimos mensuales, actualmente equivalentes a \$1.650.000.-. Se trata de un procedimiento breve, que por regla general se inicia a través de un reclamo ante la Inspección del Trabajo, y excepcionalmente, de manera directa por la presentación de una demanda ante el tribunal. En este procedimiento el juez está facultado para fallar de plano con el mérito de los antecedentes entregados por la Inspección y/o acompañados a la demanda. En caso contrario el juez citará a una audiencia única de conciliación, contestación y prueba, dentro de los 15 días siguientes, dictándose sentencia al término de la misma audiencia. Asimismo es aplicable a los reclamos que digan relación con el fuero maternal.

-De reclamo de multas administrativas: Procedimiento que procede para reclamar de las multas que curse la Inspección del trabajo al empleador, por infracciones a la legislación laboral y de seguridad social.

-Ejecutivo: Tal como lo señala su nombre, se trata de un procedimiento de cumplimiento forzado o ejecutivo. Es aplicable cuando el demandante cuenta con un título ejecutivo laboral, tal como una sentencia ejecutoriada, transacción, conciliación, avenimiento, finiquitos suscritos por trabajador y empleador ante ministro de fe, actas firmadas ante la Inspección del Trabajo y cualquier otro al que la ley otorgue ese valor.



Breves sobre puntos anteriores

-Un cambio relevante está vinculado a los efectos del modo en que se gestionan las relaciones laborales, en todas sus etapas - inicio (selección y contratación), desarrollo (evaluación, capacitación, ascensos, remuneraciones, licencias, vacaciones, etc.) y término (despidos o jubilación). Ello principalmente a consecuencia del establecimiento del Procedimiento de Tutela Laboral, destinado a proteger/resguardar los Derechos Fundamentales de los trabajadores en el marco de las relaciones laborales. Aparece con fuerza el concepto de la “ciudadanía empresarial”.

Especial resguardo

En el procedimiento de Tutela Laboral, por vulneración de Derechos Fundamentales (no discriminación) existe una reducción probatoria a favor del demandante. Esto quiere decir que si de los antecedentes aportados por el denunciante resultan indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad. (Art. 493 del Código del Trabajo)

¿Qué debemos considerar, al momento de hablar de Derechos Fundamentales?

Dentro de la empresa debe resguardarse la dignidad de los trabajadores. El artículo 2 del Código del Trabajo prohíbe los actos de discriminación, y detalla brevemente algunos aspectos relevantes.

Esta norma del Código Laboral encuentra su fuente constitucional en el artículo 19, en especial el N° 16 de la Constitución Política que garantiza a todas las personas " La libertad de trabajo y su protección". Asimismo se funda en el Convenio N° 111 de la OIT sobre no discriminación.

Se persigue a través de esta disposición que las personas no sean objeto de discriminaciones que les dificulten el acceso al trabajo o les impliquen condiciones desmedradas de trabajo.

El artículo 5° del Código del Trabajo señala: “El ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de estos”.

De esta manera, el Procedimiento de Tutela Laboral, viene a reforzar estas normas, al brindarles una especial protección.

Para mayor información de este último punto revise [Dictamen de Dirección del Trabajo 2697/041](#)

Nuevos Desafíos para las Áreas de RRHH

1.- Formalización de las Relaciones Laborales.

-Mantener registros escritos, completos y de rápido acceso respecto de cada trabajador. Ello se traduce en que las carpetas de cada trabajador deben incluir copia del contrato de trabajo; sus anexos y comprobantes de vacaciones. Pero, además, cualquier otro antecedente vinculado a la



relación laboral, a modo de ejemplo: correspondencia entre las partes (cartas o mails), amonestaciones, felicitaciones, evaluaciones de desempeño, etc.

-Estos registros se constituirán como un elemento fundamental al momento de enfrentar un proceso judicial, ya que permitirán justificar adecuadamente las decisiones que adopte el empleador respecto de sus trabajadores.

-Atendida la brevedad de los plazos, en este nuevo procedimiento todos los medios de prueba deben estar disponibles para ser ofrecidos en la audiencia preparatoria y presentados al tribunal en la audiencia de juicio, lo que exige contar con los antecedentes y respaldos que permitan adoptar decisiones rápidas e informadas. No habrá tiempo de recabar antecedentes, de ahí la importancia de que la información se encuentre siempre disponible.

-Conforme el nuevo procedimiento, cuando el demandado no contestare la demanda, o de hacerlo no negare en ella algunos de los hechos contenidos en la demanda, el juez, en la sentencia definitiva, podrá estimarlos como tácitamente admitidos.

2.- Objetividad en las Relaciones Laborales

-Las decisiones laborales que se adopten en materia de ascensos, incrementos de remuneraciones, sanciones, otorgamiento de beneficios, etc., deberán basarse en criterios objetivos y demostrables.

-El nuevo procedimiento laboral, a través del Procedimiento de Tutela Laboral, crea un camino expedito para efectos de proteger los “derechos fundamentales”, lo que, implicará que decisiones de la administración puedan ser cuestionadas por ésta vía.

Por lo anterior, cobran especial importancia las evaluaciones de cargos, definición de metas, evaluaciones de desempeño, amonestaciones o felicitaciones formales, etc., todo lo cual no sólo debe basarse en criterios objetivos, sino que también debe ser posible acreditarlos.

2.- Igualdad de Trato

Adquiere especial relevancia el que las empresas se preocupen de “dar cabida a todos” y que las decisiones afecten o beneficien a todos por igual, y de existir diferencias estas deben sustentarse sobre la base de criterios objetivos.

Si en una decisión de despido se incluye mayoritariamente mujeres o trabajadores mayores o de una determinada etnia etc., muy probablemente tal decisión será cuestionada por la vía judicial, viéndose la empresa obligada a probar por medios objetivos que la decisión no ha sido discriminatoria ni arbitraria. Nuevamente el procedimiento de tutela facilita la discusión de este tipo de materias en sede judicial.

El factor diversidad, será cada vez con más fuerza, un criterio a considerar en las decisiones laborales, ya sean de efecto masivo o selectivo, cuando consistentemente éstas afectan o benefician a una categoría de trabajadores por sobre otra.



Los desafíos al término de la relación

La reforma procesal laboral plantea importantes novedades frente a la desvinculación de trabajadores.

-La invocación de una causal de despido, en especial aquellas de mayor gravedad (Art.160 del Código del Trabajo) exigen no sólo estar muy seguros de la causal invocada, sino que además tener claramente identificados y acreditados los hechos que las configuran, los cuales deben ser plenamente comprobables.

-Derivado de lo anterior la carta de despido debe contener no solo la indicación de la causal invocada, sino que además los hechos específicos en los que ésta se funda, haciendo una relación detallada de los mismos. En la audiencia de juicio, en que se alegue existir un despido injustificado, el demandado debe acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones de despido, existiendo jueces del nuevo sistema que no admiten la alegación en juicio de hechos nuevos o distintos a los ya señalados en la carta de despido.

-Esta norma plantea una rigurosidad especial en las decisiones de desvinculación siendo imprescindible contar con la asesoría adecuada.

-Las empresas deberán considerar adecuadamente los plazos de las investigaciones internas para llegar a conocer y ser capaces de acreditar los fundamentos de un despido. Estos deben desarrollarse en el más breve plazo posible, evitando que por transcurrir un plazo excesivamente largo desde el problema que le dio origen, se pueda estimar que existe un “perdón de hecho de la causal”, es decir, una especie de amnistía por el tiempo transcurrido.

Opinión CNC

La reforma al sistema de justicia puede constituirse en un importante avance en materia laboral, por lo que se valora el esfuerzo en su implementación, ya que podría ayudar a resolver los conflictos judiciales entre un empleador y un trabajador de manera más transparente y rápida.

Pero si bien el nuevo sistema permite a los trabajadores de menores recursos disponer de una asesoría legal con abogados altamente expertos en la materia, no existe una real equidad con las empresas más pequeñas, que siendo las mayores generadoras de puestos de trabajo en cualquier país, en el nuevo sistema quedan desvalidos al no contar con los recursos económicos, ni con la organización formal que exige la gestión bajo el nuevo sistema de justicia y menos los conocimientos legales o la asesoría legal profesional, que si tendrán sus contrapartes con financiamiento del Estado.

Si este problema no se corrige prontamente, estos desequilibrios se resolverán con menos empleo y mayor informalidad, porque el sistema no tiene pleno asidero en el contexto de la capacidad organizativa y económica de la pequeña y mediana empresa.