



# Informe Jurídico

DE LA CONSTRUCCIÓN



## Nuevo Procedimiento Laboral

### RESUMEN EJECUTIVO

El próximo día **lunes 31 de agosto** comienza a regir en Santiago el **Nuevo Procedimiento Laboral**, con el cual se tramitarán los juicios en materias laborales, el que contempla cambios significativos como la oralidad de la audiencia y la participación del juez en toda y cada una de las acciones del tribunal.

En lo medular, la reforma contempla tres procedimientos distintos: uno general; uno monitorio, para menores cuantías, y se agrega un procedimiento de tutela de derechos fundamentales, donde el sujeto es el trabajador y los sindicatos.

Por otra parte, adquiere preponderancia el rol de la Dirección del Trabajo, por cuanto en el procedimiento monitorio se permite que a través de un abogado de la Dirección también se pueda conciliar el conflicto entre trabajadores y empleadores.

Respecto de la tramitación misma del juicio general, es relevante tener presente los siguientes aspectos:

**Los plazos para el empleador disminuyen**, por cuanto se citará, primero, a una audiencia preparatoria, que se llevará a cabo no más de 35 días después de presentada la demanda, debiendo mediar entre la notificación de la demanda y la fecha de la audiencia, a lo menos, 15 días. El empleador debe presentar su contestación de la demanda por escrito antes de

5 días de la fecha de dicha audiencia preparatoria. Es decir, desde que se le notifica al empleador de la demanda, tendrá 10 días hábiles para contestarla y reunir las pruebas del caso. En segundo lugar, se cita, en esa misma audiencia, a una audiencia de juicio, la cual debe llevarse a cabo en un plazo no superior a 30 días contados desde la audiencia preparatoria. No se requiere de nueva notificación.

Lo relevante es que en la audiencia preparatoria las partes deben llevar y ofrecer las pruebas que pretenden presentar posteriormente en la audiencia de juicio, por ello es importante que las empresas lleven un registro documental de las contrataciones de sus trabajadores y toda la documentación, cotizaciones etc, ..., debido a los breves plazos de que se dispondrá en este nuevo proceso para la preparación de la prueba.

**Las cartas de despido de los trabajadores serán fundamentales como medios de prueba** en un juicio laboral. El empleador no podrá en su contestación de la demanda señalar hechos distintos que los expresados en la carta de aviso, tanto los sobre los hechos que configuran la causal de despido, como respecto de los montos que se pagarán en el finiquito.

Respecto de la tramitación del **procedimiento monitorio**, para aquellos juicios cuya cuantía es igual o menor a 10 ingresos mínimos mensuales (actualmente \$1.650.000) y para aquellos juicios que digan relación con el desafuero maternal. Este procedimiento se inicia con el reclamo del trabajador ante la Inspección del Trabajo, la cual citará a una audiencia de mediación. En caso que ésta no se logre, el trabajador podrá interponer demanda laboral ante los juzgados del trabajo dentro del plazo de 60 o 90 días, dependiendo si concurrió o no a la Inspección del Trabajo. **Presentada la demanda, el juez podrá resolver de inmediato**, sin escuchar al empleador, acogéndola o rechazándola. El empleador tendrá un plazo de 10 días para reclamar de dicha resolución, caso en el cual el tribunal citará a una audiencia de contestación, conciliación y prueba, la que deberá celebrarse en el plazo de 15 días contados desde la resolución antedicha. Aquella audiencia se celebrará con los que asistan y las partes deberán llevar a ella todos sus medios de prueba.

Es fundamental la asistencia del empleador, debidamente representado por abogado a todas estas audiencias, por cuanto si no asiste, todas las resoluciones se dictan en su rebeldía, produciéndole pleno efecto en su contra.

## INTRODUCCIÓN

En el presente Informe Jurídico se informa a los señores socios acerca de la Ley N° 20.220.087, que establece un nuevo “Procedimiento Laboral”, la que comienza a regir en Santiago el próximo **31 de agosto de 2009**, este Procedimiento entró en vigencia en forma parcial.

En una primera etapa, que comenzó el 31 de marzo de 2008, se inició en las Regiones III y XII, continuó el 31 de octubre de ese año con las Regiones de Coquimbo, Valparaíso y Los Ríos. Una tercera etapa se inició el 30 de abril del 2009, con la incorporación de las regiones de Antofagasta, Libertador Bernardo O’Higgins, del Maule y del Bío Bío, siguiendo por la Región Metropolitana el 29 de agosto de 2009. El proceso finalizará el 30 de octubre de 2009, fecha en la que se unirán las Regiones de La Araucanía, de Los Lagos, de Aysén y de Arica y Parinacota.

Con el nuevo procedimiento se tramitan los juicios con cambios significativos como la oralidad de la audiencia y la participación del juez en toda y cada una de las acciones del tribunal.

En lo medular, la reforma contempla tres procedimientos distintos: uno general; uno monitorio, para menores cuantías, y se agrega un procedimiento de tutela de derechos fundamentales, donde el sujeto es el trabajador y los sindicatos.

Por otra parte, adquiere preponderancia el rol de la Dirección del Trabajo, por cuanto en el procedimiento monitorio se permite que a través de un abogado de la Dirección también se pueda conciliar el conflicto entre trabajadores y empleadores.

Las principales características del nuevo procedimiento son las siguientes:

1. Todos los juicios laborales son ahora **orales y públicos**
2. El proceso es **concentrado**, lo que implica que todo el juicio deberá desarrollarse, preferentemente, en una sola audiencia. El tribunal podrá habilitar horarios especiales y deberá resolver todos los asuntos que se susciten en esa misma audiencia. Existe, a su vez, prohibición de suspender las audiencias, salvo caso fortuito o fuerza mayor.

3. Existe la **inmediación** del juez en el proceso, esto implica que la audiencia se desarrolla íntegramente frente al Magistrado, ya no ante funcionarios auxiliares (proveedores o actuarios) como en el sistema actual.
4. El tribunal puede actuar de **oficio**, por lo que ya no procede la figura del abandono del procedimiento. Es el tribunal el que da impulso al procedimiento.
5. Los actos deben resolverse con **celeridad**, por lo que el juez debe, en general resolver en la misma audiencia los incidentes que se susciten.

## ANÁLISIS GENERAL

### 1. Procedimientos Contemplados

#### a. Procedimiento de Aplicación General

El procedimiento se desarrolla en dos audiencias: **preparatoria** y de **juicio**.

La **audiencia preparatoria**: Admitida la demanda a tramitación, el tribunal deberá citar a las partes a una audiencia preparatoria, fijando para tal efecto, dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la resolución.

Cabe señalar que todos los medios de prueba que pretendan hacer valer en la audiencia oral de juicio, se deben señalar en esta audiencia, como así también requerir las diligencias de prueba atinentes a sus alegaciones, para que el tribunal examine su admisibilidad.

**Las cartas de despido de los trabajadores serán fundamentales como medios de prueba** en el nuevo juicio laboral. El empleador no podrá en su contestación de la demanda señalar hechos distintos que los expresados en la carta de aviso, tanto los sobre los hechos que configuran la causal de despido, como respecto de los montos que se pagarán en el finiquito.

Lo relevante es que en la audiencia preparatoria las partes deben llevar y ofrecer las pruebas que pretenden presentar posteriormente en la audiencia de juicio, por ello es importante que las empresas lleven un registro documental de las contrataciones de sus trabajadores y toda la documentación, cotizaciones etc, . . . , debido a los breves plazos de que se dispondrá en este nuevo proceso para la preparación de la prueba.

Terminada la etapa de discusión, el juez debe llamar a las partes a conciliación, a cuyo objeto deberá proponerles las bases para un posible acuerdo. Si ésta se produce, sea total o parcial, deberá dejarse constancia de ella en el acta respectiva, la que suscribirán el juez y las partes, estimándose lo conciliado como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales. En las regiones que ya se inició esta reforma la mitad de los juicios iniciados está terminando por conciliación y no por fallo definitivo.

Si la conciliación no se ha producido, el tribunal recibirá de inmediato la causa a prueba, pero de no haber hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, el tribunal dará por concluida la audiencia y procederá a dictar sentencia.

Por último, se debe fijar la fecha para la audiencia de juicio, la que deberá llevarse a cabo en un plazo no superior a treinta días y se decretan las medidas cautelares que procedan, a menos que se hubieren decretado con anterioridad, en cuyo caso se resolverá si se mantienen.

La **audiencia de juicio**. Ésta se inicia con la rendición de las pruebas decretadas por el tribunal, comenzando con la ofrecida por el demandante y luego con la del demandado. No obstante ello, en los juicios sobre despido se comenzará con la prueba del demandado, quien debe acreditar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido, no pudiendo alegar hechos distintos como justificativos del despido.

Luego de formuladas oralmente las observaciones a la prueba, y finalizada la audiencia de juicio, se extenderá el acta correspondiente. El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, es decir, aplicando la lógica y su experiencia.

El juez podrá pronunciar el fallo al término de la audiencia de juicio o, en todo caso, dictarlo dentro del plazo de décimo quinto día, contado desde la realización de ésta, en cuyo caso citará a las partes para notificarlas del fallo.

Una vez ejecutoriada la sentencia el tribunal ordenará el cumplimiento del fallo y lo remitirá, junto a sus antecedentes, dentro de quinto día al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, si corresponde, a fin de que éste continúe con la ejecución.

### **Recursos Procesales**

Tratándose de sentencias definitivas, sólo será procedente el **recurso de nulidad**, cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva

se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o aquélla se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Este recurso de nulidad tiene por finalidad invalidar el procedimiento total o parcialmente junto con la sentencia definitiva, o sólo esta última, según corresponda, y deberá interponerse por escrito, ante el tribunal que dicte la resolución que se impugna, dentro del plazo de diez días contados desde la notificación respectiva a la parte que lo entabla, expresando el vicio que se reclama,

En la Corte de Apelaciones, que es el tribunal que deberá resolver este recurso, se desarrollará una audiencia en la que las partes efectuarán sus alegaciones, sin que se admita prueba alguna, salvo las necesarias para probar la causal de nulidad alegada. La Corte deberá fallar dentro de cinco días contados desde la vista de la causa.

Contra la sentencia de la Corte no cabe recurso alguno, con la sola excepción del recurso de “Unificación de Jurisprudencia”, cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existan distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de Tribunales Superiores de Justicia, y su fallo tendrá efecto sólo respecto de la causa en particular.

En algunas regiones que ya se ha iniciado la reforma, se ha comenzado a declarar admisibles a tramitación algunos recursos de nulidad, lo que no se produjo al comienzo de la reforma. Hasta ahora sólo hay un fallo de nulidad favorable al empleador en Valparaíso.

Sólo tratándose de otras resoluciones del Tribunal que no sean sentencias definitivas, sino sentencias interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación, las que se pronuncien sobre medidas cautelares y las que fijen el monto de las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social procederá el recurso de apelación.

#### **b. Procedimiento Monitorio.**

Se crea un procedimiento de mínima cuantía o monitorio destinado a conocer de aquellos asuntos cuya cuantía no exceda de diez ingresos mínimos mensuales y aquellos relacionados con fuero maternal.

Este procedimiento se inicia ante la Inspección del Trabajo con un comparendo de conciliación, y de no surtir efecto, los antecedentes son remitidos al juez del trabajo para que resuelva.

En caso que el juez estime fundadas las pretensiones del demandante, las acogerá inmediatamente; y en caso contrario las rechazará de plano. Para pronunciarse, deberá considerar, entre otros antecedentes, la complejidad del asunto que se somete a su decisión, la comparecencia de las partes en la etapa administrativa y la existencia de pagos efectuados por el demandado.

En caso de no existir antecedentes suficientes para este pronunciamiento, el tribunal deberá citar a una audiencia única de conciliación y prueba, la que deberá celebrarse dentro de los quince días siguientes a su presentación.

Se recomienda en este procedimiento que el empleador ejerza su derecho de reclamo ante el mismo tribunal que dictó la sentencia, cuando se pronuncie con el sólo mérito del acta de la Dirección del Trabajo en el plazo de 10 días de notificada ésta al empleador, ya que esta sentencia no puede ser objeto de recurso de apelación, sólo de nulidad de la forma que se indica en los párrafos anteriores. De reclamarse el Juez debe llamar a una audiencia única de conciliación, prueba y fallo en el plazo de 15 días

### **c. Acción de Tutela.**

Se crea la acción de tutela de los derechos fundamentales del trabajador cuando éstos resultan lesionados por parte del empleador.

Se entiende que existe transgresión a los derechos fundamentales cuando se afectan garantías constitucionales como el derecho a la vida e integridad física y psíquica, inviolabilidad de toda forma de comunicación, la libertad de trabajo, así como cuando se ejercen los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° del Código del Trabajo, y que tienen relación con el sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, y otros.

Para que esta transgresión ocurra el empleador debe afectar los derechos y garantías señalados sin justificación suficiente, y en forma arbitraria o desproporcionada.

La nueva normativa señala que, si de los mismos hechos emanan dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese la de tutela de los derechos fundamentales,

dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio, salvo en el caso de la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, la que deberá interponerse subsidiariamente.

Cuando la supuesta transgresión de los derechos fundamentales de los trabajadores ocurra con ocasión de la terminación del contrato de trabajo, ésta queda sin efecto (nulidad del despido), pudiendo el trabajador optar entre la reincorporación a sus funciones con derecho a percibir la remuneración correspondiente al lapso en que ha estado separado de las mismas; o el pago de la indemnización establecida para el caso de despido injustificado, esto es, un mes de remuneración por cada año de servicio con un máximo de once meses, más la indemnización sustitutiva del aviso previo, incrementada en una suma que debe fijar el juez, la que puede fluctuar entre 6 y 11 meses de la última remuneración.

La tramitación de la acción de tutela de derechos fundamentales del trabajador deberá ser interpuesta dentro de 60 días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada, e igual plazo se establece para intentar la acción si la vulneración de los derechos fundamentales se produce con ocasión del despido. En todo caso, esta acción gozará de preferencia respecto de todas las demás causas que se tramiten ante el mismo tribunal laboral.

La acción de tutela la puede ejercer durante la relación laboral, el sindicato, el trabajador y la Dirección del Trabajo en los asuntos en que haya tenido conocimiento. Después de terminada la relación laboral, o si bien fue ésta con ocasión del despido sólo el trabajador puede iniciar las acciones.

En la acción de tutela se admiten los mismos recursos del procedimiento general, esto es recurso de nulidad y de unificación de jurisprudencia

## CONCLUSIONES

Con la entrada en vigencia de la Ley Nº 20.260 de 29 de marzo de 2008, se pone en funcionamiento la nueva judicatura laboral, que pretende establecer un procedimiento laboral oral y breve, en que todo el proceso se desarrolla frente al juez.



Asimismo, se contempla un procedimiento de protección a posibles contravenciones a Derechos Fundamentales de los trabajadores, y un procedimiento monitorio en caso de conflictos de cuantías inferiores a diez ingresos mínimos.





INFORME JURÍDICO es una publicación de la Cámara Chilena de la Construcción A.G. que busca desarrollar temas vinculados directa o indirectamente al sector con el propósito de contribuir al debate sobre crecimiento y desarrollo del país. Se autoriza su reproducción total o parcial siempre que se cite expresamente la fuente. Para acceder a INFORME JURÍDICO y a los estudios de la Cámara Chilena de la Construcción A.G. por Internet, conéctese a [www.cchc.cl](http://www.cchc.cl)

Es de responsabilidad del usuario verificar la vigencia del documento.

Director responsable: Carolina Arrau Guzmán.

Descriptor: Nuevo Procedimiento Laboral

Abogado informante: Carolina Arrau Guzmán



COORDINACIÓN DE ASESORÍAS  
Y ESTUDIOS LEGALES  
DE LA GERENCIA DE ESTUDIOS

Cámara Chilena de la Construcción

Marchant Pereira Nº 10, Piso 3

Providencia, Santiago.

Teléfono 376 3385 / Fax 580 5106

[www.cchc.cl](http://www.cchc.cl)