

**UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**  
**CHILE**



**EL PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL**



**Memoria de Prueba para optar al Grado de  
Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales**

**SANDY PAOLA YOUNG BADILLA**

**2009**

## **INTRODUCCIÓN**

La realidad procesal laboral previa a la reforma introducida por la ley N°20.087, caracterizada por la excesiva dilación de los juicios del trabajo, que traían y aún traen aparejada la desconfianza y desilusión de la comunidad en la Justicia Laboral, suponía en algunos casos una verdadera denegación de justicia, ya que en muchas ocasiones, los trabajadores apremiados por la necesidad de subsistencia, se veían obligados a aceptar acuerdos muy inferiores a los legales. Atendida esta realidad, se hizo patente e impostergable la necesidad de efectuar profundas transformaciones en el sistema de la justicia laboral y previsional.

Así, las reformas al procedimiento laboral introducidas, persiguen establecer cierta “igualdad de armas”, un mayor nivel de equidad y equilibrio entre trabajador y empleador, de tal manera que la parte más débil de la relación laboral, se encuentre dotada de un mecanismo real, expedito y rápido para obtener el pago de las prestaciones laborales, asegurando un mayor bienestar laboral y económico de la clase trabajadora.

Con la finalidad de entender y exponer las reformas introducidas por el legislador laboral, especialmente lo relativo al procedimiento de tutela laboral, dividiré esta memoria en cinco capítulos.

En el capítulo I, trataré de establecer cuál es el objeto de la protección laboral, buscando desentrañar los fundamentos que tuvo en vista el legislador al regular esta materia. En este orden de ideas, distinguiré entre derechos laborales específicos, esto es, aquellos derechos constitucionales que tienen su origen específico exclusiva o principalmente, en el ámbito de las relaciones laborales, y derechos laborales inespecíficos, que le pertenecen al trabajador en cuanto persona humana, independientemente del lugar que ocupe en la sociedad. Además, tangencialmente haré referencia a la eficacia de estos derechos, tanto vertical (estado/particulares) como horizontal (entre particulares), la que también busca proteger a los individuos

de toda amenaza de que pudiesen ser objeto sea frente a un ente o personas públicos o particulares en el legítimo ejercicio de sus derechos.

El Capítulo II, estará avocado a la importancia de estos derechos fundamentales del trabajador y la necesidad de una tutela efectiva. Sabemos que no obstante estar ellos reconocidos legal y constitucionalmente, la escasez de mecanismos de tutela efectiva de dichos derechos, llevaron a modificar los mecanismos de protección y tutela jurisdiccional, para lograr una eficacia real. Se hará referencia a las falencias de la acción de protección como medio idóneo para proteger los derechos de los trabajadores.

El Capítulo III estará destinado al estudio de la ley N° 20.087, su génesis, proyecto y mensaje. Como se verá, el conjunto de problemáticas en materia laboral, esto es, insuficiencia de Juzgados del Trabajo, necesidad de jueces especializados, sobrecarga de trabajo, deficiencias procedimentales, etc. Llevan al Gobierno a tomar la iniciativa en su modificación, siendo los proyectos resultantes del debate y estudio, las leyes N°20.022 (que crea los nuevos Tribunales de Trabajo); Ley N° 20.023 (que modificó la Ley N° 17.322, fijando normas para la agilización de los procedimientos de cobranza de cotizaciones y crea los Juzgados de Cobranza) y ley N° 20.087 (que instituye un nuevo procedimiento ordinario laboral).

Someramente revisaremos en este capítulo los objetivos del proyecto de la ley N°20.087, siendo éstos entre otros, brindar un mejor acceso a la justicia; posibilitar la efectividad del derecho sustantivo; asegurar el efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales; agilización de los juicios del trabajo; modernización del sistema procesal laboral; diseñar un modelo concreto de tutela de los derechos fundamentales en el seno de las relaciones laborales.

Especial interés tendrá la ley 20.260, texto que introduce directamente una última modificación a la ley N° 20.087, e indirectamente modifica el Código del Trabajo, como se dirá.