

Cómo va la implementación de la reforma procesal laboral

Por Rodrigo Masso Iturriagada

La implementación de la reforma procesal laboral sienta un antes y un después en la justicia laboral chilena. Cada actor afectado por ella tiene su particular punto de vista y su evaluación dependerá de sus propias experiencias.

Su gradual puesta en marcha se dio el 31 de marzo de 2008, cuando empezó a regir en las regiones de Atacama y Magallanes, y lleva más de un mes funcionando en la Región Metropolitana, el sector del país que por lejos soportará más carga los años venideros. Ahora les presentamos la percepción de alguno de los actores que viven el proceso.

La nueva reforma según el mundo gubernamental

Con el nuevo proceso laboral, **los juicios duran en promedio dos meses y medio**, mucho menos que los 18 que tomaban con el sistema anterior, donde además era normal sumar otros seis meses de juicio ejecutivo en caso de que no se pagara inmediatamente lo decretado por el juez.

Zarco Luksic, ex diputado (2002-2006) y actual coordinador del área laboral del ministerio de Justicia, comenta que de las causas que se están viendo con esta reforma, cerca del 50% se resuelva a través de la conciliación

Se termina la suma cero, donde el que gana, gana todo” comenta Zarko Luksic. Además, al trabajador se le paga antes el acto, a diferencia del juicio declarativo anterior, donde el empleado podía tener una sentencia a favor, pero aun así necesitar de un juicio ejecutivo para materializarla.

Pero incluso en los casos donde sea necesaria una demanda ejecutiva para lograr el pago sigue siendo un sistema mucho más rápido que el anterior. No obstante, estas instancias se dan sólo en el 30% de los casos, aunque sigue siendo un punto a mejorar, según Luksic,

Del otro 50% de los juicios, los que no terminan en conciliación, un 47% los gana el trabajador. Según Luksic esto tiene dos causas: “yo creo que en primer lugar es porque (el empleador) infringe la norma. **Pero también hay un desconocimiento, ignorancia por parte del nuevo procedimiento que es un procedimiento oral, que es un procedimiento que se desarrolla en audiencia, público, acelerado**”.

Comenta que actualmente la implementación es rapidísima, y que si una de las partes no tiene clara su estrategia le puede pasar por encima la “aplanadora”, que está definida por las características del proceso.

En cuanto a la capacidad para responder en la Región Metropolitana, dice que el número de atenciones y demandas está absolutamente ajustado para el número de defensores actual. **Si**

tuvieran una carga mayor de casos, necesitarían más personal, cuenta el ex parlamentario y actual coordinador de la Defensoría Laboral.

Cómo va la justicia laboral, según el mundo empresarial

Para **Michael Laurie**, abogado y gerente de Servicios Laborales de la consultora KMPG, el mundo empresarial en Chile ha tenido que adaptarse a una nueva realidad que está siendo redefinida no sólo por la reforma procesal laboral. En total son tres las materias que han obligado al mundo privado a adaptarse.

Sólo aquellos que ganan menos de 388.000 mil pesos tienen defensa laboral gratuita.

- La ley de sueldo base y semana corrida
- La reforma procesal laboral (y su llegada a la RM el 31 de agosto)
- La ley de igualdad salarial

Comenta que **las empresas han tenido que realizar auditorías y “verdaderos scanners en materia laboral para hacer levantamiento de aquellas materias en las cuales deben actualizarse”**. Cambiar contratos de trabajo, reglamentos internos, la estructura de liquidaciones de sueldo y las glosas que usan son algunos de los cambios a los que se han visto obligadas.

También han visto la necesidad de capacitar a su personal a través de charlas donde explican el contenido de las reformas a sus diferentes jefaturas. “A mí me ha tocado dar charlas en la Sofofa, en la Asociación de Industriales de la Prensa, en la Cámara de Comercio Franco-Chilena”.

El asesor dice que hay empresas, especialmente las que no son tan grandes, **que acusan el costo adicional que esto implica complica**, especialmente si tienen que recurrir a “gente que sepa (estudios jurídicos, consultoras)”.

“Lo que se planteaba como idea es que ellos tuvieran la posibilidad de usar la franquicias **SENCE** para conseguir algún tipo de asesoría en materia de Recursos Humanos”. Esta petición no nace solamente por la reforma procesal laboral, sino también por la ley de semana corrida y la de igualdad salarial. **“La otra alternativa que ellos ven es juntarse, y como asociaciones gremiales poder conseguir... a precios que sean un poco más razonables”**.

Michael explica que las pequeñas y mediana empresas plantean abiertamente que si para los trabajadores existe la defensoría laboral “financiadas por los impuestos de todos los chilenos”, no se explican por qué para las Pymes no puede haber un financiamiento estatal. Como asesor ha recogido que para ellas muchas veces pagar un abogado puede ser un costo importante.

“Yo he escuchado a la ministra del Trabajo decir que no es una prioridad para el Gobierno. Lo escuché en una reunión que ella tuvo en la Cámara de Comercio. Planteó derechamente que lo que debieran hacer las Pymes es asociarse a través de las asociaciones gremiales y buscar algún tipo de asesoría que tuviera un precio más razonable”.

Opina Osvaldo Andrade, ex ministro del Trabajo

“Ir a los tribunales dejó de ser una amenaza para los trabajadores” comenta Osvaldo Andrade. Esto porque por el tiempo que se demoraban los procedimientos antes de la reforma, junto a lo engorroso de los mismos y la existencia de una asesoría legal desequilibrada llevaba a los trabajadores a aceptar acuerdos no siempre justos.

“Era mejor llegar a un mal acuerdo, por muy malo que haya sido, y no seguir adelante con un buen juicio”. Ahora **percibe una situación de equidad, donde trabajador y empleador tienen un equilibrio.**

Respecto a las críticas por las complicaciones que genera el nuevo procedimiento para los empleadores replica que “lo primero que tiene que hacer un empleador para evitarse lo que ellos entienden que es un tremendo problema, es cumplir la Ley... **lo que pasa hoy día es que tenemos un procedimiento más rápido, en consecuencia es bueno para los dos**”, recalcando la activa participación de los jueces, que proponen bases de acuerdo y avenimientos, además de la inmediatez del proceso.

Cifras en la Región Metropolitana al cumplirse un mes de la implementación de la reforma procesal laboral

Cifras en la Región Metropolitana al cumplirse un mes de la implementación de la reforma procesal laboral

- Demandas ingresadas en la RM: 1383
- Demandas ingresadas en Santiago: 1160
- Demandas ingresadas en otras localidades de la RM: San Miguel Puento Alto, San Bernardo y Colina.
- Jueces de la RM: 26
- Jueces de otras localidades: 8

Tipos de procedimientos

- **De aplicación general**, con dos audiencias y que suele tener una aplicación más prolongada (igualmente dentro del promedio de los 2,5 meses). Hay 667 causas en la Región Metropolitana.
- **Monitorio**, para casos donde los montos involucrados no sean mayores a 10 Ingresos Mínimos Mensuales (IMM), que son cerca de 1.5 millones. Hay 210 causas en la Región Metropolitana
- **De tutela**, apunta a defender los derechos fundamentales de la actividad laboral, con 48 causas en la Región Metropolitana
- **Otros**: exhortos, desafueros, prácticas antisindicales y reclamos de resoluciones de la dirección del Trabajo, son 458 en la Región Metropolitana.

Causas llevadas por las Oficinas de Defensa Laboral (ODL)

Las ODL llevaban 112 causas. El número podría parecer pequeño comparados con los 1271 que lleva el sistema privado (totalizando las 1383 causas que nombramos antes). Sin embargo existen 878 demandas en redacción por parte de la ODL, las que aún no ingresan al sistema procesal y que empezarán a equilibrar las proporciones.

“Lo lógico es que el sistema de ODL sea un 70% como lo es en todo el país... pero el sistema privado lleva más tiempo preparándose” comenta Luksic. Explica que a diferencia de las Oficinas de Defensa Laboral, que no pudieron empezar a funcionar antes de la fecha oficial, las oficinas de abogados particulares prefirieron guardar y preparar las causas para poder ingresarlas al nuevo sistema (siempre que no caducaran).

El plazo de caducidad para presentar una acción es de dos meses. Esto implicaba que el mundo privado tenía un umbral más amplio para esperar a presentar sus demandas, de manera que cayeran dentro de la acción de la reforma.

Principales características de la reforma procesal laboral

- Procedimiento oral, público y transparente
- Defensa profesional, especializada y exclusiva a trabajadores de bajos ingresos
- Crea un procedimiento especial para casos en que se lesionan los derechos fundamentales del trabajador y situaciones discriminatorias
- En los casos de hasta 10 Ingresos Mínimos Mensuales, IMM se establece un procedimiento especial (Monitorio) ante las Inspecciones del Trabajo
- Existirá un juicio oral donde las partes podrán hacer valer sus peticiones y probar ante el juez
- Separa el procedimiento de cobranza previsional y ejecución laboral
- Crea un Registro Nacional de Sentencias por Prácticas Desleales

Opinión de abogados sobre los procedimientos de la reforma procesal laboral

Michael Laurie dice que los procedimientos **de tutela de derechos fundamentales** y el **monitorio** han recibido críticas por las facultades que le dan al juez.

“Se ha visto en algunas regiones, con algunos casos que se han presentado, que **a veces no han sido bien utilizadas (las facultades)**, por las consecuencias que han tenido posteriormente” basándose en ciertas decisiones que han sido revertidas por las cortes de apelaciones.

En el procedimiento de **tutela de derechos fundamentales**, comenta la ocasión en que se ordenó pedir disculpas públicas a una profesora que había acusado a un establecimiento de discriminación.

La acción debió realizarse delante de apoderados y alumnos. Finalmente la corte le dio la razón al colegio, pero los efectos de la decisión del juez de primera instancia ya se habían implementado.

Para el **procedimiento monitorio**, que está orientado a que trabajadores con bajos sueldos obtengan un título ejecutivo para poder cobrar la deuda, se permite al juez dictar sentencia aunque las personas no comparezcan.

“Lo que he escuchado yo es que ha causado problemas. A veces se ven expuestos, sin siquiera moverse de su escritorio ni tener la oportunidad de hacer cierto tipo de alegación, a pagar ciertas cosas”.

Enrique Uribe, presidente del Centro Chileno de Derecho del Trabajo (CEDET) cambiaría muchos aspectos de la nueva norma. Sintetizando, alguno de los puntos que el postula son los siguientes:

Primeramente acusa que se hace complicado objetar los documentos que se presentan en una audiencia, por la **dificultad para cotejarlos o de consultar por la validez de los mismos**, reclamando además la poca formalidad en la notificación de la demanda.

Así, ésta puede no llegar a manos del empleador a tiempo, con lo que **el juez puede dictar una sentencia aplicando la presunción de veracidad de los hechos**.

Sugiere que las observaciones a las pruebas se hagan por escrito dentro de los cinco días siguientes a la audiencia de juicio, lo que no sería ningún problema dado que el juez tiene quince días para fallar.

En el procedimiento monitorio, Uribe expone que se afecta el principio de la bilateralidad de la audiencia cuando el que el juez puede acoger o rechazar una demanda sin escuchar a la contraparte. También discrepa en que las empresas mandantes no sean citadas a la Inspección del Trabajo y que **“puedan resultar condenadas sin haber sido oídas”**.

En cuanto al procedimiento de tutela de los derechos fundamentales, más que un nuevo procedimiento general, este punto de la reforma apunta a aspectos de fondo. Uribe no está de acuerdo en lo que para él es **“un espacio para aumentar las indemnizaciones por despido”**, dándosele así preponderancia a los derechos fundamentales del trabajador por sobre los del empleador.

Le llama la atención que, en su opinión, la Inspección del Trabajo deba mediar para corregir una infracción, pero que el Tribunal deba **“abstenerse de autorizar acuerdos que mantengan indemne la conducta lesiva de los derechos”**. También que haya tutela sobre los derechos fundamentales del trabajador pero no los del empleador.

“El recurso de nulidad es muy restrictivo y no constituye instancia. Se debiera restituir el recurso de apelación si no hay Tribunal colegiado que resuelva en única instancia”.

El rol de la Corte Suprema está muy disminuido con el recurso de unificación de jurisprudencia, el que además no se puede interponer cuando se trata de procedimientos monitorios. Finalmente apunta a que la rapidez de los juicios y la presión para cumplir con los plazos fuerza las conciliaciones, la revisión de documentos y la interrogación a los testigos... haciendo dudar de la capacidad para resolver correctamente por parte del tribunal.

Para **Manuel Encalada** **“lo bueno que tiene (la reforma) es que por el momento se están cumpliendo los plazos que establece la Ley”**.

“Con la reforma tú interpones la demanda y antes de los 20 días ya tienes fijada la audiencia preparatoria, que es donde anuncias tus medios de prueba, y después de eso te fijan una audiencia de juicio que no va más allá de 20 días más” explica, comentando su experiencia.

Valora que las notificaciones sean gratis para el trabajador. Antes había que pagarle al ministro de fe, trámite que podía costar entre 12 y 15 mil pesos. Frente a las críticas de que las nuevas exigencias sean más para el empleador que para el trabajador, dice que el sentido del derecho laboral es ése.

“Tienes que partir de la base que el derecho laboral es tuitivo”, es decir, que va a proteger a la base más débil de la relación laboral, que es el trabajador, con varias presunciones que lo favorecen abiertamente.

Por ejemplo, en caso de duda respecto de la aplicación de una norma laboral, o de dos interpretaciones distintas, hay que propender a interpretarlas siempre a favor del trabajador.

Esto está establecido en el código del trabajo desde hace años. “Ahora con la reforma (es favorable para el trabajador) no solamente desde el punto de vista de derecho de fondo, sino también del punto de vista del procedimiento” explica el jurista.

Antiguamente, comenta, en un juicio laboral se podía manejar la situación para **aplazar un juicio hasta en cinco años**, tiempo en el cual el trabajador no recibía nada.