



ALERTA LABORAL: LEY 21226, LAS DEMANDAS LABORALES QUE ESTÁN POR VENIR

La pandemia Covid-19 ha impactado de forma transversal la forma de vida de todos los habitantes de nuestro país y las Tribunales no se han visto excluidos de aquellos, en especial, la tramitación regular de las causas por parte de la judicatura. Ello ha significado dilaciones de los procesos, imposibilidad de actuaciones y ha abierto el debate respecto de la pertinencia de la tramitación de ciertos procedimientos o acciones durante la pandemia.

Es así como se han producido una variedad de inconvenientes en la gestión judicial:

- Falta de herramientas técnicas para realizar las audiencias.
- Imposibilidad de proceder a las notificaciones de las demandas.
- Suspensión de los procedimientos.
- Fragmentación de las audiencias en el tiempo.
- Falta de acceso a los antecedentes de las partes.

En este contexto, con fecha de 2 de abril de 2020 entró en vigencia la ley 21.226 que establece un régimen jurídico de excepción para los procesos judiciales, en las audiencias y actuaciones judiciales, y para los plazos y ejercicio de las acciones que indica, por el impacto de la enfermedad COVID-19 en Chile.

Dicha norma establece parámetros para el cumplimiento de la gestión judicial sobre el pilar de la realización de las gestiones que requieran de una resolución urgente, suspendiendo todo el resto de las gestiones. El objetivo del legislador es velar porque se garanticen ciertos estándares mínimos de bilateralidad, contradictoriedad, apreciación de la prueba, impulso procesal de parte, publicidad y, en general, todas las garantías básicas del debido proceso.

Esta tarea le es entregada a la Corte Suprema, la que tiene la obligación de dictar las correspondientes resoluciones para la aplicación de la norma, cuestiones que se realizaron por intermedio de distintas actas del máximo Tribunal del país, tales como, el acto N°53-2020 del 8 de abril de 2020.

Sin embargo, en este contexto, en que el actuar judicial ha intentado mantenerse sin retrasos – muchas veces contrariando la propia decisión del legislador – es que ha pasado desapercibido lo dispuesto en el artículo 8° de esta Ley, que regula la prescripción de las acciones, cuestión central como norma de cierre de todo ordenamiento jurídico. En lo particular a las acciones laborales, el legislador decidió que los plazos de prescripción y caducidad asociados a las mismas, por el ejemplo el plazo de 60 días establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo, se entenderán prorrogados hasta 50 días hábiles contados desde la fecha de cese del estado de excepción constitución de catástrofe por calamidad pública.



Lo anterior significa que todos los intervinientes del sistema judiciales debemos estar preparados para un muy probable ingreso masivo de demandadas una vez terminado el estado de catástrofe y, consecuentemente, es importante estar atentos y hacer un análisis interno de los posibles focos de riesgo existentes en la empresa, ya que lo largo de esta situación facilita el olvido.

Finalmente, lo anterior también impactará fuertemente en la existente sobrecarga de juicios laborales, los que previo a la pandemia, ya había significado que un juicio pudiese durar más de dos años, lo que está lejos del ideal planteado por la reforma laboral que entró en vigor de forma completa en el año 2009.

