



REFORMA PROCESAL – LABORAL

CONCILIACIÓN:

¿ES IDÒNEA? ¿ES TEÒRICAMENTE ACEPTABLE?

**¿SE PIERDE EL AVANCE DE HABER CREADO UN PROCEDIMIENTO CON UN
DISEÑO CORRECTO PARA OBTENER RESULTADOS POR SENTENCIA?**

TESIS DE DERECHO

- **NOMBRE ALUMNA TESISTA:
TANIA ROJAS MUÑOZ**

- **NOMBRE PROFESORA GUIA:
DANIELA MARZI MUÑOZ**

- **FECHA ENTREGA:
12 DE OCTUBRE 2010**

INDICE TEMATICO

	PG.
INTRODUCCION	6
CAPÍTULO I	7
“REFORMA PROCESAL-LABORAL NUEVA JUSTICIA LABORAL”	
I.- ANÁLISIS REFORMA PROCESAL- LABORAL	7
a) Derecho a la igualdad en el proceso	8
b) Acceso a la Jurisdicción	8
c) Derecho al plazo razonable de duración de un proceso	9
d) Derecho de defensa	9
e) Derecho de recurrir de sentencia ante tribunal superior	9
f) Tribunal competente, independiente e imparcial	10
I.1.- Análisis Jurídico Reforma Procesal- Laboral	12
Ley 20.087- ley 20.260	
I.2.-Análisis realidad, circunstancias y factores que intervienen en la Reforma Procesal- Laboral	16
II.- OBJETIVOS DE LA REFORMA PROCESAL-LABORAL	18
LEY 20.087-LEY 20.260	
CAPÍTULO II	19
“TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR”	
II.1.- CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO	19
II.1.1.- Eficacia Horizontal de los Derechos Fundamentales del Trabajador	20
II.1.2.- Derechos Fundamentales y su Tutela	22

II.2.- PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL	25
II.2.1.- El Procedimiento de Tutela Laboral	26
II.2.1.1.- Ámbito de Aplicación	26
II.2.1.2.- La Acción de Tutela	26
II.2.1.3.- Las partes en la Tutela Laboral	27
CAPÍTULO III	28
CONCILIACIÓN	
¿ES IDÓNEA? ¿ES TEÓRICAMENTE ADMISIBLE?	
¿SE PIERDE EL AVANCE DE HABER CREADO UN PROCEDIMIENTO CON DISEÑO CORRECTO PARA OBTENER RESULTADOS DE SENTENCIA	
III.1.- CONCILIACIÓN	28
III.1.1.- Conciliación en el Procedimiento de Tutela Laboral	28
III.1.2.- Conciliación como equivalente jurisdiccional	29
III.2.- IDONEIDAD Y ADMISIBILIDAD DE LA CONCILIACION	31
III.2.1.-Idoneidad de la Conciliación	31
III.2.2.- Admisibilidad de la Conciliación	34
III.2.2.1.- El Juez Laboral	34
III.2.2.2.- Conciliación de Derechos Fundamentales en el Procedimiento De Tutela Laboral	35
III.2.2.3.- Acuerdas Reparatorios en el marco del Proceso –Penal, paralelo Con la Conciliación en el marco Reforma Procesal- Laboral	36
III.3.- TUTELA DE DERECHO CON RESULTADO A TRAVES DE SENTENCIA JUDICIAL	38
III.3.1.- Colisión y Ponderación de Derechos en la Tutela Laboral	39
III.3.1.1.- Adecuación	40
III.3.1.2.- Necesidad	40

III.3.1.3.- Proporcionalidad en sentido estricto	40
III.3.2.- La sentencia de Tutela de Derechos Fundamentales	41
III.3.2.1.- El cese del comportamiento antijurídico; la nulidad del acto lesivo.	41
III.3.2.2.- La reparación de las consecuencias de la conducta lesiva	42
III.3.2.3.- La aplicación de las multas respectivas	43
III.3.2.4.- El despido y la lesión de Derechos Fundamentales	43
CAPÍTULO IV	44-46
“ADMISIBILIDAD POR LOS TRIBUNALES DE CONCILIACIÓN EN TUTELA LABORAL”	
CONCLUSIONES	47-48

RESUMEN

El nuevo Procedimiento de Tutela busca cautelar y otorgar protección a la parte débil de la relación laboral, al trabajador en cuanto titular de Derechos Fundamentales que emanan de su naturaleza humana en tanto son personas, tutela entregada al interior de la empresa, toda vez que esta no era reconocida.

Estos Derechos fundamentales reconocidos y amparados tanto por nuestra Constitución, como por nuestras leyes laborales, recogieron la idea de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales, noción que abarca una serie de garantías y acciones para su debida protección.

Los derechos del trabajador habitan una esfera de no negociable y menos transable, ya que amparan bienes jurídicos indisponibles lo que encuentra su colisión con otra figura, la conciliación, impuesta como trámite obligatorio en el procedimiento en análisis

La conciliación, como figura obligatoria impuesta por el legislador en este procedimiento busca tutelar de igual manera los derechos fundamentales del trabajador, bordeando una línea muy pequeña, en cuanto no lesionar derechos que buscan ser protegidos mediante el resultado obtenido mediante sentencia judicial.

PALABRAS CLAVES

Derecho del Trabajo- Debido Proceso- Reforma procesal laboral- Procedimiento de Tutela Laboral- Derechos Fundamentales-conciliación- Equivalente Jurisdiccional- Derechos indisponibles-Bienes jurídicos indisponibles-Juez Laboral- Sentencia-

INTRODUCCION

¿El catalogo de derechos enumerados en el artículo 485 del Código del Trabajo habita la esfera de lo disponible? Es decir, ¿son objeto de transacción los Derechos Esenciales de cada trabajador en el ámbito de la relación laboral, considerando que se desarrolla esta última en el ámbito privado?

¿El juez dentro de sus facultades conservativas y como rector del proceso cautela los derechos lesionados mediante la figura de la conciliación, entendiendo que ésta no soluciona el conflicto, sino que propone bases para su acuerdo?

El procedimiento de Tutela Laboral, se enmarcó dentro de una serie de reformas laborales en las que se buscaba efectivamente reconocer y garantizar los Derechos Fundamentales de los Trabajadores.

Por tanto, la desprotección que imperaba sobre los derechos esenciales de los trabajadores se relativizó con la introducción de la serie de reformas que vivió el país, a partir de un primer antecedente en el 2001.

Una vez reconocidos ciertos derechos de los trabajadores al interior de la empresa, es preciso protegerlos. De esta manera sembró expectativas la acción de tutela. Pero su eficacia se ha visto amenazada por otra figura igualmente introducida por el legislador, me refiero a la conciliación, ya que dicha figura operara en un ámbito completamente distinto, y es discutida sobre la real idoneidad de la misma para cautelar derechos al interior de la empresa cuando estos han sido vulnerados.

El comienzo de esta introducción hace referencia resumida al fondo de esta tesis, la cual busca indagar en las esferas de aplicación tanto de la conciliación como de los Derechos Fundamentales de los trabajadores y como será armonizar dos figuras que a ratos parecen tan distintos, ¿será posible esta armonización?