



UNIVERSIDAD FINIS TERRAE
FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO

**EL PROCEDIMIENTO MONITORIO LABORAL EN CHILE
ANÁLISIS EN RELACIÓN AL PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCESO**

FERNANDA ANDREA ÓRDENES MARÍN

Memoria presentada a la Facultad de Derecho de la Universidad Finis Terrae para optar al
grado de Licenciada en Ciencias Jurídicas

Profesora guía: Denise Lara Castro

Santiago, Chile

2014

DEDICATORIA:

A todos aquellos que creen posible un cambio sustancial en el mundo que los rodea, desde los pequeños aportes del trabajo diario y sostenido en pos de sus convicciones, ideales, fines y sueños.

AGRADECIMIENTOS:

A mi familia de origen, y principalmente a mi Madre, a mi hermano, a Hernán y a Hugo; y a la que he elegido con los años, a Ángela por su apoyo incondicional, a mis amigos más cercanos; y a todos aquellos que han estado en este largo peregrinar para terminar esta carrera (o más bien iniciarla), y pasar de ser una obrera del Derecho a una Abogada.

A la Universidad Finis Terrae, que me dio el privilegio de estudiar becada por todos los años de formación, y por entregarme las herramientas para tornar mis aptitudes en una profesión.

A mis compañeros de universidad, a mis colegas de oficina, y en general a todos los que me alentaron a involucrarme en el tema abarcado en este trabajo y que han aportado día a día en forjar la experiencia de lo que debe ser el ejercicio de esta vocación.

ÍNDICE

“EL PROCEDIMIENTO MONITORIO LABORAL EN CHILE, ANÁLISIS EN RELACIÓN AL PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCESO.”

Pág.

INTRODUCCIÓN.....1

CAPÍTULO UNO:

LA REFORMA PROCESAL LABORAL DEL AÑO 2006.....4

1. Antecedentes a la reforma laboral del año 2006.....4
2. Procedimientos laborales aplicables hasta antes del año 2007.....7
3. El foro de la reforma procesal laboral y previsional.....9
4. La ley 20.087. Antecedentes y fundamentos.....10
5. Principales modificaciones introducidas por la ley N° 20.087.....12
6. Principios formativos de los nuevos procedimientos laborales.....15
 - 6.1. Impulso procesal de oficio.....16
 - 6.2. Principio de la Publicidad.....19
 - 6.3. Principio de la Oralidad.....19
 - 6.4. Principio de la Concentración.....21
 - 6.5. Principio de la Celeridad.....22
 - 6.6. Principio de la Gratuidad.....23
 - 6.7. Principio de la Buena Fe.....23
 - 6.8. Principio de la Bilateralidad de la Audiencia.....26

CAPÍTULO DOS:

EL DEBIDO PROCESO. CONCEPTO, NATURALEZA Y EVOLUCIÓN.....28

1. El Debido Proceso.....28
 - 1.1. Origen del Debido Proceso.....28
2. Debido proceso en nuestra legislación, evolución, historia fidedigna y Constitución de 1980.....31

2.1. Evolución histórica.....	31
2.2. La Comisión Constituyente y la Constitución Política de 1980.....	31
3. Desarrollo doctrinario del Debido Proceso.....	34
4. El debido proceso en la legislación nacional.....	38
4.1. El derecho internacional como fuente de derecho nacional y sus normas sobre el debido proceso.....	39
4.1.1. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP).....	39
4.1.2. Convención Americana de Derechos Humanos (CADH).....	43
4.2. Normas constitucionales que versan sobre el Debido Proceso.....	45

CAPÍTULO TRES:

PROCEDIMIENTO MONITORIO Y SU ANÁLISIS A LA LUZ DEL PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCESO.....	46
1. Apreciaciones generales sobre el procedimiento monitorio.....	46
1.1. Antecedentes doctrinarios.....	46
1.2. Ámbito de aplicación del procedimiento monitorio.....	49
1.3. Etapa administrativa previa al procedimiento monitorio.....	51
1.4. Procedimiento monitorio.....	53
1.5. La sentencia del procedimiento monitorio.....	58
2.- Normas procesales aplicables al procedimiento monitorio.....	65
2.1. Normas supletorias para completar aquellas disposiciones reguladoras de los procedimientos del Código del Trabajo.....	66
2.2. Posibilidad de litigación a través de medios electrónicos u otros.....	67
2.3. Asistencia letrada y mandato judicial.....	68
2.4. Plazos.....	71
2.5. Notificaciones.....	72
2.6. Diligencias que deban cumplirse fuera del territorio de competencia del tribunal.....	75
2.7. Incidentes.....	75
2.8. Función cautelar de juez y medidas cautelares.....	76
3. Especial mención al régimen de Recursos.....	81
3.1. El recurso de reposición.....	82

3.2. El recurso de apelación.....	83
3.3. El recurso de hecho.....	83
3.4. El recurso de nulidad.....	83
3.5. El recurso de unificación de jurisprudencia.....	84
CONCLUSIONES.....	86
BIBLIOGRAFÍA.....	96

INTRODUCCIÓN.

La reforma al procedimiento laboral en Chile, mediante la dictación de la Ley 20.087, publicada en el Diario Oficial con fecha 3 de Enero de 2006, sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo, y por ello contiene una serie de cambios sustantivos a nuestro ordenamiento jurídico que es necesario estudiar a fondo.

El fundamento de este cambio procesal radical se funda en el diagnóstico de problemas en la antigua justicia laboral, dentro de los que se encontraban los siguientes, de acuerdo a lo señalado por el Subdirector del trabajo en el año 2008, don Pedro Julio Martínez¹:

“Deficiencias de Acceso a la Justicia:

- Sólo 20 tribunales especializados en el país; 11 en la Región Metropolitana.
- Procedimientos lentos y poco eficaces: Duración promedio de un juicio: En juzgado laboral: 305 días. En juzgado no especializado 420 días (datos estudio RM).
- Falta de protección efectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras.

Se requiere eliminar o atenuar en sede judicial el desequilibrio natural de la relación laboral.

- Falta de instrumentos para la efectividad de la cobranza previsional.

Juicios con sentencia condenatoria donde se logra obtener pago: 21,1% (datos estudio RM).”

¹ “La Nueva Justicia Laboral”, documento en formato Power Point de la Subdirección del Trabajo, de Septiembre de 2008, extraído de la página de la Dirección del Trabajo. P. 3. [En línea] <<http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-95498.html>> [Consulta: 30 de enero de 2014]

Del análisis de los cambios plasmados en la ley se puede apreciar un cambio de principios formativos del procedimiento, que apuntan a incorporar los principios básicos del proceso de modernización de nuestro sistema de justicia, tales como la oralidad, intermediación, impulso procesal de oficio, transparencia, rapidez y eficiencia en el uso de los recursos. De ello se puede concluir que el legislador ha buscado otorgar a la parte que parece más débil en la relación laboral a priori - el trabajador- un acceso más expedito a la justicia, resguardando los tribunales y las partes recursos que podrían utilizarse en otros asuntos.

Como se verá más adelante, se asigna al juez laboral un rol preponderante en la dirección de todas las etapas del procedimiento, será responsable de que cada etapa concluya en forma efectiva y oportuna, lo que se traduce en los principios de intermediación y el impulso procesal de oficio, y con ello evitar mayores formalismos y demoras en el proceso, hasta en la etapa de cumplimiento del fallo.

Según ha afirmado la Dirección del Trabajo, los objetivos de la reforma laboral son²:

- Modernizar el sistema de administración de justicia laboral.
- Garantizar la tutela judicial efectiva a los derechos de los trabajadores y trabajadoras.
- Aumentar el número de tribunales laborales especializados y jueces laborales.
- Garantizar defensoría laboral.
- Garantizar justicia rápida, pública, oral y eficiente.
- Facilitar el cobro de créditos laborales y previsionales.

² “La Nueva Justicia Laboral”, documento en formato Power Point de la Subdirección del Trabajo, de Septiembre de 2008, extraído de la página de la Dirección del Trabajo. P. 4 y 5. [En línea] <<http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-95498.html>> [Consulta: 30 de enero de 2014]

De los nuevos procedimientos introducidos por esta reforma, no cabe duda que uno de las mayores novedades está constituida por el procedimiento monitorio en el ámbito laboral que, como se verá, tiene una gran aplicación y potencialidad como herramienta legal, ya que, dados todos sus presupuestos, evita que un juicio de lato conocimiento en la discusión de una obligación laboral, donde la contradicción muchas veces resulta inútil, creando rápidamente un título ejecutivo. Estas características han tenido el beneplácito de ciertos sectores, atendiendo a que dichas reformas han tenido como fin proteger el interés público y a la parte supuestamente más desprotegida en el juicio.

Sin perjuicio de ello, por parte de otros sectores, que sostienen que con las reformas laborales introducidas con la Ley 20.087 se ha quebrantado el principio de igualdad entre las partes, vulnerando las garantías de un justo y racional proceso, en el cual prima el principio inquisitivo, invistiendo al sentenciador de múltiples potestades que algunos estimarían arbitrarias.

Esta memoria se ocupará de conocer el procedimiento monitorio, con el objeto de establecer el vínculo entre este y una de las instituciones pilares de nuestra legislación, como es el principio del debido proceso. Para ello, se abordará la evolución histórica de este último y sus aspectos procedimentales, tanto en el ámbito global, como en Chile en particular.

En cuanto al procedimiento monitorio será analizado desde su génesis en la reforma del procedimiento laboral introducido por la Ley 20.087, su concepto, características, clasificaciones y etapas, y su relación con el principio del debido proceso en su aplicación práctica.

Finalmente, se señalarán las principales críticas al sistema, concluyendo sobre parámetros de justicia en relación a las partes involucradas en conflictos de esta índole laboral, que aseguren un debido y justo proceso, ya que el procedimiento monitorio sin duda constituye uno de los aportes más importantes de la reforma citada, no sólo en el ámbito laboral sino que también al derecho procesal en Chile, pues es dable esperar que se torne es un anticipo a la próxima reforma civil.

CAPITULO UNO:

LA REFORMA PROCESAL LABORAL DEL AÑO 2006.

1. Antecedentes a la reforma laboral del año 2006.

En 1987, y luego de múltiples retrocesos en materia laboral ocurridos durante la Dictadura Militar instaurada en Chile desde el año 1973, con la dictación de la Ley N° 18.620, vio la luz el Código del Trabajo, que sistematizaba la normativa del Plan Laboral, y reglamentando además el funcionamiento de los Juzgados de Letras del Trabajo y el Procedimiento Laboral³.

Un sector importante de la sociedad, encabezado por sindicatos, y agrupaciones de trabajadores, comienzan a pedir la derogación del Código del Trabajo de 1987, ya que argumentaban que dicho texto legal sólo busca el funcionamiento de un modelo laboral individual y colectivo compatible con la economía social de mercado, que dejaba en la desprotección a los trabajadores, siendo la petición más relevante la referida al modelo de terminación del contrato de trabajo y la supresión del desahucio empresarial.

Con la vuelta a la democracia, los partidos de la Concertación impulsaron proyectos para modificar el modelo instaurado por el Gobierno Militar, propiciando una nueva forma de relaciones laborales. En Chile, comenzó una discusión acerca de si era conveniente mantener el modelo impuesto por el Plan Laboral, existiendo dos posturas que involucraban a los actores laborales, por un lado, apoyando a los trabajadores, estaban quienes propiciaban una legislación tutelar de los derechos de los trabajadores y sus organizaciones, por la vereda del frente, el empresariado, que no veía con buenos ojos esta modificación a la legislación, ya que implicaba para ellos una disminución del crecimiento económico y abogaban por la mantención del Plan Laboral.

En el ámbito legislativo, en la década del 90, el ejecutivo envió proyectos de ley al Congreso, que se convertirían en leyes de la República: en primer lugar la Ley N° 19.010 de 1990, sobre terminación de contrato de trabajo, y luego las leyes N° 19.049 de 1991,

³ El Plan Laboral consistió en un conjunto de textos legales dictados por la Junta Militar, que establecieron un nuevo modelo normativo en las relaciones laborales, dejando atrás el sistema instaurado por el Código del Trabajo de 1931, y que fueron dictados entre los años 1978 y 1981, siendo éstos el D.L. N° 2.200 de 1978, que fija las normas definitivas al contrato de trabajo y a la protección de los trabajadores, el D.L. N° 2.756 de 1979, sobre organización sindical, el D.L. N° 2.758 de 1979, que establece normas sobre negociación colectiva, y la Ley N° 18.018, la que modificó sustancialmente al D.L. N° 2.200, entre otros.

sobre centrales sindicales, y N° 19.069 de 1991 sobre organizaciones sindicales y negociación colectiva, que regularon acerca de las relaciones colectivas de trabajo.

Ha existido discusión en la doctrina sobre si estas leyes modificaron el modelo normativo impuesto por el Plan Laboral y o si crearon un nuevo modelo normativo. La mayoría de la doctrina laboralista ha señalado que se mantiene el modelo normativo, más allá de las modificaciones legales específicas.

En relación a la primera gran reforma laboral del regreso a la democracia, que se sitúa entre los años 1990 a 1994, efectuó algunas modificaciones al modelo normativo de relaciones laborales, fundamentalmente en materias sobre el derecho individual del trabajo; excluyendo cambios sustanciales a la normativa de las relaciones colectivas de trabajo.

Las principales materias que sufrieron modificaciones al derecho individual del trabajo fueron, en primer lugar la derogación del desahucio unilateral del empleador⁴, se aumentó el tope de las indemnizaciones de un mes por año de servicio de siete a once, se suprimió algunas causales de terminación del contrato de trabajo que habían sido impuestas durante el gobierno militar, como por ejemplo, el hecho de haber participado el trabajador en huelgas, tomas, etc.; además, fueron suprimidas normas discriminatorias en razón del sexo, edad o estado civil en la postulación a un empleo, o aquellas que distinguían entre el trabajo de hombres y mujeres, por ejemplo, la absurda prohibición legal que tenía la mujer de desempeñar ciertas faenas como las subterráneas⁵.

Luego de estas modificaciones, en 1994, la regulación laboral se sistematiza en el Código del Trabajo de ese año.

Otra característica importante de este período fue la ratificación de los Convenios de Libertad Sindical de la OIT como el Convenio N° 87 de 1948 sobre Derecho de Sindicación, y el Convenio N° 98 de 1949 sobre Protección al Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva.

⁴ La Ley N° 19.010 de 1990, sobre terminación de contrato de trabajo, suprime, al menos en la forma, el desahucio empresarial como causal de terminación del contrato de trabajo. Se elimina el artículo 155 literal f del Código del Trabajo, que establecía el desahucio empresarial. Empero, podemos decir que sólo fue una supresión formal, ya que la norma introdujo la causal “necesidades de la empresa” como una nueva forma de poner término al contrato de trabajo.

⁵ Ley N° 19.250 de 1993, sobre derecho individual del trabajo.

Posteriormente, en el año de 2001 con la Ley N° 19.759, se llevó a cabo la segunda gran reforma al Código del Trabajo, fortaleciendo los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, principalmente en materias de sindicalización, negociación colectiva y jornada laboral..

Las materias modificadas por esta segunda reforma laboral fueron las siguientes:

i.- En primer lugar, en lo relativo al derecho individual del trabajo, la modificación el sistema de terminación del contrato de trabajo. Respecto de la causal “necesidades de la empresa”, se eliminó la restricción al trabajador que le impedía alegar la casual para recibir la indemnización.

ii.- En segundo término, la jornada laboral disminuyó de 48 a 45 horas semanales.

iii.- En tercer lugar, se incorporaron algunas medidas de tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores.

iv.- En cuarto lugar, en cuanto a las organizaciones sindicales, se establece una norma relevante relativa a las prácticas antisindicales: el trabajador cuyo contrato ha terminado en virtud de una práctica antisindical debe ser restituido en su puesto de trabajo. Además, se reconoció el derecho de los trabajadores a conformar las organizaciones sindicales que estimen convenientes. También se reconoció el derecho a huelga con ocasión del ejercicio de un determinado tipo de negociación colectiva (reglada). Asimismo, hubo una modificación relativa al costo del empleador de contratar reemplazantes durante la huelga.

El Código del Trabajo, ha seguido sostenidamente presentando modificaciones, con posterioridad a las reformas laborales ya indicadas, siendo las leyes más importantes las siguientes:

1. - Ley N° 20.005 de 2005, que tipifica y sanciona el acoso sexual.
2. - Ley N° 20.022 de 2005, que crea juzgados laborales y juzgados de cobranza laboral y previsional.
3. - Ley N° 20.047 de 2005, que establece un permiso paternal.
4. - Ley N° 20.057 de 2005, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de proteger el patrimonio de las organizaciones sindicales.

5. - Ley N° 20.087 de 2006, que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo. Esta ley entró en vigencia el 01 de marzo de 2007.
6. - Ley N° 20.123 de 2007, sobre trabajo en régimen de subcontratación y empresas de servicios transitorios.
7. - Ley N° 20.279 de 2008, que reajustó el monto del Ingreso Mínimo Mensual, modificó a su vez el artículo 151 del Código del Trabajo, estableciendo que la remuneración mínima de los trabajadores de casa particular estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 44 del mismo Código.
8. - Ley N° 20.281, de 2008, equiparó el Sueldo Base con el Ingreso Mínimo Mensual, modificando el concepto de sueldo base definido en la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, el que ahora no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual, salvo excepciones como aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada.

2. Procedimientos laborales aplicables hasta antes del año 2007.

Cabe hacer presente que el D.L N° 3.468 de 1980, suprimió los Tribunales del Trabajo, y sólo fue reemplazado en 1986 por la Ley N° 18.510 que los repuso, regulando el procedimiento ante tribunales del trabajo en primera instancia, quedando el proceso radicados en los juzgados civiles en aquellos lugares en que no existe juzgado del trabajo.

Esta ley no indica explícitamente los principios formativos del procedimiento laboral, pero ha señalado la doctrina que se caracteriza por ser un sistema procesal escrito, bilateral, formalista y de carácter ordinario, que originalmente presentaba dos audiencias, primero de conciliación y posteriormente una de prueba, en que el juez posee una función limitada, poco mayor que el juez civil, y dicta sentencia de acuerdo a derecho, tras apreciar la prueba según la sana crítica.

A su vez, todas las modificaciones posteriores no modifican sustancialmente la fisonomía del procedimiento, aun cuando estas normas se refundieron en el Título V del Código del Trabajo, modificado en 1993 a través de la Ley N° 19.250 la que, concentrando las dos audiencias en una sola, agrega un procedimiento de menor cuantía especial. A su

vez, hace extensivo el recurso de casación ante la Corte Suprema⁶ y establece además varios procedimientos especializados, por ejemplo, en materia de negociación colectiva. La ley 17.322 de 1970, sobre cobranza en materia previsional, tiene una aplicación especialmente importante, considerando la cantidad de juicios por cobro previsional y el incremento.

Existió consenso en diagnosticar la crisis del antiguo sistema procesal laboral, siendo las mayores críticas a éste, en primer lugar la lentitud y retardo en los procesos. Este factor generó distintos efectos, tales como, la inexistencia de una tutela judicial efectiva, ya que los trabajadores que acudían al órgano jurisdiccional para hacer valer sus derechos, muchas veces se veían obligados a llegar a acuerdos económicos que resultan insuficientes en comparación con lo que realmente les correspondía. Además, en aquellos casos en que se obtenía una sentencia favorable, éstas no lograban cumplirse, lo que genera frustración en la parte vencedora.

Otro punto importante, es el excesivo formalismo en la sustanciación de los procesos, lo que implicaba una verdadera denegación de justicia, y a su vez, las reglas del procedimiento se convierten en un obstáculo para el ejercicio efectivo de los derechos de los trabajadores.

Asimismo, otro punto a destacar, es la insuficiencia de tribunales especializados. Existían sólo 20 juzgados de letras del trabajo, de los cuales 11 se concentraban en la Región Metropolitana.

La falta de especialización de los Jueces del Trabajo, generaba una importante desventaja ya que el derecho del trabajo se funda en principios que requieren que las personas llamadas a dar solución a sus conflictos, tengan una preparación adecuada y una lógica distinta a la del derecho civil.

Además, se criticó el procedimiento por su escrituración, se aplicaba el principio de mediación, ya que las causas eran resueltas en su mayor parte por los actuarios, rigurosos formalismos, desconcentración, pasividad del juez, entre otros.

Existía además convicción entre los estudiosos del tema, de que el funcionamiento de los mecanismos jurisdiccionales de aquella época no se ajustaban a las necesidades de

⁶ La Ley 19.374 de 1995 creó una sala especializada de dicho tribunal al efecto.

acceder a una eficiente y rápida justicia laboral, siendo esencial modificar dichos procesos a fin de lograr una efectiva tutela en los derechos de los trabajadores y además, diferenciarla de la relativa a asuntos sobre seguridad social, puesto que dicha circunstancia incidía en el ingreso de las causas, haciendo poco expedito el acceso a la justicia laboral⁷.

Es por estas razones, que el procedimiento laboral en Chile a la luz del Debido Proceso, no cumplía a cabalidad con la garantía que contempla la Constitución, fundamentalmente en el artículo 19 n° 3 inciso 5° de nuestra Carta Fundamental, que establece que “toda sentencia de un órgano que ejerza jurisdicción debe fundarse en un proceso previo legalmente tramitado. Corresponderá al legislador establecer las garantías de un procedimiento y una investigación racionales y justos”⁸, lo que marcó el punto de inflexión para reformar en su totalidad el procedimiento laboral en Chile.

3. El Foro de la Reforma Procesal Laboral y Previsional.

Conocidos los problemas de funcionamiento que presentaba la justicia laboral señalados precedentemente, a mediados del año 2000 el Gobierno de Chile convocó a distintas personalidades tanto del ámbito judicial, del sector académico, de los servicios públicos como también a entidades del Derecho del Trabajo y, bajo la coordinación del destacado profesor don Patricio Novoa Fuenzalida, se creó el “Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional”⁹.

Luego de dos años de trabajo, el Foro entregó al Gobierno un documento conocido como “Bases para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional”. En síntesis, el trabajo plasma, en primer lugar una evaluación de la justicia laboral y previsional a la fecha, para posteriormente, realizar propuestas de reforma, tanto en la parte medular como en la procedimental.

⁷ MENDEZ Serqueira, Gabriel. Reforma al Procedimiento Laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo. Tesis de grado. Santiago, Chile. Universidad de Chile. 2007. P. 9.

⁸ Texto actual según modificación introducida por la ley 19.519, de reforma constitucional que creó el Ministerio Público, que entró en vigencia el 16 de Septiembre de 1997.

⁹ “Manual de Juicio del Trabajo”, de la Academia Judicial de Chile. P. 10. [En línea] <<http://www.escuelasindical.org/blog/wp-content/uploads/ManualJuiciodelTrabajo.pdf>> [Consulta: 25 de enero de 2014]

Este informe vendría a convertirse parte fundamental de la reforma introducida en nuestra legislación por las siguientes leyes:

- Nº 20.022, que crea Juzgados Laborales y Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, publicada con fecha 30 de mayo de 2005, y

- Nº 20.087, que sustituye el procedimiento laboral del libro V del Código del Trabajo, publicada con fecha 3 de enero de 2006.

Sin embargo, existía un grado de preocupación respecto al número de jueces que se estimaban como indispensables para el conocimiento de las causas laborales, por lo que hubo un acuerdo en diferir su entrada en vigencia, materializándose una nueva propuesta legislativa en agosto de 2007, la que culminó con la aprobación de la ley número 20.252, que fue publicada en 15 de febrero de 2008, y que permitía aumentar el contingente de jueces.

Dicha situación permitió vislumbrar que se necesitaban algunos ajustes para que la reforma procesal laboral tuviera óptimos resultados, por lo que se creó una comisión de estudio de análoga composición a la del Foro de la Reforma Procesal y Laboral, pero de más reducido número.

El estudio de esta comisión entregó propuestas que contemplaban diversas modificaciones a la ley número 20.087, tanto en el procedimiento ordinario, como en los especiales, en particular, en el procedimiento monitorio.

Estas conclusiones tiene como punto cúlmine la aprobación de las leyes número 20.260 y 20.287, publicadas en el Diario Oficial los días 29 de marzo y 17 de septiembre de 2008, respectivamente.

4. La Ley Nº 20.087. Antecedentes y fundamentos.

La ley 20.087 representa un conjunto de innovaciones legislativas en materia laboral, que incorpora profundas modificaciones en el juicio del trabajo, inscribiéndose en el marco de efectiva vigencia del derecho, a fin de tutelar en forma efectiva los derechos laborales.

Las reformas se focalizan principalmente en puntos importantes como el acceso a la Justicia, la duración de los juicios y la efectividad de los créditos laborales, estableciéndose

un procedimiento ordinario y diversos procedimientos especiales, basados principalmente en los principios formativos del juicio oral.

Con estas motivaciones, el presidente de la República de esa época, don Ricardo Lagos Escobar remite a la Cámara de Diputados el mensaje N° 4-350, de fecha 22 de septiembre de 2003, con el que se inicia el Proyecto de Ley que sustituye el Procedimiento Laboral.

Se reconoce en el mensaje presidencial el invaluable aporte del Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional. A mayor abundamiento, se indica que la modernización de la justicia laboral que se impulsa en la reforma se basa en el consenso alcanzado en el foro, y que se materializa en los objetivos que pretende alcanzar la reforma referida, los cuales son¹⁰:

a) Brindar un mejor acceso a la Justicia: Lo que se trasunta en un mejor acceso tanto en lo que es la cobertura de la justicia como en la fluidez de los procedimientos, dándole a la justicia un carácter de eficaz y oportuna.

b) Posibilitar la efectividad del derecho sustantivo: el que tiene como objetivo se concrete un sistema de garantías de carácter procesal que permitan dar efectividad al derecho sustantivo.

c) Aseguramiento del efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales, puesto que no sólo se busca el reconocimiento y protección de los derechos, sino que también asegurar el efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales, mediante las vías jurisdiccionales correspondientes, señalando además los títulos que tienen el carácter de ejecutivos.

d) Agilización de los juicios del trabajo: Este objetivo era prioritario en la agenda gubernamental, puesto que uno de los problemas fundamentales del antiguo procedimiento era la excesiva dilación de los juicios de trabajo, implicando una verdadera denegación de justicia, en particular para los trabajadores, dada las necesidades coetáneas que se generaban mientras no tenían una respuesta oportuna a la satisfacción de sus demandas, por

¹⁰ Historia de la Ley N° 20.087, construida por la Biblioteca del Congreso Nacional, P. 10 a 12. [En línea] <<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=245804>> [Consulta: 25 de enero de 2014]

lo que muchas veces se veían obligados a llegar a acuerdos por montos muy por debajo de sus expectativas.

e) Modernización del sistema procesal laboral: A fin de recoger otras experiencias y tendencias exitosas en el ámbito laboral, urge un proceso modernizador que adecue el sistema a las nuevas circunstancias y permita lograr los objetivos planteados.

f) La configuración del proceso laboral como un instrumento de pacificación social: Uno de los puntos esenciales de la reforma ha apuntado a potenciar en el ámbito jurídico laboral, los derechos que el trabajador detenta, no sólo en cuanto trabajador, sino también en su condición de persona, posicionando los derechos fundamentales como ejes de relaciones laborales plenamente democráticas¹¹.

Dicho reconocimiento requiere, a fin de tener plena eficacia, mecanismos de tutela jurisdiccional, por lo que se han implementado modelos concretos de tutela de los derechos fundamentales a través de procedimientos especiales.

5. Principales modificaciones introducidas por la ley N° 20.087.

La ley 20.087 introdujo modificaciones esenciales que tuvieron como objetivo medular la efectiva vigencia del derecho, ordenando el procedimiento a la debida tutela jurisdiccional de los derechos laborales. Esto implica reformas que versan sobre diversos aspectos que dicen relación con el acceso a la justicia, la duración de los juicios y la defensa de otros derechos, por lo que se ha establecido general u ordinario en el que se reconoce un papel rector al juez, bajo los principios de la inmediación y un modelo de audiencias.

De la misma forma, se han establecido procedimientos especiales, en el que destacan el procedimiento tutelar y el procedimiento monitorio. Todo ello bajo la aplicación ineludible de los principios formativos del proceso en el marco del juicio oral, como forma predominante de las actuaciones procesales.

¹¹ CORREA Selamé, Jorge Danilo. El Nuevo Procedimiento Laboral. Santiago, Chile. Puntotex. 2006. P. 28 y 29.

Según lo señalado por el Manual de Juicio del Trabajo, elaborado por la Academia Judicial, las principales modificaciones del nuevo procedimiento laboral se refieren a los siguientes tópicos¹²:

a) El juez como rector del proceso: A fin de poder llegar a la verdad procesal conforme a la verdad material, se asignan al juez obligaciones y facultades que busquen el cumplimiento de dichos objetivos.

En efecto, el Juez tiene el carácter de rector del proceso, lo que se evidencia dentro del examen de admisibilidad que debe realizar, pasando por las facultades de procedencia y determinación de la prueba y todo aquello antecedente que estime necesario para la resolución del conflicto sometido a su resolución, lo que debe materializarse, por cierto, en una decisión fundamentada y motivada.

Además, se le han conferido amplias facultades en lo que dice relación a la corrección del procedimiento, las que tienen como objetivo la pronta administración de justicia.

También se le reconocen facultades conservadoras, dentro del objetivo de una efectiva tutela de derechos, a fin de que juez determine medidas respecto a determinadas personas o bien sobre el patrimonio de estos, todo ello a fin de asegurar el resultado de la acción deducida, y así, eventualmente, obtener la satisfacción de los derechos que emanen de la sentencia que así lo establezca.

b) El modelo de audiencias: El procedimiento general se estructura en base a dos audiencias, una de carácter preparatoria y otra de juicio propiamente tal, no existiendo actuaciones procesales fuera de las referidas audiencias, precluyendo los derechos para las partes.

Dichas circunstancias no obstan a la existencia de actos procesales, que por su naturaleza, no han podido desarrollarse en las audiencias, como la declaración de inadmisibilidad o ciertas peticiones concretas como medidas cautelares de carácter prejudicial y la fijación de un nuevo día y hora para la audiencia.

¹² ACADEMIA Judicial de Chile. Manual de Juicio del Trabajo. Santiago, Chile. Academia Judicial de Chile. 2008. P. 9 a 15.

La audiencia preparatoria busca despejar todas las cuestiones previas referidas a la producción de prueba, siendo este su principal objetivo. Planteada la controversia y no habiéndose llegado a una eventual conciliación, las partes ofrecen las prueba para la calificación del juez (con la salvedad que la documental debe ser presentada en la preparatoria), en la audiencia de prueba correspondiente, todo aquello sin perjuicio de la prueba de carácter administrativo que se ha debido acompañar con la demanda.

En razón de dicha estructura, todos los incidentes se plantean y .resuelven en la misma audiencia.

Asimismo, todos los incidentes que se planteen se deben resolver en la misma audiencia, por lo que suscitado el conflicto deberán ser impugnados mediante reposición que se resolverá en la audiencia respectiva.

c) Inmediación y Juicio Oral: Salvo excepciones legales, el procedimiento es eminentemente oral, siendo importantes excepciones dentro de esta norma las actuaciones procesales y la contestación, las relativas a las excepciones y de la demanda reconvenzional que se oponga, a fin de que el juez tenga un mejor conocimiento de la controversia.

El principio de la oralidad está en función de la inmediación, permitiéndole al sentenciador el conocimiento directo de las prueba aportadas, lo que reafirma la premisa de que lo que prima es la búsqueda de la verdad material.

Esto se manifiesta claramente en la producción de pruebas, siempre pudiendo el juez intervenir en la forma que le parezca conveniente, lejos del excesivo formalismo en la producción de dichas probanzas y las frases sacramentales, siendo evidente lo señalado en la materialización de la prueba confesional o la testifical, lo que permite al juez un conocimiento directo, más verosímil y coherente.

De acuerdo a lo analizado por la Subdirección del Trabajo, y en mi conclusión, se puede señalar que las principales modificaciones del procedimiento introducido por la Ley N° 20.087 son las siguientes¹³:

¹³ “La Nueva Justicia Laboral”, documento en formato Power Point de la Subdirección del Trabajo, de Septiembre de 2008, extraído de la página de la Dirección del Trabajo. Ver cuadro P. 6. [En línea] <<http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-95498.html>> [Consulta: 30 de enero de 2014]

MATERIA ORGANICA:	MATERIA PROCESAL:
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aumento de tribunales especializados. ➤ Aumento de número de jueces y funcionarios. ➤ Defensa Laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Juicios orales. ➤ Nuevos procedimientos

6. Principios formativos de los nuevos procedimientos laborales.

El estudio de los principios formativos permite explicar la estructura de un procedimiento determinado, y por ende, el sentido que tienen las cargas procesales, los derechos y deberes de cada parte y los momentos procesales, siendo además elementos de interpretación jurídica al existir lagunas legales, aportando además un marco teórico para eventuales discusiones legales.

En resumen, los fines propuestos por el legislador lo inducen a un determinado principio formativo, ya sea en forma absoluta o variada. Dicha elección se concreta en un mandato positivo que regula la conducta de las partes y del juez en el desarrollo del proceso.

La ausencia de mandato o mandato oscuro o contradictorio no presenta para al juez un problema sin solución.

En efecto, el hecho de que existan otras normas o elementos interpretativos claros o explícitos, dan pauta para extraer los principios que informan el procedimiento, pudiendo adoptarse la conducta que mejor se ajuste a dichas finalidades.

Dentro de nuestro actualizado Código del Trabajo se reconocen ciertos principios formativos señalados en los artículos 425 y siguientes del citado cuerpo legal:

- 1.- Oralidad.
- 2.- Publicidad
- 3.- Concentración
- 4.- Inmediación
- 5.- Impulso procesal de oficio.
- 6.- Celeridad.
- 7.- Buena fe.

8.- Bilateralidad de la audiencia.

9.- Gratuidad.

Con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley 20.087, la doctrina nacional no tenía la plena certeza de que los tribunales reconocieran dichos principios formativos, ya que la labor jurisdiccional fue contradictoria al momento de reconocer la existencia de los principios formativos de procedimiento, no existiendo entonces una visión congruente entre la jurisprudencia y la doctrina laboral.

A continuación se analizarán cada uno de los actuales principios formativos del procedimiento laboral introducido con la Ley 20.087 del año 2006.

6.1 Impulso procesal de oficio¹⁴.

Dentro del procedimiento laboral actual coexisten los principios de Impulso procesal de Oficio y el dispositivo, los que si bien, han sido tratados doctrinalmente como términos antagónicos, son perfectamente diferenciables si hacemos un paralelo entre quien introduce los hechos que serán objeto de prueba, y quien a posteriori introduce la prueba efectiva.

En efecto, en el proceso laboral rige el principio dispositivo, el que se inicia con la demanda.

Sin embargo, le corresponde al juez el impulso del juicio mediante resoluciones que ordenen actuaciones que dan curso progresivo a los autos y ordenan diligencias probatorias.

Relevante es el artículo 429 del Código del Trabajo, el que establece lo siguiente “El tribunal, una vez reclamada su intervención en forma legal, actuará de oficio. Decretará las pruebas que estime necesarias, aun cuando no las hayan ofrecido las partes y rechazará mediante resolución fundada aquellas que considere inconducentes”. Indica además que “Adoptará (el Tribunal), asimismo, las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso o su prolongación indebida” (Art. 429 inciso primero C.T).

Haciendo plena aplicación del impulso procesal de oficio, y utilizando el mismo criterio del artículo 84 del Código de Procedimiento Civil, se establece que “El tribunal corregirá de oficio los errores que observe en la tramitación del juicio y adoptará las

¹⁴ MENDEZ Serqueira, Gabriel. Óp. Cit. P. 23 a 36.

medidas que tiendan a evitar la nulidad del procedimiento” (Art. 429 inciso segundo C.T.). No sólo podrá corregir los vicios formales, sino que también los relacionados con los impliquen vulnerar el principio de la buena fe, en efecto, el Tribunal podrá “...adoptar las medidas necesarias para impedir el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias” (Art. 430 inciso 1. C.T.), facultando al juez para rechazarlas de plano.

Dentro de estas mismas facultades el Tribunal podrá decretar la realización de diligencias incluso fuera de su territorio jurisdiccional sin necesidad de exhortar sino en los casos especialmente señalados en la ley (Art. 439 bis C.T). El juez tiene además una función cautelar.

Deberá además, decretar de oficio su incompetencia¹⁵ y la eventual caducidad de la acción¹⁶. El juez de oficio podrá decretar la acumulación o desacumulación de causas.

En cuanto a la audiencia preparatoria, el precepto legal indica que “Admitida la demanda, el tribunal deberá, de inmediato y sin más trámite, citar a las partes a una audiencia preparatoria...”¹⁷. “La audiencia preparatoria comenzará con la relación somera que hará el juez de los contenidos de la demanda, así como de la contestación y, en su caso, de la demanda reconvencional y de las excepciones...”¹⁸ Luego, “...el juez procederá a conferir traslado para la contestación de la demanda reconvencional y de las excepciones...”¹⁹. Posteriormente el “...tribunal deberá pronunciarse de inmediato respecto de las excepciones de incompetencia, de falta de capacidad o de personería del demandante, de ineptitud del libelo, de caducidad, de prescripción o aquella en que se reclame del

¹⁵ Art. 447 inciso primero del Código del Trabajo: “El juez deberá declarar de oficio cuando se estime incompetente para conocer de la demanda, en cuyo caso así lo declarará, señalará el tribunal competente, y le enviará los antecedentes.”

¹⁶ Art. 447 inciso segundo del Código del Trabajo: “Si de los datos aportados en la demanda se desprendiere claramente la caducidad de la acción, el tribunal deberá declararlo de oficio y no admitirá a tramitación la demanda respecto de esa acción.”

¹⁷ Art. 451 inciso primero del Código del Trabajo.

¹⁸ Art. 453 N°1 inciso 1 del Código del Trabajo.

¹⁹ Art. 453 N°1 inciso 3 del Código del Trabajo.

procedimiento...”²⁰. Dentro de la misma audiencia, “El juez resolverá fundadamente en el acto sobre la pertinencia de la prueba ofrecida por las partes...Las partes podrán ofrecer cualquier otro elemento de convicción que, a juicio del tribunal, fuese pertinente”²¹ “En esta audiencia, el juez de la causa podrá decretar diligencias probatorias...”²²

En cuanto a la audiencia de juicio, y en particular, respecto de la prueba confesional, se faculta al tribunal para rechazar de oficio las preguntas que no sean pertinentes y expresadas en términos claros y precisos²³. Con relación a la prueba testimonial “El juez podrá reducir el número de testigos de cada parte, e incluso prescindir de la prueba testimonial cuando sus manifestaciones pudieren constituir inútil reiteración sobre hechos suficientemente esclarecidos”²⁴ “El juez, en forma expresa y previa a su declaración, deberá poner en conocimiento del testigo las sanciones contempladas en el artículo 209 del Código Penal, por incurrir en falso testimonio”²⁵. El tribunal podrá “...formular a los testigos las preguntas que estimen necesarias para el esclarecimiento de los hechos sobre los que versa el juicio”. Podrá “...exigir que los testigos aclaren o precisen sus dichos”²⁶. “Con todo, si a juicio del juez no hubiere puntos suficientemente esclarecidos, podrá ordenar a las partes que los aclaren”²⁷.

²⁰ Art. 453 N° 1 inciso 4 del Código del Trabajo.

²¹ Art. 453 N° 4 inciso 1 del Código del Trabajo.

²² Art. 453 N° 9 del Código del Trabajo.

²³ Art. 454 N° 4 inciso 1° del Código del Trabajo: “4) Las posiciones para la prueba confesional se formularán verbalmente, sin admisión de pliegos, y deberán ser pertinentes a los hechos sobre los cuales debe versar la prueba y expresarse en términos claros y precisos, de manera que puedan ser entendidas sin dificultad. El tribunal, de oficio o a petición de parte, podrá rechazar las preguntas que no cumplan con dichas exigencias.”

²⁴ Art. 454 N° 5 inciso 3 del Código del Trabajo.

²⁵ Art. 454 N° 5 inciso 4 del Código del Trabajo.

²⁶ Art. 454 N° 6 inciso 1 del Código del Trabajo.

²⁷ Art. 454 N° 9 inciso 2 del Código del Trabajo.

6.2 Principio de la Publicidad.

Según este principio las actuaciones procesales no sólo deben ser conocidas por las partes, sino también por los terceros, según lo dispone expresamente el artículo 425 del Código del Trabajo.

El principio de publicidad no es una novedad en nuestro ordenamiento jurídico, por aplicación supletoria de la norma general contenida en el artículo 9 del Código Orgánico de Tribunales, que fue promulgado en el año 1943, y que preceptúa "...Los actos de los tribunales son públicos, salvo las excepciones expresamente establecidas por la ley...".

Sin perjuicio de ello, en el antiguo Proceso Laboral chileno y a pesar de existir norma legal expresa en el COT, las audiencias de conciliación y prueba no eran públicas.

Este problema hoy ya no se presenta, pues el Art. 425 del Código del Trabajo dispone expresamente la publicidad de las actuaciones judiciales, estableciendo al efecto:

"Los procedimientos del trabajo serán orales, públicos y concentrados. Primarán en ellos los principios de la inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad.

Todas las actuaciones procesales serán orales, salvo las excepciones expresamente contenidas en esta ley.

Las actuaciones realizadas oralmente, por o ante el juez de la causa, serán registradas por cualquier medio apto para producir fe y que permita garantizar la fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Se considerarán válidos, para estos efectos, la grabación en medios de reproducción fonográfica, audiovisual o electrónica. La audiencia deberá ser registrada íntegramente, como asimismo todas las resoluciones, incluyendo la sentencia que dicte el juez fuera de ella."

6.3 Principio de la Oralidad.

El principio de la Oralidad compele al tribunal a sólo considerar como elementos probatorios que sirvan de base para la sentencia los que hayan sido aportados y alegados en forma oral.

Los procedimientos orales, en nuestra actual legislación son privativos de la legislación penal, de familia y actualmente en materia laboral.

Se ha concluido que el procedimiento oral es el medio más apto para obtener, tanto la tutela judicial efectiva, como para hacer llevadero un proceso protegiendo todas las garantías que nos permitan estar frente a un Debido Proceso.

Para que pueda afirmarse que un determinado procedimiento está regido por el principio de la oralidad debe éste reflejarse en la fase probatoria, en la vista oral, en la cual sólo el material procesal aportado oralmente al juicio debe ser considerado en la decisión judicial.

En el nuevo procedimiento laboral se establecen disposiciones en donde se contempla claramente la aplicación del juicio oral. “Todas las actuaciones procesales serán orales, salvo las excepciones expresamente contenidas en la ley”²⁸. Entre las excepciones legales más destacables a este principio de oralidad tenemos las siguientes actuaciones, que necesariamente deberán ser realizadas por escrito:

- i.- La demanda²⁹
- ii.- La contestación de la demanda³⁰.

²⁸ Art. 425 inciso 2 del Código del Trabajo.

²⁹ Art. 446 inciso 1º del Código del Trabajo: “La demanda se interpondrá por escrito y deberá contener:

1. La designación del tribunal ante quien se entabla;
2. El nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandante y en su caso de las personas que lo representen, y naturaleza de la representación;
3. El nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandado;
4. La exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta, y
5. La enunciación precisa y concreta de las peticiones que se someten a la resolución del tribunal.”

³⁰ Art. 452 del Código del Trabajo. “El demandado deberá contestar la demanda por escrito con a lo menos cinco días de antelación a la fecha de celebración de la audiencia preparatoria.

La contestación deberá contener una exposición clara y circunstanciada de los hechos y fundamentos de derecho en los que se sustenta, las excepciones y/o demanda reconvenzional que se deduzca, así como también deberá pronunciarse sobre los hechos contenidos en la demanda, aceptándolos o negándolos en forma expresa y concreta.

La reconvección sólo será procedente cuando el tribunal sea competente para conocer d ella como demanda y siempre que esté íntimamente ligada a ella.

La reconvección deberá contener las menciones a que se refiere el artículo 446 y se tramitará conjuntamente con la demanda”.

Por aplicación del principio de oralidad, aun cuando no se señala expresamente, se entiende claramente que las dos audiencias, tanto la preparatoria y como la del juicio son orales. La impugnación a los documentos presentados durante la audiencia deberá hacerse en forma oral³¹, y al concluir la audiencia, las observaciones que se hagan a la prueba también deberán hacerse mediante vía oral³².

6.4. Principio de la Concentración.

Señala este principio que los actos procesales deben desarrollarse en una sola audiencia o en varias próximas con una relación temporal, a fin de que el juez conserve en su memoria lo señalado por las partes y pruebas aportadas, a fin de no paralizar o trabar el negocio principal. En resumen, el principio de concentración busca simplificar al máximo las actuaciones procesales, propendiendo a la unidad del acto, concentrando todas las actuaciones y resoluciones del proceso.

En esta materia, encontramos variados artículos que dicen relación a la interpretación de este principio, como por ejemplo:

i.- el artículo 425 del Código del Trabajo, que señala: “Los procedimientos del trabajo serán orales, públicos y concentrados...”.

ii.- el artículo 426 inciso 3 del Código del Trabajo, establece: “Iniciada la audiencia, ésta no podrá suspenderse. Excepcionalmente, y sólo en el evento de caso fortuito o fuerza mayor, el juez podrá, mediante resolución fundada, suspender la audiencia. En el mismo acto deberá fijar nuevo día y hora para su realización.”

iii.- el artículo 427 inciso 1° del Código del Trabajo: “Las audiencias se desarrollarán en su totalidad ante el juez de la causa, el que las presidirá y no podrá delegar su ministerio”

³¹ Art. 454 N° 2 del Código del Trabajo: “La impugnación de la prueba instrumental acompañada deberá formularse en forma oral en la audiencia preparatoria o en la de juicio”.

³² Art. 454 N° 9 inciso 1 del Código del Trabajo: “Practicada la prueba, las partes formularán, oralmente, en forma breve y precisa, las observaciones que les merezcan las pruebas rendidas y sus conclusiones. Con todo, si a juicio del juez hubiere puntos no suficientemente esclarecidos, podrá ordenar a las partes que los aclaren”.

iv.- el artículo 428 del Código del Trabajo: “Los actos procesales serán públicos y deberán realizarse con la celeridad necesaria, procurando concentrar en un solo acto aquellas diligencias en que esto sea posible”

v.- En cuanto a facultades de oficio del Tribunal, la norma laboral preceptúa que, “Adoptará (el tribunal), asimismo, las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso o su prolongación indebida y, en consecuencia, no será aplicable el abandono del procedimiento” (Art. 429 inciso 1º del Código del Trabajo).

vi.- Relativo al Debido Proceso y la buena fe: “Los actos procesales deberán ejecutarse de buena fe, facultándose al tribunal para adoptar las medidas necesarias para impedir el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias”, establecido en el artículo 430 inciso 1º del Código del Trabajo).

vii.- En cuanto a los incidentes, el Código del Trabajo indica que “Los incidentes de cualquier naturaleza deberán promoverse preferentemente en la audiencia respectiva y resolverse de inmediato. Excepcionalmente, el tribunal podrá dejar su resolución para la sentencia definitiva” (Art. 443 del Código del Trabajo).

6.5. Principio de la Celeridad.

Según este principio, las actuaciones procesales deben realizarse con prontitud y rapidez, dentro del más breve plazo, por lo que se encuentra estrechamente vinculado con el de la concentración, pues sin una adecuada concentración no es posible que resulte un procedimiento ágil y rápido.

Este principio se manifiesta en varias disposiciones de nuestro Código del Trabajo, entre las que se encuentran:

i.- Art. 426 inciso 3º primera parte del Código del Trabajo: “Iniciada la audiencia, éstas no podrá suspenderse.(...)”

ii.- Art. 428 Código del Trabajo: Los actos procesales “...deberán realizarse con la celeridad necesaria...”.

iii.- Art. 430 inciso 2 del Código del Trabajo: Se faculta al juez en cuanto a que puede “...rechazar de plano aquellas actuaciones que considere dilatorias”.

6.6. Principio de la Gratuidad.

Este principio se enfoca hacia el trabajador, permitiendo que el acceso a justicia de éste no sea tan oneroso, por cuanto el Derecho del Trabajo tiende a la protección del más débil, en atención a las condiciones económicas de las eventuales partes en conflicto.

Sin embargo, existen trabajadores que gozan de diversos niveles de ingreso; por lo que la aplicación de este principio debe estar focalizada en beneficio de los trabajadores con ingresos inferiores, según parámetros objetivos.

Haciendo un paralelo entre la gratuidad que se consagraba en el antiguo procedimiento laboral, en comparación con este nuevo procedimiento, existen marcadas diferencias, por la extensión y la fuerza que se le da a este principio en razón a lo dispuesto en el Art. 431 del Código del Trabajo.

El Art. 425 del Código del Trabajo establece que en los procedimientos del trabajo primará, entre otros principios, el de gratuidad. Por aplicación de esta premisa, se establece en el artículo 431 inciso 1° del Código del Trabajo lo siguiente: “toda actuación, trámite o diligencia del juicio realizada por funcionarios del tribunal será gratuita para las partes. El encargado de la gestión administrativa del tribunal será responsable de la estricta observancia tanto de esta gratuidad como del oportuno cumplimiento de las diligencias”.

En cuanto a la asistencia jurídica, señala el inciso 2° del mismo texto legal: “Las partes que gocen de privilegio de pobreza tendrán derecho a defensa letrada gratuita por parte de las respectivas Corporaciones de Asistencia Judicial o, en su defecto, por un abogado de turno, o del sistema de defensa gratuita que disponga la ley. Asimismo, tendrán derecho, a que todas las actuaciones en que deban intervenir auxiliares de la administración de justicia se cumplan oportuna y gratuitamente”.

Finalmente, en su inciso 3° la norma precisa que, “Las defensas orales sólo podrán ser efectuadas por abogados habilitados”. Siendo, además, los costos de notificación gratuitos.

6.7. Principio de la Buena Fe.

Este principio, como es de todos conocido, constituye la piedra angular del derecho, y tiene como objetivo primordial que el eventual conflicto judicial tenga como una

correcta aplicación y sentido de justicia, no permitiendo actuaciones torcidas o resquicios de las partes, por las cuales logren objetivos ilícitos y no buscados por el legislador.

En consecuencia, ante actos o actuaciones procesales que no se ejecuten conforme al principio de la buena fe, el Tribunal podrá adoptar las medidas necesarias para impedir el fraude, el abuso del derecho y las actuaciones manifiestamente dilatorias, siendo estas últimas las que buscan prorrogar o extender plazos o términos a fin de dilatar la resolución del asunto.

En efecto, se le ha dado importancia a este concepto de actuaciones dilatorias, lo que permitió al legislador laboral materializarla en un concepto legal, en el artículo 430 inciso 3° del Código del Trabajo. El texto legal señala que las actuaciones dilatorias son “todas aquellas actuaciones que con el sólo objeto de demorar la prosecución del juicio sean intentadas por alguna de las partes”.

Contra la resolución del juez que determine que una actuación tiene el carácter de dilatoria, las partes podrán deducir recurso de reposición, el que será resuelto dentro de la misma audiencia³³.

Relacionado con este principio se encuentra el tratamiento que hace el Código del Trabajo de la nulidad procesal, esto es, de la eventual sanción mediante la cual se priva a un acto o actuación del proceso, o a todo el proceso referido, de los efectos normales que la ley ha previsto cuando en su ejecución no se guardan las formas prescritas por aquella.

El tratamiento que nuestra legislación hace de la nulidad procesal establece como regla general que esta debe ser alegada por las partes y sólo en casos excepcionales, declarada de oficio por el tribunal. El que solicite la nulidad dentro de un proceso debe reunir las siguientes condiciones:

- a). Ser parte del proceso.
- b). Agraviado con el vicio del acto; y
- c). No ser la parte que cause el vicio mismo.

En cuanto al primer requisito, se desprende del Art. 429 inciso primero del Código del Trabajo³⁴ que sólo puede intentarlo la parte litigante que la reclama.

³³ Artículo 430 inciso tercero parte final, Código del Trabajo.

En el Proceso Laboral actual el tribunal no sólo corregirá de oficio los errores que observe en la tramitación del juicio, sino que además deberá adoptar todas las medidas que tiendan a evitar la nulidad del procedimiento.

En efecto, de acuerdo al Art. 429 inciso segundo del Código del Trabajo, el tribunal “podrá” decretar la nulidad procesal si concurren los siguientes requisitos: 1º.- Que el vicio hubiese ocasionado perjuicio al litigante que la reclama; y 2º.- Que el vicio no fuese susceptible de ser subsanado por otro medio.

Se desprende entonces que es una atribución facultativa del Tribunal adoptar la nulidad concurriendo los requisitos ya señalados, pudiendo de esta forma el Tribunal excusarse de decretarla. Sólo excepcionalmente el Tribunal no se encuentra facultado, sino obligado a decretar la nulidad procesal, no pudiendo excusarse, de conformidad al Art. 427 inciso primero del C.T., sino en el caso que las audiencias, ya sea la preparatoria o la de juicio: a) No se desarrollen íntegramente ante el juez de la causa; b) En el caso que el juez no presida las audiencias y c) Cuando el juez ha delegado su ministerio. En estos presupuestos el juez, sea de oficio o a petición de parte, debe decretar la nulidad de las audiencias o actuaciones, según corresponda.

La nulidad decretada en razón a hipótesis legal del artículo 427 número 1 del Código del Trabajo³⁵ es insubsanable, lo que sin duda constituye una manifestación del Debido Proceso, lo que la hace propia y característica del proceso laboral.

En cuanto al tercer requisito, el Código del Trabajo dispone que la declaración de nulidad no la pueda solicitar la parte que ha originado el vicio o que ha concurrido a su materialización.

³⁴ Artículo 429 inciso primero Código del Trabajo: “El tribunal, una vez reclamada su intervención en forma legal, actuará de oficio.”

³⁵ Art. 427 del Código del Trabajo: “Las audiencias se desarrollarán en su totalidad ante el juez de la causa, el que las presidirá y no podrá delegar su ministerio.”

El incumplimiento de este deber será sancionado con la nulidad insaneable de las actuaciones y de la audiencia, la que deberá declarar el juez de oficio o a petición de parte.”

6.8. Principio de la Bilateralidad de la Audiencia.

Este principio, también denominado como principio de contradicción o de controversia, ha sido definido como la exigencia institucional de conferirle a las partes un marco igualitario e iguales oportunidades para la defensa de sus intereses dentro un juicio legalmente tramitado, el que se llamado también principio del DEBIDO PROCESO.

La bilateralidad de la audiencia significa paridad de oportunidades y de audiencias, buscando que no exista una situación o un juicio en definitiva privilegiada para una parte, siendo manifiestamente desventajoso para la otra.

En conclusión, todas las partes deben gozar de iguales oportunidades para su defensa; no siendo aceptables, de modo alguno, los procedimientos privilegiados en razón de posición social, religión, o cualquier otro que resulte arbitraria.

El Código del Trabajo dispone que en los procedimientos del trabajo prime, entre otros principios, el de la bilateralidad de la audiencia (Art. 425. inciso primero C.T.)³⁶.

Dentro de los preceptos legales en donde se considera este principio, destacan diversas disposiciones. En efecto, las audiencias se celebrarán con "...las partes que asistan, afectándole a la que no concurra todas las resoluciones que se dicten en ella, sin necesidad de ulterior notificación" (Art. 426 inciso primero C.T).

Otras disposiciones en donde consta la aplicación del Principio de Bilateralidad de la audiencia, lo tenemos en las disposiciones que versan sobre la nulidad insaneable (Art 427 inciso primero 1 Código del Trabajo)³⁷. Podrá deducirse recurso de reposición en contra de la resolución del Tribunal que rechaza las pruebas que considera inconducentes. Las defensas orales sólo podrán ser efectuadas por abogados habilitados (Art. 431 inciso final Código del Trabajo)³⁸. En cuanto a un emplazamiento válido, "La primera notificación a la parte demandada deberá hacerse personalmente" (Art. 436 inciso 1º del Código del Trabajo). Siguiendo con el tratamiento legal de la notificación válida, "Cuando se notifique

³⁶ "Los procedimientos del trabajo serán orales, públicos y concentrados. Primarán en ellos los principios de la inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad."

³⁷ "Las audiencias se desarrollarán en su totalidad ante el juez de la causa, el que las presidirá y no podrá delegar su ministerio. El incumplimiento de este deber será sancionado con la nulidad insaneable de las actuaciones y de la audiencia, la que deberá declarar el juez de oficio o a petición de parte".

³⁸ "Las defensas orales sólo podrán ser efectuadas por abogados habilitados".

la demanda a un trabajador en el lugar donde ordinariamente preste sus servicios, deberá efectuarse siempre en persona, si dicho lugar corresponde a la empresa, establecimiento o faena que dependa del empleador con el cual litigue” (Art. 438 Código del Trabajo). La notificación por avisos para asegurar el derecho a defensa del demandado (Art. 439 inciso 1º Código del Trabajo³⁹). La confección de acta al término de la audiencia de juicio (Art. 455 Código del Trabajo⁴⁰).

En el derecho nacional, este principio se encuentra recepcionado en la Constitución Política de la República de 1980, Art. 19 N° 3, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en la Convención Americana de los Derechos del Hombre de San José de Costa Rica, y en el Código de Procedimiento Civil.

El desarrollo de este principio en particular se realizará en el capítulo siguiente, dada su importancia en nuestro ordenamiento jurídico y en particular para la investigación que se lleva adelante en este trabajo.

³⁹ “Cuando la demanda deba notificarse a persona cuya individualización o domicilio sean difíciles de determinar o que por su número dificulten considerablemente la práctica de la diligencia, el juez podrá disponer que la notificación se efectúe mediante la publicación de un aviso o por cualquier medio idóneo que garantice el derecho a la defensa y los principios de igualdad y de bilateralidad de la audiencia”.

⁴⁰ Artículo 455 del Código del Trabajo: “Al finalizar la audiencia se extenderá el acta correspondiente, en la que constará el lugar, fecha e individualización del tribunal, de las partes comparecientes, de sus apoderados y abogados, y de toda otra circunstancia que el tribunal estime necesario incorporar”.

CAPÍTULO DOS:

EL DEBIDO PROCESO, CONCEPTO, NATURALEZA Y EVOLUCIÓN.

1. El Debido Proceso.

El Debido Proceso es un principio constitucional, y se encuentra consagrado principalmente en el artículo 19 n° 3 inciso 5° de nuestra Carta Fundamental, el cual establece que “Toda sentencia de un órgano que ejerza jurisdicción debe fundarse en un proceso previo legalmente tramitado.

Corresponderá al legislador establecer siempre las garantías de un procedimiento y una investigación racionales y justos”⁴¹.

Este precepto debemos entenderlo y analizarlo en forma conjunta con otras instituciones y principios, tanto de rango constitucional como legal, las que en su conjunto conforman el Debido Proceso o el derecho a un proceso racional y justo en nuestro ordenamiento jurídico.

1.1. Origen del Debido Proceso

La expresión “*Due process of law*”, es un principio nacido en los ordenamientos anglosajones, el cual se ha desarrollado a través de una constante interpretación jurisprudencial y abundante doctrina.

Dicho principio fue formulado por escrito en el capítulo XXXIX de la Carta Magna de Inglaterra, disponiendo que “Ningún hombre libre podrá ser arrestado, detenido o preso, o desposeído de su propiedad, o de ninguna forma molestado, y no iremos en su busca ni mandaremos prenderlo, salvo en virtud de enjuiciamiento legal de sus pares y por la ley de la tierra” (Carta Magna de 15 de junio de 1215).

Posteriormente, el Debido Proceso como principio es consagrado en la enmienda V de la Constitución de los Estados Unidos de América, la cual dispone que “Nadie estará obligado a responder de un delito castigado con la pena capital o con otra infamante si un gran jurado no lo denuncia o acusa, a excepción de los casos que se presenten en las fuerzas de mar o tierra o en la milicia nacional cuando se encuentre en servicio efectivo en tiempo

⁴¹ Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19 N° 3 inciso quinto. Editorial Jurídica. Santiago, 2011.

de guerra o peligro público; tampoco se pondrá a persona alguna dos veces en peligro de perder la vida o algún miembro con motivo del mismo delito; ni se le compelerá a declarar contra sí misma en ningún juicio criminal; ni se le privará de la vida, la libertad o la propiedad sin el Debido Proceso legal; ni se ocupará la propiedad privada para uso público sin una justa indemnización”, y también en la enmienda XIV que señala textualmente: “Ningún Estado privará a persona alguna de su vida, libertad o propiedad sin proceso legal, ni denegará a persona alguna dentro de su jurisdicción, la igual protección de la ley”. De esta forma, en opinión del profesor Juan Colombo Campbell, el alcance del *due process of law* radica en que: “(...) nadie puede ser privado de las garantías esenciales que la Constitución establece, mediante un simple procedimiento, ni por un trámite administrativo cualquiera que prive del derecho a defenderse y a disponer de la garantía que constituye el poder judicial para todos los ciudadanos”⁴².

Esta estipulación en carta fundamental de EEUU impulsó su introducción en las modernas constituciones de los países europeos y latinoamericanos de lo que en la doctrina se conoce como garantía del Debido Proceso, y que se plasma a través de una serie de derechos procesales presentes en todas las fases del proceso.

En este punto es preciso aclarar la dificultad de definir y caracterizar el Debido Proceso, principalmente por dos grandes motivos: porque habiéndose adoptado una institución construida en base a la filosofía y los postulados del *common law*, ésta ha debido obligatoriamente adaptarse a la tradición y usos del Derecho Continental; y por otro lado, a diferencia de otras instituciones jurídicas el Debido Proceso no es una concepción técnica con un contenido fijo, sino que -dado su carácter polifacético- su estructura consta no sólo de elementos jurídicos, sino también políticos, sociológicos, éticos, morales, etc.

De esta forma, y dada su naturaleza flexible y casuística a lo largo del tiempo y de los distintos ordenamientos jurídicos, podemos afirmar que el Debido Proceso carece de una definición legal unitaria, pero que pueden reconocerse determinados elementos que aseguran que el proceso se lleve delante de acuerdo a valores de equidad, imparcialidad, independencia, igualdad, publicidad, racionalidad, certeza y universalidad.

⁴² COLOMBO Campbell, Juan. Los Actos Procesales. Santiago, Chile. Editorial Jurídica. 1997. Tomo I, P. 133.

El autor argentino Juan Francisco Linares entiende por Debido Proceso legal “no sólo ese conjunto de procedimientos legislativos, judiciales y administrativos que deben jurídicamente cumplirse para que una ley, una sentencia o resolución administrativa, que se refiere a la libertad individual sea formalmente válida (aspecto objetivo del Debido Proceso), sino también para que sea un cierto orden, una cierta seguridad, una cierta justicia, en cuanto no lesione indebidamente cierta dosis de libertad jurídica, presupuesto intangible para el individuo en un Estado liberal (aspecto sustantivo del Debido Proceso). Así, no basta que una ley sea dictada con las formas procesales constitucionales y dentro de la competencia del órgano legislativo para que sea válida, sino además es necesario que respete ciertos juicios de valor a los que se le liga íntimamente el orden, la seguridad, la paz y la justicia del país, de los que resulta un campo de libertad del individuo, amplio y oponible al Estado mismo”⁴³.

Dada la dificultad de conceptualizar el principio del debido proceso, existen profesores de Derecho, como don José Bernales⁴⁴, y don José Luis Cea⁴⁵, que han optado por determinar sus elementos fundamentales.

⁴³ LINARES, Juan Francisco. Razonabilidad de las leyes : el "debido proceso" como garantía innominada en la Constitución argentina. Buenos Aires, Argentina: Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, 1989. 241 p.

⁴⁴ “Los elementos que constituyen un racional y justo procedimiento son los siguientes, de un modo muy escueto: 1) Notificación y audiencia del afectado, pudiéndose procederse en su rebeldía si no comparece una vez notificado; 2) Presentación de las pruebas, recepción de ellas y su examen; 3) Sentencia dictada en un plazo razonable; 4) Sentencia dictada por un tribunal u órgano imparcial u objetivo, y 5) Posibilidad de revisión de lo fallado por una instancia superior igualmente imparcial y objetiva”. EVANS DE LA CUADRA, Enrique. Los Derechos Constitucionales. Santiago, Chile. Editorial Jurídica de Chile. 1999. P. 125.

⁴⁵ “En ese proceso se deben contemplar, entre otras garantías, la publicidad de los actos jurisdiccionales, el derecho a la acción, el oportuno conocimiento de ella por la parte contraria, el emplazamiento, la adecuada asesoría y defensa con abogados, la producción libre de pruebas conforme a la ley, la exclusión de la presunción de derecho en la responsabilidad penal, el examen y objeción de la prueba rendida, la bilateralidad de la audiencia, la facultad de interponer recursos para revisar sentencias dictadas por tribunales inferiores, el pronunciamiento de los fallos dentro de los plazos legalmente previstos y la fundamentación de aquellos en el régimen jurídico vigente o, en su defecto, en los principios generales del derecho y equidad natural.” CEA EGAÑA, José Luis. Tratado de la Constitución de 1980. P. 66-68. Citado por APABLAZA REYES, Alejandra; NORAMBUENA AYMAR, Pamela. Estudio de las instituciones del derecho procesal en los fallos del Tribunal Constitucional y la excelentísima Corte Suprema conociendo del recurso de inaplicabilidad por inconstitucionalidad de las leyes entre los años 1981-2000, a la luz de la doctrina procesal. Memoria de Prueba. Santiago, Chile. Universidad de Chile. 2002. P. 133-134.

Para los efectos de este trabajo, nuestro concepto de Debido Proceso es el principio jurídico de acuerdo al cual se garantiza a todas las personas un racional y justo procedimiento judicial, caracterizado por el derecho a la acción ante tribunales previamente constituidos, la notificación oportuna y emplazamiento del afectado, la adecuada asesoría y defensa de abogados, la presentación de pruebas, su examen y objeción, la facultad de interponer recursos, y que la dictación de sentencias se realice dentro de plazos razonables que aseguren la efectividad de lo fallado.

2. Debido Proceso en nuestra legislación, evolución, historia fidedigna y Constitución de 1980.

2.1 Evolución Histórica

Los primeros antecedentes del Debido Proceso se encuentran en Chile en el Reglamento Constitucional de 1818⁴⁶, y luego en las Constituciones de 1828⁴⁷ y de 1833⁴⁸.

Con posterioridad la Constitución de 1925, publicada con fecha 18 de septiembre de ese año, instituyó en su artículo 11: “Nadie puede ser condenado, si no es juzgado legalmente y en virtud de una ley promulgada antes del hecho sobre que recae el juicio”. Asimismo, el artículo 12 de la misma, complementa lo anterior consignando que “Nadie puede ser juzgado por comisiones especiales, si no por el tribunal que le señale la ley y que se halle establecido con anterioridad por ésta”.

2.2. La Comisión Constituyente y la Constitución Política de 1980.

El texto anteriormente reproducido, correspondiente a nuestra carta fundamental del año 1925, fue modificado por el Acta Constitucional N° 3 de 1976⁴⁹ fundamentalmente a través del artículo 1° N° 3⁵⁰.

⁴⁶ En su artículo XVIII estableció: “Ninguno será penado sin proceso y sentencia conforme a la ley”

⁴⁷ Art. 122 Constitución de 1823: “Ninguno puede ser condenado si no es juzgado legalmente y en virtud de una ley promulgada antes del hecho”.

⁴⁸ Art. 133, Constitución de 1833: “Ninguno puede ser condenado si no es juzgado legalmente, y en virtud de una ley promulgada antes del hecho sobre que recae el juicio”).

⁴⁹ Decreto Ley N° 1552 de 1976.

La discusión generada en la Comisión Constituyente se orientó principalmente a esclarecer lo que debe entenderse por un proceso previo, racional y justo, existiendo en tal sentido, diferentes opiniones al respecto entre los distintos integrantes que participaron en ella. En definitiva y como resultado de lo desarrollado por los comisionistas, además de hacer suyas las ideas y conceptos fundamentales que fueron trazados por las constituciones predecesoras, no se restringieron a adoptar la antigua tradición sobre el Debido Proceso, sino que procuraron introducir innovaciones que estuvieran acorde al avance que respecto del tema existía en la doctrina, y conjuntamente hacer suyos los principios establecidos en la normativa internacional generada en función de los derechos humanos.

Este artículo fue ligeramente modificado por el Consejo de Estado, el cual restringió el alcance de la primera parte del Art. 19 N° 3° inciso 2°, al señalar que el derecho a defensa allí reconocido debía entenderse sin perjuicio de las excepciones que establezca la ley. Conjuntamente dicho Consejo propuso suprimir el actual inciso 6° de la norma citada, el

⁵⁰ (Este artículo, tras declarar que los hombres nacen libres e iguales en dignidad, agregó que se aseguraba a todas las personas, naturales o jurídicas, de derecho público o privado, nacionales y extranjeras, domiciliadas o no en Chile, es decir, sin decir, sin diferencia o discriminación alguna:

“La igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos”.

“Toda persona tiene derecho a defensa jurídica y ninguna autoridad o individuo podrá impedir, restringir o perturbar la debida intervención del letrado si hubiere sido requerida. Tratándose de los integrantes de las Fuerzas Armadas, de Orden y de Seguridad Pública, este derecho se regirá en lo concerniente a lo administrativo y disciplinario por las normas pertinentes de sus respectivos estatutos”.

“La Ley arbitrará los medios para otorgar asesoramiento y defensa jurídica a quienes no puedan procurárselos por sí mismos”.

“Nadie puede ser juzgado por comisiones especiales, sino por el tribunal que le señale la ley que se halle establecido con anterioridad por ésta”.

“Toda sentencia de un órgano que ejerza jurisdicción necesita fundarse en un proceso previo legalmente tramitado. Corresponderá al legislador establecer siempre las garantías de un racional y justo procedimiento”.

“En las causas criminales, ningún delito se castigará con otra pena que la que señale la ley promulgada con anterioridad a su perpetración, a menos que una nueva ley favorezca al afectado”.)

cual prohíbe presumir de derecho la responsabilidad penal. Ambas restricciones son criticadas por la doctrina, ya que no hay razones que avalen dichas modificaciones⁵¹.

Definitivamente se plasma lo establecido precedentemente en lo que hoy conocemos como el artículo 19 N° 3 de nuestra Carta Fundamental, norma que se encuentra contenida en el Capítulo III denominado “De los Derechos y Deberes Constitucionales” que establece:

Artículo 19.- La Constitución asegura a todas las personas:

3°.- La igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos.

Toda persona tiene derecho a defensa jurídica en la forma que la ley señale y ninguna autoridad o individuo podrá impedir, restringir o perturbar la debida intervención del letrado si hubiere sido requerida. Tratándose de los integrantes de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública, este derecho se regirá, en lo concerniente a lo administrativo y disciplinario, por las normas pertinentes de sus respectivos estatutos.

La ley arbitrará los medios para otorgar asesoramiento y defensa jurídica a quienes no puedan procurárselos por sí mismos.

Nadie puede ser juzgado por comisiones especiales, sino por el tribunal que señale la ley y que se hallare establecido por ésta con anterioridad a la perpetración del hecho.

Toda sentencia de un órgano que ejerza jurisdicción debe fundarse en un proceso previo legalmente tramitado.

Corresponderá al legislador establecer siempre las garantías de un procedimiento y una investigación racionales y justos.

La ley no podrá presumir de derecho la responsabilidad penal.

Ningún delito se castigará con otra pena que la que señale una ley promulgada con anterioridad a su perpetración, a menos que una nueva ley favorezca al afectado.

Ninguna ley podrá establecer penas sin que la conducta que se sanciona esté expresamente descrita en ella.”

⁵¹ CEA Egaña, José Luis. Tratado de la Constitución de 1980. Santiago, Chile. Editorial Jurídica de Chile. 1988. P.304-305.

3. Desarrollo Doctrinario del Debido Proceso.

En virtud de la ausencia de una definición legal del Debido Proceso, es que a nivel doctrinario se han revisado los principios integradores de esta garantía. El profesor Bernal, quien participó en la Comisión Constituyente, que dio a luz nuestra Constitución de 1980, elaboró un catálogo bastante amplio de elementos que, a su juicio, comprendería el derecho a un racional y justo procedimiento, a saber⁵²:

- “1. Notificación y audiencia del afectado, pudiéndose procederse en su rebeldía si no comparece una vez notificado;
2. Presentación de las pruebas, recepción de ellas y su examen;
3. Sentencia dictada en un plazo razonable;
4. Sentencia dictada por un tribunal u órgano imparcial y objetivo;
5. Posibilidad de revisión de lo fallado en una instancia igualmente imparcial y objetiva.”

Siguiendo al profesor Cristian Maturana⁵³, las garantías mínimas que deben cumplirse para que nos encontremos ante un procedimiento racional y justo que permita el desarrollo de un Debido Proceso son:

A) El derecho a que el proceso se desarrolle ante un juez independiente e imparcial.

El artículo 76 de la Constitución Política de la República⁵⁴ establece la independencia del juez en relación con los órganos legislativos y ejecutivos del Estado. En

⁵² EVANS De La Cuadra, Enrique. Los Derechos Constitucionales. Santiago, Chile. Editorial Jurídica de Chile. 1999. P. 29.

⁵³ MATURANA Miquel, Cristian. Disposiciones Comunes a todo Procedimiento. Separata apunte de clases, Derecho Procesal I. Santiago, Chile. Facultad de Derecho, Universidad de Chile. 2001. P. 15.

⁵⁴ Artículo 76, Constitución Política de la República: “La facultad de conocer de las causas civiles y criminales, de resolverlas y de hacer ejecutar lo juzgado, pertenece exclusivamente a los tribunales establecidos por la ley. Ni el Presidente de la República ni el Congreso pueden, en caso alguno, ejercer funciones judiciales, avocarse causas pendientes, revisar los fundamentos o contenidos de sus resoluciones o hacer revivir procesos fenecidos.

Reclamada su intervención en forma legal y en negocios de su competencia, no podrán excusarse de ejercer su autoridad, ni aun por falta de ley que resuelva la contienda o asunto sometidos a su decisión.

Para hacer ejecutar sus resoluciones, y practicar o hacer practicar los actos de instrucción que determine la ley, los tribunales ordinarios de justicia y los especiales que integran el Poder Judicial podrán impartir órdenes

dicho precepto se reconoce, en forma amplia, al proceso como medio de solución del conflicto de relevancia jurídica.

Por otra parte el juez debe ser imparcial, lo que implica que no debe poseer vinculación alguna con las partes o con la materia del conflicto. De otra forma, no se garantizaría la debida objetividad que el sentenciador debe guardar para la solución del conflicto. La imparcialidad dice relación con la garantía de la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos contemplada en el artículo 19 N° 3 inciso primero de la Carta Fundamental.

B) El derecho a un juez natural preconstituido por la ley.

Para que exista un Debido Proceso debemos estar en presencia de un tribunal predeterminado y previamente establecido por la ley y no ante un tribunal especialmente designado para la solución de un determinado conflicto. Dicho principio se encuentra en el artículo 19 N° 3 inciso 4 de la Constitución Política que establece: “Nadie puede ser juzgado por comisiones especiales, sino por el tribunal que le señale la ley y que se halle establecido con anterioridad por ésta”. Esta disposición debemos relacionarla con el artículo 76 y 77 de la Carta Fundamental, estableciendo el primero el principio de la legalidad del tribunal a propósito de la jurisdicción, y el segundo, que entrega a una ley orgánica constitucional la organización y atribuciones de los tribunales que fueren necesarios para la pronta y cumplida administración de justicia.

C) El derecho de acción y de defensa.

Consecuencia también de la garantía consagrada en el artículo 19 N° 3 inciso primero, y en donde se asegura que cualquier persona que recurra a la justicia ha de ser atendido por los tribunales con arreglo a una igual protección en el ejercicio de sus derechos, lo que significa sujeción a un procedimiento común, igual y fijo.

directas a la fuerza pública o ejercer los medios de acción conducentes de que dispusieren. Los demás tribunales lo harán en la forma que la ley determine.

La autoridad requerida deberá cumplir sin más trámite el mandato judicial y no podrá calificar su fundamento u oportunidad, ni la justicia o legalidad de la resolución que se trata de ejecutar”.

D) El derecho a un defensor.

La Constitución Política de la República establece en su artículo 19 N° 3, incisos segundo y tercero que:

“Toda persona tiene derecho a defensa jurídica en la forma que la ley señale y ninguna autoridad o individuo podrá impedir, restringir o perturbar la debida intervención del letrado, si hubiere sido requerida. Tratándose de los integrantes de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública, este derecho se regirá en lo concerniente a lo administrativo y disciplinario, por las normas pertinentes de sus respectivos estatutos.

La ley arbitrará los medios para otorgar asesoramiento y defensa jurídica a quienes no puedan procurárselos por sí mismos”.

Se eleva de esta forma a rango constitucional el derecho de toda persona para contar con el auxilio del letrado. Sin la asistencia del abogado todas las garantías de un proceso justo, no sólo antes los tribunales ordinarios de justicia sino ante cualquier órgano o autoridad que ejerza jurisdicción, podrían quedar malogradas.

E) El derecho a un procedimiento que conduzca a una pronta y justa resolución del conflicto.

El artículo 77 de la Constitución establece que: “Una ley orgánica constitucional determinará la organización y atribuciones de los tribunales que fueren necesarios para la pronta y cumplida administración de justicia en todo el territorio de la República (...)”. De esta forma, un proceso expedito es esencial para la existencia de un Debido Proceso de ley puesto que, en caso contrario, la dilatación excesiva en los plazos establecidos para la resolución del conflicto importaría una denegación de justicia, el procedimiento no sería racional, y por ende tendría un carácter inconstitucional.

F) El derecho a un procedimiento que contemple la existencia de un contradictorio (Bilateralidad de la Audiencia).

Este derecho es una manifestación del principio de igualdad entre los individuos y ante la ley e implica la bilateralidad de la audiencia en donde, salvo excepciones expresamente consagradas en la ley, toda pretensión formulada por una de las partes en el

proceso debe ser comunicada a la contraparte con el objeto de que éste último tenga un efectivo derecho de defensa. Para esto se deben cumplir con los siguientes requisitos:

1. La demanda debe ser necesariamente notificada al demandado con el objeto de que se le dé un conocimiento real o presunto de la existencia de un proceso en su contra. Esta notificación debe hacerse en la forma establecida por la ley, so pena de nulidad.

2. La noticia del proceso en su contra debe ser tal que permita al demandado conocer la pretensión hecha valer en él, a fin de que pueda formular su defensa.

3. El otorgamiento de un plazo razonable para que el demandado comparezca y se defienda.

Las pruebas deben ser comunicadas al adversario para que éste tenga conocimiento de ellas antes de su producción, para así poder fiscalizarlas e impugnarlas de su presentación.

Toda petición incidental ya sea durante el debate o durante la prueba, debe sustanciarse con audiencia del contendor, salvo disposición en contrario.

No obstante, la garantía del contradictorio se debe respetar no sólo al inicio del procedimiento, sino que durante todo su curso y respecto de todos quienes son parte en el mismo.

G) El derecho a un procedimiento que permita a las partes la rendición de prueba.

Esto guarda relación con la garantía del contradictorio anteriormente citada, en donde se garantiza a las partes por medio del Debido Proceso un derecho a la prueba, conformado por la posibilidad de valerse de los medios probatorios generalmente reconocidos por el ordenamiento. Sin embargo, este derecho no es absoluto, toda vez que no se pueden rendir pruebas ilícitamente obtenidas; ejemplo de esto es lo prescrito en el inciso final del artículo 484 del Código de Procedimiento Penal (Art. 484, Código de Procedimiento Penal: No se dará valor a la confesión extrajudicial obtenida mediante la interceptación de comunicaciones telefónicas privadas, o con el uso oculto o disimulado de micrófonos, grabadoras de la voz u otros instrumentos semejantes).

H) El derecho a un procedimiento que contemple una igualdad de tratamiento de las partes dentro de él.

Tanto el actor como el demandado deben actuar en el proceso en un plano de igualdad. Esta igualdad se expresa en las posibilidades análogas de expresión y de prueba para las partes, como también en la igualdad económica ante el litigio que permita que tanto el demandante como el demandado puedan acceder a la justicia concretando en la práctica el principio del Debido Proceso.

I) El derecho a un procedimiento que contemple la existencia de una sentencia destinada a resolver el conflicto.

La finalidad del proceso es dar una solución al litigio de carácter inmutable una vez que se configure la cosa juzgada. Dicha sentencia debe fundarse en un proceso previo y legalmente tramitado, en donde los jueces deben indicar razones de hecho y de derecho que justifican cualquier providencia suya.

J) El derecho a un recurso que permita impugnar las sentencias que no emanen de un Debido Proceso.

En la práctica esto se concreta a través de la existencia del recurso de casación, el cual impugna la sentencia dictada con omisión de los trámites y requisitos necesarios para el cumplimiento de los principios que resguardan al Debido Proceso. Es por tanto, el instrumento necesario para velar por su efectivo resguardo y existencia.

4. El Debido Proceso en la Legislación Nacional.

Previo a introducirnos en el derecho procesal laboral, es menester contextualizar en forma sucinta el principio del Debido Proceso, especialmente en lo relativo a su reconocimiento constitucional y a las normas de derecho internacional vinculantes en nuestro sistema jurídico.

Si bien existen variados ejemplos de este principio en nuestra legislación civil, procesal civil y penal, en virtud de acotar el estudio a lo estrictamente tratado en esta memoria, se dejarán afuera de este análisis.

4.1. El Derecho Internacional como fuente de derecho nacional y sus normas sobre el Debido Proceso.

El artículo 5 inciso final de nuestra carta fundamental establece que, “El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes”. Dicho precepto constitucional permite concluir que los derechos fundamentales que se contengan en los referidos tratados internacionales se encuentran incorporados como norma positiva dentro de nuestro ordenamiento jurídico.

Dos de estos tratados, esenciales dentro de este grupo de fuentes del derecho nacional, y en donde es relevante el tratamiento que hacen del Debido Proceso, son el **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.(PIDCP)** y la **Convención Americana de Derechos Humanos (CADH)**, conocida también como el Pacto de San José de Costa Rica.

4.1.1. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. (PIDCP),

Dicho pacto fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas con fecha 16 de Diciembre de 1966, entró en vigor el 23 de Marzo de 1976. Sin embargo, éste se promulga mediante Decreto N° 778, de fecha 30 de noviembre de 1976, y se publica en el Diario Oficial, entrando en vigencia, recién el 29 de Abril de 1989.

Dicho tratado multilateral, aparte de ser considerado en razón de la normativa constitucional referida, como fuente de derecho, trata en forma particular el Debido Proceso.

El Pacto consta de un preámbulo, dividiéndose en seis partes que contienen en total 53 artículos, resultando pertinente para nuestro estudio los artículos siguientes: 2°, 9°, 10° y 14°, que en general contienen las principales garantías que aseguran un Debido Proceso o un proceso con todas las garantías. Es de importancia señalar que las normas referidas buscan establecer las bases de un Debido Proceso legal o formal.

Resulta de suma relevancia citar el artículo 2° número 1°, el que vincula a cada Estado parte, y por lo tanto al legislador nacional, al preceptuar: “Cada Estado parte se

compromete a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones del presente Pacto, las medidas oportunas para dictar las disposiciones legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos los derechos reconocidos en el presente Pacto y que no estuviesen ya garantizados por disposiciones legislativas o de otro carácter”

A continuación, un tratamiento de las normas que se refieren al Debido Proceso:

Artículo 2º nº 3: Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a garantizar que: a) Toda persona cuyos derechos o libertades reconocidos en el presente Pacto hayan sido violadas podrá interponer un recurso efectivo, aun cuando tal violación hubiera sido cometida por personas que actuaban en ejercicio de sus funciones.

La dicha disposición recoge el “derecho a la acción”, empleando para definirlo el término de “recurso efectivo”, debiendo entenderse que se trata del reconocimiento de la capacidad de poner en movimiento la actividad jurisdiccional, ante una eventual violación de derechos y libertades.

Artículo 9º nº 4: Toda persona que sea privada de libertad en virtud de detención o prisión tendrá derecho a recurrir ante un tribunal, a fin de que éste decida a la brevedad posible sobre la legalidad de su prisión y ordene su libertad si la prisión fuera ilegal.

Dicha norma se refiere al derecho que tiene toda persona privada de libertad para recurrir ante juez a fin que examine la legalidad de la detención, lo que se reconoce como Habeas Corpus. Dicha garantía se aplica a todas las personas privadas de libertad, por alguna forma de detención o prisión.

Artículo 14 nº 1 (primera parte): Todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia.

Esta norma guarda relación de correspondencia con la premisa de que todos los hombres nacen iguales en dignidad y derechos, y una manera de manifestar tal igualdad no es sólo permitiendo el acceso igualitario a la justicia, sino asegurando un igual tratamiento a cada uno de los intervinientes en un proceso judicial, sin discriminación arbitraria alguna.

Artículo 14 nº 3: Durante el proceso, toda persona acusada de un delito tendrá derecho, en plena igualdad, a las siguientes garantías mínimas.

En este artículo se reconocen las garantías judiciales mínimas para toda persona acusada de un delito

Artículo 14 n° 1: Toda persona tendrá derecho a ser oída públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial, establecido por la ley, en la substanciación de cualquier acusación de carácter penal formulada contra ella o para la determinación de sus derechos u obligaciones de carácter civil. La prensa y el público podrán ser excluidos de la totalidad o parte de los juicios por consideraciones de moral, orden público o seguridad nacional en una sociedad democrática, o cuando lo exija el interés de la vida privada de las partes o, en la medida estrictamente necesaria en opinión del tribunal, cuando por circunstancias especiales del asunto la publicidad pudiera perjudicar a los intereses de la justicia; pero toda sentencia en materia penal o contenciosa será pública, excepto en los casos en que el interés de menores de edad exija lo contrario, o en las actuaciones referentes a pleitos matrimoniales o a la tutela de menores.

Este artículo recoge cuatro garantías judiciales, tres de ellas se refieren a la organización judicial del Estado: imparcialidad, independencia y competencia de los jueces y tribunales; y también la que se refiere al procedimiento que es el principio de publicidad de los procedimientos.

Artículo 9:

Número 1: Todo individuo tiene derecho a la libertad y seguridad personal. Nadie podrá ser sometido a detención o prisión arbitrarias. Nadie podrá ser privado de su libertad, salvo por las causas fijadas por la ley y con arreglo al procedimiento establecido en ésta.

Número 2: Toda persona detenida será informada, en el momento de su detención, de las razones de la misma, y notificada, sin demora, de la acusación formulada contra ella.

Número 3: Toda persona detenida o presa a causa de una infracción penal será llevada sin demora ante un juez u otro funcionario autorizado por la ley para ejercer funciones judiciales, y tendrá derecho a ser juzgada dentro de un plazo razonable o a ser puesta en libertad. La prisión preventiva de las personas que hayan de ser juzgadas no debe ser la regla general, pero su libertad podrá estar subordinada a garantías que aseguren la comparecencia del acusado en el acto del juicio, o en cualquier otro momento de las diligencias procesales y, en su caso, para la ejecución del fallo.

Número 4: Toda persona que sea privada de libertad en virtud de detención o prisión tendrá derecho a recurrir ante un tribunal, a fin que éste decida a la brevedad posible sobre la legalidad de su prisión y ordene su libertad si la prisión fuera ilegal.

Estos artículos dicen relación con los derechos que corresponden a aquel que está siendo, actualmente, perseguido por el aparato punitivo del Estado, precisando eso sí, que la regla general, y uno de los derechos fundamentales por esencia, es la libertad, por lo que la prisión preventiva representa la medida cautelar más gravosa, y por ende, debiese ser aplicada de manera restrictiva.

Artículo 14:

Número 2: Toda persona acusada de un delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad conforme a la ley.

Número 3: Durante el proceso, toda persona acusada de un delito tendrá derecho, en plena igualdad, a las siguientes garantías mínimas:

a) A ser informada sin demora, en un idioma que comprenda y en forma detallada, de la naturaleza y causas de la acusación formulada contra ella;

b) A disponer del tiempo y de los medios adecuados para la preparación de su defensa y a comunicarse con un defensor de su elección;

c) A ser juzgada sin dilaciones indebidas;

d) A hallarse presente en el proceso y a defenderse personalmente o ser asistida por un defensor de su elección; a ser informada, si no tuviere defensor, del derecho que le asiste a tenerlo, y, siempre que el interés de la justicia lo exija, a que se le nombre defensor de oficio, gratuitamente, si careciere de medios suficientes para pagarlo.

e) A interrogar o hacer interrogar a los testigos de cargo y a obtener la comparecencia de los testigos de descargo y que éstos sean interrogados en las mismas condiciones que los testigos de cargo;

f) A ser asistida gratuitamente por un intérprete, si no comprende o no habla el idioma empleado en el tribunal;

g) A no ser obligada a declarar contra sí misma ni a confesarse culpable.

En estos articulados se contempla el principio de inocencia, así como también las garantías mínimas del sujeto pasivo en un proceso criminal, regulándose las reglas relativas a la detención y prisión preventiva, el principio de inocencia, y en el mismo artículo en su numeral tercero las demás garantías, entre ellas, derecho a defensa, a una defensa técnica adecuada y gratuita, a producir prueba, a ser juzgado en un plazo razonable, para contemplar en su numeral quinto el derecho a recurrir de la sentencia que lo condene.

Número 5: Toda persona declarada culpable de un delito tendrá derecho a que el fallo condenatorio y la pena que se le haya impuesto sean sometidos a un tribunal superior, conforme a lo prescrito por la ley.

La expresión "conforme a lo prescrito por la ley" en esta disposición no tiene por objeto dejar a discreción de los Estados Partes la existencia misma del derecho a revisión, puesto que éste es un derecho reconocido por el Pacto y no meramente por la legislación interna. La expresión "conforme a lo prescrito por la ley" se refiere a las modalidades con las cuales un tribunal superior llevará a cabo la revisión, así como la determinación del tribunal que se encargará de ello de conformidad con el Pacto. El párrafo 5 del artículo 14 no exige en forma imperativa a los Estados Partes que establezcan varias instancias de apelación.

Resulta claro que el proceso de revisión goza de todas las garantías examinadas, puesto que sólo hasta que se dicte sentencia firme puede hablarse que la culpabilidad o inocencia del acusado ha sido decidida.

Número 7: Nadie podrá ser juzgado ni sancionado por un delito por el cual haya sido ya condenado o absuelto por una sentencia firme de acuerdo con la ley y el procedimiento penal de cada país.

Esta disposición prohíbe hacer comparecer a una persona, una vez declarada culpable o absuelta por un determinado delito, ante el mismo tribunal o ante otro por ese mismo delito, además de evitar que distintos estados juzguen dos veces a esta persona por el mismo delito penal.

4.1.2 Convención Americana de Derechos Humanos (CADH).

La Convención Americana de Derechos Humanos, también conocida como el pacto de San José de Costa Rica fue suscrita el 22 de noviembre de 1969, entrando en vigencia el 18 de julio de 1978, en el marco de la Organización de Estados Americanos (OEA). Consta de 82 capítulos que se distribuyen en tres partes y onces capítulos, siendo de relevancia el artículo octavo que se ubica en su parte tercera, el que se refiere a los Derechos Civiles y Políticos, el que se titula "Deberes del Estado y Derechos Protegidos".

Dicha convención se incorporó a nuestra legislación mediante Decreto Supremo N° 873, publicado en nuestro Diario Oficial, el 5 de Enero de 1991.

La CADH, establece como medios de protección de los derechos y libertades dos órganos relacionados con el cumplimiento de la Convención: Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH).

El tratamiento que hace la CADH sobre las materias en concierne al Debido Proceso son muy similares a los contenidos del PIDCP.

Sin embargo, existen algunas diferencias a destacar entre el PIDCP y la CADH, puesto que en esta última se establece el carácter esencial de que el Tribunal encargado de juzgar se encuentre establecido con anterioridad por ley, también conocido como derecho a juez natural.

Artículo 8 número 1: Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la substanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.

Es menester agregar que la determinación de juez natural no sólo está dada por la ley, sino también por que éste se halle establecido con anterioridad a los hechos que le corresponda juzgar.

También se contempla en la CADH el derecho a ser juzgado dentro de un plazo razonable, en la cual indica que el estado debe propender a que la ley procesal y la conductas de las autoridades judiciales no deriven en dilaciones innecesarias y perjudiciales para las personas, haciendo hincapié de que cualquier atraso debe tener una justificación, no siendo justificable el exceso de trabajo del tribunal, puesto que la responsabilidad de un Debido Proceso, corresponde al Estado en su conjunto, que tiene la obligación de organizar una justicia que funcione.

También existen diferencias entre lo prescrito por el PIDCP y la CADH., en el tratamiento de lo que llamamos el principio de publicidad se encuentra referido a cualquier tipo de procedimiento, sea este de carácter civil o de índole penal. La CADH señala:

Artículo 8 número 5: El proceso penal debe ser público, salvo en lo que sea necesario para preservar los intereses de la justicia.

La CADH exige sólo la publicidad para el procedimiento penal, no así otros tipos de procedimiento. Dicha exigencia busca asegurar transparencia en la justicia permitiendo la

presencia de terceros cuando el juicio se efectúa, aunque dicha circunstancia no implica que haya excesiva publicidad en torno al juicio, protegiendo de esa forma al acusado.

Esto nos permite concluir que no nos encontramos con una norma absoluta, puesto que admite excepciones, restringiendo el acceso de terceros en un proceso.

4.2 Normas Constitucionales que versan sobre el Debido Proceso.

Lo establecido en el artículo 19 N° 3 inciso 5° debemos entenderlo en concordancia con otras normas consagradas en la Constitución las que, en su conjunto, configuran el Debido Proceso en nuestro ordenamiento jurídico constitucional.

Entre ellas se encuentran:

1. Artículo 19 N° 2: La igualdad ante la ley.

2. Artículo 19 N° 3, inciso 1°: La igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos.

3. Artículo 19 N° 7:

Letra b): Que trata sobre la detención.

Letra c): Derecho de toda persona a no ser arrestada o detenida sino por orden de funcionario público expresamente facultado por ley.

Letra e): La consagración del derecho a la libertad provisional.

Letra f): Derecho a no declarar bajo juramento en las causas criminales.

Letra g): Prohibición de imponer la pena de confiscación de bienes.

Letra h): Prohibición de imponer como sanción la pérdida de beneficios previsionales.

Letra i) Indemnización por error judicial.

4. Artículo 20: Recurso de Protección.

5. Artículo 21: Recurso de Amparo.

6. Artículo 93 N°6: Recurso de Inaplicabilidad por Inconstitucionalidad.

En cuanto a las normas procesales que atañen al principio del debido proceso en materia de Procedimiento Monitorio Laboral, serán analizadas en detalle en el siguiente capítulo de este trabajo.

CAPÍTULO TRES:
PROCEDIMIENTO MONITORIO Y SU ANÁLISIS A LA LUZ DEL
PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCESO.

1. Apreciaciones generales sobre el Procedimiento Monitorio.

1.1. Antecedentes doctrinarios.

El procedimiento monitorio se caracteriza por ser un procedimiento breve, de corta duración, donde la intervención del juez es bastante acotada, reducida a acoger o rechazar la pretensión, con el sólo examen de los antecedentes que se expresen y/o acompañen en la presentación de la demanda. Se genera un título ejecutivo laboral rápidamente si el juez acoge la demanda.⁵⁵

Para comprender la utilidad del procedimiento se debe analizar su génesis doctrinaria y su evolución en la práctica. Sólo comprendiendo esto se podrá llegar a hacer un análisis crítico sobre los aspectos positivos y negativos del procedimiento monitorio establecido en sede laboral por el legislador chileno, y asimismo, evaluar la consagración o no del Debido Proceso habida en él⁵⁶.

⁵⁵ Según señala el profesor Jorge Correa Selamé, en su libro “El Nuevo Procedimiento Laboral, página 148, el procedimiento monitorio se desarrolla de la siguiente forma :

- a) Reclamación administrativa previa.
- b) Llamado a Conciliación.
- c) Remisión de los antecedentes al juzgado competente por la Inspección del Trabajo.
- d) Examen de la demanda y la resolución recaída en ella.
- e) Reclamo ante el mismo Tribunal dentro de cinco días.
- f) Audiencia Preparatoria.
- g) Sentencia.
- h) Apelación.

En este procedimiento sólo se genera un proceso contradictorio a partir de la oposición del requerido, respondiendo así el procedimiento monitorio a la idea de obtener sentencia en un lapso de tiempo breve, con una mínima intervención del órgano jurisdiccional, admitiendo una fase de contradicción sólo en caso de oposición del requerido.

⁵⁶ El único antecedente en Chile sobre este procedimiento, lo encontramos en el Código Procesal Penal, que en su artículo 392 regula para el caso de la tramitación de faltas. Es un procedimiento especial dentro del

Los orígenes del procedimiento monitorio se remontan a Italia del siglo XIII, perdiendo vigencia con el tiempo, y recuperándola con fuerza a partir del 1922. En la actualidad la mayoría de los países europeos lo consideran como un mecanismo expedito para el cobro de sumas de dinero de forma simplificada⁵⁷.

“Monitorio” hace referencia a un “aviso” o “advertencia” (del latín *monitorius*, que significa “amonestar”). De este concepto derivan las ideas de monición y premonición, por ejemplo.

El profesor Álvaro Pérez señala que “la gran ventaja del proceso monitorio consiste en constituir un medio insustituible para eliminar el proceso en aquellos supuestos en que no exista un conflicto jurídico, sino simplemente una resistencia injustificada del deudor a cumplir la obligación”⁵⁸.

Se han dado distintos conceptos de este procedimiento, de las cuales se pueden extraer los siguientes, por su precisión y sencillez: “Proceso especial plenario rápido, que tiende, mediante la inversión de la iniciativa del contradictor, a la rápida creación de un título ejecutivo con efectos de cosa juzgada en aquellos casos que determina la ley”⁵⁹, y

procedimiento simplificado para el conocimiento de faltas. Se aplica cuando en la tramitación de las faltas, el fiscal sólo solicitare pena de multa. En este caso “si el juez estimare suficientemente fundado el requerimiento y la proposición relativa a la multa, deberá acogerlos inmediatamente, dictando una resolución que así lo declare”. Si el imputado no reclama de la multa, ya sea su improcedencia o monto, dentro del plazo de quince días desde que le fuera notificada, se entenderá que acepta su imposición. Si dentro del plazo señalado el imputado manifiesta su falta de conformidad, o el juez no considera suficientemente fundado el requerimiento o la multa propuesta por el fiscal, se proseguirá con el procedimiento simplificado aplicable al conocimiento y fallo de las faltas.

⁵⁷ La Unión Europea estableció en la Directiva 35/2000 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de junio de dicho año, en su artículo quinto, que “los Estados miembros velarán porque se pueda obtener un juicio ejecutivo, independientemente del importe de la deuda, normalmente en un plazo de 90 días naturales a partir de la presentación de la demanda o de la solicitud por parte del acreedor ante el juzgado competente, siempre que no haya habido impugnación de la deuda”. Posteriormente, la Unión Europea dicta el Reglamento 1896/2006, por el cual se “establece un proceso monitorio europeo”, el cual se puede utilizar para demandas transfronterizas, manteniéndose los procedimientos especiales de cada país para el cobro al interior de sus fronteras, y comprende un amplio espectro de deudas derivadas de contratos de compraventa, arrendamientos, servicios, laboral, etc.

⁵⁸ PÉREZ Ragone, Álvaro. En: Revista de Derecho, Vol. XIX N° 1, julio 2006, pp. 205 – 235, Valdivia.

⁵⁹ De CORREA Delcasso, Juan Pablo, citado por KOKISCH Mourgues, Domingo, Revista Actualidad Jurídica N° 2, Enero 2002, Universidad del Desarrollo, Santiago. Chile.

“Procedimiento a través del cual, concurriendo las condiciones requeridas por la ley, el juez emite una resolución sobre el fondo (normalmente idónea a provocar la ejecución forzosa), a petición de una de las partes, sin el previo contradictorio de la parte frente a la cual la resolución ha sido emitida”⁶⁰.

Mediante este procedimiento se busca evitar juicios innecesarios, partiendo de la base que de los antecedentes acompañados por el demandante –que carece de un título ejecutivo-, aparezca con claridad la existencia de una deuda, y que, por lo tanto difícilmente existirá oposición del deudor. Por esta razón, no se justificaría llevar adelante un proceso declarativo previo, y procede, en cambio, esta modalidad más expedita.

La decisión de acoger la demanda sin haber escuchado previamente al demandado es provisoria. El demandado, luego de notificársele la demanda y la decisión del juez, todavía tiene derecho a controvertir lo dicho por el demandante, exigiendo un juicio oral, público y contradictorio. Lo que diferencia a este procedimiento de los otros es que esta audiencia de juicio solo se realizará bajo la condición de que el demandado lo exija (reclame). Si no lo hace, se entiende que renuncia ejercer su derecho al juicio. Los tribunales internacionales han entendido que la sola posibilidad para el demandado de exigir un juicio es garantía suficiente del Debido Proceso, lo que se verifica, claramente, en el caso del procedimiento monitorio chileno.

El procedimiento monitorio establecido en materia laboral está orientado, especialmente, a que trabajadores con bajos sueldos obtengan un título ejecutivo para poder cobrar a sus empleadores las deudas que tengan con ellos. Por ello se permite al juez dictar sentencia aunque las personas no comparezcan.

El profesor y ex ministro de la Corte Suprema de Chile, Domingo Kokisch, promueve con entusiasmo este procedimiento: “Se debería abogar por una pronta introducción del proceso monitorio en Chile, aun cuando se podría objetar dada la enorme cantidad de procesos especiales existentes en nuestro ordenamiento jurídico, pero lo cierto es que nos encontramos ante un proceso especial que en la práctica, por su enorme importancia, se ha convertido (...) en el proceso de cognición ordinario de la gran mayoría

⁶⁰ De CRISTOFOLINI, G., citado por KOKISCH Mourgues, Domingo, Revista Actualidad Jurídica N° 2, Enero 2002, Universidad del Desarrollo, Santiago. Chile.

de los países europeos. Más de siete millones de demandas anuales, sólo en la República Federal de Alemania avalan la gran efectividad práctica de este proceso. La introducción de este procedimiento en Chile no sólo es, por lo tanto, aconsejable sino que también recomendable”.⁶¹

1.2. Ámbito de aplicación del Procedimiento Monitorio.

En primer lugar, cabe hacer presente que el primer diseño del procedimiento monitorio contenido en la ley N° 20.087, tal como lo conocemos el día de hoy fue establecido por la modificación establecida por la ley N° 20.260.

De acuerdo a lo establecido en la ley, el procedimiento monitorio se aplicará a las siguientes materias (artículo 496 del Código del Trabajo):

- a) Contendas cuya cuantía sea igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales.
- b) Contendas del artículo 201 del Código del Trabajo, es decir, aquellas que se originan por la infracción del fuero maternal, incluida la situación del padre adoptante beneficiado por esta institución.
- c) Se agrega, además, aquellas causas que surgen como reclamación en contra de resoluciones administrativas dictadas en cumplimiento de la legislación laboral y previsional, cuando la cuantía no exceda de diez ingresos mínimos mensuales, de acuerdo al artículo 503 del Código del ramo, incluyendo aquellas emanadas de la Dirección del Trabajo, salvo las que imponen multa administrativa o se pronuncian sobre la reconsideración pedida⁶².

⁶¹ KOKISH Mourgues, Domingo. Revista Actualidad Jurídica N° 2, Universidad del Desarrollo, Santiago. Enero de 2002. Citado por PEREIRA Lagos, Rafael. “El procedimiento monitorio laboral en Chile”. [En línea] www.derecho-trabajo.cl/Ponencias/RAFAEL%20PEREIRA.doc [Consulta: 23 de enero de 2014].

⁶² En aquellos casos de cuantía superior a 10 ingresos mínimos mensuales se aplicará el procedimiento de aplicación general de dos audiencias, lo que redundará en un incremento de las cargas de trabajo de los Tribunales, considerando, además, que habrá un incremento de este tipo de impugnaciones dado que se elimina la obligación de consignar un tercio de la multa –lo que fue calificado numerosas veces por el Tribunal Constitucional como inaplicable por inconstitucionalidad de dicha norma – y, además, se establece el derecho a recurrir de nulidad de las sentencias que se dicten en estos juicios, siendo que con anterioridad la Corte Suprema había resulto la inapelabilidad de estas causas, con lo cual habrá más incentivos para judicializar las multas.

“El trabajador que tiene una pretensión de la cuantía señalada, puede optar entre el procedimiento de aplicación general y el monitorio. Si quiere optar por este último, más breve y expedito, deberá necesariamente concurrir primero a la Inspección. Si opta por el de aplicación general, no será necesario concurrir al órgano administrativo, pero deberá enfrentar un procedimiento más prolongado y complejo. No obstante, queda exceptuada la trabajadora con fuero maternal que desea demandar la nulidad del despido por separación ilegal, la cual puede demandar directamente ante el Tribunal, utilizando el procedimiento monitorio. Esta consideración es de la mayor relevancia, ya que atendido el bien jurídico protegido, otorga a la mujer un procedimiento expedito y sumarísimo para obtener la reincorporación y el pago de las remuneraciones adeudadas.”⁶³

Sin embargo, y no obstante la utilidad del procedimiento para la mujer que goza de fuero maternal y pretende impugnar el despido, cabe notar que este no es un tipo de asunto para el cual esté diseñado el procedimiento monitorio. Esta forma procesal está asociada al cobro directo de ciertas sumas de dinero, esto es, sin mayor cuestión del fondo del asunto, y, en cambio, al demandar la ilegalidad del despido se estará discutiendo un asunto de fondo.

Lo mismo ocurre cuando se trata de reclamaciones en contra de resoluciones administrativas cuya cuantía no exceda de diez ingresos mínimos mensuales, pues, al reclamar de la resolución administrativa se estará discutiendo un asunto de fondo.

“Efectivamente, aquí no estamos frente al cobro de una suma de dinero, sino que se está haciendo una impugnación de un acto administrativo que aplica una multa por infracción laboral. ¿Cómo podría el Juez con el sólo mérito de la demanda monitoria y de la resolución de multa que se adjunte resolver si acoge o rechaza la demanda? Necesariamente va a optar por citar a una audiencia, en consecuencia en la práctica estaremos frente a un procedimiento sumario, pero en ningún caso en un procedimiento monitorio.”⁶⁴

⁶³ PEREIRA Lagos, Rafael. “El procedimiento monitorio laboral en Chile”. [En línea] www.derecho-trabajo.cl/Ponencias/RAFAEL%20PEREIRA.doc [Consulta: 26 de enero de 2014]

⁶⁴ PEREIRA Lagos, Rafael. “El procedimiento monitorio laboral en Chile”. [En línea] www.derecho-trabajo.cl/Ponencias/RAFAEL%20PEREIRA.doc [Consulta: 26 de enero de 2014]

Muestra de estas inconveniencias, y de la falta de consistencia del procedimiento técnico con el objeto perseguido en estos casos queda patente al verificar que en Europa esta forma procesal no se ha aplicado a juicios laborales declarativos. Y, es más, en España se establece el procedimiento monitorio para el cobro de deuda dineraria, vencida y exigible, de cantidad determinada y para el cobro de ciertos documentos que den cuenta de tales obligaciones. O sea, las demandas son tremendamente fundadas, y no hay discusión sobre la causa de la deuda, sólo se exige el cumplimiento, por lo que, más bien, viene a ser un juicio ejecutivo extremadamente rápido antes que un juicio de carácter sumario de rápida sustanciación.

1.3. Etapa administrativa previa al procedimiento monitorio.

El artículo 497 del Código del Trabajo establece que será necesario que se deduzca un reclamo ante la Inspección del Trabajo antes de interponer la demanda judicial del procedimiento monitorio.

Esta reclamación administrativa dará origen a un procedimiento administrativo, llevado adelante ante la Inspección del Trabajo que corresponda, quien citará a un comparendo de conciliación. A éste serán citadas las partes del conflicto mediante carta certificada, o por medio de un funcionario de este organismo quien actuará como ministro de fe.

Esta instancia administrativa es una innovación en materia de procedimientos monitorios, pues no está contemplada por la doctrina ni por el Derecho Comparado. La idea de establecer esta oportunidad de conciliación entre las partes es que se evite el ingreso de una gran cantidad de conflictos a tribunales, y, en cambio, se llegue a un acuerdo ante un organismo administrativo que facilite las soluciones de forma conciliadora.

La citación a las partes al comparendo, conforme al artículo 508, deberá dirigirse al domicilio que las partes hayan señalado en el contrato de trabajo, en el instrumento colectivo o el que conste en los registros de la Dirección del Trabajo. Cuando la notificación la haga un funcionario de la Inspección del Trabajo, deberá entregar personalmente a la parte la citación, o en su defecto, a una persona adulta que se encuentre en el domicilio del reclamado.

Entendemos que la notificación del día y hora del comparendo al reclamante se realizaría al instante mismo de ingresar el reclamo a la Inspección del Trabajo, según el tenor de la ley que dice que deberá fijarse el día y hora “al momento de ingresarse dicha reclamación”, por lo que no requeriría de carta certificada ni concurrencia del funcionario al domicilio con posterioridad a ello.

Las partes deberán concurrir al comparendo con los instrumentos probatorios de que dispongan, y aunque la ley no señala de qué tipo serán estas pruebas, se puede entender que se refiere a prueba documental, por los ejemplos mencionados en el artículo 497 inciso cuarto, como por las limitaciones del órgano administrativo para la apreciación de otro tipo de pruebas, y considerando, además, que la finalidad de la instancia administrativa es llegar a un acuerdo y no ejercer la función jurisdiccional.

Al término del comparendo se levantará un acta de lo obrado, entregando copia autorizada de ésta a las partes que asistan.

En el comparendo de conciliación pueden ocurrir distintas situaciones:

a) Puede ser que el reclamante no concurra, caso en el cual se archivarán los antecedentes. Esto no obstará, sin embargo, a que el reclamante deduzca demanda ante los tribunales, pero en tal caso el procedimiento a seguir será el de aplicación general.

b) Puede ser que el reclamado no concurra al comparendo de conciliación, o que las partes, en esta instancia, no lleguen a un acuerdo o sólo alcancen un acuerdo parcial. En estos casos la causa pasará a ser tramitada en el procedimiento monitorio ante los tribunales del Trabajo.

La Academia Judicial de Chile ha señalado que “Cuando se trata de reclamaciones en contra de las resoluciones administrativas a las que se hace aplicable el procedimiento monitorio (...) no se hace necesaria la reclamación administrativa previa, puesto que lo reclamado emana de la actuación del órgano administrativo”⁶⁵.

⁶⁵ ACADEMIA Judicial de Chile. Manual de Juicio del Trabajo. Santiago, Chile. Academia Judicial de Chile. 2008. P. 124.

1.4. Procedimiento monitorio.

La demanda deberá ser interpuesta ante el juez del Trabajo competente dentro de los plazos establecidos en los artículos 168 y 201 del Código del Trabajo, según corresponda.

La demanda debe interponerse por escrito y con las menciones que exige el artículo 446 del Código del Trabajo, y debe acompañarse a ella el acta resultante del comparendo celebrado ante la Inspección del Trabajo.

“...[E]l trabajador no podría incorporar en su demanda, pretensiones no consideradas ante la Inspección del Trabajo, ya que no cumplirían el requisito de haber sido objeto de conciliación. Por el contrario, podría optar por excluir algunas tratadas en la Inspección, si por parecerle difíciles de acreditar no serán acogidas por el Juez.

En relación a la cuantía, adquiere relevancia al momento de interponer la demanda monitoria. Es otro aspecto que deberá revisar el Juez. Podría suceder entonces, que lo reclamado ante la Inspección sea un monto superior a 10 IMM, pero sin embargo se concilie una parte y el saldo corresponda a la cuantía establecida, en cuyo caso podrá entonces utilizar el procedimiento monitorio. Esto puede ocurrir, porque nada impide que un trabajador que tenga una pretensión superior a 10 IMM, pueda igualmente interponer reclamo ante la Inspección, sin perjuicio que después interponga demanda laboral vía procedimiento de aplicación general o monitorio en el caso señalado precedentemente.”⁶⁶

El tribunal dictará una resolución proveyendo la demanda interpuesta de esta forma, ya sea acogiéndola, rechazándola o citando a una audiencia si estima que los antecedentes aportados no son suficientes para emitir un pronunciamiento.

Se debe tener presente que, doctrinariamente y en las normas del Código del Trabajo, el procedimiento monitorio no es un juicio ejecutivo, pues en él no se persigue hacer valer un título ejecutivo, es decir, no se persigue obtener (al menos de forma inmediata) la ejecución del deudor.

Por el contrario, lo que se persigue a través del monitorio es la creación de un título ejecutivo que no se tiene, pero que se crea a partir de la sentencia que acoge la demanda.

⁶⁶ PEREIRA Lagos, Rafael. “El procedimiento monitorio laboral en Chile”. [En línea] www.derecho-trabajo.cl/Ponencias/RAFAEL%20PEREIRA.doc [Consulta: 26 de enero de 2014]

Una vez obtenido el título ejecutivo, se podrá perseguir su cumplimiento a través de los medios que franquea la ley.

En este sentido, el tribunal acogerá la demanda interpuesta, sin oír al demandado, sólo si estima fundadas las pretensiones del actor. Aquí radicaría la principal característica del procedimiento monitorio, en que se da una aceptación inmediata a la acción y pretensión deducida, aunque provisoria, puesto que aún queda para el demandado la oportunidad de oponerse a esta resolución y solicitar la realización de un juicio.

Lo relevante, entonces, será la debida notificación y emplazamiento del demandado. El artículo 503 señala que se deberá notificar de acuerdo a las reglas generales, expresándole los efectos que producirá la falta de reclamo o su presentación extemporánea, esto es, la constitución definitiva de un título ejecutivo para el demandante de acuerdo a sus peticiones, que será derivada al Tribunal de Cobranza o al funcionario que corresponda, para su liquidación y cobro. He aquí lo esencial del procedimiento monitorio, la resolución y su notificación constituyen el llamado de advertencia que hace el juez al demandado.

Por lo tanto, la primera notificación a la parte demandada deberá realizarse personalmente, entregándosele copia íntegra de la solicitud y su respectiva resolución. Las reglas generales establecen que deberá haber especial preocupación del tribunal por asegurar la eficacia de esta notificación. Esto cobra fundamental importancia en este procedimiento monitorio, ya que las alternativas a la notificación personal, esto es, la entrega de copia de la demanda y resolución a una persona adulta distinta del demandado, la fijación de un aviso en un lugar visible sobre la causa, o la entrega al conserje o portero encargado del edificio, son perfectamente válidas también para este caso, pero claramente importan menor seguridad para el demandado, quien tiene un muy breve plazo para reclamar y su inactividad o tardanza implican graves consecuencias.

Además, esta inseguridad y riesgo de eficacia en la notificación aumentan si se considera que podría tenerse como válidos los domicilios que constaron en la etapa de reclamación administrativa –recordemos: domicilios que consten en el contrato de trabajo, en instrumento colectivo o en otros que consten en los registros de la Dirección del trabajo-, que no siempre corresponderán a la realidad del demandado. Entonces, podría ocurrir que tanto la etapa de reclamación ante la Inspección del Trabajo como el juicio monitorio y su sentencia ocurran mientras el demandado se encuentra en la más completa ignorancia de su

acaecimiento, y sólo venga a enterarse de lo resuelto cuando el demandante intente la ejecución de la sentencia obtenida.

Nuevamente, todas las consecuencias funestas de una notificación deficiente serán aún más graves para los pequeños y medianos empresarios, que están prácticamente indefensos ante estas –no tan “de laboratorio”- vicisitudes, y que, en no pocas ocasiones, pecan de ingenuos ante trabajadores ladinos. Porque, en efecto, no siempre los empleadores son “los malos de la película”.

Entonces, el problema no se halla en las normas y el régimen del procedimiento monitorio propiamente tal, puesto que éste cumple con su estructura y propósitos, sino que estriba en la efectiva notificación y conocimiento de la demanda por parte del demandado, asuntos técnicos y de contingencia que se darán o no según el caso específico de que se trate.

Mientras tanto, la ley no establece una manera especial para notificar al demandante de la resolución que provee la demanda acogéndola de inmediato. Por lo tanto, faltando, además, norma supletoria en materia laboral, procederá notificar al actor en este caso de conformidad a las reglas del Código de Procedimiento Civil. Sin embargo, como no está claro que tipo de resolución es ésta, tampoco es fácil deducir cuál sería la forma de notificación pertinente. Si se considera que es una sentencia definitiva, aunque provisoria, se debería notificar por cédula, pero esta forma de notificación es totalmente extraña a los procedimientos orales de la reforma laboral. Y si se considera que sólo en una resolución que está admitiendo a tramitación la demanda, debería notificarse por estado diario, lo cual no se condice con la importancia que tiene para el actor el haber obtenido un título ejecutivo, aunque sea *prima facie*. No procedería la notificación por carta certificada porque esta resolución no estaría ordenando la comparecencia personal de la parte, pero, por adecuación lógica al procedimiento, pareciera ser que ésta sería la forma más apropiada.

En cambio, se le notificará por carta certificada cuando se trate de la citación a audiencia para continuar el procedimiento por haber oposición planteada por el demandado, o porque el tribunal estima que los antecedentes son insuficientes para acoger o rechazar la demanda de plano, lo que no es señalado en el artículo 503, pero resulta de la aplicación supletoria del artículo 440 del Código del Trabajo.

En el caso que el tribunal rechace la demanda de plano, cabría aún la reclamación del actor dentro del plazo de 10 días desde la notificación, y también podría éste acudir al tribunal solicitando un procedimiento de aplicación general para obtener la satisfacción de su pretensión.

La tercera alternativa del tribunal, de citar a audiencia de oficio a las partes cuando estime que los antecedentes no son suficientes para proveer la demanda en sentido de aceptación ni rechazo, es una innovación en materia de procedimiento monitorio. Lo procedente hubiese sido que, simplemente, rechazare la demanda por falta de antecedentes suficientes para acogerla, sin más trámite.

“Puede ocurrir que los Jueces, siguiendo el camino tradicional, y sin comprender que los sistemas monitorios sí garantizan la bilateralidad –para lo cual como se ha señalado es muy importante la calidad de la notificación al demandado- opten simplemente por citar a la audiencia señalada. De ser así, preferible sería entonces hacer una indicación, y titular el Párrafo 7º del Capítulo II, del Título I del Libro V, como Procedimiento de Menor Cuantía o Sumario.”⁶⁷

El juez, para tomar esta tercera alternativa y citar a audiencia, “deberá considerar, entre otros antecedentes, la complejidad del asunto que se somete a su decisión, la comparecencia de las partes en la etapa administrativa y la existencia de pagos efectuados por el demandado”. Según Pereira Lagos “No se alcanza a comprender el sentido de estos criterios que se dan al Juez (...) Respecto de la complejidad del asunto, no parece necesario que el legislador se lo diga al Juez, ya que (...) si el Juez no estimaba suficientemente fundada la demanda o insuficientemente acreditada la pretensión del trabajador, simplemente la rechazaba y en ese caso el demandante podía optar por reclamar ante el mismo Juez para que citara a una audiencia. Pero siempre dejando el impulso procesal a la parte.

(...) La comparecencia de las partes en la etapa administrativa, como un aspecto a considerar resulta también llamativo. Si el empleador no compareció, que es la única posibilidad ya que si no comparece el trabajador no puede demandar por la vía monitoria,

⁶⁷ PEREIRA Lagos, Rafael. “El procedimiento monitorio laboral en Chile”. [En línea] www.derecho-trabajo.cl/Ponencias/RAFAEL%20PEREIRA.doc [Consulta: 26 de enero de 2014]

significa que esta circunstancia puede inclinar al Juez a rechazar la demanda o utilizar la tercera alternativa de citar a una audiencia. Lo anterior puede resultar un incentivo para que los empleadores no asistan ante la Inspección, con lo cual no podrá realizarse la gestión de conciliación, y se incrementen las demandas ante Tribunales.

(...) La existencia de pagos efectuados por el demandado. ¿Qué importancia tiene para la resolución judicial? Si el empleador debe una suma de dinero y está suficientemente acreditado en la demanda monitoria, el Juez debe dictar resolución acogiendo la demanda, descontando por cierto lo pagado, y si no está suficientemente acreditado rechazará la demanda. O lo que se quiere decir es que si pagó una parte, ¿constituye una suerte de “atenuante” de responsabilidad?, ¿se justificaría que el Juez no acogiera la demanda aunque esté acreditada la deuda? ¿O habría que entender que si pagó alguna suma de dinero, sería una suerte de confesión del empleador, si lo hizo sin reconocer la obligación, pero con el objeto de promover una conciliación?”⁶⁸

De la resolución que dicte el tribunal, sea acogiendo la demanda, o rechazándola de plano, o citando a audiencia de oficio, las partes podrán reclamar dentro de diez días contados desde su notificación, sin que proceda otro recurso en contra de esta actuación judicial. Se trata, por tanto, de una forma de impugnación especial.

Si el demandado interpone reclamación en forma oportuna respecto de la resolución que acoge la demanda el juez citará a las partes a una audiencia de conciliación, contestación y prueba, que deberá celebrarse dentro de los quince días siguientes a la presentación del reclamo.

La Academia Judicial ha señalado que “sea cual fuere la resolución primera impugnada, acogiendo o rechazando la acción, o bien llamando a audiencia única por no poder emitir pronunciamiento sobre la base de lo señalado en la demanda, el tribunal debe abrir una fase de discusión breve y encausada estrictamente sobre la pretensión original, no pudiendo extenderse a cuestiones distintas a lo pedido en ella, lo que se estima indispensable con el objeto de materializar el derecho a defensa mediante el expediente de

⁶⁸ PEREIRA Lagos, Rafael. “El procedimiento monitorio laboral en Chile”. [En línea] www.derecho-trabajo.cl/Ponencias/RAFAEL%20PEREIRA.doc [Consulta: 26 de enero de 2014]

ori a ambas partes y con ello fijar adecuadamente la controversia.”⁶⁹ Con esta apreciación es la interpretación judicial y doctrinaria la que estaría garantizando la celebración de un racional y justo procedimiento.

La ley tampoco establece dentro de qué plazo deberá fijarse la audiencia cuando el juez la decreta de oficio. Pero, de conformidad al principio de celeridad procesal, deberá establecerse su celebración para el plazo más breve posible.

La audiencia de conciliación, contestación y prueba se realizará con las partes que asistan, afectándole a la que no concurra todo lo que se realice en ella. La audiencia versará sobre aquello de lo que se ha reclamado, pudiendo ejecutarse, en el intertanto, todo aquello que no fue controvertido por el demandado (artículo 462 del Código del Trabajo).

Como es una única audiencia, las partes deben acudir a ella con todos los medios de prueba de que dispongan, y si comparecen a través de mandatario, éste deberá contar, expresamente, con facultad para transigir. (En la práctica, cuando la ley exige que el mandatario cuente con esta facultad, y esto no ocurre, el tribunal admite su voluntad como válida para la transacción, avenimiento o conciliación, bajo apercibimiento de ser ratificada dentro de cierto plazo por su mandante.)

La ley no da solución a la situación de falta de comparecencia de ambas partes a la audiencia. Por ello, deberá aplicarse, supletoriamente, la norma que señala que las partes podrán solicitar, por única vez y dentro de quinto día, un nuevo día y hora para la celebración de la audiencia.

Al término de la audiencia el juez deberá dictar sentencia, que se entenderá notificada a las partes en el acto, aunque alguna no haya asistido.

1.5. La sentencia del procedimiento monitorio.

La ley sólo se refiere a la sentencia que se dicta al final de la única audiencia contemplada en este procedimiento. Esta sentencia deberá contener las menciones señaladas en los números 1, 2, 5, 6 y 7 del artículo 459 del Código del Trabajo. Esto significa que no es necesario que el juez haga una síntesis de los hechos y de las

⁶⁹ ACADEMIA Judicial de Chile. Manual de Juicio del Trabajo. Santiago, Chile. Academia Judicial de Chile. 2008. P. 128.

alegaciones de las partes, ni que exprese el análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados ni el razonamiento que conduce a esta estimación.

Resulta interesante hacer un alcance, en este punto, a que la ley no aclara cuál es la naturaleza jurídica de la resolución que provee la demanda acogiendo inmediatamente – aunque esto sea en forma provisoria y condicional, dependiendo de la existencia o no de una reclamación por parte del demandado-, ni establece qué requisitos deberá contener ésta.

En una primera impresión podría señalarse que se aplica supletoriamente la norma del artículo 456 del Código del Trabajo, que indica todas las menciones que debe llevar la sentencia definitiva. Pero bien podría señalarse que esto no es necesario, ya que, así como la sentencia que pronuncia el tribunal para dar término al procedimiento monitorio cuando ha habido lugar a la única audiencia de conciliación, contestación y prueba prescinde de las menciones de los numerales 3 y 4 del mencionado artículo, con mayor razón podría prescindirse de ellas cuando no ha habido controversia ni reparos contra la pretensión deducida.

Tampoco queda claro qué tipo de recursos podrían proceder en contra de esta resolución. Podría estimarse que se pueden interponer todos los recursos establecidos en el Código del Trabajo, conforme al texto del artículo 502 que habla de “las resoluciones”, sin hacer diferencia entre ellas. Mas, una interpretación divergente podría estimar que contra la resolución que acoge la demanda al proveerla sólo procedería el recurso de reclamación dentro del plazo de diez días, por tratarse de una norma especial. “Contra esta resolución, que acoge o rechaza la pretensión del trabajador, sólo procedía el reclamo, y ningún otro recurso⁷⁰, por ello, insisto, es tan importante la certeza de que el demandado esté notificado y debidamente advertido de las consecuencias de su inacción. No comparto lo sostenido por

⁷⁰ “...aceptar la apelación significaría desvirtuar la estructura monitoria. Supongamos que el juez acoge la pretensión del trabajador, el empleador no reclama. Luego apela de la resolución, la Corte debería pronunciarse sobre si confirma o revoca. Si confirma, el empleador perdió la posibilidad de abrir la tapa de contradicción e impugnar los antecedentes invocados por el trabajador, porque claro, no sería razonable que en la Corte se desarrollara el juicio declarativo y se rindiera la prueba para desvirtuar la pretensión acogida por el Juez de primera instancia. Si la Corte revoca, el trabajador debiera poder impugnar y exigir entonces que se abra en el tribunal la etapa de contradicción. Esto sería bastante discutible si además –como sabemos– se habría producido el desasimiento del tribunal si calificamos la resolución como sentencia definitiva.” Nota al pie de PEREIRA Lagos, Rafael. “El procedimiento monitorio laboral en Chile”. [En línea] www.derecho-trabajo.cl/Ponencias/RAFAEL%20PEREIRA.doc [Consulta: 26 de enero de 2014]

el Profesor L. Lizama, en el sentido que si no hay oposición, al convertirse en una sentencia definitiva, procedería la apelación. La verdad es que este procedimiento, en estricto rigor – en derecho comparado- concluye con esta resolución, cumpliéndose el objetivo del acreedor de obtener un título ejecutivo, o resultando fallido su objetivo, en cuyo caso debe optar por un procedimiento declarativo, sea a continuación y en un mismo procedimiento – como es el caso en estudio- o iniciando un nuevo procedimiento, frente al mismo u otro tribunal.”⁷¹

Considerando la fragilidad del acto de la notificación al demandado, la incierta naturaleza de dicha resolución, y los importantes efectos que tiene, estimamos que será más correcto interpretar las normas de modo que, además de la reclamación especial, se puedan interponer los demás recursos contemplados por el Código del Trabajo.

Volviendo al tema de la fundamentación y motivación de la sentencia definitiva que se dicta al término de la audiencia del procedimiento monitorio, es necesario, además, realizar algunas críticas en cuanto a la suficiencia de las menciones que debe incorporar. La exclusión de la mención de los hechos, alegaciones y del análisis de la prueba es criticada por la doctrina porque, tratándose de una sentencia definitiva, debiera contar con una completa fundamentación, principio y requisito elemental de la función jurisdiccional.

En efecto, la sentencia definitiva recaída en el procedimiento monitorio sólo deberá contener el lugar y fecha en que se expide, la individualización de las partes, los fundamentos normativos y preceptos jurídicos aplicados en la decisión, y la resolución del tribunal. “Estimamos, sin embargo, que la señalada disposición ha omitido la necesaria motivación del fallo (...) En este punto, no puede olvidarse que el derecho a la prueba no solamente se satisface con la posibilidad de presentar la que se estime pertinente, sino que comprende, también, el derecho a que ésta sea considerada o descartada razonadamente por el órgano jurisdiccional en la sentencia. De este modo, estimamos que el juez debe explicar por qué llega a la decisión que emite, de modo que ésta se ajuste a las exigencias de un procedimiento racional y justo.”⁷²

⁷¹ PEREIRA Lagos, Rafael. “El procedimiento monitorio laboral en Chile”. [En línea] www.derecho-trabajo.cl/Ponencias/RAFAEL%20PEREIRA.doc [Consulta: 26 de enero de 2014]

⁷² ACADEMIA Judicial de Chile. Manual de Juicio del Trabajo. Santiago, Chile. Academia Judicial de Chile. 2008. P. 129.

La ley establece que el tribunal debe apreciar la prueba conforme a la sana crítica (artículo 456 del Código del Trabajo). Los elementos esenciales de la sana crítica son los principios de la lógica, las máximas de la experiencia, los conocimientos científicamente afianzados y la fundamentación de las decisiones. En consecuencia, al hacerlo deberá expresar las razones jurídicas o simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia en cuya virtud asigne valor o desestime la prueba aportada por las partes.

Pues bien, en la sentencia definitiva del procedimiento monitorio se reduce la expresión de razones que fundamentan el fallo, y sólo se exige al juez señalar los fundamentos jurídicos y la decisión del asunto sometido a su conocimiento, sin considerar que ha existido un conflicto, que ha habido hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, que se habrá rendido prueba al respecto, y que, por lo tanto, con mayor razón el juez debería hacer expresión de ello en su resolución a fin de dar justificación a la decisión final.

El que los fallos deban ser fundados –conforme a Derecho- y motivados – conforme a dar razón de la aplicación del Derecho de tal o cual forma- no es sólo una exigencia legal (art. 170 Nos 4 y 5 del Código de Procedimiento Civil y Nos 5 a 10 del Auto Acordado de la Corte Suprema sobre la forma de las sentencias) sino, además, *es un imperativo constitucional, consagrado en los artículos 19 N° 3°, inciso 5° (garantías de un racional y justo procedimiento) y 76 de la Constitución (prohibición de revisar los fundamentos o contenidos de las resoluciones)*. En estas disposiciones el constituyente manifiesta la clara voluntad de elevar a nivel constitucional la obligación de los jueces de fundamentar sus fallos. Para don José Luis Cea es la fundamentación de las sentencias es una de las manifestaciones del Debido Proceso⁷³.

En el marco de los principios fundamentales del procedimiento es indispensable que los jueces expliquen y fundamenten sus decisiones, a menos que se trate de simples órdenes para el impulso del proceso; así "se evitan arbitrariedades y se permite a las partes usar adecuadamente el derecho de impugnación contra la sentencia para los efectos de la segunda instancia, planteándole al superior las razones legales y jurídicas que desvirtúan

⁷³ CEA Egaña, José Luis. Tratado de la Constitución de 1980. Santiago, Chile. Editorial Jurídica de Chile. 1988. P. 309.

los errores que condujeron al juez a su decisión. Porque la resolución de toda sentencia es el resultado de las razones o motivaciones que en ella se explican"⁷⁴.

El deber de fundamentación rige para las sentencias en general, sean o no dictadas en asuntos en que se faculta al juez a apreciar la prueba en conciencia. Un fallo de la Corte Suprema ha dicho que "la facultad otorgada a los tribunales para apreciar la prueba en conciencia, no los exonera del estudio detenido y acucioso de la prueba rendida y solo una vez hecho esto puede recurrir a su conciencia para dictar decisión"⁷⁵.

Don Juan Colombo sostiene que el juez debe fundamentar debidamente su sentencia, aun cuando su decisión la base en la valoración de la prueba según las reglas de la sana crítica, porque tiene la obligación de "convencer de alguna manera de la justicia de su decisión de los demás"⁷⁶. En efecto, como se expuso en un párrafo anterior, "...La sentencia ha de estar motivada porque hay que establecer la razonabilidad de la decisión frente a los ciudadanos"⁷⁷.

En el mismo sentido opina Juan Montero Aroca, quien, al referirse a las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, señala que "Esas máximas no pueden estar codificadas, pero sí han de hacerse constar en la motivación de la sentencia, pues solo así podrá quedar excluida la discrecionalidad y podrá controlarse por los recursos la razonabilidad de la declaración de hechos probados"⁷⁸.

Por ello, el propio legislador establece en el artículo 456 del Código del Trabajo que "Al apreciar la prueba de acuerdo con las reglas de la sana crítica, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de

⁷⁴ DEVIS Echandía, Hernando. *Nociones Generales de Derecho Procesal Civil*. Madrid, España. Ediciones Aguilar. 1966. P. 66.

⁷⁵ INFANTE y otros con Jury (1970): Corte Suprema 6 octubre 1970 (Casación Forma y Fondo), *Revista de Derecho y Jurisprudencia y Gaceta de los Tribunales*, tomo 67 (1970), secc. 1ª, p. 447.

⁷⁶ COLOMBO Campbell, Juan. *Sistemas de valoración de la prueba*, VV.AA. (coord. DUNLOP RUDOLFFI, Sergio) *Nuevas Orientaciones de la Prueba*. Santiago, Chile. Editorial Jurídica de Chile. 1981. P. 180.

⁷⁷ DOMÍNGUEZ Montoya, Álvaro. "Orientaciones jurisprudenciales sobre la motivación de la sentencia en el procedimiento monitorio". En: *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Vol. 1, Nº 1, P. 153 a 159. Santiago, 2010. P. 156.

⁷⁸ MONTERO Aroca, Juan. *La Prueba en el Proceso Civil*. Madrid, España. Editorial Civitas S.A.1996. P. 343.

experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime...” y continúa “...En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador ". Entonces, no se entiende cómo será posible hacer completa expresión del razonamiento si la sentencia omite los hechos y alegaciones y las pruebas de las partes, y sólo se limita a hacer exposición de consideraciones y reflexiones jurídicas que se quedan nada más en lo teórico, escapando al caso concreto⁷⁹. Y si la sentencia no considera estos elementos, ¿cómo podría una parte defenderse contra el fallo?

En razón de todo lo anterior es que resulta exigible en toda sentencia contener su respectiva motivación, y este no es un mandato eludible por la judicatura laboral, ya que lo ordena el artículo 459 del Código del Trabajo, en sus numerales tercero y cuarto, el artículo 19 número 3 de la Constitución Política, que asegura a todas las personas la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos, para lo cual el legislador deberá establecer siempre las garantías de un racional y justo procedimiento, que aseguren, por tanto, la razonabilidad de las decisiones.

“Desde un punto de vista dogmático internacional, se entiende que este aspecto del estándar del Debido Proceso se extiende a la necesidad judicial de estimar argumentativamente las pruebas aportadas por las partes y de exponer las razones que lo lleven a desestimar alguna prueba presentada, de suerte que las partes puedan contar con la evidencia de que la decisión adoptada en definitiva es la consecuencia de la consideración racional de las pruebas presentadas.”⁸⁰

No obstante, existe evidencia jurisprudencial que se ha limitado a interpretar y aplicar la ley en su tenor literal en relación a las sentencias definitivas dictadas en el procedimiento monitorio. Ha habido fallos que, refiriéndose a una sentencia definitiva

⁷⁹ El 21 de junio de 2010 el Tribunal Constitucional consideró "fundada" una petición de la Corte de Apelaciones de Talca, que advirtió vicios en la forma de dictar sentencia en un juicio monitorio.

⁸⁰ Sentencia de la Corte de Apelaciones de Copiapó, en causa Rol 18-2008, del 10 de noviembre de 2008, citada por DOMÍNGUEZ Montoya, Álvaro. “Orientaciones jurisprudenciales sobre la motivación de la sentencia en el procedimiento monitorio”. En: Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 1, Nº 1, P. 153 a 159. Santiago, 2010. P. 157.

dictada en un procedimiento monitorio, han señalado la imposibilidad natural de conocimiento de un recurso de nulidad fundado en la causal b) del artículo 478 del Código del Trabajo, porque la ley libera al juez del análisis de toda la prueba rendida, de los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a tal estimación. Así lo han dicho, por ejemplo, las Cortes de Apelaciones de La Serena, en sentencia dictada en la causa Rol 73-2009, la Corte de Apelaciones de Valparaíso, en su resolución respecto de la causa Rol 566-2009, o la Corte de Apelaciones de Talca, en sentencia dictada el 5 de agosto de 2009, recaída en la causa Rol 13-2009. Esta última expresó, casi en la misma forma que argumentaron las demás, que “...al no exigirse en el procedimiento monitorio el análisis de la prueba rendida, los hechos que se estimen probados y el razonamiento que conduce a dicha estimación, el recurso de nulidad en esta clase de procedimiento no puede válida y legalmente fundarse en la causal prevista en la letra b del artículo 478 del Código del Trabajo...”.

Un poco menos estricta fue la Corte de Apelaciones de Punta Arenas, en sentencia de 9 de julio de 2008 recaída en la causa Rol 5-2008, al entender que la motivación es necesaria cuando justifica hechos probados y su razonamiento: “...el juez no está obligado a efectuar una síntesis de los hechos y de las alegaciones de las partes, como tampoco analizar toda la prueba rendida, sino sólo la conducente a dar por establecidos los hechos que estime probados y el razonamiento que sirva de base a dicha conclusión, de acuerdo con las reglas de la sana crítica”.

En cuanto a que la falta al Debido Proceso ha sido cometida, en todo caso, por el legislador al establecer dicha norma, y que los tribunales sólo cumplen con aplicarla, la Corte de Apelaciones de Copiapó expresó, en sentencia dictada en causa Rol 2-2008, que “...la opinión que pueda merecer el diseño legislativo, tanto en lo que dice relación con la posibilidad que el silencio del demandado se considere positivamente, como la no exigencia de motivación en el proceso de valorización de la prueba y establecimiento del *factum* en el procedimiento monitorio, y el análisis de las razones de ello, también escapan al marco de la causal invocada”.

2. Normas procesales aplicables al procedimiento monitorio.

La Ley N° 20.087 establece las normas aplicables a todo procedimiento, obteniendo así la unidad del sistema procesal del trabajo en lo referido a las materias laborales y de seguridad social, conformándose así un bloque normativo de especialidad, todo aquello sin perjuicio de la aplicación supletoria que la propia legislación ha establecido para el procedimiento monitorio.⁸¹

Es relevante además, el tratamiento que mediante las normas laborales se realiza a las formas de las actuaciones procesales de las partes y las eventuales responsabilidades que pudiesen derivar en el ejercicio de los derechos del procedimiento que a cada una se le reconoce y de las disposiciones de garantía del Debido Proceso que se establecen en los límites que impone la naturaleza del juicio del trabajo, en consideración a los derechos sustantivos y bienes jurídicos tutelados. Es a través del deber que se impone al juez con las debidas facultades de actuación procesal de cautela de los derechos y del procedimiento en donde se materializa la protección de estos derechos sustantivo y la tutela de estos bienes jurídicos, pues de ese modo se asegura la eficacia del proceso en atención al objeto finalista de la función jurisdiccional especializada.

En la primera de las normas comunes se hace énfasis en la vigencia de las normas propias del procedimiento laboral, regido siempre por los principios formativos del proceso, los cuales son elementos ordenadores de los derechos y actuaciones procesales. Así también encontramos las que buscan garantizar el desarrollo de un Debido Proceso se expresan en los plazos, el régimen de notificaciones y de los incidentes.

Dado que los artículos 496 y siguientes del Código del Trabajo, que rigen la aplicación del Procedimiento Monitorio, no contienen la totalidad de las normas de importancia procesal para su sustanciación práctica, como aquellas que rigen notificaciones, incidentes, recursos, etc., se hace estrictamente necesario analizar la norma establecida en el Artículo 432 del Código del Trabajo.

Existe entonces un orden de prelación o secuencial en la aplicación de las normas procesales, con estricta consideración al procedimiento aplicable.

⁸¹ CORREA Selamé, Jorge Danilo. El Nuevo Procedimiento Laboral. Santiago. Puntotex. 2006. P. 54 y 55.

En efecto, al procedimiento general u ordinario en juicio del trabajo, en todo lo no previsto por el Código del Trabajo o en las correspondientes leyes especiales, le son aplicables en forma supletoria las normas contenidas en los libros I y II del Código de Procedimiento Civil.

Atendida la naturaleza especial de los procedimientos del trabajo, el legislador ha impuesto límites en la aplicación supletoria de normas procesales no laborales, considerando, además, el rol rector que se le ha asignado al juez, por lo que la aplicación supletoria de las normas del Código de Procedimiento Civil, no puede ir en contra de los principios que informan el procedimiento laboral.

Dicha limitación obedece a la naturaleza especial del juicio del trabajo ordenado la cual tiene sus propios principios, además de una estructura diferente y otro tipo de finalidades, es así como se le faculta al juez para disponer las formas en que dichas normas se integran a los efectos de las actuaciones procesales a las que corresponda aplicar.

En el caso de los procedimientos especiales establecidos de los párrafos 6º y 7º del capítulo II del Código del Trabajo, se aplicarán, de forma supletoria, las normas del procedimiento de aplicación general u ordinario en juicio del trabajo, y supletoriamente la normativa del Código de Procedimiento Civil, con las limitaciones antedichas .

Respecto a las normas de procedimiento de reclamación de multas por infracciones a la leyes del trabajo o a las normas de seguridad social impuestas por la autoridad fiscalizadora respectiva, de acuerdo a lo establecido en el artículo 503 Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 20.260, estas se regirán por las normas procesales del procedimiento ordinario, a menos que se trate de aquéllas de monto igual o inferior a 10 ingresos mínimos, en cuyo caso le serán aplicables las contenidas en el artículo 500 Código del Trabajo relativas al procedimiento monitorio. En cuanto al reclamo de otras resoluciones administrativas pronunciadas por la Dirección del Trabajo, estas se regirán supletoriamente por las normas del procedimiento monitorio.

2.1. Normas supletorias para completar aquellas disposiciones reguladoras de los procedimientos del Código del Trabajo. (Artículo 432 del Código del Trabajo).

El legislador ha establecido la supletoriedad de normas para complementar aquellas que regulan los procedimientos en juicios del Trabajo, y, además, ha señalado un orden o

secuencia en la aplicación de las mismas, de modo tal que en el caso del procedimiento general u ordinario laboral se aplicarán en forma supletoria las normas de los libros I y II del Código de Procedimiento Civil, a menos que éstas sean contrarias a los principios que informan el proceso de la justicia laboral, y en el caso de los procedimientos laborales especiales la supletoriedad ocurre, primeramente, por aplicación de las normas del procedimiento de aplicación general laboral, y luego de ello, por la aplicación de las normas del Código de Procedimiento Civil.

Sin embargo, hay que tener presente que es requisito para aplicar las normas del Código de Procedimiento Civil en aquello no contemplado por el Código del Trabajo que aquéllas no contraríen los principios formativos del procedimiento laboral, lo cual será apreciado por el juez, quien tiene la facultad de disponer las formas en las que se integrarán dichas normas a las actuaciones respectivas.

¿Cuánta puede ser la extensión de esta facultad del juez? Habría que analizar cada uno de las lagunas legales posibles, tarea que no es posible realizar plenamente desde un punto de vista meramente teórico.

No obstante, sea cual sea la situación que amerite que el juez utilice esta facultad, deberá siempre tener presente que se le ha entregado un gran poder, que consiste, en definitiva, en concretar las garantías de un racional y justo procedimiento a la hora de decidir en qué forma se realizarán las actuaciones en el juicio. En esto deberán procurar someterse a los imperativos legales manifestados por los principios formativos del proceso, especialmente la publicidad, buena fe y bilateralidad de la audiencia.

2.2. Posibilidad de litigación a través de medios electrónicos u otros. (Artículo 433 y 442 del Código del Trabajo).

La ley contempla que las partes podrán solicitar, para sí, la realización de actuaciones procesales, fuera de audiencias, a través de medios electrónicos que permitan su adecuada recepción, registro y control. El tribunal podrá autorizar o no esta forma de comunicación. La autorización del tribunal puede permitir que la parte sea notificada de resoluciones a través de correo electrónico –salvo de la demanda, su resolución, y de la sentencia–, o bien, permitir la recepción de escritos por esa misma vía. El valor de dichas

actuaciones es idéntico a las presentaciones que se realizan por escrito a través del órgano administrativo o secretaría del Tribunal.

También se podrá solicitar la notificación de resoluciones por cualquier otro medio que la parte que lo pide señale, y en tal caso se deberá dejar constancia de haberse efectuado la notificación en la forma requerida.

Aunque se trata de actuaciones judiciales que acontezcan fuera de audiencia, eso no implica que tengan una menor relevancia en el proceso, por lo que el control y registro adecuado serán fundamentales para el resguardo del Debido Proceso, debiendo respetarse las garantías de publicidad, notificación y bilateralidad de la audiencia.

La utilidad de la comunicación a través de medios electrónicos también abre la posibilidad de facilitar las comunicaciones del tribunal con terceros, tales como la solicitud de información a organismos públicos o privados, la expedición de exhortos a otros tribunales, o la notificación del requerimiento de actuación de peritos. Todo ello debe guardar perfecta armonía con las garantías señaladas.

2.3. Asistencia letrada y mandato judicial. (Artículos 426, 431, 434 del Código del Trabajo)

Las partes deben comparecer ante el Tribunal del Trabajo con patrocinio de abogado y representadas por persona legalmente habilitada para actuar en juicio. Esto permite a la parte el ejercicio de los derechos del procedimiento respaldado por el adecuado conocimiento de las normas aplicables.

Cabe tener presente que el mandatario judicial tendrá de pleno derecho la facultad de transigir, lo que muestra el espíritu de la ley de promover la solución de la controversia y la celeridad. Además, para efectos de facilitar la ejecución del título ejecutivo, se entienden otorgados el patrocinio y el mandato tanto para el juicio declarativo como para la prosecución ante el Tribunal de Cobranza Laboral y Previsional.

La parte que goce de privilegio de pobreza podrá acudir al patrocinio y representación de la Corporación. La defensa laboral gratuita se entregará a aquellos que ganen menos de \$388.000.- y a todas las mujeres con fuero maternal.⁸²

⁸² El monto establecido como cifra de corte fue determinado por el Ministerio de Justicia, en un trabajo conjunto con las Corporaciones de Asistencia Judicial. No obstante ello, las Corporaciones de Asistencia

Se plantea el debate respecto a estas normas en relación a la efectiva vigencia del Debido Proceso, considerando que el acceso a la adecuada asesoría y defensa letrada es una garantía del Debido Proceso, y, además, tiene directa relación con la garantía de igual tratamiento de las partes dentro del procedimiento, expresado en la igualdad económica ante el litigio que permita a todas las partes del conflicto el debido acceso a la justicia.

Respecto a si existe un reglamento, dictamen, u otro tipo de norma, que establezca requisitos o condiciones para acceder a la defensoría laboral gratuita prestada por las Oficinas de Defensoría Laboral, se debe concluir que no hay normativa al respecto, aplicándose criterios de focalización asociados a nivel de ingreso del trabajador, cuantía de la demanda y algunos específicos en el caso de los sindicatos⁸³.

En efecto, mientras que la ley parte del supuesto de que son los trabajadores los que siempre se encuentran en desventaja en la relación contractual laboral, entregándoles diversas herramientas que lo pongan en una relación de igualdad con el empleador, como es el caso de la defensa laboral gratuita, resulta que se da una suerte de discriminación y olvido de lo que significa el acceso a la debida asesoría letrada para el caso de los pequeños empleadores. "Los defensores [laborales gratuitos] están pensados para otorgarle defensa gratuita a aquellos trabajadores que no cuenten con las condiciones económicas para contratar un abogado y para eso hemos fijado como remuneración última del trabajador de 388 mil pesos como líquida, de tal manera que se estaría llegando del 70 por ciento de la fuerza laboral del país".⁸⁴

En este sentido, se ha señalado que son las empresas no tan grandes, los pequeños empleadores, los que acusan el costo adicional que la necesaria asesoría letrada significa, puesto que, frecuentemente, no califican para tener privilegio de pobreza y acudir a los

Judicial no están conformes con el límite establecido porque resulta ser un parámetro que más bien discrimina a muchas personas y familias, pues, no considera las circunstancias particulares de cada caso, en que la suma en dinero no refleja fielmente las condiciones de pobreza del afectado.

⁸³ RUTTE Cisternas, CARLA, Coordinadora Técnica Área Laboral Corporación de Asistencia Judicial R.M.

⁸⁴ LUKSIC, Zarko, citado en "TRIBUNAL Laboral en la RM buscará beneficiar a trabajadores con menos recursos" [En línea] Cooperativa.cl. 18 de julio de 2009. < http://www.cooperativa.cl/tribunal-laboral-en-la-rm-buscar-beneficiar-a-trabajadores-con-menos-recursos/prontus_notas/2009-07-18/142706.html> [Consulta: 27 de enero de 2014]

servicios regulares de la Corporación de Asistencia Judicial, ni tienen un patrimonio que les permita financiar los honorarios de un abogado. Michael Laurie, abogado y asesor laboral, expresó que las pequeñas y medianas empresas plantean que si para los trabajadores existe la defensoría laboral “financiadas por los impuestos de todos los chilenos”, bien podría haber un financiamiento estatal para que las Pymes se procuren la asistencia de un abogado⁸⁵. Otros, en tanto, sugieren que las pequeñas y medianas empresas deberían asociarse en gremios y buscar así las mejores ofertas de servicios jurídicos en el mercado. Por su parte, la actual senadora de la República, Soledad Alvear, expresó que debería considerarse, a futuro, la posibilidad de una defensoría laboral gratuita para las micro y pequeñas empresas⁸⁶.

Por otra parte, en cuanto al monto de ingresos que determina el límite de acceso a defensoría laboral gratuita, la senadora ha opinado que podría establecerse una modificación, adoptando un sistema similar al que existe para la defensoría penal, donde se establece una gradualidad de copago para situaciones de mayores ingresos.

La defensoría laboral debería estar disponible para los empleadores y empresarios, y bien podría establecerse que los beneficiados a ello accedan en cuanto acrediten un determinado nivel de utilidades de la empresa.

Siguiendo con las observaciones a la institución de la Defensoría Laboral Pública, existen otras críticas posibles: El diseño de la defensoría no cumple con un estándar de independencia respecto del poder político, porque depende directamente del Ministerio de Justicia, lo cual pugna con los conflictos de intereses latentes entre política de gobierno y política laboral y/o sindical.

Por otro lado, y en un tema que tiene una enorme profundidad y sobrepasa con mucho los márgenes y propósitos de esta memoria de licenciatura, ocurre una situación muy particular en cuanto al régimen de defensa laboral para empleados públicos: El trabajo

⁸⁵ MAZZO Iturriaga, Rodrigo. “Como va la implementación de la reforma procesal laboral”. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile – BCN. 13 de Octubre de 2009. [En línea] http://www.bcn.cl/carpeta_temas_profundidad/reforma-procesal-penal-2 [Consulta: 24 de enero de 2014].

⁸⁶ Citada por EL MERCURIO ECONOMÍA Y NEGOCIOS. “Expertos coinciden en que la nueva justicia laboral requiere cambios” [En línea] 24 de agosto de 2009. <http://www.justicialaboral.cl/noticias/118-la-nueva-justicia-laboral-requiere-cambios.html> [Consulta: 30 de enero de 2014]

de los funcionarios públicos se rige, en primer lugar, por el Estatuto Administrativo, pero, la norma de clausura en materia laboral siempre lo será el Código del Trabajo. Además, es necesario tener presente que, dentro de la planta de empleos públicos, trabajan personas que no tienen la calificación de empleados públicos, y se rigen sus relaciones laborales íntegramente por las normas del Código del Trabajo, lo que provoca que, en definitiva, éstos sean beneficiados por los múltiples beneficios que otorga esta legislación, estableciendo importantes diferencias en relación a sus pares de los mismos lugares de trabajo que sí tienen calificación de empleados públicos.

En el resto de los casos, podría ser aplicable aplicarse eventualmente para contrataciones bajo la modalidad de honorarios, siempre y cuando se pueda probar dependencia y subordinación.

2.4. Plazos. (Artículos 435 del Código del Trabajo).

Todos los plazos establecidos para los procedimientos en materia laboral son fatales, por lo que, de acuerdo al principio de actuación de oficio del tribunal, corresponderá al juez dictar la resolución respectiva para dar curso al proceso una vez transcurrido el plazo, sin necesidad de solicitud de parte, aunque esta puede presentarse. No son fatales, sin embargo, aquellos plazos referidos a actuaciones propias del tribunal. Los términos de días son de días hábiles, y no se aplica el feriado judicial en esta materia.

Uno de los principales efectos positivos de la reforma procesal tiene que ver con los plazos, porque con los nuevos procedimientos se respeta el cumplimiento de la celeridad del proceso. Los plazos, por regla general, se cumplen, y no se da la situación del sistema anterior, de aplazar un juicio por largo tiempo, incluso años, en que el trabajador se encontraba en la incertidumbre y desamparo.

Con esto se da aplicación a la garantía de contar con una pronta y justa resolución del conflicto, según lo ordena el artículo 77 de la Constitución Política al hablar de una “pronta y cumplida administración de justicia”, así como a la garantía de un plazo razonable para la dictación de una sentencia. Como se dijo anteriormente, la existencia de un proceso expedito es esencial para estar en presencia de un Debido Proceso, y lo contrario implica, en los hechos, una irracionalidad y una denegación de justicia.

Al respecto se puede agregar que hacia el mes de julio del año 2010, la duración promedio de un procedimiento ordinario en materia de juicios del trabajo era de 58 días corridos, frente al año que duraba, aproximadamente, un procedimiento del anterior sistema, según las cifras registradas por la Defensoría Laboral.⁸⁷

2.5. Notificaciones. (Artículos 436 a 442, y 457 del Código del Trabajo).

Sin duda, se trata de otra de las instituciones más importantes a la hora de garantizar un Debido Proceso, puesto que la debida y oportuna notificación garantiza la igualdad ante la ley, el oportuno conocimiento de la acción, y la bilateralidad de la audiencia.

Al respecto, la ley establece que la primera notificación a la parte demandada deberá realizarse personalmente, entregándosele copia íntegra de la solicitud y su respectiva resolución. Al demandante, en tanto, se le notificará ésta primera resolución por estado diario.

Se trata de la primera, y tal vez única, notificación que se haga por escrito en el procedimiento, puesto que las demás actuaciones deberán llevarse a cabo en las audiencias, entendiéndose notificadas las partes en éstas en el mismo acto. Por ello se puede afirmar que se traslada a la parte la carga procesal de asistir a las audiencias a fin de tomar conocimiento de las actuaciones del proceso y ser debidamente oído cuando corresponda.

Es más, en relación a las notificaciones que se realizan dentro de la audiencia, las resoluciones más importantes, como son la sentencia definitiva o la sentencia parcial dictada en audiencia preparatoria o de juicio, las partes se entienden notificadas en el acto, aun cuando no hayan concurrido a la audiencia. También se entienden notificadas en la audiencia posterior que fije el juez para el sólo efecto de dictar sentencia, aunque no asistan a ésta.

Con el propósito de facilitar la notificación personal la ley establece que será efectuada por el funcionario que determine el tribunal, de acuerdo a las circunstancias geográficas y demás del caso, procurando la eficacia de la actuación. Y si la parte lo prefiere, podrá encargar a su costa la notificación por un receptor judicial.

⁸⁷ Fuente: CORPORACIÓN Administrativa del Poder Judicial. Estadísticas nacionales. Reforma justicia laboral. Ministerio de Justicia, Gobierno de Chile. Santiago, agosto de 2010. [En línea] http://www.minjusticia.cl/laboral/estadistica_%20julio2010.pdf [Consulta: 22 de enero de 2014]

Se valora que las notificaciones sean gratuitas para el trabajador gracias a que se pueden realizar a través de un funcionario designado por el tribunal, porque el trámite en el sistema antiguo significaba un costo elevado al tener que contratar los servicios de un receptor, y terminaba siendo un desincentivo para la litigación aun a pesar de que se trataba de la petición de reconocimiento de sus propios derechos laborales.

La debida notificación personal podrá realizarse en los días y horarios que establece la ley, procurando ocasionar la menor molestia al notificado. Además, se faculta al juez para ordenar que la notificación se practique en horarios diferentes a los indicados en la ley para el caso de tratarse de la morada o lugar donde pernocta el notificado; o lugar donde ordinariamente trabaja; o recinto del tribunal, por motivos fundados.

En este punto resulta importante tener presente la situación especial que se da cuando el demandado es el trabajador, ya que si se le notifica en su lugar de trabajo, que corresponda a la empresa, faena o establecimiento con la que litiga, esta notificación deberá ser siempre personal, sin excepción. “Se trata de una norma de garantía que permite el derecho a defensa del trabajador, desde que en caso contrario, si se admitiere otra forma de notificación, podría quedar en la indefensión, especialmente considerando los casos en que se puede ésta producir, por ejemplo, si se trata de una solicitud de autorización judicial cuando aquél estuviere amparado por un fuero sindical o cuando la empresa requiriere de la formación de un grupo de emergencia en la negociación colectiva”.⁸⁸

El inciso final del artículo 437 señala que para el caso de realizarse la notificación en un día inhábil los plazos comenzarán a correr desde las cero horas del día hábil inmediatamente siguiente.

Existe una notificación personal especial en materia laboral que consiste en que, en el caso de que no sea posible practicar la notificación personal, por no ser habida la persona a quien debe notificarse, se podrá entregar copia de la resolución y de la solicitud a persona adulta que se encuentre en el lugar, o fijar en un lugar visible un aviso que dé noticia de la demanda, con la identificación de las partes, la materia, el juez que conoce del asunto y las resoluciones que se notifican. Asimismo, cuando se trata de edificios o condominios con

⁸⁸ ACADEMIA Judicial de Chile. “Manual de Juicio del Trabajo”. Academia Judicial. Santiago, Chile, 2008. P. 60.

acceso restringido, el aviso y las copias se entregarán al portero o encargado del edificio, dejando constancia de ello.

Pero esta alternativa a la notificación personal sólo podrá realizarse en cuanto el ministro de fe encargado de la diligencia haya establecido cuál es domicilio del demandado o el lugar donde habitualmente ejerce su industria, profesión o empleo, y se trate de una persona natural que se encuentre en el lugar del juicio. De ello el ministro de fe deberá dejar constancia.

La eficacia de esta notificación especial es fundamental para lograr el debido emplazamiento de la parte, y con ello dar efectivo cumplimiento a las garantías de oportuno conocimiento de la acción y bilateralidad de la audiencia. Por ello, esta actuación se ha resguardado por el legislador ordenando al ministro de fe que practique la notificación especial dar aviso a ambas partes de lo acontecido con esta diligencia, mediante carta certificada, gestión que deberá realizar el mismo día en que se efectuó o bien, a más tardar, el día hábil siguiente. Sin embargo, esta prevención no termina de ser un completo resguardo para el que ha sido notificado de esta manera especial, porque la omisión del aviso por carta certificada no invalida la notificación, y sólo genera la responsabilidad del infractor.

El Código establece, además, que en caso que la notificación deba hacerse a personas cuya individualización o domicilio sea difícil de determinar o que por su cantidad sea complicada su realización, el juez podrá disponer que la notificación se realice por la publicación de un aviso de un extracto que contenga un resumen de la demanda y copia íntegra de la resolución recaída en ella, o por cualquier medio idóneo que garantice el derecho a la defensa y los principios de igualdad y de bilateralidad de la audiencia. Una vez más, el legislador está dando cabida a facilitar las actuaciones del procedimiento, estableciendo los márgenes que garanticen el Debido Proceso.

No obstante, hay que tener presente que la ley no ha definido lo que se entiende por “medio idóneo”, por lo que la determinación queda entregada al juez. Es así como queda abierta la posibilidad de utilización de medios, los que pueden ser de muy diversos tipos, a disposición de la creatividad del juez y la de las partes que innoven en sus solicitudes. Entre esta multiplicidad de opciones, como medios escritos, orales, electrónicos, a través de terceros, etcétera, será fundamental el control que lleve el tribunal respecto al cumplimiento

de la función de conocimiento oportuno de la acción, llevando, al menos, un registro de la emisión del mensaje. Por ello deberá optarse por aquél medio que mejor satisfaga las garantías del Debido Proceso.

En el caso de realizarse la notificación por un aviso publicado en el Diario Oficial o un diario de circulación nacional o regional, se publicará por una sola vez, y en caso de hacerse en el Diario Oficial, esta gestión será gratuita para los trabajadores.

La notificación de una resolución que ordene la comparecencia personal de las partes y que no haya sido dictada en una audiencia debe ser notificada por carta certificada, entendiéndose practicada la gestión al quinto día después de la entrega a correos, lo cual quedará registrado en el Tribunal. Para ello, las partes deberán designar en su primera actuación un lugar dentro de los límites urbanos de la ciudad asiento del tribunal, bajo apercibimiento de ser notificados en este caso por el estado diario sin necesidad de solicitud de parte ni previa orden del tribunal.

Respecto de las restantes notificaciones, esto es, aquellas no dictadas dentro de audiencia y que no impliquen citación de comparecencia personal de las partes, se notificarán por estado diario. Por último, en este caso debe recordarse que las partes podrán solicitar ser notificadas por medios electrónicos.

2.6. Diligencias que deban cumplirse fuera del territorio de competencia del tribunal. (Artículo 439 bis).

Una herramienta más para la celeridad del proceso se encuentra en esta norma que permite a los tribunales que se encuentran en situación de cercanía y conectividad con otras comunas sobre las que no tienen competencia el decretar diligencias para ser realizadas en esas localidades directamente, sin necesidad de exhorto.

2.7. Incidentes. (Artículos 443 y 445 del Código del Trabajo)

La principal oportunidad de actuación procesal ocurre en las audiencias, por lo que los incidentes deben promoverse dentro de ellas, y resolverse de inmediato.

Excepcionalmente el juez podrá postergar la resolución de incidentes para la sentencia definitiva.

Sin embargo, la ley no aclara qué tipo de incidentes son los que puede dejar el tribunal para una resolución posterior decisión. La doctrina expresa que deberá entenderse esta facultad en forma restrictiva, por tratarse de una norma excepcional. Pero la facultad existe, de todos modos, y no hay mayores indicaciones legales u orientaciones que impidan al juez dejar a las partes en un estado de incertidumbre respecto a sus derechos, lo cual puede prestarse para abusos, dilaciones innecesarias, y, en definitiva, falta de un adecuado cumplimiento de las garantías procesales.

Además, la ley ni siquiera exige que la postergación de la resolución deba ser fundada, lo que no resulta razonable dentro de un sistema que pretende otorgar garantías a las partes.

Se estima, por otra parte, que en caso de ser autorizado por el tribunal, se podría, en casos excepcionales, promover un incidente a través de medios electrónicos, conforme a la norma del artículo 433 del Código del Trabajo.

2.8. Función cautelar de juez y medidas cautelares. (Artículos 429, 430 y 444 del Código del Trabajo)

Una de las principales características del nuevo procedimiento es el papel rector que se asigna al juez de dirección del proceso y que le impone la función de resguardar la corrección del mismo.

Por ello, el juez debe corregir de oficio los errores que observe en la tramitación del juicio, y debe adoptar todas las medidas que sean necesarias para evitar la nulidad procesal, la paralización del proceso o su prolongación excesiva o indebida.

Como uno de los principios formativos es la actuación de oficio, resulta que el tribunal deberá dar curso al proceso sin necesidad de petición de parte, por lo que no será aplicable el abandono del procedimiento.

Asimismo, el juez deberá procurar que las actuaciones judiciales se hagan de buena fe, por lo que se le faculta para tomar medidas que impidan el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias. Se le faculta, también, para rechazar de plano aquellas actuaciones que considere dilatorias, es decir, aquellas que, siendo intentadas por las partes, tienen por objeto solamente demorar la prosecución del juicio.

Las facultades del juez, como se ve, son amplias, y están establecidas en forma imperativa y/o facultativa por la ley. Y esto se manifiesta aún más en que el tribunal no sólo debe dar curso al procedimiento, sino que, además, la ley le ordena al juez decretar todas las medidas que estime necesarias para asegurar el resultado de la acción. Con esta disposición el legislador deja espacio para las siguientes consecuencias: Se parte de la suposición legal de que la demanda será acogida en la sentencia definitiva. Claramente, el legislador se ha puesto en el lugar de que el demandante será, regularmente, el trabajador, y ha considerado necesario asegurar el cumplimiento de su acción como forma de eliminar el desequilibrio de la relación laboral y protegerlo. Pero, la decisión legislativa es discutible, porque genera una predisposición en el juzgador, sin que se trate, siquiera, del inicio del procedimiento con un título ejecutivo, y podría llegar a creerse que se afecta la imparcialidad del Tribunal, lo cual atenta contra una de las garantías fundamentales de la jurisdicción y el Debido Proceso. El legislador ha dispuesto que el juez tiene una función cautelar en el juicio, especialmente pensando en darle herramientas para proteger a los trabajadores. Al efecto, el artículo 444 del Código del Trabajo expresa que deberá decretar todas las medidas necesarias tendientes a los siguientes objetivos:

a) Garantía para la pretensión del demandante: Como advertimos en el apartado anterior, se le faculta y se le ordena aplicar las medidas que estime necesarias para asegurar el resultado de la acción, incorporando un elemento a la jurisdicción que implica un principio de certeza de la pretensión incoada.

b) Protección de los derechos de las partes: Se le faculta y se le ordena al juez decretar las medidas necesarias para proteger un derecho.

c) Facultad de investigación: El juez está facultado y compelido a decretar las medidas necesarias para identificar a los obligados, es decir, a quienes son, a la sazón, demandados, o de cualquier otra forma, responsables del cumplimiento y respeto de un derecho, así como la identificación y singularización del patrimonio sobre el cual deba hacerse efectivo el cumplimiento de dichas obligaciones, de modo de asegurar el pago del monto demandado. “[I]mporta una hipótesis de abuso procesal o de instrumentalización de la persona jurídica con la finalidad de confundir, ocultar, disminuir o de sustraer al que naturalmente ha de resultar obligado como consecuencia de tener la calidad de deudor de obligaciones laborales o previsionales, de modo que utiliza figuras aparentes o formalmente

ilícitas con el objeto de eludir su responsabilidad legal, sea en cuanto a su determinación o identidad jurídica, sea en su patrimonio.”⁸⁹

“De este modo, la ley asigna al quehacer del órgano jurisdiccional una función de tutela que se expresa en que aquello que sea resuelto pueda efectivamente cumplirse”⁹⁰. Se trata de “un juez activo, que no sólo resuelve la controversia sino que, además, procura el cumplimiento de su decisión. Las partes podrán siempre ejercer su derecho a pedir y obtener medidas que le garanticen el resultado del juicio”.⁹¹

Las facultades del juez, una vez más, son extremadamente amplias, llegando a darse una importante aplicación al principio inquisitivo, incluyendo facultades de investigación del demandado. Este régimen procesal implica que se da lugar a instituciones antiguas en la actualidad, pero dotándolas de distinto ropaje, invistiéndolas de principios modernizadores y un aura de progreso, mientras que, con ojo crítico, bien podría decirse que se trata de una especie de retroceso en materia judicial si consideramos que estas atribuciones de los jueces fueron eliminadas en la reciente reforma procesal penal por ser anacrónicas e injustas.

Las medidas cautelares no están expresamente determinadas en el Código del Trabajo, por lo que, atendidas las facultades otorgadas al juez en su dictación, se puede afirmar que no están limitadas, y no se restringirían a las establecidas en el artículo 290 del Código de Procedimiento Civil, sino que, en cambio, la ley permite al juez amplia discrecionalidad en su configuración, según lo que estime necesario.

La ley sólo impone al juez, como limitación a la naturaleza de las medidas cautelares que decreta, que éstas deberán ser proporcionales a la cuantía del juicio.

“Dada la finalidad de las medidas cautelares y a las situaciones de hecho que se pueden presentar, es que se ha extendido tanto el ejercicio en la facultad de decretarlas

⁸⁹ ACADEMIA Judicial de Chile. “Manual de Juicio del Trabajo”. Academia Judicial. Santiago, Chile, 2008. P. 65.

⁹⁰ ACADEMIA Judicial de Chile. “Manual de Juicio del Trabajo”. Academia Judicial. Santiago, Chile, 2008. P. 63.

⁹¹ ACADEMIA Judicial de Chile. “Manual de Juicio del Trabajo”. Academia Judicial. Santiago, Chile, 2008. P. 63.

como las causas de las mismas y se ha reducido la exigencia de su procedencia.”⁹² Se ha entendido que hay un presupuesto implícito que da lugar a la dictación de las medidas cautelares, sin necesidad de fundamentos o pruebas que justifiquen la medida, y bastando, solamente, la calificación que haga el juez respecto a su procedencia, atendiendo a las circunstancias del caso.

Agrega el inciso final del artículo en comentario que luego de ser notificada la demanda el juez, dentro de su función cautelar, podrá requerir información de organismos públicos, empresas u otras personas jurídicas o naturales, sobre cualquier antecedente que considere pueda contribuir al objetivo perseguido en el juicio. La ley habla de “objetivo perseguido”, lo cual podría entenderse como una nueva suposición anticipada del resultado del juicio.

Sin duda, estamos frente a una innovación importante en materia procesal laboral, que altera los principios tradicionales de actuación judicial, otorgándole un papel activo al juez del Trabajo, pero que, para seguir constituyendo un procedimiento racional y justo deberá conservar la debida correspondencia con las garantías de igualdad de las partes ante la ley, bilateralidad de la audiencia, imparcialidad e imparcialidad del juez. El control del respeto de dichas garantías y su apreciación, sin embargo, quedan entregadas por el legislador al propio juez.

Podrán llevarse a efecto, además, aun antes de notificarse a la persona contra quien se dicten cuando el juez lo ordene por haber razones graves para ello. Pero caducarán las medidas cautelares decretadas de esta forma si no son notificadas dentro de los 5 días siguientes a su práctica.

Cabe agregar que la actuación del juez en función de las medidas cautelares, y éstas mismas, podrán realizarse por cualquier medio, especialmente tecnológicos, quedando debidamente registradas y siendo comunicadas a las partes, cumpliendo con ello a lo exigido por las garantías del Debido Proceso de publicidad de las actuaciones judiciales y celeridad del procedimiento.

⁹² ACADEMIA Judicial de Chile. “Manual de Juicio del Trabajo”. Academia Judicial. Santiago, Chile, 2008. P. 63.

En cuanto a las medidas prejudiciales probatorias, se estima que, de conformidad al principio formativo de la inmediación, deberán llevarse a cabo ante el mismo juez que presidirá la audiencia de juicio. “Sin embargo, de no ocurrir así, estimamos no puede producirse sanción alguna, pues debe primar en este caso el carácter especial de la medida prejudicial, pues de quedar sujeta a esa eventualidad carecería de toda eficacia conforme a la finalidad perseguida al decretarla”⁹³.

Se ha considerado, también, que la naturaleza de las medidas prejudiciales probatorias y su finalidad las habilita para ser solicitadas por quien crea fundadamente que será demandado, a fin de preparar su defensa.⁹⁴

Refiriéndose a las medidas precautorias propiamente tales, la norma dispone que bastará acreditar razonablemente el fundamento y la necesidad del derecho que se reclama, a diferencia de los requisitos más estrictos que impone el Código de Procedimiento Civil – determinación del monto de los bienes sobre las que deben recaer las medidas, aseguramiento de perjuicios a través de una garantía, o presentación de comprobantes que constituyan presunción grave del derecho que se reclama-. En el caso del procedimiento laboral las exigencias son muy menores, lo que se justifica “por la naturaleza y los sujetos que intervienen en juicio, pues en parte importante de los casos que se presentan el demandante trabajador carece tanto de los recursos necesarios para sustentar la medida como de los instrumentos necesarios que en sede civil se exigen para otorgarla.”⁹⁵

Las medidas cautelares que se efectúan sin previa notificación de la parte afectada deberán notificarse dentro de los cinco días siguientes a su práctica, bajo sanción de perder su valor. Sin embargo, la Academia Judicial de Chile, institución que prepara a los magistrados de los tribunales, ha dicho que cuando la medida especial adoptada no tenga

⁹³ ACADEMIA Judicial de Chile. “Manual de Juicio del Trabajo”. Academia Judicial. Santiago, Chile, 2008. P. 67.

⁹⁴ ACADEMIA Judicial de Chile. “Manual de Juicio del Trabajo”. Academia Judicial. Santiago, Chile, 2008. P. 68.

⁹⁵ ACADEMIA Judicial de Chile. “Manual de Juicio del Trabajo”. Academia Judicial. Santiago, Chile, 2008. P. 69.

naturaleza conservativa sería inaplicable el alzamiento de la medida ordenada⁹⁶. Tiene especial relevancia esta interpretación dada por la Academia, ya que implica una interpretación judicial que será influyente en las decisiones de los jueces, quienes, como se ha señalado en puntos anteriores, vienen a encontrar en sus manos la determinación de lo racional y justo para el procedimiento.

En cuanto a las medidas precautorias prejudiciales, si no se presenta la demanda dentro de los 10 días siguientes, contados desde la fecha en que la medida se hizo efectiva, la medida caducará de pleno derecho y sin necesidad de resolución judicial. Pero, también contempla que luego de la presentación de la demanda el tribunal podrá mantener las medidas decretadas, como precautorias.

Y si, en el caso de no haberse presentado aún la demanda, se justifica que hay motivos fundados para mantener las medidas prejudiciales precautorias, acreditando el inminente término de la empresa o su manifiesta insolvencia, la norma establece que el juez podrá prorrogar las medidas por el plazo prudencial que estime necesario para asegurar el resultado del juicio. Lo que pretende el legislador es otorgar protección al trabajador que será demandante, aun cuando la caducidad de la medida se ha producido de pleno derecho por no presentarse la demanda dentro del plazo establecido. Con ello, le da al juzgador una facultad de tutela que supera a la norma legal.

Pero, una armónica interpretación de esta decisión legislativa podría indicar que hay una derogación inmediata de la caducidad de pleno derecho establecida en el mismo inciso, debido a la incompatibilidad de la institución de caducidad de pleno derecho con la prórroga por plazo indefinido, prevaleciendo ésta por ser, técnicamente, posterior.

3. Especial mención al régimen de Recursos.

El régimen de recursos contemplado en el Código del Trabajo también tiene aplicación general para los procedimientos laborales contemplados en este cuerpo legal. Por eso, resulta importante revisar su correspondencia con el Debido Proceso. Es esencial la revisión de las resoluciones judiciales, a fin de dar cumplimiento a principios

⁹⁶ ACADEMIA Judicial de Chile. “Manual de Juicio del Trabajo”. Academia Judicial. Santiago, Chile, 2008. P. 63.

fundamentales, como la seguridad y estabilidad jurídica, y el derecho a reclamar de la decisión de un tribunal que, por cierto, no es infalible, y puede llegar a incurrir en una errónea aplicación de las normas, o de su interpretación, generando un agravio a una o ambas partes de un juicio.

Los recursos procesales laborales están regulados en el Código del Trabajo entre los artículos 474 y 484, y regirá, supletoriamente, el Código de Procedimiento Civil en lo que corresponda.

“Estimamos que la supletoriedad de las disposiciones del Código de Procedimiento Civil sólo corresponde a aquellos recursos contenidos en el Libro Primero, que regula los de Rectificación, Aclaración o Enmienda, Reposición y Apelación. Lo expresado lleva a que el legislador haya hecho inaplicable los recursos de casación en la forma o en el fondo, considerando además las causales del recurso de nulidad contenidas en la ley.”⁹⁷

En materia laboral se reemplaza la posibilidad de recurrir mediante casación, estableciendo, en su lugar, el recurso de nulidad como medio para impugnar e invalidar resoluciones, y, además, en forma excepcional, se crea el recurso de unificación de la jurisprudencia, tendiente a corregir la resolución que resuelva un recurso de nulidad, y que será de exclusiva competencia de la Corte Suprema.

3.1. El recurso de reposición. (Artículo 475 del Código del Trabajo).

La reposición será procedente en contra de los autos, decretos y sentencias interlocutorias que no pongan término al juicio o hagan imposible su continuación.

En contra de resoluciones dictadas en audiencia, la reposición deberá interponerse en forma verbal, inmediatamente de pronunciada la resolución que se impugna y se resolverá en el acto. En contra de resoluciones dictadas fuera de una audiencia, deberá presentarse dentro de 3° día de notificada la resolución correspondiente, a menos que dentro de dicho término tenga lugar una audiencia, en cuyo caso deberá interponerse a su inicio y será resuelta en el acto. En ambos casos, la interposición del recurso genera un incidente, y

⁹⁷ ACADEMIA Judicial de Chile. “Manual de Juicio del Trabajo”. Academia Judicial. Santiago, Chile, 2008. P. 154.

como tal, podrá ser resuelto de plano u otorgando a la contraria el derecho a hacer valer sus pretensiones al respecto.

En cuanto a la procedencia del recurso en contra de sentencias interlocutorias que no ponen término al juicio o hagan imposible su continuación, no cabrá interponer, además, el recurso de apelación en subsidio, ya que eso es posible sólo en los casos específicamente contemplados por la ley.

3.2. El recurso de apelación. (Artículo 476 del Código del Trabajo).

Sólo serán apelables las sentencias interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación, las que se pronuncien sobre medidas cautelares y las que fijen el monto de las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social.

Respecto de estos dos últimos casos, la apelación se concederá en el sólo efecto devolutivo.

El recurso de apelación en materia laboral se aparta de las reglas generales del Derecho Procesal Común, porque se restringen y especifican las resoluciones susceptibles de impugnarse por esta vía. Así, también se contempla el recurso de apelación para el caso de la resolución que acoge las excepciones de incompetencia del tribunal, caducidad y prescripción, y en estas circunstancias el recurso deberá interponerse en la audiencia preparatoria, en forma verbal, y de concederse el recurso tendrá ambos efectos. Luego, será conocido en cuenta por la Corte de Apelaciones respectiva.

3.3. El recurso de hecho.

Aunque no se encuentra regulado en el Código del Trabajo, tiene estrecha relación con el recurso de apelación, por lo que procederá conforme a las normas del Código de Procedimiento Civil (artículos 196 y 203 y siguientes).

3.4. El recurso de nulidad. (Artículo 477 y siguientes del Código del Trabajo)

Este recurso es el propio de las sentencias definitivas en materia de procedimientos laborales, y el único que se puede deducir en su contra. Sólo será procedente cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o aquélla se hubiere

dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

El recurso de nulidad procederá, además, cuando la sentencia haya sido pronunciada por un juez incompetente, legalmente implicado, o cuya recusación se encuentre pendiente o haya sido declarada por tribunal competente; cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica; cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior; cuando en el juicio hubieren sido violadas las disposiciones establecidas por la ley sobre inmediación o cualquier otro requisito para los cuales la ley haya previsto expresamente la nulidad o lo haya declarado como esencial expresamente; cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 ó 501, inciso final, del Código del Trabajo, según corresponda; cuando contuviese decisiones contradictorias o incurriere en ultrapetita, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue; y cuando la sentencia haya sido dictada contra otra pasada en autoridad de cosa juzgada y hubiere sido ello alegado oportunamente en el juicio.

El recurso de nulidad deberá interponerse por escrito dentro del plazo de diez días contados desde la notificación de la resolución que se impugna, expresando el vicio que se reclama, la infracción de garantías o de ley de que adolece y señalar de qué modo dichas infracciones de ley influyen sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

La interposición del recurso de nulidad suspende los efectos de la sentencia recurrida y no será admisible prueba alguna, salvo las necesarias para probar la causal de nulidad alegada.

El fallo del recurso deberá pronunciarse dentro del plazo de cinco días contado desde el término de la vista de la causa. Cuando no sea procedente la dictación de sentencia de reemplazo, la Corte, al acoger el recurso, junto con señalar el estado en que quedará el proceso, deberá devolver la causa dentro de segundo día de pronunciada la resolución.

3.5. El recurso de unificación de jurisprudencia. (Artículo 483 y siguientes).

Excepcionalmente, contra la resolución que falle el recurso de nulidad, podrá interponerse recurso de unificación de jurisprudencia, el que procederá cuando respecto de

la materia de derecho objeto del juicio existieren distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos emanados de Tribunales Superiores de Justicia.

Deberá interponerse ante la Corte de Apelaciones correspondiente en el plazo de quince días desde la notificación de la sentencia que se recurre, para que sea conocido por la Corte Suprema. Deberá, además, contener la relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones que han tenido los Tribunales Superiores de Justicia respecto de las materias de Derecho que han sido objeto de la sentencia que se está impugnando. El recurrente deberá acompañar copia de las sentencias que se hacen valer como fundamento del recurso.

La interposición del recurso no suspende la ejecución de la resolución recurrida, salvo cuando su cumplimiento haga imposible llevar a efecto la que se dicte si se acoge el recurso. La parte vencida podrá exigir que no se lleve a efecto tal resolución mientras la parte vencedora no rinda fianza de resultas a satisfacción del tribunal. El recurrente deberá ejercer este derecho conjuntamente con la interposición del recurso y mediante una solicitud separada.

Al acoger el recurso, la Corte Suprema dictará acto continuo y sin nueva vista, pero separadamente, la sentencia de reemplazo en unificación de jurisprudencia.

CONCLUSIONES

El Derecho Procesal chileno está viviendo, en las últimas décadas, importantes innovaciones en cuanto a la estructura y desarrollo de los procedimientos a fin de dar solución a los conflictos. En este sentido, los juicios en materia penal, de familia y laboral han venido a instaurarse en nuevos escenarios, a desplegarse en salas de audiencia – preferentemente-, primando la oralidad de las actuaciones, incorporando la tecnología como herramientas del proceso y como medios de prueba, y dejando atrás los escritorios y oficinas atestadas de expedientes, papeles, y trámites de larga duración.

Los nuevos tribunales del Trabajo y de Cobranza Laboral y Previsional y los nuevos procedimientos laborales manifiestan estos cambios, con sus particulares características, que consideran, especialmente, el rasgo de desigualdad de la relación laboral a la hora de definir los modos en que opera la ley procesal.

La reforma procesal laboral es un gran paso en orden a dar eficaz tutela a los derechos laborales de los trabajadores, tanto por el procedimiento de aplicación general que contempla la nueva normativa del Código del Trabajo, como por la agilidad y publicidad de las tramitaciones en ese sistema y en el del procedimiento monitorio. El procedimiento ordinario laboral aviene satisfactoriamente con los postulados esenciales del Debido Proceso e introduce un necesario arbitrio de amparo de los derechos fundamentales ante el Juez especializado.

En efecto, los nuevos procedimientos instaurados con las leyes 20.022 y 20.087 consagran la existencia de un juez natural, preconstituido por la ley para el conocimiento y resolución de los conflictos de relevancia jurídica, estructurando todos los principios modernizadores del ejercicio de la jurisdicción y las distintas formalidades del procedimiento que ahora es, eminentemente, oral. Se respeta, asimismo, la base orgánica de la legalidad en todos sus sentidos –orgánico, funcional y garantista de derechos fundamentales-.

Se preocupa la nueva legislación, además, de dar una especial defensa jurídica gratuita a quienes no pueden procurársela por sí mismos, cuyos beneficiarios serán, generalmente, los trabajadores.

Las nuevas normas del Código del Trabajo tienen, como uno de los objetivos primordiales, el dar cumplimiento efectivo al derecho a tener una pronta resolución del

conflicto, puesto que todos los nuevos procedimientos tienen una tramitación en que se privilegia la celeridad y los fines últimos de la jurisdicción por sobre las tramitaciones y burocracias.

Por supuesto, la nueva legislación procura respetar el alma del Debido Proceso al regular el derecho a la bilateralidad de la audiencia, contemplando un nuevo sistema de notificaciones, otorgando plazos razonables para las actuaciones, y manifestando de manera patente y plenamente expresa el derecho a ser oído y el contradictorio, al realizarse la discusión y la prueba, y los pronunciamientos del tribunal, a través del encuentro personal de las partes y sus representantes, ante el juez, en las distintas audiencias que deben celebrarse para el desarrollo de los procedimientos.

Los nuevos procedimientos permiten a las partes la producción de pruebas de toda naturaleza, siempre dentro de un marco de licitud y respeto de los derechos ajenos. En seguida, se regula el sistema de apreciación de las pruebas, que establece, como regla general, que el juez apreciará éstas conforme a la sana crítica.

Los procedimientos laborales de la reforma legislativa establecen, además, los requisitos que debe contemplar la sentencia que dicte el Tribunal con el fin de poner término al conflicto, diferenciando las menciones que debe contener esta resolución según el tipo de procedimiento de que se trate, atendido su objetivo final.

El Código del Trabajo también da efectivo respeto al Debido Proceso al contemplar un conjunto de normas que regulan el régimen de recursos disponibles para impugnar las resoluciones del Tribunal que no se ajusten a las garantías de racionalidad y justicia en orden formal y sustantivo.

Mas, el legislador, junto con configurar procedimientos laborales con tales virtudes, ha otorgado al juez del trabajo un papel protagónico en demasía dentro del procedimiento, tal vez, por una excesiva consideración del trabajador como ser en desventaja, desprotegido y casi abandonado a su suerte, que no tiene más que su indefensión frente al sistema, y que necesita imperiosamente la protección activa del Estado a través del órgano público que ejerce jurisdicción.

El juez no es un espectador en el juicio oral, sino que es un conductor del debate, para que las partes no se alejen y puedan adoptar conductas dilatorias o impertinentes en el proceso, y también es un ente paternalista, que tiene la orden legal de decidir en beneficio

del trabajador, protegerlo, y procurar la realización de las medidas necesarias para investigar a favor del demandante, y con ello se dice que lo que busca es dar verdadera justicia. Porque la ley y el pensamiento judicial han de partir sobre la base del supuesto que existe una relación de desigualdad entre trabajador y empleador en condiciones laborales normales, y con mayor razón la desigualdad se acentúa cuando existe conflicto.

Apreciando las importantes facultades del juez en orden a llevar a cabo la protección de la parte más débil, no puede sino estimarse que la apreciación proteccionista puede devenir en excesos. La actividad del órgano jurisdiccional, aun cuando absolutamente imparcial, no es neutral, toda vez que en el proceso laboral el órgano judicial se implica en la dinámica del procedimiento y coadyuva, desde el primer momento, a que se puedan alcanzar los fines por los que se justifica su existencia.

Frente a la premisa de la inequitativa relación laboral, es necesario tener siempre presente que, si bien, la desigual relación laboral puede ser detestable y debiera ser paliada, no debe ser el juez quien sea el encargado de hacerlo, no debe tocar al órgano jurisdiccional, cuyo poder-deber es resolver conflictos, ser el encargado final de asegurar la igualdad jurídica de las partes procesales. “Antes bien podrá ser cuidada por defensores ad hoc, por asesores en el litigio [...], por muchos y variados funcionarios [...] quienes se dediquen con exclusividad a ello. Pero insisto: nunca por el juez, pues, al desnivelar la igualdad jurídica para lograr una supuesta y nunca alcanzada igualdad real, logra sólo desequilibrar la balanza de la Justicia y hacer ilegítima su sentencia”⁹⁸.

En seguida, queda la duda sobre la efectiva igualdad de las partes en el desarrollo del procedimiento, al vislumbrar que parte del impacto de la nueva justicia laboral para las empresas y los empleadores tiene un efecto negativo en cuanto a que el robustecimiento de los poderes del juez laboral lleva aparejado el debilitamiento de derecho a la defensa jurídica eficaz de empleador, desde dos puntos de vista:

- Por un lado, habría desventajas para el empleador por la falta de neutralidad del Tribunal, imponiendo niveles de exigencia superiores para la defensa jurídica, con el objeto

⁹⁸ ALVARADO Velloso, citado por PALAVECINO Cáceres, Claudio. Procedimiento de tutela laboral y Debido Proceso, En: La Semana Jurídica, Semana del 16 al 22 de abril de 2007. Santiago, Chile, 2007. P. 2.

de compensar la tendencia proteccionista del sistema de jurisdicción laboral que beneficia al trabajador.

- Por otra parte, el sistema no considera que los empleadores son, muchas veces, víctimas de trabajadores inescrupulosos que se aprovechan de sus prerrogativas laborales y las utilizan en contra de empleadores de escasos recursos, socavando sus precarias bases económicas buscando el beneficio personal.

La reforma ignora, por otra parte, la especialización de la segunda instancia, que sigue los procedimientos y concepciones tradicionales. Pero, quizás, sea ésta una omisión legislativa necesaria para equilibrar la balanza en cuanto a inclinación y neutralidad del juez laboral.

Especial mención merece el procedimiento monitorio laboral, ya que puede ser objeto de numerosas observaciones a lo largo de toda su estructura.

Una primera crítica se realiza desde la perspectiva doctrinaria, ya que el procedimiento monitorio fue concebido en el Derecho Comparado como procedimiento declarativo cuyo propósito era crear títulos ejecutivos para créditos razonablemente justificados que carecieran de éste y cuya cuantía fuera reducida. Pues bien, el procedimiento monitorio laboral se utiliza para ello, facilitando a los trabajadores de bajos sueldos la obtención de títulos ejecutivos de fácil cobro, pero, también, se aplica a casos totalmente ajenos a esta naturaleza, como es la reincorporación al trabajo de la mujer que se encuentra gozando de fuero maternal, y la reclamación de multas administrativas de reducido monto impuestas a los empleadores. En estos dos casos el conflicto versa sobre asuntos de fondo, dándoles una tramitación provisoria sui generis, muy diferente al cobro de sumas de dinero razonablemente justificadas que inspira a la creación de este procedimiento.

Además, y no obstante la buena intención del legislador, se producen dos efectos perversos que juegan, justamente, en contra del tan apreciado trabajador: Por un lado, se le exige pasar por trámites de dudosa celeridad e incierta duración ante un órgano administrativo, previo a la interposición de su demanda, lo que va en directa contradicción con el propósito principal del procedimiento monitorio de facilitar y agilizar la satisfacción de la pretensión del demandante.

A continuación, una vez interpuesta la demanda en la instancia jurisdiccional, se expone al actor a la incierta posibilidad de que el juez considere que no queda clara la pretensión y, de todos modos, ordene citar a las partes a audiencia, destruyendo con esto parte de la esencia del procedimiento monitorio, y convirtiéndolo, de oficio, en un procedimiento sumario, aunque la ley no lo denomine así.

Respecto a esta cuestión de conceptos utilizados por el legislador, cabe notar que se supone que al haber oposición por parte del demandado, el procedimiento monitorio se termina, y se debe pasar al procedimiento declarativo que corresponda según la naturaleza de la acción, el objeto del litigio, y la calidad de las partes. Pero el Código del Trabajo no hace esto, sino que instaura un procedimiento especial, que podríamos calificar como sumario, con el objeto de resolver la controversia configurada por la acción del demandante y la oposición del demandado, pero considera que todo esto sigue siendo parte del juicio monitorio.

De acuerdo a lo señalado por el jurista argentino Roberto Loutayf, la vulneración al principio de la bilateralidad de la audiencia estaría dado por la estructura misma del procedimiento monitorio, al otorgar al tribunal la potestad de dictar sentencia sin necesidad de oír al demandado, en caso que este se encuentre rebelde, ya que señala: “El proceso de estructura monitoria, entonces, es aquél en el cual el tribunal, inaudita parte y con la sola presentación de la demanda, dicta resolución favorable al actor mediante la cual ordena al demandado el cumplimiento de una prestación. Pero se condiciona la ejecutividad de dicha sentencia a la actitud que adopte el demandado.”⁹⁹

Este procedimiento laboral ha sido criticado por algunos que sostienen que es inconstitucional por violar el derecho del demandado a defenderse, ya que no contempla una etapa de discusión, a menos que la parte demandada se oponga expresamente a la pretensión del actor, lo cual se traduciría, entonces, en que es el demandado quien debe solicitar la formación de un juicio, ya que sólo con su oposición a la demanda se genera el conflicto. A los críticos de este procedimiento les parece inadecuado que el juez dicte sentencia condenatoria acogiendo el reclamo sin haber escuchado jamás al empleador

⁹⁹ LOUTAYF Ranea, Roberto G. “Códigos Procesales de la Provincia de Buenos Aires y de la Nación”, Bs. As. – Abeledo - Perrot, La Plata. Librería Editora Platense, t.X-a (Actualización. Parte General), 2004, Pág. 495.

demandado, lo cual estaría vulnerando de manera atroz el Debido Proceso y las garantías de un racional y justo procedimiento.

Los críticos de este procedimiento también han dicho que, al resolver sólo con la escucha del demandante, el sistema judicial corre más riesgos de cometer errores (se trataría de tomar una decisión teniendo a la vista sólo una versión unilateral de lo ocurrido).

Se debe recordar que esta investigación ha logrado superar la discusión sobre la constitucionalidad de este procedimiento por la verificación efectiva de la bilateralidad de la audiencia, al reconocer que el procedimiento monitorio otorga al demandante una sentencia a su favor provisoria, y advierte al demandado que debe interponer reclamos dentro de determinado plazo, permitiéndole, con ello, abrir la oportunidad para ser oído en sus descargos, o bien, entendiendo que su silencio es una admisión tácita de los dichos del actor, todo lo cual no sería más que la manifestación de la bilateralidad de la audiencia y el Debido Proceso, efectuada de manera especial.

A diferencia de lo que ocurre en Derecho Comparado, que mayormente dispone que en caso de admitirse la pretensión del demandante el tribunal despacha, él mismo, mandamiento de ejecución, con el procedimiento monitorio laboral en nuestro país sólo se genera un título ejecutivo, cuyo cumplimiento deberá solicitarse de acuerdo a la naturaleza de su objeto y a la tramitación disponible para cada caso, a saber:

- Si la sentencia ordena pagar una suma de dinero, el tribunal ordenará su cumplimiento, a través del envío de antecedentes para su liquidación y posterior pago, encargando esto a un funcionario especial.

- También podrá ser procedente que, en el caso anterior, la ejecución de la sentencia, con la liquidación de la deuda y el requerimiento de pago, se hagan a través de un Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, según exista éste en el territorio de competencia que importa a la causa.

- Si la sentencia ordena dar, hacer, o no hacer algo, distinto de pagar una suma de dinero –como la reincorporación de la mujer embarazada a su trabajo-, deberá seguirse las normas supletorias contempladas en el Código de Procedimiento Civil, ya que el Código del Trabajo no establece normas para el cumplimiento y ejecución de este tipo de sentencias (artículo 465 del Código del Trabajo).

Por último, y sin agotar las críticas que se pueden realizar a este juicio, y que han sido expuestas con mayor extensión en el último capítulo de esta memoria, se debe recordar que aunque se ha reconocido la virtud del nuevo sistema procesal laboral de establecer expresamente los requisitos que debe contener la sentencia definitiva, también, se ha criticado en numerosas ocasiones la privación de requisitos de motivación de la sentencia del procedimiento monitorio.

La exigencia que los sentenciadores fundamenten y motiven sus decisiones evita las arbitrariedades que se puedan producir en razón del poder que detentan y, consecuentemente, permiten a las partes ejercer efectiva y correctamente su derecho a impugnar tales resoluciones, en este caso, mediante el recurso de nulidad.

Esto está directamente relacionado con el sistema de valoración de la prueba de la reforma procesal laboral. Lo que informa a un sistema de valoración de la prueba basado en la sana crítica es la racionalidad del mismo en su apreciación y en la persuasión que genera, de manera que la conclusión y decisión de la sentencia no sea diametralmente opuesta al mérito de la prueba rendida y los hechos probados. La exteriorización del razonamiento es, por tanto, una verdadera garantía para las partes.

A lo largo del análisis crítico de los procedimientos de aplicación general y monitorio de la reforma procesal laboral se han identificado numerosas circunstancias que hacen necesaria la implementación de mayores exigencias para el cumplimiento de normas laborales y de administración a los empleadores, a fin de resguardar sus derechos frente a una justicia laboral que se inclina a proteger al trabajador, *a priori*. Por ello, parece necesario recomendar a los empleadores, y especialmente a los empresarios de menor tamaño, la adopción de una serie de medidas de prevención de conflictos laborales, tales como las que se exponen a continuación.

La primera exigencia que tendrán los empleadores es cumplir las leyes laborales, para evitar todos los problemas que pudiera llevarlos a enfrentar un proceso judicial, especialmente considerando que las estadísticas muestran que, en el nuevo sistema procesal laboral, la mayoría de las resoluciones han sido favorables para los trabajadores.

En el nuevo sistema laboral el empleador debe anticiparse a los conflictos, evitando llegar a juicio, mediante la verificación íntegra del cumplimiento de las normas laborales en su empresa, y en la de sus contratistas y subcontratistas, como asimismo estableciendo un

sistema claro de sanciones, en caso de incumplimiento del trabajador, para así librarse de pagar indemnizaciones con incrementos, recargos y multas o la reincorporación de un trabajador no deseado.

Las empresas y los empleadores deben realizar auditorías, revisar y cotejar toda su documentación y antecedentes en materia laboral para identificar aquellas materias en las cuales deben actualizarse. Será necesario, en ocasiones, cambiar contratos de trabajo, reglamentos internos, estructura de liquidaciones de sueldo, entre otros cambios, a fin de adecuarse a las reformas del gran Plan Laboral.

También tienen la necesidad de capacitar a su personal a través de charlas donde expliquen el contenido de las reformas a sus diferentes jefaturas. Pero, las micro, pequeñas y medianas empresas son las que principalmente acusan el costo adicional que esto implica, especialmente, si tienen que recurrir a contratar los servicios de abogados, estudios jurídicos y consultoras.

En materia de procedimiento, los empresarios deberán tener presente que, ante una demanda en materia laboral, en la audiencia preparatoria las partes deben llevar y ofrecer las pruebas que pretenden presentar posteriormente en la audiencia de juicio. Por ello es importante que las empresas lleven un registro documental de las contrataciones de sus trabajadores y toda la documentación, cotizaciones, etc., debido a los breves plazos de que se dispondrá en este nuevo proceso para la preparación de la prueba.

En materia de despido, será de vital importancia dotar a la carta de despido de un adecuado contenido, e, idealmente ser revisada por una persona con conocimientos legales, en primer lugar, porque el empleador no podrá en su contestación de la demanda señalar hechos distintos que los expresados en la carta de aviso, tanto sobre los hechos que configuran la causal de despido, como respecto de los montos que se pagarán en el finiquito.

Y en segundo lugar, pero de igual importancia, porque las cartas de aviso de despido serán fundamentales como medios de prueba en un juicio laboral, siendo el empleador quien deberá acreditar la veracidad de los hechos fundantes del despido señalados en la carta, no pudiendo alterarlos ni modificarlos. La norma que establece esta carga probatoria ha invertido la regla general, imponiendo al demandado acreditar los hechos en que fundó la decisión de despido.

Algunos han aconsejado, también, que antes de despedir, por una causal que no da derecho a indemnización, debe analizarse si se cuenta con los recursos económicos para pagar en caso de condena, y con suficientes antecedentes para ganar el juicio, o en caso contrario, negociar la salida del trabajador antes de que se lleve a tribunales el conflicto, ya que con los nuevos procedimientos no es posible o es más difícil ganar tiempo para pagar lo adeudado.

Deben mantenerse al día los instrumentos o libros exigidos por la ley al empleador, que deben estar en su poder. Ej. Registro de asistencia, reglamento interno, reglamento de contratistas, libro de remuneraciones, contratos de trabajo, contratos colectivos, balances, etc. Si estos documentos, al ser solicitados en juicio no se presentan, de conformidad con el nuevo procedimiento, se entienden probados los hechos alegados por el trabajador en relación con dichos instrumentos.

Es fundamental revisar las cláusulas establecidas en los contratos y/o en el reglamento interno y de contratistas, a fin que dispongan normas claras de funcionamiento, procedimiento y sanción frente a conflictos o incumplimientos; como, asimismo, para evitar discriminaciones o actuaciones impropias del empleador y trabajadores (por ejemplo, en lo relativo a uso de correos electrónicos, chat, visitas de páginas web, acoso sexual, discriminación religiosa, tendencias sexuales, etc.).

Los incumplimientos laborales de los contratistas y subcontratistas implican responsabilidad solidaria para la empresa principal, por lo que, a fin de cambiar ésta por subsidiaria, debe verificarse lo siguiente:

- Exigir al contratista que le informe de las obligaciones laborales y previsionales de éste con sus trabajadores y el grado de cumplimiento de las mismas.

- Hacer efectivo el derecho de retención sobre los montos que es responsable, en los casos que el contratista no cumpla la obligación de informar el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales. Si la empresa principal ejerce este derecho deberá pagar al trabajador o institución previsional acreedora.

- Hacer efectivo el derecho de retención en los casos que sea notificada por parte de la Inspección del Trabajo de las infracciones a la legislación laboral y previsional que se constate por la Inspección del Trabajo respecto del contratista.

- Adicionalmente, debe verificarse la situación patrimonial y el grado de cumplimiento de las obligaciones comerciales de la empresa contratista o subcontratista, a fin de anticiparse al incumplimiento de las normas laborales y previsionales por falta de solvencia.

- La empresa principal que subcontrate faenas propias de su giro deberá supervisar el cumplimiento por parte del contratista de las medidas de higiene y seguridad. Para ello la empresa debe tener implementado y al día un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores de la faena, ya sean dependientes de la empresa principal o del contratista, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores.

- Para evitar desembolsos, la empresa principal puede contratar un seguro aplicable en caso de accidentes de los trabajadores de contratistas o subcontratistas.

Si el empleador es citado a comparendo ante la Inspección del Trabajo, debe concurrir con toda la documentación requerida y con un asesor legal, ya que de la mala redacción del acta ante la inspección puede derivar en la pérdida del juicio laboral.

En definitiva, mientras que para los trabajadores se han establecido mayores herramientas de protección, de modo que ya no es una amenaza o un desincentivo para ellos la idea de acudir a tribunales, para los empleadores la reforma laboral ha significado importantes desafíos.

BIBLIOGRAFÍA.

ACADEMIA Judicial de Chile. Manual de Juicio del Trabajo. Santiago, Chile: Academia Judicial de Chile, 2008. 328 p.

APABLAZA Reyes, Alejandra; NORAMBUENA Aymar, Pamela. Estudio de las instituciones del derecho procesal en los fallos del Tribunal Constitucional y la excelentísima Corte Suprema conociendo del recurso de inaplicabilidad por inconstitucionalidad de las leyes entre los años 1981-2000, a la luz de la doctrina procesal. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago, Chile: Universidad de Chile, 2002. 197 p.

CEA Egaña, José Luis. Tratado de la Constitución de 1980. Santiago, Chile: Editorial Jurídica de Chile, 1988. 402 p.

CONSTITUCIÓN Política de la República de Chile. 16ª.ed. Santiago, Chile: Jurídica, 2013. 964 p.

CONSTITUCIÓN Política de la República de Chile. Promulgada el 8 de Agosto de 1823. [Consulta: 15 de enero de 2014] Disponible en:
<<http://www.leychile.cl/N?i=1005225&f=1828-08-08&p=>>

CONSTITUCIÓN Política de la República de Chile. Promulgada el 25 de Mayo de 1833. [Consulta: 15 de enero de 2014] Disponible en:
<http://www.leychile.cl/N?i=137535&f=1833-05-25&p=>

CÓDIGO Orgánico de Tribunales. 26ª.ed. Santiago, Chile: Jurídica, 2013. 444 p.

CÓDIGO de Procedimiento Civil. 19ª.ed. Santiago, Chile: Jurídica, 2013. 496 p.

CÓDIGO Procesal Penal. 8ª.ed. Santiago, Chile: Jurídica, 2013. 428 p.

COLOMBO Campbell, Juan. Sistemas de valoración de la prueba, VV.AA. (coord.

DUNLOP Rudolffi, Sergio) Nuevas Orientaciones de la Prueba. Santiago, Chile: Jurídica de Chile, 1981. 210 p.

COLOMBO Campbell, Juan. Los Actos Procesales. Santiago, Chile: Jurídica, 1997. 566 p.

CORPORACIÓN Administrativa del Poder Judicial. Estadísticas nacionales. Reforma justicia laboral. Ministerio de Justicia, Gobierno de Chile. Santiago, Chile, agosto de 2010. [Consulta: 22 de enero de 2014] Disponible en:

<http://www.minjusticia.cl/laboral/estadistica_%20julio2010.pdf>

CORREA Selamé, Jorge Danilo. El Nuevo Procedimiento Laboral. Santiago, Chile: Puntotex, 2006. 158 p.

DECRETO Ley N° 1552. CHILE. de 1976. Acta Constitucional N° 3. De los Derechos y Deberes Constitucionales. Ministerio de Justicia, Santiago, Chile, Septiembre de 1976. [Consulta: 25 de enero de 2014] Disponible en:

<<http://www.leychile.cl/N?i=6656&f=1980-07-05&p=>>

DEVIS Echandía, Hernando. Nociones Generales de Derecho Procesal Civil. Madrid, España: Ediciones Aguilar. 1966. 526 p.

DIRECCIÓN del Trabajo. Presentación Reforma Justicia Laboral. Subdirección del Trabajo, Septiembre de 2008. [Consulta: 30 de enero de 2014]. Disponible en:

<<http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-95498.html>>

DOMÍNGUEZ Montoya, Álvaro. Orientaciones jurisprudenciales sobre la motivación de la sentencia en el procedimiento monitorio. En: Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1(1),153-159, 2010.

El MERCURIO. Sección: Economía Y Negocios. Expertos coinciden en que la nueva justicia laboral requiere cambios. 24 de agosto de 2009. [Consulta: 30 de enero de 2014] Disponible en: <<http://www.justicialaboral.cl/noticias/118-la-nueva-justicia-laboral-requiere-cambios.html>>

EVANS De La Cuadra, Enrique. Los Derechos Constitucionales. Santiago, Chile: Jurídica de Chile. 1999.

INFANTE et all. Corte Suprema 6 octubre 1970. Casación Forma y Fondo. Revista de Derecho y Jurisprudencia y Gaceta de los Tribunales, 67: 447, secc. 1ª, 1970.

KOKISCH Mourgues, Domingo. El proceso monitorio. Revista Actualidad Jurídica, Universidad del Desarrollo, Santiago, Chile (2):79–90, Enero 2002.

LINARES, Juan Francisco. Razonabilidad de las leyes : el "debido proceso" como garantía innominada en la Constitución argentina. Buenos Aires, Argentina: Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, 1989. 241 p.

LUKSIC, Zarko, citado en “TRIBUNAL Laboral en la RM buscará beneficiar a trabajadores con menos recursos” Página: Cooperativa.cl. 18 de julio de 2009. [Consulta: 27 de enero de 2014] Disponible en: <http://www.cooperativa.cl/tribunal-laboral-en-la-rm-buscar-beneficiar-a-trabajadores-con-menos-recursos/prontus_notas/2009-07-18/142706.html>

MATURANA Miquel, Cristian. Disposiciones Comunes a todo Procedimiento. Derecho Procesal I. Santiago, Chile: Facultad de Derecho, Universidad de Chile, 2001.

MATURANA Miquel, Cristián. Derecho Procesal Orgánico. Apuntes para el curso de Derecho Procesal I. Santiago, Chile: Universidad de Chile. 2009.

MAZZO Iturriaga, Rodrigo. Cómo va la implementación de la reforma procesal laboral. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile – BCN. 13 de Octubre de 2009. [Consulta: 24

de enero de 2014]. Disponible en: <http://www.bcn.cl/carpeta_temas_profundidad/reforma-procesal-penal-2>

MENDEZ Serqueira, Gabriel. Reforma al Procedimiento Laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo. Memoria para optar al título de licenciado en ciencias jurídicas y sociales. Santiago, Chile: Facultad de Derecho, Universidad de Chile, 2007. 129 p.

MONTERO Aroca, Juan. La Prueba en el Proceso Civil. Madrid, España: Civitas S.A., 1996. 650 p.

PALAVECINO Cáceres, Claudio. El retorno del inquisidor. Las potestades judiciales en materia probatoria en el procedimiento laboral chileno, en Revista Laboral Chilena, 173: 73-85, Enero 2009.

PALAVECINO Cáceres, Claudio. Procedimiento de tutela laboral y debido proceso. La Semana Jurídica, (336):2, Semana del 16 al 22 de abril de 2007.

PEREIRA Lagos, Rafael. El procedimiento monitorio laboral en Chile. [Consulta: 23 de enero de 2014]. Disponible en: <www.derecho-trabajo.cl/Ponencias/RAFAEL%20PEREIRA.doc>

PÉREZ Ragone, Álvaro. En torno al procedimiento monitorio desde el Derecho Procesal comparado europeo: caracterización, elementos esenciales y accidentales. Revista de Derecho, XIX(1): 205 – 235, julio 2006.

PFEFFER Urquiaga, Emilio. Código Procesal Penal anotado y concordado. Santiago, Chile: Jurídica de Chile, 2001. 612 p.