

NUEVO PROCEDIMIENTO LABORAL

RESUMEN EJECUTIVO



Con fecha 29 de marzo de 2008 se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 20.260, que establece modificaciones al Libro V del Código del Trabajo y a la Ley N° 20.087, ambos sobre Procedimiento Laboral.

Esta nueva ley significa la entrada en vigencia del nuevo procedimiento con el cual se resolverán 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.

Asimismo, se establece una fuerte protección a los denominados Derechos Fundamentales de los trabajadores, y un procedimiento simplificado con una importante participación de la Dirección del Trabajo para cuantías de hasta diez ingresos mínimos mensuales.

Por otra parte, se comentan en este Informe Jurídico los principales efectos de la dictación de la Ley N° 20.238, que modifica la Ley de Chile Compras, excluyendo de los registros de esa entidad a las empresas que se presenten a licitaciones y que hayan sido condenadas por prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales del trabajador, dentro de los anteriores dos años.

INTRODUCCIÓN

En el presente Informe Jurídico se informa a los señores socios acerca de la Ley N° 20.060, que establece un nuevo “Procedimiento Laboral”.

Esta Ley fue presentada al Congreso Nacional a través de un Mensaje del Ejecutivo, de fecha 9 de enero de 2007, y su objetivo era el de consolidar la puesta en práctica de un nuevo procedimiento laboral, reforma

iniciada mediante la dictación de las leyes Nº 20.023 sobre cobro ejecutivo de cotizaciones provisionales y 20.087 sobre procedimiento laboral, que habían sido aprobadas durante el año 2005.

En lo medular, la reforma contempla tres procedimientos distintos: uno general, donde el sujeto activo son los trabajadores; uno monitorio, en que también el énfasis está puesto en los trabajadores, y se agrega un procedimiento de tutela de derechos fundamentales, donde el sujeto es el trabajador y los sindicatos. Todos éstos se detallan en el Análisis General.

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.

La implementación de estos nuevos procedimientos contempla la ampliación del número de jueces laborales a 84, más 400 funcionarios que realizarán labores administrativas, en 26 Juzgados Laborales.

Asimismo, se crea la figura del Defensor Laboral, que serán 138, y se crean 34 consultorios especializados de Defensa Laboral, los que actuarán a través de la Corporación de Asistencia Judicial.

Este Procedimiento entrará en vigencia en forma parcial, durante el período que va desde la Promulgación de la Ley, con las Regiones III y XII, para continuar a partir del 31 de octubre de este año con las Regiones de Coquimbo, Valparaíso y Los Ríos. Una tercera etapa se contempla a partir del 30 de abril de 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 Parícuta.

Por último, en este informe se comentan los alcances de la Ley Nº 20.238, que modifica la Ley Nº 18.886 de 2003 sobre Bases Sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios (Ley de compras públicas o Chile Compras), que en lo medular impide a las empresas presentarse a las licitaciones públicas cuando se ha incurrido en prácticas antisindicales o en infracción a los Derechos Fundamentales de los trabajadores, debidamente condenadas por la justicia, durante los dos años anteriores a la licitación.

ANÁLISIS GENERAL

La Ley Nº 20.260, de 29 de marzo de 2008, que "Modifica el Libro V del Código del Trabajo y la ley Nº 20.087, que establece un nuevo Procedimiento Laboral" es la última etapa del proceso legislativo que tuvo por objetivo modificar el Libro V del Código del Trabajo y establecer un nuevo Procedimiento Laboral.

Esta Ley fue presentada al Congreso Nacional por la Presidenta de la República el 9 de enero de 2007, y con su publicación en el Diario Oficial en la fecha ya señalada la nueva judicatura laboral queda en condiciones de ser puesta en práctica.

El objetivo general de esta ley es el de crear nuevos Juzgados de letras del Trabajo, y reformar de manera sustantiva la hasta entonces vigente judicatura laboral.

Por lo anterior, y para poder hacer practicable esta reforma, se incrementa a 84 el número de jueces laborales, los que se desempeñarán en 26 Juzgados en lugar de los 20 que existen en la actualidad.

A. PRINCIPALES CONTENIDOS DE LA REFORMA AL PROCEDIMIENTO LABORAL

1. Oralidad

El nuevo procedimiento establece la oralidad y carácter público de las actuaciones judiciales, lo que implica que todas las actuaciones procesales serán orales.

Para su concreción, se contempla la existencia de 2 audiencias orales: Audiencia Preparatoria y Audiencia de Juicio, en las que se concentran todas las actuaciones: Alegaciones de las partes; excepciones; incidentes; recepción de la prueba.

No obstante, la demanda deberá ser interpuesta por escrito y el demandado deberá contestar también por escrito, con a lo menos cinco días de anticipación a la fecha de la realización de la audiencia preparatoria.

2. Inmediación

Se establece la inmediación del proceso, que implica que todas las audiencias serán efectuadas por las partes ante el juez, quien deberá seguirlas y dirigir las sin poder delegar sus facultades. Actualmente estas audiencias se realizan ante actuarios, lo que queda prohibido en el nuevo procedimiento, bajo sanción de nulidad de la actuación.

3. Procedimientos Contemplados

Como ya se ha señalado, la reforma contempla 3 tipos diferentes de procedimientos, los cuales se describen a continuación:

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.

La audiencia preparatoria comenzará con la relación somera que hace el juez de los contenidos de la demanda, así como de la contestación y, en su caso, de la demanda reconvenzional y de las excepciones, si éstas hubieren sido deducidas por el demandado.

El juez deberá pronunciarse de inmediato respecto de las excepciones de incompetencia, de falta de capacidad o de personería del demandante, de ineptitud del libelo, de caducidad, de prescripción o aquélla en que se reclame del procedimiento, siempre que su fallo pueda fundarse en antecedentes que consten en el proceso o que sean de pública notoriedad. En los casos en que ello sea procedente, se suspenderá la audiencia por el plazo más breve posible, a fin de que se subsanen los defectos u omisiones, en el plazo de cinco días, bajo el apercibimiento de no continuarse adelante con el juicio. Las restantes excepciones se tramitarán conjuntamente y se fallarán en la sentencia definitiva.

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.

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 del quinto día al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, si corresponde, a fin de que éste continúe con la ejecución.

Recursos Procesales

Los artículos 474 y siguientes, modificados por las nuevas normas en comento, en lo medular señalan que sólo serán apelables las 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, ya que 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.

b. Protección a los Derechos Fundamentales.

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, con la diferencia de que en este último caso la legitimación para iniciar la acción corresponderá exclusivamente al trabajador afectado. En todo caso, esta acción gozará de preferencia respecto de todas las demás causas que se tramiten ante el mismo tribunal laboral.

c. 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.

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 inmediately; 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.

4. Vigencia

Como ya se ha señalado, este Procedimiento entrará en vigencia en forma parcial. En una primera etapa, que comienza el 31 de marzo de 2008, se inicia el proceso con las Regiones III y XII, para continuar a partir del 31 de octubre de este año con las Regiones de Coquimbo, Valparaíso y Los Ríos. Una tercera etapa se contempla a partir del 30 de abril de 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.

B. MODIFICACIÓN A LA LEY DE COMPRAS PÚBLICAS EN MATERIA LABORAL

El 19 de enero de 2008 entró en vigencia la ley N° 20.238, que introduce modificaciones en el ámbito laboral a la Ley N° 18.886 sobre Compras Públicas –Chile Compras–.

Si bien el artículo 3° de la ley de Chile Compras excluye expresamente de su alcance a los contratos de Concesiones de Obras Públicas, así como los contratos de obra que celebren los Servicios de Vivienda y Urbanización para el cumplimiento de sus fines y los contratos destinados a la ejecución, operación y mantención de obras urbanas, en su artículo 2° letra c) señala que sí quedan incorporados los contratos de fabricación, en que las cosas que hayan de ser entregadas por el contratista deben ser elaboradas con arreglo a las características fijadas previamente por la Administración, aun cuando ésta se obligue a aportar, total o parcialmente, los materiales, por lo que, al menos en este punto, el rubro de la construcción se puede ver afectado por la reciente modificación.

Respecto de la modificación que se comenta, cabe consignar que se trata de cambios de carácter laboral, ya que su objetivo es entregar mayor protección a los trabajadores mediante una fuerte exigencia en el cumplimiento de obligaciones laborales de las empresas.

En lo fundamental, la norma establece que quedarán excluidos del sistema de contratación quienes, al momento de la presentación de la oferta, de la formulación de la propuesta o de la suscripción de la convención, según se trate de licitaciones públicas, privadas o contratación directa, hayan sido condenados por prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales del trabajador, dentro de los anteriores dos años.

Al respecto, cabe cuestionar dos asuntos: el que se introduzcan requisitos de carácter laboral en una norma en la que pareciera no corresponder, ya que para eso existe toda una normativa laboral, y los efectos jurídicos respecto de la libre concurrencia de los oferentes, así como el criterio de no trabar la competencia y no exigir requisitos mínimos que ha planteado la Contraloría General de la República en

sus últimos dictámenes, más aún si la modificación es introducida en el artículo 41 de la Ley N° 18.886, referido a las capacidades para contratar, entendiéndose que éstas se deben cumplir en el momento de contratación y no de la presentación de la oferta.

CONCLUSIONES

Con la entrada en vigencia de la Ley N° 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.

Sobre la modificación a la Ley de Chile Compras, la norma puede dejar fuera de una licitación a una empresa por razones laborales.