

El 31 de agosto comenzará en Santiago:

Con más abogados y cursos, estudios se "arman" para la nueva justicia laboral

Con capacitaciones para litigios que ahora serán orales y el fortalecimiento de las áreas laborales, los bufetes se preparan para enfrentar el procedimiento que debuta en Santiago.

A los clientes los están preparando con charlas y algunas recomendaciones. Tener ojo con la carta de despido y las normas que protegen derechos constitucionales es esencial.

A. GONZÁLEZ y B. SERRANO

En unas semanas más, el 31 de agosto, debutará en Santiago la nueva justicia laboral. Un cambio que con su arribo a la Región Metropolitana comenzará a afectar a parte importante del mercado laboral nacional.

Con juicios que prometen ser mucho más breves que el actual sistema —en promedio debieran durar 82 días— y orales, asemejándose con ello más a la justicia penal, los grandes bufetes de abogados no han perdido el tiempo y en su mayoría han puesto en marcha cambios que apuntan a aumentar la dotación de abogados litigantes laborales, dado que ahora deberán hacer frente a audiencias orales, que consumen más tiempo, y han invertido en capacitación, previendo a su vez que el siguiente paso será introducir este tipo de procedimientos en materia civil.

CAPITAL HUMANO

"Esta es una reforma que es mucho más relevante en cuanto al efecto que va a producir en la sociedad, en el ambiente del trabajo. Más que la subcontratación y la "semana corrida", por muy lejos. Porque no solamente los juicios pasan de tener muchos documentos escritos, a una actuación totalmente oral. También se hacen cambios de fondo", dice el socio de Philippi, Enrique Munita.

Autoridades del área penal han sido parte de proceso de capacitación: Alex Caroca, ex defensor público, o Rafael Blanco, experto en la Reforma Procesal Penal. "Es muy natural que estas personas impartan cursos en materia de litigación laboral", dice Felipe Dalgarrando, socio de Dalgarrando & Cía.

"Nosotros, con miras a la reforma, capacitamos a tres abogados. Y empezamos a tomar causas que nuestros clientes tenían en la Quinta Región, donde la reforma entró en vigencia antes. Para que cuando esto llegue a Santiago, haber tenido algún grado de calentamiento de motores", dice Florencio Bernales, socio a cargo del departamento de litigios de Cariola, quien explica que es probable que tengan que aumentar en un abogado más el área.

En Philippi el panorama es similar: con 6 expertos *full time* en el área laboral, también han tomado juicios en regiones en el área bancaria y farmacéutica, explica Munita.

En los últimos meses, en Carey &

QUE CERCA de un 97% de los fallos de los juicios de la nueva justicia favorezcan a los trabajadores, tiene a los empresarios preocupados.

Allende también han optado por hacer crecer el área laboral con la contratación de tres nuevos abogados. "Hemos potenciado el área por el tema de la reforma y porque la actividad laboral, incluso antes de la reforma, ya había tenido un aumento de las consultas", cuenta Eduardo Vásquez, abogado del estudio.



JUAN FRANCISCO SOMALÁ

“Este es un cambio cultural que afecta a la política interna de las empresas y que no se soluciona con contratar a un abogado más”.

MARCELO ALBORNOZ
EX DIRECTOR DEL TRABAJO



“Ya hemos tenido juicios en Valparaíso, La Unión y La Serena. Hemos tenido que adecuarnos rápidamente al sistema”.

CAMILO CORTÉS
GUERRERO, OLIVOS NOVOA Y ERRÁZURIZ



CAREY

“Aquí uno tiene que llegar muy, muy preparado. Es todo de inmediato. Se le plantean al juez objeciones y él las responde”.

GONZALO FERNÁNDEZ
CAREY Y CÍA.



ENRIQUE MUNITA
PHILIPPI

“Esta es una reforma mucho más relevante en el efecto que va a producir en la sociedad. Más que la subcontratación y la semana corrida”.



MANUEL HERRERA

“Se resuelven muchas cosas ahí mismo, en la audiencia de preparación, todo es muy inmediato”.

FELIPE DALGARRANDO
DALGARRANDO & CÍA.



“Es competencia del juez del trabajo, que no lo era antes, sancionar y regular que los derechos constitucionales sean garantizados”.

FLORENCIO BERNALES
CARIOLA DIEZ PÉREZ-COTAPÓS



“Al momento de contestar la demanda ya se tienen que ofrecer las pruebas. El juicio va a tener que prepararlo de antemano”.

EDUARDO VÁSQUEZ
CAREY & ALLENDE



“Ingresarán nuevos actores en la administración de RR.HH., que estarán dotados, entre otros, de habilidades de negociación”.

MARCELO ULLOA
ULLOA BATARSE & CÍA.

Sin hacer cambios en términos de planta, en Carey y Compañía han puesto el énfasis en capacitación para su equipo y han sumado experiencia con juicios de grandes clientes mineros en Copiapó. “Aquí uno tiene que llegar muy, muy preparado. Como se dice, se va la bolita de un viaje en esto. Aquí todo es inmediato, se le plantean al juez las objeciones de inmediato, y él las responde de inmediato. Eso hay que tenerlo bien presente”, dice Gonzalo Fernández, del bufete.

Capacitación a empresas

Los estudios también han traspasado

información a sus clientes. “Hemos enviado *newsletter* y hemos hecho charlas para orientarlos respecto a qué actitud deben asumir frente a la nueva justicia”, cuenta Camilo Cortés, abogado a cargo del área laboral de Guerrero, Olivos, Novoa y Errázuriz, quien hoy trabaja con un equipo de tres personas.

En Carey & Allende también les han hecho charlas a ocho de sus clientes para enseñarles cómo enfrentar la reforma. La actualización de los reglamentos internos, la revisión de los procesos de selección y de todo lo que tiene que ver con el control y la vigilancia son parte de las recomendaciones.

Es que a la mayoría de las empresas el hecho de que cerca de un 97% de los fallos de los juicios donde está en vigencia la nueva justicia laboral favorezcan a los trabajadores, los tiene

preocupados. “Los empleadores se van a ver enfrentados a un escenario un tanto más duro cuando sean demandados y a un escenario más caro por el aumento de los costos de los juicios, la contratación de abogados expertos y por la capacitación que van a tener que hacer a las áreas de recursos humanos”, cuenta Marcelo Ulloa, abogado de Ulloa Batarse & Cía.

Para Marcelo Albornoz, ex director del Trabajo, en vez de prepararse para un aumento de juicios, las empresas deben tener políticas internas que tengan como última salida el juicio. “El principal desafío en la gestión de recursos humanos de las empresas es resolver y anticiparse a los problemas. Y no estar preparados para dar la pelea en el momento en el que se presente”, explica.

» Cómo serán los juicios y de qué forma hay que prepararse

Tras la presentación de una demanda y su notificación, el nuevo procedimiento considera una “audiencia de preparación”, en la que se definen aspectos claves como: conciliación, excepciones dilatorias y sus respectivas contestaciones, el tribunal fija los puntos a probar y las partes pueden objetarlos o agregar otros, y también se ven eventuales medidas cautelares. “Se resuelven muchas cosas ahí mismo, es muy inmediato”, dice Felipe Dalgarrando. Luego se desarrolla la “audiencia de juicio” y el juez resuelve. Los consultados ponen el acento en los siguientes puntos:

1 Fundamental será el contenido pormenorizado de la carta de despido: “Antes se podía mandar una carta genérica de la causal, describiendo los hechos en cuatro líneas. Hoy la ley exige que todos los hechos que no estén invocados en la carta de despido no van a poder ser invocados en la defensa posteriormente. Por lo tanto, la carta de despidos debe ser muy acuciosa”, dice Bernales. En la práctica habrá que detallar las conductas. “Los tribunales van a pedir más detalles que antes. Y bastante más”, acota. Una de las recomendaciones que se está haciendo a las empresas es revisar a conciencia los procesos de selección y tener carpetas individuales de cada trabajador con todos los documentos necesarios a la mano porque ahora la carta de despido debe tener hechos específicos y detallados. Según Marcelo Ulloa, abogado de Ulloa Batarse y Cía., esto incluye estado provisional, asistencia, evaluaciones de desempeño, aumentos de sueldo, multas, cartas y amonestaciones.

2 En esta justicia también se incorpora la “acción de tutela”, que consiste en garantizar los derechos constitucionales del trabajador —derecho a la vida, integridad física, privacidad—, en el ámbito laboral. “Ahora es competencia del juez del trabajo, que no lo era antes, sancionar y regular que esos derechos sean garantizados al interior de la empresa”, dice Bernales. Revelante será que en el reglamento interno de la empresa estén definidos criterios sobre revisión de los correos electrónicos. “Es un tema que va a ser objeto de tremenda discusión en la jurisprudencia. No sabemos por qué lado se va a inclinar la jurisprudencia en relación a la privacidad de los mails de los empleados”, dice Enrique Munita. El juez puede regular una indemnización que va desde 6 a 11 sueldos, más todas las indemnizaciones que fueren procedentes, una discusión no resuelta sobre si se incluye el daño moral, acota Bernales.