



Gestión de capital humano para pequeñas y medianas empresas

¿Qué riesgos enfrenta una empresa cuando recibe a una demanda laboral?

Cada vez que una empresa se enfrenta a una demanda arriesga una importante pérdida económica sin embargo ese no es el único costo. También debe reenfocar esfuerzos para contratar abogados, recopilar antecedentes, presentar testigos y se expone a un perjuicio de su imagen corporativa y su clima laboral.

Por esta razón es muy importante que las empresas estén muy bien informadas y apliquen correctamente todas las leyes laborales para no caer en una demanda. Una vez involucrado en un caso judicial se deberá gestionar con apoyo de un abogado para evitar grandes pérdidas.

La demanda laboral es más común en Chile de lo que parece. Año a año la Inspección del trabajo recibe del orden de 150 mil reclamos de trabajadores. De estos reclamos la mayoría terminan en conciliación sin embargo muchos otros pasan a Tribunales. Solo por despidos injustificados, que corresponde a la causal más frecuente de juicios laborales en Chile, se presentan 25 mil demandas anuales.

En la mayoría de los casos, los tribunales fallan a favor del trabajador. Se estima que 8 de cada 10 trabajadores que demandan ganan los juicios contra sus empleadores. Su fundamento no sólo se origina de la esencia del Derecho Laboral, cual es, la relación de desigualdad que surge entre empleador y trabajador. Una de las principales razones es porque los empleadores no aplican correctamente las causales del Código del Trabajo, y tampoco sustentan con evidencias sólidas alguna acción cometida en contra del trabajador.

Las empresas están expuestas a recibir demandas laborales de sus trabajadores principalmente por las siguientes causales:

- Despido injustificado
- Acoso laboral
- Autodespido
- Incumplimiento de Ley Bustos
- Casos derivados de accidentes de trabajo
- Casos derivados de enfermedades profesionales

A continuación, detallamos el origen de cada una de estas demandas y el perjuicio que puede tener la empresa en caso de no poder justificar la decisión tomada ante tribunales:

Despido injustificado: cuando se da por terminada la relación laboral sin una carta de aviso de despido o bien cuando el trabajador considere que la causa y el efecto aplicado en la carta de despido no corresponden a la realidad. Las empresas deben tener especial

cuidado al redactar la carta de despido ya que es un escrito oficial y elemento probatorio en caso de celebrarse un juicio entre el trabajador y la empresa. Frente a una demanda por despido injustificado el empleador arriesga un sobre costo de la indemnización entre un 30% y 80% del monto legal dependiendo de la causal aplicada.

Acoso laboral: corresponde a cualquier acto de agresión o acoso por parte del empleador o de un uno o varios trabajadores. Frente a estos hechos la empresa debe hacerse responsable ya que su deber es asegurar un entorno seguro, libre de violencia y acoso para sus trabajadores. Las sanciones por acoso laboral pueden ir desde 6 a 11 remuneraciones, de acuerdo al criterio del juez. También puede dictarse una sanción adicional por daños morales al trabajador.

Autodespido: el autodespido o despido indirecto es una facultad del trabajador de poner fin a un contrato de trabajo. El trabajador tiene la facultad de terminar la relación laboral cuando su empleador comete alguna de las siguientes faltas:

- Falta de probidad del empleador
- Conductas de acoso laboral o sexual
- Vías de hecho ejercidas por el empleador en contra del trabajador
- Injurias proferidas por el empleador al trabajador
- Actos que afecten a la seguridad o la salud de los trabajadores
- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato

Incumplimiento ley Bustos: corresponde a casos en que el empleador no ha cumplido con su obligación de pagar las cotizaciones previsionales durante todo el periodo de contrato. Una de las mayores implicancias tiene relación con la nulidad del despido.

Casos derivados de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales: estos casos tienen su origen en un accidente o enfermedad originada por culpa o dolo del empleador respecto a sus obligaciones de proveer seguridad a sus trabajadores. La ocurrencia del accidente del trabajo o enfermedad profesional implica potencial incumplimiento al deber de protección y seguridad por lo tanto se deberá comprobar que hubo cumplimiento a todas sus obligaciones.

Existe la posibilidad de recibir asesoría o de tercerizar procesos críticos como lo son la emisión de una carta de despido, el control de cumplimiento de normativa de seguridad, el pago de las cotizaciones previsionales, el desarrollo de canales de denuncia e investigación de acoso entre muchos otros servicios. Si están interesados en evaluar la cobertura y costo de estos servicios, pueden enviarnos un mail a contacto@peopleone.cl

