INFORME N° 3

REFORMA PROCESAL LABORAL.

En agosto del año 2019, se cumplen 10 años de la implementación de la reforma procesal laboral en Santiago, vinculada a los juicios del trabajo propiamente tal y al respecto se referirá el presente informe, para lo cual, se dividirá la exposición en 5 partes.

I) CUESTIONES PRELIMINARES:

1. La referida reforma procesal laboral, básicamente apuntó a cambiar la tramitación de los juicios laborales, los que pasaron desde un procedimiento escriturado a un procedimiento oral, con contacto directo del juez sobre las partes y los medios de prueba, con amplios poderes de éste en la determinación del objeto del proceso, obteniéndose el reconocimiento legal para que los jueces actúen en forma parcial en el ejercicio de la jurisdicción laboral; en fin, un abierto llamado a la parte empleadora a ser proactivo y preventivo en materia de recursos humanos, dando una mayor importancia a la comunicación del término de la relación laboral. En general, se ha consagrado nuevos límites legales al poder de dirección del empleador como se detallará más adelante.
2. Es importante dejar consignado desde ya, que hoy en día va ser muy complicado poder desvincular a alguien por falta de probidad, incluso por necesidades de la empresa, según se pasa a referir a continuación:

II) DE LA INCORPORACIÓN DEL CONCEPTO “CIUDADANÍA EN LA EMPRESA”:

Se ha acuñado en la reforma procesal laboral, el concepto de “ciudadanía en la empresa”, que básicamente importa el reconocimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores que laboran en la misma, consagrando tales derechos en el código del trabajo, como un límite al poder de dirección del empleador. A este respecto se pasará a citar y mencionar algunas disposiciones legales, a saber:

- a) El Art. 2 del Código del Trabajo, establece “Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones

gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso cuarto.

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial que, conforme a la ley, puedan ser comunicadas por los responsables de registros o bancos de datos personales; ni exigir para dicho fin declaración ni certificado alguno. Exceptúanse solamente los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; y los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza.

Lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto de este artículo y las obligaciones que de ellos emanan para los empleadores, se entenderán incorporadas en los contratos de trabajo que se celebren.

Corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios.

- b)** Por su parte el Art. 5 del mismo Código en lo que interesa prescribe “El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.

Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”.

- c)** También se consagran a nivel laboral derechos fundamentales garantizados por la Constitución Política de la República, como: el derecho a la integridad física y psíquica (artículo 19 N° 1); derecho de igualdad y de no discriminación (19 N°s 2 y 16), libertad de conciencia y de religión (artículo 19 N° 6), derecho al honor y a la intimidad personal (artículo 19 N° 4), inviolabilidad de las comunicaciones (artículo 19 N° 5), libertad de opinión –expresión- e información (artículo 19 N° 12, derecho de reunión (artículo 19 N° 13), libertad para el ejercicio de actividades económicas (artículo 19 N°s 21 y 22) etc.
- d)** Los referidos derechos constitucionales consagrados en el código laboral, no sólo se reconocen en el referido código, sino que también se consagra una acción de tutela para el evento que se vulneren dichos derechos, acción que tiene el carácter de judicial.
- e)** A este respecto en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, contempla el llamado “Procedimiento de Tutela”, para lo cual, se pasará a destacar el contenido de algunas de las referidas disposiciones.
- f)** El Código del Trabajo dispone “El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1º, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación

laboral, 4º, 5º, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6º, inciso primero, 12º, inciso primero, y 16º, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.

También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2º de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto.

Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.

Interpuesta la acción de protección a que se refiere el artículo 20 de la Constitución Política, en los casos que proceda, no se podrá efectuar una denuncia de conformidad a las normas de este Párrafo, que se refiera a los mismos hechos". (Artículo 485). Por su parte los artículos 486 y 487 prescriben "Cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral, podrá requerir su tutela por la vía de este procedimiento.

Cuando el trabajador afectado por una lesión de derechos fundamentales haya incoado una acción conforme a las normas de este Párrafo, la organización sindical a la cual se encuentre afiliado, directamente o por intermedio de su organización de grado superior, podrá hacerse parte en el juicio como tercero coadyuvante.

Sin perjuicio de lo anterior, la organización sindical a la cual se encuentre afiliado el trabajador cuyos derechos fundamentales han sido vulnerados, podrá interponer denuncia, y actuará en tal caso como parte principal.

La Inspección del Trabajo, a requerimiento del tribunal, deberá emitir un informe acerca de los hechos denunciados. Podrá, asimismo, hacerse parte en el proceso.

Si actuando dentro del ámbito de sus atribuciones y sin perjuicio de sus facultades fiscalizadoras, la Inspección del Trabajo toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, deberá denunciar los hechos al tribunal competente y acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente.

Esta denuncia servirá de suficiente requerimiento para dar inicio a la tramitación de un proceso conforme a las normas de este Párrafo. La Inspección del Trabajo podrá hacerse parte en el juicio que por esta causa se entable.

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, la Inspección del Trabajo deberá llevar a cabo, en forma previa a la denuncia, una mediación entre las partes a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas.

La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168". (Art. 486.) y "Este procedimiento queda limitado a la tutela de derechos fundamentales a que se refiere el artículo 485.

No cabe, en consecuencia, su acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos". (Art. 487).

- g)** Estando vigente la relación laboral, la acción judicial de tutela la puede efectuar al tribunal, no sólo el trabajador, sino que también la organización sindical o la Inspección del Trabajo.

- h)** Si la vulneración de derecho se produce con ocasión o motivo del despido, únicamente el trabajador podrá ejercer la acción de tutela, pudiendo obtener una indemnización adicional a la que comúnmente hemos conocido según da cuenta el artículo 489 que se pasa a transcribir: “Si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este Párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado.

La denuncia deberá interponerse dentro del plazo de sesenta días contado desde la separación, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168.

En caso de acogerse la denuncia el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, (o sea, la indemnización sustitutiva del aviso previo y la indemnización por años de servicio), con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

Con todo, cuando el juez declare que el despido es discriminatorio por haber infringido lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 2° de este Código, y además ello sea calificado como grave, mediante resolución fundada, el trabajador podrá optar entre la reincorporación o las indemnizaciones a que se refiere el inciso anterior.

En caso de optar por la indemnización a que se refiere el inciso anterior, ésta será fijada incidentalmente por el tribunal que conozca de la causa.

El juez de la causa, en estos procesos, podrá requerir el informe de fiscalización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 486.

Si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese de tutela laboral de que trata este Párrafo, dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio, salvo si se tratare de la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, la que deberá interponerse subsidiariamente. En este caso no será aplicable lo dispuesto en el inciso primero artículo 488. El no ejercicio de alguna de estas acciones en la forma señalada importará su renuncia”.

- i)** Por lo anteriormente expuesto, podría ocurrir que un trabajador que lleve tan sólo un mes trabajando en la empresa y se le decide despedir vulnerando sus derechos fundamentales, el empleador podría ser condenado a pagar una indemnización desde seis a once meses de remuneración.
- j)** Está sancionado lo que en doctrina se conoce como “Mobbing”, la que se puede definir como “la acción conducente a producir miedo o terror del afectado hacia su lugar de trabajo, como el afecto o la enfermedad que produce en el trabajador, recibiendo éste, una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos en el trabajo de sus compañeros, subalternos o superiores, de manera sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado como meses e incluso años; cuyo fin es hostigar, intimidar, o perturbar al trabajador, hasta que este haga abandono del Trabajo”.

III) CARACTERÍSTICAS DEL NUEVO PROCESO LABORAL:

Nos referiremos tan sólo a algunas características del nuevo proceso laboral, que interesen a la alta dirección en general y a la dirección de recursos humanos en particular. En este sentido podemos decir:

- 1)** El nuevo proceso laboral, lo uniforman varios principios formativos del procedimiento, como el de la oralidad, publicidad, la inmediación

(contacto y presencia activa y directa del juez con las partes y terceros), de celeridad, concentración, economía procesal, el de la oficialidad, el inquisitivo, tener al juez como aportador o productor de prueba, el apreciar, valorar las pruebas conforme a la sana crítica, dictando sentencia conforme a ella, etc.

- 2) El juez laboral, es un juez unipersonal que falla en única instancia, dado que en el sistema laboral actual, se eliminó el recurso de apelación, quedando a salvo el recurso de nulidad, que se reserva para ciertas y determinadas materias, las que no corresponde explicar en el presente informe.
- 3) Existen dos audiencias importantes en la tramitación de los nuevos juicios laborales, las que se desarrollan en su totalidad en forma oral en presencia del Juez, quien tiene un rol activísimo y protagónico en las referidas audiencias.
- 4) Como ya se ha señalado, el juez laboral durante el proceso, es un juez por definición, un juez **parcial**, donde se lleva a la máxima de la expresión el principio pro-operario, que no sólo se contenta descansar el referido principio en la legislación sustantiva laboral, sino que, el referido principio debe materializarse también en estrado de SS., quien cuenta con enormes atribuciones y prerrogativas para ir en protección y defensa del trabajador, no sólo en sus derechos, sino que también en el desarrollo del proceso laboral y en la corrección de los procedimientos que puedan perjudicar a la parte más débil de la relación laboral que por definición ideológica y consagración legal, es el trabajador.
- 5) Al nuevo juez laboral, se le reconocen y otorgan facultades para:
 - a) Decretar cualquier medida cautelar a objeto de asegurar la acción deducida por el trabajador o la organización sindical, sean estas nominadas o innominadas, pudiendo decretarlas de oficio, aún cuando las partes no lo soliciten. Lo anterior lo podrá efectuar el juez al inicio, durante o al término del juicio, decretar por ejemplo cualquier tipo de retención para asegurar que la acción judicial deducida contra el empleador se transforme para el demandante en un derecho cierto y concreto.
 - b) El juez puede producir o decretar prueba, aunque las partes no lo soliciten. A este respecto, el juez puede ordenar que se cumpla con tal o cual diligencia probatoria, citar a declarar a tal o cual persona, requerir tal o cual documento, citar a absolver posiciones a cualquiera de las partes, participar activamente en los interrogatorios, ordenar que tal prueba de una de las partes no se lleve a cabo, excluyéndola, por ser a juicio del tribunal abundante o excesiva o, simplemente excluir una prueba por ser considerada por el tribunal una prueba ilícita, por haberse obtenido con vulneración de derechos, etc.
 - c) El juez laboral puede determinar el objeto del proceso, esto es fijando los hechos a probar y si el juicio versa sobre despido injustificado, sólo se fijarán como hechos a probar, los que se consideren como tales en la carta de despido y nada más.

d) Finalmente, hacer presente que existe la defensoría laboral.

IV) COMUNICACIÓN DEL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL:

Hoy en día, la comunicación del término de la relación laboral (carta de despido), adquiere el mayor de los protagonismos, toda vez que el juez laboral fijará el o los hechos aprobar en el juicio que se encuentren claramente descritos en la carta de despido, por ello si en la carta en cuestión no se señalan hechos que configuren tal o cual causal de despido, el juez dictará sentencia sin recibir ninguna probanza. En consecuencia, corresponde que el empleador no sólo indique los motivos jurídicos por el cual se procede a la desvinculación laboral de tal o cual trabajador, sino que también sus motivos, hechos y circunstancias que se le reprocha al trabajador en el cumplimiento o con ocasión de su trabajo. Se recomienda efectuar una exhaustiva y lata descripción de hechos, con la seguridad que los hechos descritos podrán ser acreditados en el juicio oral laboral.

En la eventualidad que se efectúe en la carta de despido descripciones múltiples de hechos, es recomendable que el empleador esté en condiciones objetivas de probar todos y cada uno de los hechos allí invocados. Lo anterior se recomienda, dado que existen tribunales del sistema nuevo procesal laboral que sostienen que, basta que uno de esos hechos no se pruebe para que acojan la demanda del trabajador. En cambio hay otros tribunales que piensan que es suficiente para el empleador probar tan sólo la mayoría de esos hechos o al menos el hecho principal que motivó el despido, para acoger la defensa del empleador, procediendo a rechazar la demanda del trabajador.

Pues bien, las cartas de despido tendrán que ser revisadas siempre por un abogado y en las empresas pequeñas y medianas el personal administrativo debe abstenerse de efectuar tal trabajo.

En la carta de despido deben escogerse estratégicamente los hechos a describir, quedando claramente establecido el reproche que se le efectúa al trabajador por su comportamiento laboral, justificando y fundando la gravedad de los mismos.

El artículo 162 del código del trabajo en su inciso primero establece “Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 el artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda”.

V) RECOMENDACIONES PARA LOS EMPLEADORES:

1. Con el ejercicio de las facultades de dirección que la ley reconoce al empleador, se debe evitar la vulneración de derechos en los términos explicados en el presente informe, por lo oneroso que podría significar al empleador conforme lo dispuesto en el artículo 489 del código del trabajo ya comentado.
2. Si no se tiene una buena postura para defender en forma seria y responsable a la empresa, corresponde que el empleador no haga o tenga actitudes dilatorias en el juicio toda vez que dada la oralidad, publicidad y celeridad de los procesos laborales, perjudicarían más al empleador no sólo en cuanto a su patrimonio, sino que también en cuanto su imagen corporativa.
3. Mejorar los procesos internos de comunicación y documentar la información, a objeto de tener un registro escriturado de los llamados de atención o reproches al trabajador.

4. Preocuparse de la redacción de los contratos de trabajo, en el sentido de que cada trabajador tenga claro la función para la que fue contratado y cuáles son sus obligaciones, deberes, responsabilidades, cargas, derechos y beneficios.
5. Tener un buen y acotado reglamento interno de la empresa.
6. Preocuparse de las cartas de despido en los términos aquí planteados.
7. Cuando ocurra un hecho ilícito laboral, no dejar que pase mucho tiempo para tomar medidas, cualquiera que sean éstas.
8. Evitar por parte de las jefaturas, cualquier comportamiento que denote acoso, persecución, discriminación, diferencias arbitrarias e ilegales para con sus subordinados.
9. Evitar despedir a trabajadores por la causal de falta de probidad, toda vez que el empleador podría ser demandado por el procedimiento de tutela por derechos vulnerados, aumentando con creces la cuantía a indemnizar, por lo que dispone el artículo 489 del Código del Trabajo, ello sin perjuicio de ser demandado para que el empleador sea condenado a indemnizar un eventual daño moral, que hoy en día tiene reconocimiento en materia laboral.

Sin más que informar, saluda atentamente a usted,

Guillermo Caro Molina.
Abogado
Asesor Jurídico