



ALERTA LABORAL: ¿QUÉ HACER ANTE LA RECEPCIÓN DE UNA DEMANDA LABORAL?

Uno de los hechos que más afectan a una empresa es la recepción de acción por parte de sus trabajadores, no sólo porque significa que el conflicto no pudo ser resuelto internamente, sino que también al ser una situación anormal y respecto de la cual muchas veces se desconoce la rapidez con la que se debe actuar.

En este contexto, es necesario tener un conocimiento mínimo de que significa una demanda, los pasos que se deben seguir y los plazos que en general se deben cumplir.

Asimismo, es importante tener presente que, en Chile, por regla general, toda actuación o defensa se debe realizar por intermedio de un abogado.

La demanda es el documento en que se realiza la petición al Tribunal por parte del trabajador, la organización sindical o la Inspección del Trabajo, es decir, determina lo que se va a discutir en el juicio. Esta demanda, previo a ser notificada a la empresa, debe ser resuelta por el Tribunal, por lo que en una correcta notificación vendrá el texto de la demanda junto con una resolución de tramitación por parte del Tribunal.

Adicionalmente y como primera cuestión a tener presente, es posible que esta demanda incluya alguna medida cautelar o precautoria, ello dependerá de la acción ejercida, pero es esencial tener presente que dicha medida debe estar resuelta en la resolución del Tribunal que se recibe conjuntamente. Es esencial que de ser así, la búsqueda y contratación de un abogado sea lo más pronto posible, ya que dichas resoluciones, salvo casos específicos establecidos por el legislador, son recurribles, para lo que existe un plazo de 5 días hábiles (de lunes a sábado, sin considerar festivos) contados desde la notificación de la demanda.

De otro lado, es importante tener presente que en Chile existe un procedimiento general y otro acotado, llamado monitorio, lo que determina los plazos a considerar en cada caso.

En el caso del procedimiento general, que se puede identificar con las letras O, S, T, entre otras, la resolución con la que se recibe la demanda, en general, va a señalar una fecha para la realización de la audiencia preparatoria. Esta fecha es esencial, ya que el demandado/empleador tiene hasta 5 días hábiles completos antes de dicha audiencia para presentar sus descargos, en lo que se denomina la contestación de la demanda.

En el caso del procedimiento monitorio, que se identifica por la letra M, por regla general, la resolución que va a ser recibida conjuntamente con la demanda tiene dos opciones:

- Señala que se acoge de plano la demanda, total o parcialmente. En este caso, el empleador tiene un plazo de 10 días hábiles para reclamar de dicha resolución y solicitar la realización de una audiencia en que se puedan hacer los descargos de la empresa (contestación) y presentar las pruebas de las partes.
- Señala que se cita a una audiencia para la realización de la contestación de la empresa, llamado a conciliación, rendición de la prueba por las partes y fallo, en su caso.

En general, estos son puntos centrales que se deben tener presente al momento de recibir una notificación de demanda y que determinan que se debe actuar con rapidez, en especial en la búsqueda de un abogado que represente los intereses del empleador.