

A FONDO

NUEVO PROCEDIMIENTO LABORAL:

JUSTICIA ¿PARA TODOS?





Procesos orales más cortos y transparentes son la principal característica de la nueva justicia laboral que, desde fines de agosto, operará en Santiago. Eso sí, sus logros en regiones no resultan para nada alentadores para los empleadores, que han ganado menos del 3% de las causas. ¿La recomendación? Informarse sobre el tema, tomar las precauciones necesarias y contar con la asesoría jurídica de expertos.

POR FRANCISCO MALDONADO FOTOS VIVI PELÁEZ

Este 31 de agosto entrará en vigencia la nueva justicia laboral en la Región Metropolitana, que busca dejar atrás los principales problemas del sistema vigente: montañas de documentos que se acumulan en los tribunales -y sobre los cuales el juez falla sin haber tenido mayor contacto- y procesos larguísimos, que pueden prolongarse hasta los dos años dado el gran volumen de juicios y la existencia de recursos ante distintas instancias. En la actualidad ya son diez las regiones donde está operando el sistema que ha logrado rebajar considerablemente la duración de los juicios. Sin embargo, el análisis de las causas falladas indica un abrumador “éxito” de los demandantes, relegando a los empleadores a ganar una cantidad ínfima de juicios. Además, una serie de sentencias puntuales ha llamado la atención sobre algunos defectos de esta nueva justicia que, a juicio de los expertos, deberían ser analizados y mejorados.

“Las normas laborales y previsionales deben cumplirse, y si eso no ocurre, entonces debe intervenir el Estado, ya sea por la actuación de la Inspección del Trabajo o de los tribunales”, señala la directora nacional del Trabajo, Patricia Silva. A su juicio, el sistema anterior “permitía cierta laxitud en el cumplimiento de normas legales o convencionales, y había algunos empleadores que establecían sus prácticas a partir de esta debilidad”.

CÓMO FUNCIONA

Cinco son los procedimientos del nuevo juicio laboral, siendo los más importantes el ordinario, el monitorio y el de tutela. El ordinario es un juicio oral que cuenta con la permanente presencia del juez, y contempla la realización de dos audiencias, una prepara-

toria y una de juicio, tras la cual debe dictarse una sentencia en 15 días. Se eliminan los recursos de apelación, y sólo existe la opción de interponer un recurso de nulidad ante la Corte de Apelaciones (con causales muy específicas) y, muy eventualmente, la posibilidad de recurrir a la Corte Suprema con un recurso de unificación de jurisprudencia, que busca impugnar una sentencia si es que existen fallos anteriores que la contradicen. “Este recurso es difícil de imponer, y es muy complicado que tenga éxito. De hecho, la Corte Suprema desechó los cuatro primeros que recibí”, comenta el abogado y magister en Derecho Laboral, Héctor Humeres. El académico de la Universidad de Chile resalta que la ley permite al juez dictar medidas cautelares y judiciales precautorias incluso antes de la notificación al demandado y, por ende, antes de siquiera escucharlo. “Entre estas medidas pueden estar el secuestro de documentos, el embargo de cuenta corriente e, incluso, la intervención de la empresa”, detalla Humeres.

El procedimiento monitorio, por su parte, está orientado a reclamos o demandas iguales o inferiores a 10 ingresos mínimos mensuales (es decir, hasta \$1.650.000) y a contiendas referidas al fuero maternal. En su etapa judicial, el juez puede acoger o rechazar de manera inmediata la demanda del trabajador, aun sin haber escuchado los argumentos del demandado. Sólo si no hubiera antecedentes suficientes para resolver se cita a una única audiencia, al término de la cual se da a conocer la sentencia.

El procedimiento de tutela laboral, en tanto, se aplica cuando se ven afectados los derechos fundamentales de los trabajadores, cuando se cometen actos discriminatorios o prácticas consideradas como desleales o antisindica-

les. En el caso de los despidos, se considera, además de las indemnizaciones y multas tradicionales, una nueva que implica un recargo de entre 6 y 11 meses. “La tarificación de las sanciones puede ser excesiva. En el caso de un trabajador despedido al que hay que pagarle 11 meses, con el recargo se le puede duplicar la sanción. Y esto para una empresa pequeña es mucho dinero”, afirma Héctor Humeres.

También se contempla la creación de una Defensoría Laboral, que tiene la función de asegurar la adecuada representación de los intereses de los trabajadores. A modo de ilustración, de las 1.460 sentencias dictadas hasta abril de este año en las primeras seis regiones donde operó el sistema, sólo 33 culminaron con un resultado desfavorable para el demandante: vale decir, poco más del 2% de las demandas fueron ganadas por el empleador, mientras un 47% fue ganado por el trabajador y el 45% terminó en avenimiento. Rodrigo Delaveau, jefe del programa de Justicia del Instituto Libertad y Desarrollo, advierte que esta impactante cifra puede ser algo engañosa. “Sólo un cuarto de las solicitudes llega a juicio, así es que claramente hay un filtro de la propia Defensoría que hace que sólo se registren las demandas que tienen mayores chances de ganar”, señala. No obstante esto, advierte sobre los riesgos de generar incentivos para la llamada litigación oportunista, “no basada en los derechos que uno tiene, sino en la oportunidad que puede generar esta estadística o una determinada tendencia de los jueces”. Para Roberto Morrison, presidente de la Comisión Laboral y de Seguridad de la CChC, estos resultados deberían mejorar en el futuro, cuando las empresas estén más familiarizadas con el nuevo procedimiento.





Carolina Arrau, abogada jefe de la Coordinación de Estudios Legales de la CChC



Héctor Humeres, abogado y magíster en Derecho Laboral



Rodrigo Delaveau, jefe programa Libertad y Desarrollo

LOS AVANCES

Todos los sectores coinciden en destacar, como gran ventaja de la reforma, la agilización de los juicios. Éstos no deberían superar, en el peor de los casos, los tres meses. “La velocidad es claramente un avance que beneficia a ambas partes. Ahora, un juicio rápido es una ventaja siempre y cuando haya un debido proceso”, señala Delaveau. Un segundo aspecto a destacar es la intermediación, que permite que sea el juez quien lleve las riendas del proceso, a diferencia del sistema antiguo, en que el actuario ejercía este rol. “Como los testigos y las partes van directa-

valoran positivamente su funcionamiento, su celeridad y la preparación de los jueces”.

Y ALGUNOS PROBLEMAS

Desde su implementación en las regiones de Atacama y Magallanes a fines de marzo de 2008, el nuevo juicio laboral ha mostrado algunas debilidades que pueden afectar su adecuado funcionamiento en la capital. Aún no está claro, por ejemplo, si los 84 jueces y la infraestructura asociada a la reforma serán suficientes para cumplir con los plazos estipulados en la ley, especialmente en la Región Metropolitana, que concentrará la mayor

receres, puede haber distintos criterios en La Serena, Santiago, Concepción o Puerto Montt. Creo que eso atenta contra la seguridad jurídica, el ajusticiable no sabe a qué atenerse”, advierte el abogado Héctor Humeres.

La directora nacional del Trabajo considera que estas atribuciones del juez son propias de los sistemas procesales modernos. “Sin ir más lejos, la reforma al procedimiento civil también considera un juez activo, y lo mismo ocurre en familia. Esto tiene particular importancia en lo laboral, porque hay intereses sociales en juego”, plantea. Según Carolina Arrau, abogado jefe de la Coordinación de Estudios Legales de la Cámara Chilena de la Construcción, las posibles fallas del sistema unipersonal deben corregirse a través de tribunales colegiados que revisen las sentencias.

Para Delaveau, muchos de los problemas de la reforma derivan de su fecha de aprobación en el Congreso: 3 de enero de 2006, doce días antes de la segunda vuelta de la elección presidencial que ganó Michelle Bachelet. “La discusión fue mucho más ideologizada de lo que corresponde para una reforma laboral. Prueba de ello es que quien llevó las banderas en la tramitación del proyecto fue el Ministerio del Trabajo, y no el Ministerio de Justicia”, explica. “La justicia no puede ser pro-nada, no puede ser pro-trabajador, aunque suene impopular. La justicia tiene que ser pro-justicia”, remata el investigador. Delaveau plantea, además, otra debilidad del sistema: la gran diferencia en cuanto a capacitación que existe entre los jueces especializados en materia laboral y aquellos de competencia mixta, que conocen otro tipo de materias, principalmente en localidades pequeñas. “Los jueces de competencia mixta no saben manejar bien las audiencias, y por lo mismo

“La velocidad es claramente un avance que beneficia a ambas partes. Ahora, un juicio rápido es una ventaja siempre y cuando haya un debido proceso”, señala Rodrigo Delaveau, jefe del programa de Justicia del Instituto Libertad y Desarrollo.

mente con el juez, éste se puede formar una convicción personal de todo lo que ve en el juicio y puede fallar. Antes se enteraba de lo que había pasado a través de un expediente escrito”, explica Humeres.

La transparencia del nuevo sistema es otro de los puntos a favor. Los juicios son orales y públicos, y en el sitio web del Poder Judicial se pueden encontrar todas las resoluciones de juicios laborales, lo que permite conocer en detalle el desarrollo de las causas. Esta publicidad, sumada a la agilidad y a la presencia permanente del juez, incide en que el nuevo procedimiento sea mucho más cercano a las personas comunes y corrientes.

Para Patricia Silva, la evaluación de la reforma, en general, es buena: “Quienes operan en este sistema: jueces, defensores y abogados,

cantidad de procesos. Si se observa que la Reforma Procesal Laboral contempla una inversión de 13 mil millones de pesos, frente a los 40 mil millones de la Justicia de Familia y a los 341 mil millones de la Reforma Procesal Penal, se confirma la duda respecto de si el sistema cuenta con los recursos suficientes para operar adecuadamente.

Las enormes facultades que tiene el juez del trabajo -prácticamente inéditas en nuestro país-, combinadas con las limitadas posibilidades de recurrir a cortes superiores, generan un escenario que preocupa a los expertos. “Si hay un juez unipersonal de primera instancia y es difícil que los recursos lleguen a las cortes de Apelaciones o Suprema, va a primar lo que dicte ese juez del trabajo. Y como los 84 jueces pueden tener distintos pa-

“Todos los procedimientos deben realizarse con un rigor mayor al que estaba acostumbrada la industria anteriormente, y eso implica una tremenda labor de capacitación”, explica Roberto Morrison, presidente de la Comisión Laboral y de Seguridad de la CChC.

tratan de llegar muy rápido a avenimientos”, apunta. Destaca también que los abogados de la Defensoría Laboral están, por lo general, mucho mejor preparados que los abogados de la parte demandada, lo que genera una importante asimetría.

Para Patricia Silva, las críticas siempre están presentes en reformas de esta envergadura. A su juicio, “lo que importa es que su diseño estructural ha respondido a los objetivos propuestos. Naturalmente, siempre a una decisión de autoridad, el que no resulta favorecido va a expresar un descontento, pero eso ocurre en todo sistema judicial”.

DESAFÍOS PARA LA EMPRESA

La Cámara Chilena de la Construcción (CChC), consciente de las implicancias del

nuevo juicio laboral, ya ha organizado tres seminarios para informar a sus socios acerca de las características de los nuevos procedimientos. “La idea es reforzar para que mejoren las prácticas y la gestión en materia contractual y laboral”, señala Carolina Arrau. Para ello se han elaborado pautas de mejora del cumplimiento de las obligaciones laborales, y se han puesto a disposición de los socios, en la web, modelos de contrato y finiquito, entre otros. “Hay que ser absolutamente formal, porque cualquier error se paga demasiado caro”, remata la abogada.

Roberto Morrison resalta la necesidad de que las empresas se preparen para enfrentar la nueva justicia laboral. “Todos los procedimientos deben realizarse con un rigor mayor al que estaba acostumbrada la industria anteriormen-

te, y eso implica una tremenda labor de capacitación. Además, las empresas tienen que contar con una asesoría legal que verifique que están actuando de la manera correcta”. Patricia Silva destaca que, así como las empresas dedican una fuerte inversión en auditorías tributarias, contables y de temas comerciales, también deberán ocuparse de controlar su cumplimiento de la legislación laboral. “De lo contrario, podrán enfrentar importantes costos no previstos”, advierte. Para Héctor Humeres es fundamental que las empresas tomen medidas preventivas en lugar de reactivas, y que los asuntos laborales sean vistos por abogados. “Hay que estudiar muy bien las causas, analizar y preparar las pruebas con antelación y, especialmente, no improvisar. Si se improvisa, se va a tener un mal resultado”, concluye. **EC**



**PLUMA DISTRIBUIDORA DE HORMIGÓN
TREPADORA POR INTERIOR DE EDIFICIO
MODELO HG 26 G ZOOMLION**

CARACTERÍSTICAS TÉCNICAS	
Diámetro de distribución	22,7 metros
Altura Autoestable	22,7 metros
Tubería Transporte HG	5” pulgadas
Potencia Eléctrica Requerida	15 KW
Sistema de Telescopaje	Trepador
Comando	Cable y radiofrecuencia

ZOOMLION
MAQUINARIA PARA CONSTRUCCIÓN



Representante en Chile DTD S.A.

Pedro Mira 330 San Joaquín, Santiago.

Ventas Fono: (56-2) 5530542

www.dtdgruas.cl

dtd@dtd.cl

