

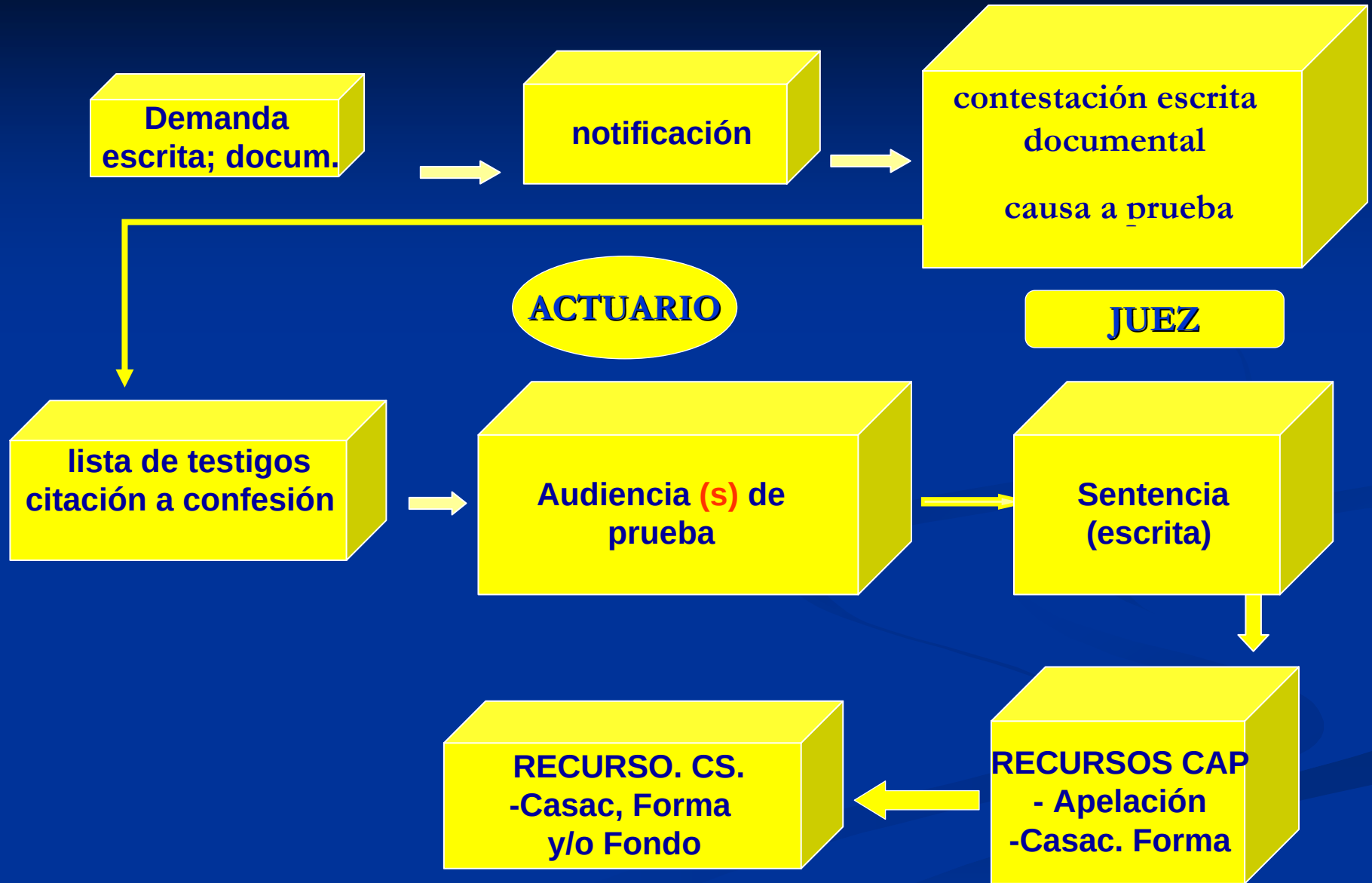
# **EL NUEVO JUICIO LABORAL**

**Héctor Humeres Noguer**

**Abogado**

**28 de Julio de 2009**

# ESTRUCTURA DEL JUICIO ORDINARIO ACTUAL



# Foro para la reforma de la Justicia Laboral

## Propuestas para el nuevo procedimiento

### 1.- orgánicas

- > aumento MUY sustancial de cantidad Tribunales Laborales \*
- > Tribunales primera instancia colegiados, o Recurso Apelación
- > creación Tribunales de Cobranza

### 2.- técnicas > aumento capacitación de jueces

### 3.- procedimentales

- > procedimiento oral concentrado
- > especialización en segunda instancia > Cortes del Trabajo \*

para no olvidar ...

|                                               |      |         |
|-----------------------------------------------|------|---------|
| <b>Financiamiento:</b> Reforma Procesal Penal | MM\$ | 341.000 |
| Tribunales de Familia                         | MM\$ | 40.000  |
| Reforma Procesal Laboral                      | MM\$ | 13.000  |



# La Reforma ... de la Reforma (7 leyes ...)

- ley N° 20.022 ( 30.5.05) creó 40 Jueces laborales/ 9 de cobranza
- ley N° 20.023 (31.5.05) modificó normas sobre cobranza judicial
- ley N° 20.087 (3.1.06) estableció nuevo procedimiento y postergó vigencia al 1/3/2007
- ley N° 20.164 (6.1.07) postergó vigencia al 8/3/ 2008;
- ley N° 20.252 (15.2.08) creó nuevos Tribunales; regionalizó
- ley N° 20.260 ( 30.3.08) aumentó cantidad jueces y modificó procedimiento
- ley N° 20.287 (17.7.08) modificó nuevamente procedimiento.

# gradualidad y Regiones...

Primera etapa > 31/3/2008 > Regiones III y XII

Segunda etapa > 31/10/2008 > Regiones I - IV - V y XIV

Tercera etapa > 30/4/2009 > Regiones II – VI – VII y VIII

Cuarta etapa > 31/8/2009 > Región Metropolitana

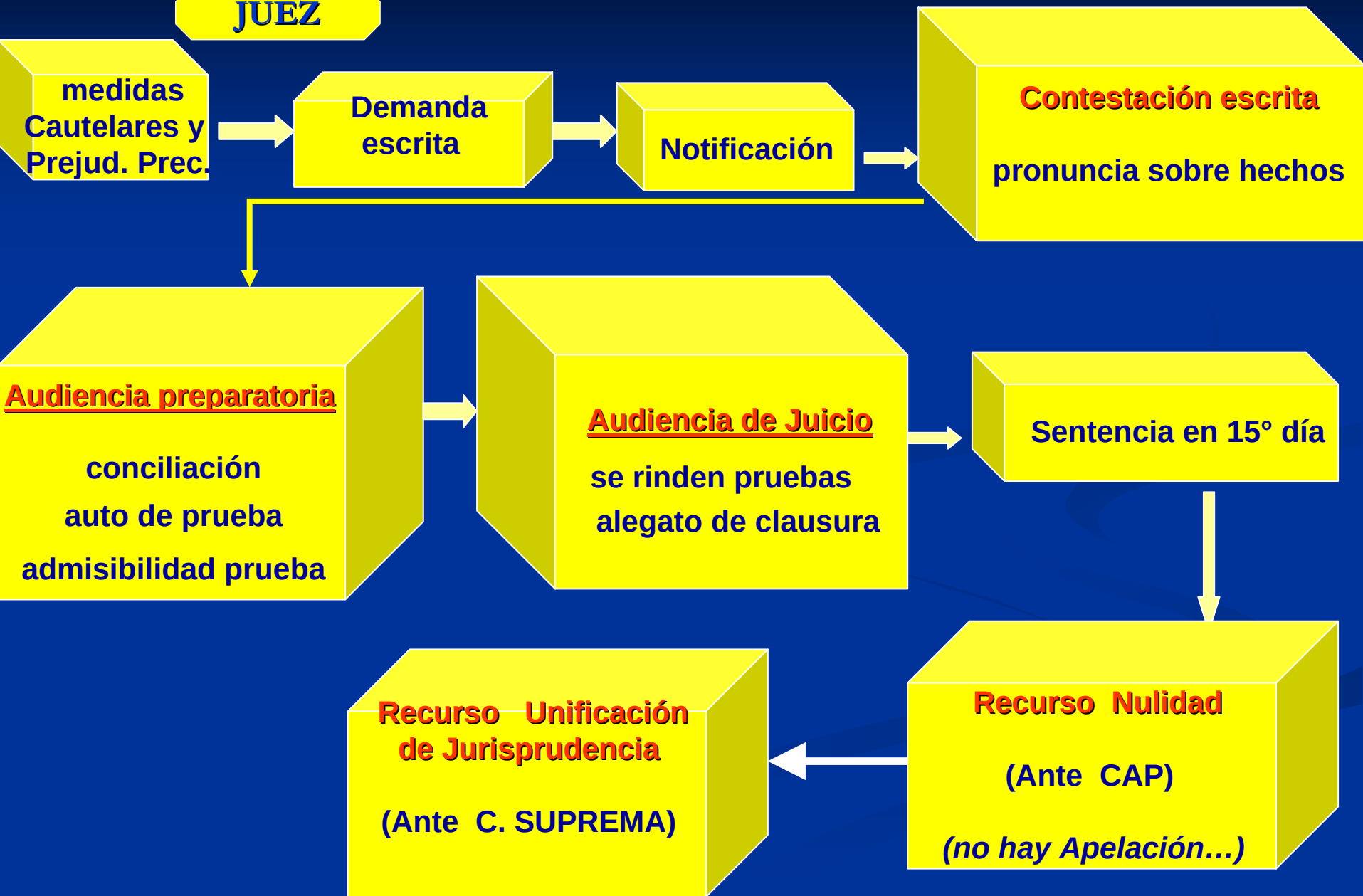
Quinta etapa > 30/10/2009 > Regiones IX – X – XI y XV

# Clases de Procedimientos Laborales

- 1) Ordinario o de aplicación general
- 2) Monitorio
- 3) Tutela
- 4) Ejecutivo
- 5) Reclamo de Multas
- 6) Cobranza Laboral y Previsional > (ley N° 17.322)

# I.- JUICIO ORAL DEL TRABAJO (82 días...)

**JUEZ**





# MEDIDAS CAUTELARES Y PREJUDICIALES



## ■ Para :

- > asegurar resultado de acción, o
- > protección de derechos, o
- > identificación de obligados y su patrimonio

## ■ Pueden decretarse incluso antes de presentación de demanda

# CITACION Y CONTESTACIÓN ESCRITA



- cita a audiencia dentro de 35 días
- 15 días entre notificación y audiencia
- contestación a lo menos 5 días antes de audiencia

# AUDIENCIA PREPARATORIA (I)



- relación somera por parte del Juez
- falta de contestación o de negativa de hechos > Juez puede admitir tácitamente lo aseverado en la demanda

# EL JUICIO ORAL: AUDIENCIA PREPARATORIA (II)



- conciliación
  - > Juez emite bases posible acuerdo
- \* ofrecimiento de pruebas
  - > decisión sobre admisibilidad de prueba
  - > **prueba ilícita**
- \* decretación medidas probatorias
  - > notifica citación a absolver posiciones y testigos

# EL JUICIO ORAL : AUDIENCIA DE JUICIO



- > se invierte orden de pruebas en caso de despido > comunicaciones
- > omisión indebida > produce efecto de prueba contraria
- > confesional; preguntas verbales; Juez tiene amplias facultades > mandatario
- > testimonial: limita a 4 testigos por cada parte / no hay tachas/preguntas directas

# La Sentencia

- Apreciación de la prueba > según la Sana Crítica
- La dicta mismo Juez de Audiencia de Juicio

## Contenido

- 1) hechos y alegaciones; análisis de prueba; hechos probados y razonamiento
- 2) > preceptos Constitucionales, legales o contenidos en Tratados Internacionales ratificados por Chile vigentes;  
> las consideraciones jurídicas; y  
> los Principios de Derecho o de Equidad en que el fallo se funda.

# Los Recursos

> **Apelación** > muy restringida

> **Nulidad** > causales de Casación en la Forma y Fondo  
> infracción D<sup>o</sup>s y Garantías Constitucionales

> **Unificación de Jurisprudencia** > infracción de ley  
> infracción Garant. Constituc.

“ Se requiere acreditar existencia de Jurisprudencia anterior que sea contradictoria con sentencia recurrida ”

> ... efecto relativo de la sentencia

## II.- Procedimiento Monitorio Laboral

### Materias:

1. Cualquier contienda de cuantía 10 IMM o menos
2. Juicios referidos al fuero maternal
3. Reclamo de Multas Administrativas hasta 10 IMM



# dos fases



# III.- Procedimiento de Tutela Laboral

## 1) Acción general durante la vigencia de la relación laboral

**Cualquier trabajador o  
organización  
sindical**

**Con derecho o interés legítimo**

**La Inspección del Trabajo**

**Previa mediación  
cuando denuncia**

## 2) Acción por despido >

**Sólo el trabajador afectado**

# **Materias** a las que se aplica

- > por aplicación de normas laborales que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores.**
- > por comisión de actos discriminatorios.**
- > Denuncias por prácticas desleales o antisindicales**

¿ Cómo pueden resultar lesionados los derechos o garantías protegidos por este procedimiento ? > **Oficio 2210 DT (5-6-09)**

Cuando el ejercicio de los derechos del empleador causen una limitación al pleno ejercicio de las garantías del trabajador:

- ❑ sin justificación suficiente, o
- ❑ en forma arbitraria o desproporcionada, o
- ❑ sin respeto a su contenido esencial, o
- ❑ como represalia c/ trabajadores (fiscaliz. DT o acc. Jud.)

> **Principio de la Proporcionalidad**

> **Prueba indiciaria > denunciado debe explicar**

# La Sentencia

- **Oportunidad:** en la misma audiencia o dentro de 10º día.
- **Contenido:**
  - I.- **Declaracion de:**
    - 1. Existencia o no de lesiones de derechos fundamentales.
    - 2. Cese de conducta, bajo apercibimiento multa.
    - Retrotraer la situacion al estado anterior.
  - II.- **Orden de aplicacion medidas concretas de reparación:**
    - Bajo apercibimiento de multas.

# Si hubo despido ...

## Pago de indemnizaciones y multas laborales

### TRADICIONALES:

- Sustitutiva más I. A. S (incrementos), si procedieren,

### NUEVA:

- Adicional, entre 6 y 11 meses URM.

- Si fué “discriminatorio” y es considerado “grave” por el tribunal:

- Reincorporación o pago de indemnizaciones, a elección del trabajador.

# Normas especiales por prácticas antisindicales

Practica antisindical > despido de un trabajador con fuero:

- Primera resolucion:

- Inmediata reincorporacion con pago de remuneraciones, bajo apercibimiento de multa > 50 a 100 UTM.
- Se puede repetir o aumentar la multa en caso de negativa del empleador ... hasta cumplimiento.

# Normas especiales por prácticas antisindicales

Practica antisindical > despido de un trabajador sin fuero:

- Nulidad del despido:

- El trabajador opta entre la reincorporación o la indemnización.

- Adicionada con una indemnización especial no inferior a 6 ni superior a 11 meses.

- Resoluciones no recurribles



# **ANÁLISIS DE CAUSAS FALLADAS BAJO EL NUEVO SISTEMA LABORAL PROCESAL**

## **CAUSAS FALLADAS POR TRIBUNALES DE COPIAPÓ, PUNTA ARENAS Y VALPARAÍSO**

**Fuente**

**Universidad del Desarrollo, Facultad de Derecho**

**Pasantía María Paz Vivanco**

**Profesor Guía Héctor Humeres Noguer**

**Elaboración: Gonzalo Bustos C., CCHC**

# Análisis de Fallos Nuevo Sistema

## Antecedentes

- Se tienen a la vista un total de 579 causas, de las cuales 390 tenían un fallo definitivo
- Las 390 causas con fallos se distribuyen de la siguiente manera:
  - Copiapó 142
  - Punta Arenas 122
  - Valparaíso 126

# Conclusiones

**Del total de causas analizadas (390):**

|              |              |                      |     |
|--------------|--------------|----------------------|-----|
| ■ Demandados | ganaron      | 48, equivalentes al  | 12% |
|              | perdieron    | 181, equivalentes al | 46% |
|              | conciliación | 161, equivalentes al | 41% |

■ El mayor motivo de nulidad del despido son:

- > no pago de remuneraciones y/o cotizaciones previsionales
- > despido verbal.

■ En Valparaíso, despido de trabajadores contratados por obra o faena antes del término de la obra.

■ Despido injustificado, la principal causa causas perdidas: mala invocación de las causales del despido.

■ Los porcentajes de éxito de los empleadores son algo mejores cuando el trabajador demanda directamente y no a través de la defensoría (6,86% VS menos de 3%)

# Luces del nuevo procedimiento ....

- 1) agilización de los juicios
- 2) inmediación
- 3) transparencia
- 4) cercanía con ciudadano común

## ... y sombras

- 1) Cantidad de Jueces ..... ¿suficiente?
- 2) Juez Unipersonal ? Única instancia ?
- 3) Insuficiencia y confusión en los Recursos
- 4) Aplicación procedimientos :
  - > Monitorio : debido proceso; desvirtuación de su ámbito
  - > Tutela : indemnizaciones y protecciones excesivas

# Desafíos del nuevo juicio

- Empresas > énfasis en la prevención > pruebas ...
- El centro es el Juez > facultades
- Rol de los abogados > nuevas habilidades y destrezas
- Estructuración de Defensoría Laboral
- Criterio jurisprudencial > 84 Jueces y 17 CAP > rol CS...?