



UNIVERSIDAD FINIS TERRAE
FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO

PROCEDIMIENTO MONITORIO LABORAL EN RELACION CON EL DEBIDO PROCESO

JOSE MIGUEL LONG ARRIAGADA

Memoria presentada a la Facultad de Derecho para optar al grado de Licenciado
en Ciencias Jurídicas

Profesor Guía: Cristian Ramírez Tagle

Santiago, Chile

2014

INDICE

Introducción	página 1
Orígenes del procedimiento monitorio	página 6
Concepto del procedimiento monitorio	página 7
Distintos conceptos de este procedimiento	página 8
Características	página 9
Antecedentes del procedimiento monitorio en nuestro país	página 11
Antecedentes del proceso legislativo	página 12
<i>Procedimiento monitorio laboral de la Ley 20.087</i>	página 12
<i>Etapas administrativa</i>	página 12
<i>Etapas judicial</i>	página 13
<i>Comentarios críticos</i>	página 14
El procedimiento monitorio y la propuesta de reforma	página 16
La versión definitiva: procedimiento ¿monitorio?	página 16
Tipos de procedimiento monitorio	página 22
<i>Procedimiento sin base documental o puro y con base documental</i>	página 22
<i>Procedimiento sujeto a cuantía y sin límite de cuantía</i>	página 23
<i>Procedimiento monofásico y bifásico</i>	página 24
El procedimiento monitorio laboral vigente	página 24
Las reformas en el senado – el temor a lo desconocido	página 25
Los cambios estructurales	página 26
Desarrollo del procedimiento	página 30
<i>Contiendas que deben someterse a este procedimiento</i>	página 30
La materia	página 31
<i>Contiendas con relación laboral vigente</i>	página 31
<i>Contiendas al término de la relación laboral</i>	página 32
<i>Contiendas del artículo 201</i>	página 32
La cuantía	página 33
Requisitos de procesabilidad	página 35

<i>Inspección del trabajo y la audiencia de conciliación administrativa.....</i>	página 35
<i>Promoción del acceso a la justicia.....</i>	página 36
<i>Rol complementario de la administración del estado y el poder judicial.....</i>	página 36
La demanda monitoria.....	página 39
<i>Situación de la demanda de un trabajador con contrato en régimen de subcontratación.....</i>	página 40
<i>La primera resolución del juez.....</i>	página 42
<i>La notificación y el eventual reclamo regulado en el artículo 500 en contra de la primera resolución sobre el fondo de la demanda.....</i>	página 46
<i>El reclamo de la parte afectada.....</i>	página 47
La contestación de la demanda	página 49
La audiencia única.....	página 51
La sentencia.....	página 53
Los recursos.....	página 54
Conflictos de cuantías bajas incentivan el acuerdo entre las partes... 	página 55
<i>Los requisitos básicos.....</i>	página 56
<i>Ahora veamos dos casos prácticos e ilustrativos de procedimientos monitorios</i>	página 56
¿es conveniente recurrir a la justicia?.....	página 57
Algunos de los principales métodos son:	página 58
<i>Arbitraje.....</i>	página 58
<i>Mediación.....</i>	página 58
<i>Negociación.....</i>	página 58
<i>Entre estos podemos destacar :.....</i>	página 58
<i>Conciliación.....</i>	página 58
<i>Avenimiento.....</i>	página 59
<i>Transacción.....</i>	página 59
Debido proceso y tutela judicial efectiva del procedimiento monitorio laboral	página 59
¿tiene el trabajador un derecho de opción para demandar en procedimiento monitorio o en procedimiento de aplicación general?.....	página 65

Anexo articulado procedimiento monitorio	página 67
Conclusiones.....	página 69
Bibliografía.....	página 73

INTRODUCCION

El procedimiento monitorio laboral en Chile la reciente reforma al procedimiento laboral¹, contiene una serie de cambios sustantivos, asignando al Juez del Trabajo un rol activo en el proceso, de lo que dan cuenta los principios de la inmediación y el impulso procesal de oficio. Complemento sustantivo de esta reforma, lo constituye el incremento en el número de Jueces tanto del trabajo, así como la creación de los juzgados de cobranza laboral y previsional.

El Juez tiene la responsabilidad de dirigir efectivamente el proceso, y preocuparse en cada etapa de que este concluya en forma oportuna y efectiva, incluso en la etapa de cumplimiento del fallo, que no será ya responsabilidad del demandante sino del propio tribunal, sin olvidar el rol cautelar que le asigna la ley.

La reforma regula el procedimiento de aplicación general, el cumplimiento de la sentencia y la ejecución de los títulos ejecutivos laborales, el procedimiento de tutela laboral referida a la vulneración de derechos fundamentales, el procedimiento monitorio y el procedimiento de reclamación de multas y demás resoluciones administrativas.

Esto constituye uno de los aportes más importantes, no sólo al procedimiento laboral sino que también al derecho procesal en Chile, en lo que será posiblemente un anticipo a la reforma civil. Es efectivo que en materia penal existe un procedimiento de estructura monitoria, pero sin el alcance que puede llegar a tener esta institución –tan generalizada en Europa- fundamentalmente en demandas de cobro de dinero.

Sin duda, una particularidad del caso chileno, es que se incorpora el procedimiento monitorio en el ámbito del procedimiento laboral, y no en el procedimiento civil, como sucede en otros países.

Es una institución poco conocida en nuestra cultura jurídica, tal vez ello explica las aprensiones y reticencias, incluso en América sólo la encontramos en algunos países como Perú, Brasil y Uruguay. Sin embargo, al conocer sus características se concluye sobre su potencialidad como instrumento que salvaguardando la bilateralidad y derecho de las partes, permite evitar procesos

¹ Ley 20.087, publicada en el Diario Oficial de fecha 3 de enero de 2006, modificada por las leyes 20.252 y 20.260, publicadas en los Diarios Oficiales de fecha 15 de febrero de 2008 y 29 de marzo del mismo año, respectivamente, ha entrado en vigencia el 31 de marzo de 2008 en las regiones III y XII. En las restantes regiones entrará en vigencia de acuerdo al siguiente calendario: en las Regiones I, IV, V y XIV el 31 de octubre de 2008, en las Regiones II, VI, VII y VIII el 30 de abril de 2009, en la Región Metropolitana el 31 de agosto de 2009 y en las Regiones IX, X, XI y XV el 30 de octubre de 2009.

inútiles donde la contradicción resulta innecesaria pero que debe cumplirse por la estructura procesal, destinando los tribunales y las partes recursos que podrían dirigirse a otros asuntos.

El profesor y quien fuera 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 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”.²

Este procedimiento no estaba contenido en la propuesta de reforma al procedimiento laboral elaborada por el Foro constituido para esta materia, sino que es incorporado por indicación parlamentaria durante el proceso legislativo.

Esta tesis aborda el procedimiento monitorio laboral, que inició su vigencia progresivamente en marzo del año 2008, este procedimiento como uno de los grandes aportes de la reforma procesal al cumplimiento oportuno y eficaz de las obligaciones laborales y con ello a la mayor eficacia del Derecho del Trabajo, constituye además una experiencia pionera en el ámbito laboral en América latina, siendo un procedimiento prácticamente desconocido en nuestra cultura jurídica, se ha instalado como el procedimiento mayoritario durante el año 2009 en nuestros Tribunales del Trabajo. Entre los méritos que el autor describe, se encuentra la técnica procesal denominada de la inversión del contradictorio que, dice, evita juicios innecesarios, permitiendo un uso racional de los recursos judiciales. La obra llama también la atención sobre la marcada celeridad y eficiencia de este procedimiento que promueve en las empresas una cultura de cumplimiento normativo, requiriendo la gestión de recursos humanos medidas preventivas de respeto a los derechos laborales e incentivando aún más a las empresas principales a controlar a sus empresas contratistas. Fundamental también para el autor es el hecho de que esta técnica procesal es respetuosa del principio de la bilateralidad de la audiencia y del derecho a un justo y racional procedimiento, al punto de ser incorporada en otras áreas del derecho, como ocurre, por ejemplo, en la propuesta de reforma al procedimiento civil.

² Kokisch, Domingo (2002), Revista Actualidad Jurídica Nº 2, Enero 2002, Universidad del Desarrollo, Santiago.

En la parte general se ocupa de los orígenes de este procedimiento, dejando en evidencia su existencia secular, consignando las principales clasificaciones y características existentes en la doctrina y derecho comparados. Se analiza la evolución legislativa, que aporta antecedentes al estudioso y al intérprete para aplicar correctamente las normas procesales. A la vez resalta el insuficiente conocimiento de esta técnica procesal, que llevó al legislador a establecer opciones procesales ajenas a este tipo de procedimiento: la facultad del Juez de citar a audiencia en su primera resolución, sin pronunciarse sobre el fondo de la demanda; la posibilidad de hacer aplicable este procedimiento para impugnar actos administrativos.

Trata el desarrollo del procedimiento contenido en los artículos 496 a 502 del Código del Trabajo, con énfasis en aquellos tópicos donde existen debates en la doctrina y/o jurisprudencia, aportando respuestas a aquellos "vacíos" normativos, particularmente en la regulación de la prueba. Toma posición en lo referido a demandas en caso de trabajo en régimen de subcontratación, y desafuero maternal.

Finalmente, considera la aplicación de este procedimiento a reclamaciones de particulares en contra de la Dirección del Trabajo, por resoluciones de multa, de resoluciones de reconsideración de multas y de otras resoluciones de la autoridad administrativa que consideren reclamación judicial. Entra de lleno al debate sobre la posibilidad de impugnar otras resoluciones de la autoridad administrativa.

La reforma al procedimiento laboral contiene una serie de cambios sustantivos, estableciendo *la oralidad* como principio formativo y asignando al Juez del Trabajo un rol activo en el proceso, de lo que dan cuenta los principios de inmediación e impulso procesal de oficio. Sin duda, complemento sustantivo de esta reforma lo constituye el incremento en el número de Jueces del Trabajo, así como la creación de los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional. Uno de los aspectos más relevantes de esta reforma es el rol que se asigna al Juez del Trabajo, quien tiene la responsabilidad de dirigir efectivamente el proceso, y preocuparse en cada etapa de que éste concluya en forma oportuna y efectiva, incluso en el cumplimiento del fallo, que *no será ya responsabilidad del demandante sino del propio Tribunal, sin olvidar el rol cautelar que de atribuye la ley.*

Esta combinación de aumento en el número de jueces, y el rol que se les asigna deberá traducirse en mucha mayor eficacia del Derecho del Trabajo. *“El Tribunal laboral permite que la reforma cumplimiento del fallo, que no será ya responsabilidad del demandante sino del propio Tribunal, sin olvidar el rol cautelar*

que le asigna la ley jurídica sea efectiva. El mejor Derecho del Trabajo se reducirá a papel mojado si no se puede hacer efectivo ante los Tribunales, la prueba de la bondad de un Derecho no está en su contenido y formulación, sino en su posibilidad de ejecución.”

La ley 20.087, modificada por las leyes 20.260 y 20.287, regula el procedimiento de aplicación general, el cumplimiento de la sentencia y la ejecución de los títulos ejecutivos laborales, el procedimiento de tutela laboral referido a la vulneración de derechos fundamentales, el procedimiento monitorio y el procedimiento de reclamación de multas y demás resoluciones administrativas, regula también los recursos, particularmente los de nulidad y unificación de jurisprudencia. No obstante, debe señalarse que en la reforma original, contenida en la ley 20.087, no todos los procedimientos especiales lo eran realmente. En efecto, en una probable equivocada idea de *"simplificar las cosas"*, el legislador remitía prácticamente en todos los procedimientos *"especiales"*, a las normas del procedimiento de aplicación general, estableciendo sólo algunas disposiciones particulares que en ningún caso nos permitían clasificarlos, en estricto rigor, como procedimientos de tal carácter. Así sucede, lo que se mantiene, con el procedimiento de tutela laboral que se rige por el procedimiento general (artículo 491), con algunas reglas especiales, siendo sin duda la más relevante la de la prueba indiciaria; sucedía lo mismo con el procedimiento monitorio en la etapa judicial, ya que una vez presentado el reclamo por alguna de las partes en contra de la resolución del Tribunal, se debía realizar la audiencia preparatoria y la de juicio en los mismos términos que en el procedimiento de aplicación general (artículo 501), estableciéndose sólo una reducción de los plazos y reglas especiales para la apelación: por último, el procedimiento de reclamación de multas y demás resoluciones administrativas también remitía al procedimiento general. Uno de los cambios importantes, y a mi juicio acertado, contenido en el proyecto de reforma a las normas introducidas por la ley 20.087, era que hacía efectivamente especiales los procedimientos monitorio y de reclamación de resoluciones administrativas. Esta obra se ocupa del procedimiento monitorio, el que sin duda constituye uno de los aportes más importantes, no sólo al procedimiento laboral sino que también al derecho procesal en Chile, siendo un anticipo a la reforma procesal civil, cuya propuesta considera también un tipo de procedimiento monitorio.

El desarrollo legislativo del procedimiento monitorio ha tenido una evolución en el orden estructural, que ha llevado a incurrir en errores al momento de interpretar las normas que en definitiva han resultado aplicables, en efecto, si se observan las modificaciones introducidas a la ley 20.087 por la ley 20.260, hay dos cambios estructurales, uno es en la regulación de los recursos y

el otro precisamente es al procedimiento monitorio, los restantes cambios son ajustes importantes por cierto, pero que no alteran el diseño original de los demás procedimientos procesales, destinando los tribunales y las partes recursos que podrían dirigirse a otros asuntos.

La primera etapa es la regulación contenida en la ley 20.087, donde se establece un procedimiento monitorio que se inicia con la interposición del "*reclamo*" en la Inspección del Trabajo, y luego en caso de no existir conciliación se remiten los antecedentes al Tribunal del Trabajo para su continuación. Es decir, había un procedimiento con dos etapas: una administrativa y otra judicial, constituyendo un solo procedimiento, un continuo que se iniciaba en la Inspección y podía concluir en el Tribunal. Esta modalidad nunca se aplicó en atención a la postergación de la entrada en vigencia de la ley, cuyo objeto fue precisamente abocarse a revisar la reforma en sus aspectos orgánicos y también procesales. Sin embargo, esta característica de un único procedimiento, con dos etapas, quedó instalada como una idea difícil de modificar en varios de los llamados "operadores" del derecho. Además, por el desconocimiento teórico de este tipo de procedimiento, se estimaba que la intervención de la Administración era un elemento esencial de los procedimientos monitorios, lo que por cierto como se verá es un error.

Una segunda etapa en el proceso de construcción legislativa está contenida en el proyecto de ley que el Ejecutivo envió al Legislativo para modificar la regulación original. En esta propuesta se contiene un cambio estructural, estableciendo que el procedimiento monitorio se inicia con la interposición de la demanda en el Tribunal del Trabajo, quedando la intervención de la Inspección del Trabajo como un requisito de procesabilidad o presupuesto procesal, pero sin constituir una etapa del procedimiento. Esta nueva característica será muy importante para resolver problemas de interpretación, particularmente en casos de demandas de trabajadores en régimen de subcontratación o determinación de la cuantía. Se establece además para el trabajador este procedimiento como una opción, pudiendo también accionar por la vía del procedimiento ordinario, de tal forma que el trabajador tenga la alternativa de acceder directamente a Tribunales, sin tener que acudir previamente a la Inspección. Una última etapa es la regulación establecida a partir de las modificaciones contenidas en la ley 20.260, complementada luego con la ley 20.287, la que recoge el cambio sustancial de radicar el procedimiento sólo en el ámbito judicial, eleva la cuantía a los 10 IMM, y mantiene la única audiencia. No obstante, restablece el carácter obligatorio del procedimiento monitorio e incorpora una serie de disposiciones que en parte desnaturalizan la técnica monitoria. En efecto, el Juez en su primera resolución —sobre el fondo de la demanda— puede citar a

audiencia, lo que derechamente se aleja de la técnica monitoria. Además estableció que la impugnación judicial de determinadas resoluciones administrativas se haría por la vía de este procedimiento, haciendo aplicable una técnica procesal a contiendas para las cuales no está diseñado.

En definitiva, y no obstante las deficiencias reseñadas, tanto de las insuficiencias del proyecto de ley de reforma a la ley 20.087, como el resultado final contenido en la ley 20.260, este procedimiento ha sido reconocido como uno de los grandes aportes de la reforma procesal laboral, como un avance sustantivo en la eficacia de los derechos laborales, y un mecanismo para descongestionar a los Tribunales de contiendas en las cuales lo que se discute no es la existencia del derecho, sino simplemente hay una negativa a pagar por parte del demandado, constituyéndose en un anticipo de lo que vendrá en la reforma al procedimiento civil.

El debate producido en clases obligó al autor a profundizar en varios aspectos, incluso corregir o morigerar algunas opiniones iniciales. También ha sido de la mayor relevancia el trabajo con funcionarios de la Dirección del Trabajo, conciliadores, abogados y colegas del Departamento Jurídico, lo que ha permitido enriquecer las reflexiones desarrolladas en el presente libro. Particular relevancia ha tenido el debate con otros profesores, tanto de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo como de la Asociación Gremial de Abogados Laboralistas, quienes por su experiencia académica o ejercicio profesional han planteado debates desafiantes y sosteniendo tesis, las cuales no siempre se han llegado a consensos, pero que obligan a la argumentación y al estudio.

ORIGENES DEL PROCEDIMIENTO MONITORIO

Según coinciden varios autores, los orígenes del procedimiento monitorio se remontan a la Alta Edad Media en lo que actualmente es Italia, en el siglo XIII, desapareciendo por influencia francesa, reapareciendo sólo a partir del año 1922. Francia lo incorpora a su ordenamiento jurídico el año 1937.

En la actualidad la mayoría de los países europeos lo considera como un mecanismo expedito para el cobro de sumas de dinero en forma simplificada. Según destaca Gómez Amigo, "con la promulgación del proceso monitorio europeo se da un paso fundamental en la construcción del Derecho procesal europeo, ya que se trata del primer procedimiento uniforme, es decir, un procedimiento creado por un Reglamento comunitario y regulado, en sus aspectos esenciales, de manera igual o uniforme para todos los Estados miembros, el desarrollo logrado en los países europeos ha sido dispar, teniendo

su mayor expresión en países como Alemania o Austria. "En Alemania más de siete millones de reclamaciones de deudas civiles y mercantiles se tramitan por sus cauces procedimentales, y algo similar proporcionalmente sucede en Francia o Italia".

Una visión menos optimista tiene el autor Fernando Toribios, quien sostiene que *el éxito que aparentemente ha tenido en otros países de nuestro entorno cultural debe ser sometido a debate y reflexión*, ya que si bien en Alemania y Austria su eficacia ha sido indudable, en Italia y Bélgica no ha dado los resultados apetecidos, tratándose hoy de una figura jurídica en franco retroceso".

Independientemente del balance que pueda hacerse del proceso monitorio en Europa. Interesa subrayar que su objetivo es evitar juicios innecesarios, cuando de los antecedentes acompañados por el reclamante o demandante —*que carece de un título ejecutivo*—, se deriva con claridad la existencia de una deuda, y que por lo tanto difícilmente existirá oposición del deudor, sin justificarse un proceso declarativo previo, y se desarrolla entonces esta modalidad más expedita, que se encuentra a mitad de camino entre un juicio ejecutivo y un juicio declarativo.

CONCEPTO DEL PROCEDIMIENTO MONITORIO

Como señala Toribios, "*monitorio*" hace referencia a un aviso o advertencia, procediendo de la raíz latina "*monitorius*" que significa amonestar, en este sentido, agrega Macías, procede del sustantivo "*monición*" que es equivalente a "consejo que se da o advertencia que se hace a uno".

El profesor Álvaro Pérez hace presente, citando el documento base para la reforma procesal civil en Chile, 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".

Sobre este punto me parece importante hacer la siguiente reflexión, en relación a las reiteradas críticas al funcionamiento de la reforma procesal laboral, por el alto número de juicios con resultado "*favorable*" para el trabajador, particularmente en los juicios monitorios. Sin perjuicio de destacar que no existe ningún estudio serio, con estadísticas científicamente elaboradas sobre el resultado de los juicios, que justifiquen los juicios críticos, hay una cuestión que queda en evidencia: normalmente cuando el trabajador concurre a la Inspección del Trabajo a interponer un reclamo en contra de su empleador, es

porque efectivamente se le adeudan prestaciones. Esta evidencia se obtiene de la observación y la experiencia del autor en el seguimiento del servicio de conciliación individual que desarrolla la Dirección del Trabajo.

En consecuencia, lo que ha sucedido es que se confirma la ventaja que destaca el profesor Pérez. Muchos trabajadores a quienes al momento del término de su relación laboral se les adeudaban prestaciones, se veían expuestos a tener que sacrificar parte importante de sus derechos devengados, y conciliar desfavorablemente, atendido a que si no lograban un acuerdo en la Inspección del Trabajo, la opción judicial les resultaba en la práctica absolutamente desalentadora por la falta de asistencia judicial de calidad, por la falta de tribunales especializados por la demora del todo excesiva en la tramitación del proceso y por las dificultades para hacer efectivos los fallos judiciales. Con el procedimiento monitorio, lo que las empresas están “internalizando”, es que las deudas laborales deben pagarse. Esta consecuencia particularmente del procedimiento monitorio es de la mayor relevancia y apunta sin duda a la mayor eficacia del Derecho del Trabajo en Chile.

Lo que sucede, entonces, es que se desincentiva a los deudores laborales inescrupulosos, se ahorran recursos del Estado, los Jueces se ocupan con mayor detención de los conflictos jurídicos reales y se revaloriza socialmente la función del Poder Judicial.

Se han dado distintos conceptos de este procedimiento:

1.- “Aquel que tiene por finalidad la rápida creación de un título puro de ejecución, por medio de la inversión del contradictorio en el sentido de que éste puede o no existir según que medie o no oposición del demandado”.³

2.- “Procedimiento jurisdiccional carente de fase declarativa, destinado a tutelar aquellos derechos de créditos de índole pecuniaria y de mediana cuantía, que se encuentren debidamente documentados y cuya especial finalidad radica en obtener, en el menor tiempo, con el menor coste posible y sin más garantías que la derivada de la propia intervención judicial, un título que permitirá abrir el procedimiento de ejecución forzosa del derecho de crédito impagado”.⁴

3.- “Proceso especial declarativo que tiene por objeto las pretensiones ordinarias líquidas de cuantía no superior a los cinco millones de pesetas en el que, la falta de oposición al requerimiento judicial de pago librado por el juez a

³ De Gómez Orbaneja, citado por Cristóbal Macías (Ob. Cit).

⁴ De Garberi Llobregat, citado por Cristóbal Macías (Ob. Cit).

instancia del acreedor, previo examen de los documentos por él aportados y sin audiencia previa del deudor, da lugar a la creación de un título ejecutivo con efectos de cosa juzgada”.⁵

4.- “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”⁶.

5.- “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”⁷.

Por último, como claramente lo señala la Profesora Bernal⁸, “la combinación de los dos elementos sustanciales: finalidad que persigue este proceso, la rápida creación de un título ejecutivo; y material por otro, en la inversión de la iniciativa del contradictorio, es por lo tanto lo que mejor define el proceso monitorio”.

CARACTERISTICAS

De los conceptos citados, se derivan una serie de características propias de este procedimiento:

a) Una primera consiste en que se trata de un procedimiento breve, de corta duración. Constituyendo un tipo especial de procedimiento sumario. Esta característica nos lleva a afirmar que en este tipo de procedimientos los principios de celeridad y concentración adquieren una particular intensidad, y por tanto al tener que resolver problemas procesales no resueltos en la ley, y en la imposibilidad de aplicar supletoriamente normas del procedimiento de aplicación general o del Código de Procedimiento Civil, el Juez deberá tener particular cuidado de no adoptar una opción que dilate y prolongue injustificadamente el proceso.

b) En segundo lugar, puede afirmarse que la intervención del Juez es también bastante acotada, se limita a acoger o rechazar la pretensión a partir del examen de los antecedentes acompañados a la demanda o incluso sólo sobre la base de las razones expuestas por el actor. El grado de intervención del

⁵ De Cristóbal Macías (Op. Cit).

⁶ De Juan Pablo Correa Delcasso, citado por Domingo Kokisch (Ob. Cit).

⁷ De Cristofolini, G., citado por Domingo Kokisch (Ob. Cit.).

⁸ Bernal, Karina; ponencia en el XXIII Congreso Nacional de Derecho Procesal, Mendoza 2005. Ver en <http://www.calz.org/img/ponencia-procmonit-otom.pdf>.

Juez, en esta etapa del procedimiento monitorio, siempre acotada, varía de un sistema a otro, existiendo algunos en que sólo se satisface con un examen formal del cumplimiento de determinados requisitos. Es interesante tomar nota de este aspecto, ya que se traduce en que de alguna manera la valoración de la prueba es traspasada al demandado. La tranquilidad para el Juez debe estar dada porque el demandado tiene la posibilidad de oponerse sin invocar ningún fundamento, siendo éste el mecanismo de protección de que dispone el requerido. El Juez entonces que acoge la demanda, con mínimos elementos de convicción, traspassa al presunto deudor, la carga de analizar el título invocado, las pruebas de que dispone el demandante, y éste evaluará entonces si existe efectivamente la deuda, y existen los medios de prueba para acreditarla ante el Tribunal. Dependiendo de su análisis, el demandado decidirá racionalmente si ejerce su derecho de oponerse o reclamar de la resolución o simplemente paga o se expone a la ejecución forzada del crédito.

c) Otra característica es que mediante este procedimiento se pretende la rápida obtención de un título ejecutivo. El que se logra cuando el Juez acoge la demanda y no existe oposición del demandado.

d) Precisamente las características anteriores dan cuenta de que el objetivo es obtener el pago de sumas de dinero adeudadas, de un monto no muy elevado. No obstante se debe advertir que el procedimiento monitorio de la Unión Europea, para demandas transfronterizas no considera límite de cuantía.

e) Pero de todas, la característica más destacada por los autores es la que se denomina la inversión de la iniciativa del contradictor o la inversión del contradictorio, o como se define en francés "*inversión du contentieux*". Esta característica es tal vez la que resulta más difícil de comprender en nuestra cultura procesal. Dado que en apariencia se afecta la bilateralidad y el derecho a ser oído. Esta aprensión es claramente desvirtuada por el profesor Alvaro Pérez, en su artículo ya citado:

"El derecho a ser oído no depende de la participación de hecho del requerido, sino apenas de la posibilidad que se le brinde para ello. Y en caso de no hacer uso de la posibilidad no debe obstaculizársele el efectivo ejercicio de la jurisdicción en beneficio de la otra parte. La misma argumentación exigiendo una interpretación flexible en la interpretación del derecho a ser oído fue sostenida por *The House of Lords*. La posibilidad procedimental para oponerse y de esa manera poder acceder a un contradictorio, donde sí se discutirá la fundabilidad de una pretensión reviste garantía suficiente. Una parte no puede verse perjudicada jurídica y fácticamente por la inacción de la otra. Así no sólo se justifican institutos como la rebeldía, sino formas procesales que apoyándose en ésta permitan la debida tutela jurisdiccional. De este

modo el silencio toma relevancia en beneficio de la requirente habiendo tenido el requerido posibilidad de defenderse. Esta discusión en torno al debido proceso se vio multiplicada con la reforma de la Constitución Italiana y su Art. 111, habiéndose ratificado la adecuación del proceso monitorio a las exigencias del debido proceso".

f) Por último, también se ha discutido si es un procedimiento jurisdiccional. "Por un lado hay países como Alemania, en el que el mandamiento de pago no es despachado por el juez, sino por un auxiliar de la justicia, y en los que, además, no se ejerce en esa primerísima fase control alguno sobre la justificación formal o material de la petición del acreedor, por lo que se puede considerar más bien una actividad administrativa que jurisdiccional". Durante el proceso se escucha el reclamo de una sola de las partes (el trabajador) y luego se dicta sentencia, dando posibilidad para que la empresa reclame en un breve plazo.

ANTECEDENTES DEL PROCEDIMIENTO MONITORIO EN CHILE

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 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 consideran 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.

No encontramos en nuestro ordenamiento jurídico otro procedimiento similar, el que probablemente tendrá una expansión hacia el ámbito del derecho civil⁹.

⁹ Interesa tomar nota de lo que señalara el citado profesor Kokisch: "Resulta evidente que en los últimos diez años ha existido en nuestro país un gran interés por el derecho procesal penal, no sólo en el ámbito universitario y especializado en el derecho, sino en todos los rincones de la sociedad chilena y no hay duda, que la denominada reforma procesal penal ha enriquecido el debate jurídico sobre un tema que estuvo latente por muchos años, como fue la mutilación del proceso penal chileno sin la presencia de un Ministerio Público en primera instancia, para ejercer la acción penal pública, lo que ponía de manifiesto, simplemente, una ceguera jurídica cultural injustificable."

"Ahora el aludido defecto se ha reparado, pero como ocurre en cualquiera obra del hombre, sólo pone de manifiesto las carencias que en el mismo orden de cosas existen en otras materias,

ANTECEDENTES DEL PROCESO LEGISLATIVO

1.- EL PROCEDIMIENTO MONITORIO LABORAL DE LA LEY 20.087.

La ley 20.087, publicada en el Diario Oficial de fecha 3 de enero de 2006, consideró entre los nuevos procedimientos, el procedimiento monitorio, al cual debía someterse el conocimiento de las contiendas por término de la relación laboral con cuantía igual o inferior a 8 ingresos mínimos mensuales, y aquellas a que se refiere el artículo 201 del Código del Trabajo, es decir cuando es despedida ilegalmente¹⁰ una trabajadora protegida por fuero maternal¹¹.

El procedimiento monitorio contenido en esta primera ley consideraba dos etapas, una administrativa y otra judicial.

2.- ETAPA ADMINISTRATIVA

El procedimiento se iniciaba con la presentación, por parte del trabajador, de un reclamo en la Inspección del Trabajo. La que citaba a un comparendo de conciliación a las partes.

Las partes debían concurrir con sus instrumentos probatorios. Esta exigencia no se debía a que en la audiencia de conciliación se abriera un término probatorio. Simplemente el legislador recogió lo que es la práctica de lustros de la Dirección del Trabajo, la cual frente a un despido y efectuado el reclamo por el trabajador, cita a las partes y les requiere documentación, de acuerdo a sus facultades, para promover un acuerdo sobre la base de las prestaciones adeudadas, para lo cual se requiere en muchos casos revisar los antecedentes de los que se derivan los montos y períodos adeudados. El conciliador tampoco debía dictar una resolución si las partes no conciliaban, sólo dejar consignado el desacuerdo. Frente a la ausencia total o parcial de conciliación, la Inspección del Trabajo debía remitir –de oficio- todos los antecedentes al Tribunal competente.

Se criticó a este procedimiento que impedía al trabajador acceder directamente a los Tribunales, quedando obligado a tener que concurrir primero al

por ejemplo, en el derecho procesal civil y, en especial, en un proceso que sirva con mayor eficacia para la debida protección del crédito”

¹⁰ El despido de una trabajadora con fuero maternal, requiere ser autorizado previamente por un Juez del Trabajo.

¹¹ En Chile el fuero maternal rige desde el momento de la concepción hasta un año después de expirado el postnatal. El postnatal, o permiso de maternidad después del parto, tiene una duración de 12 semanas.

órgano administrativo. Esto fue corregido en la versión definitiva, estableciendo sólo un incentivo para concurrir previamente a la Inspección del Trabajo.

3. ETAPA JUDICIAL

Con los antecedentes de la Inspección, el Juez debía dictar una resolución acogiendo o rechazando las pretensiones del trabajador.

Esta resolución se notificaba a las partes. Es necesario llamar la atención que no se consideraba en esta notificación la advertencia al demandado, sobre los efectos que le puede acarrear su falta de oposición, más allá de lo que puede ser habitualmente un apercibimiento, sino que indicarle claramente que su falta de reclamo convertirá la resolución en título ejecutivo para el cobro de lo adeudado. Lo anterior da cuenta precisamente de la denominación del procedimiento “monitorio”, es decir el aviso o advertencia que se formula al deudor.

Frente a la resolución entonces, el empleador (o el trabajador si no se acogen sus pretensiones) debía interponer reclamo ante el mismo Juez dentro del plazo de 5 días, ya que de no hacerlo se produce el efecto anterior. Con este reclamo, se pone término, en estricto rigor, a la etapa propiamente monitoria, que como puede observarse es bastante simple. Producida la oposición o reclamo, se inicia la etapa declarativa o de contradicción, después que el Juez ha dictado una primera “resolución-sentencia”.

Contra esta resolución, que acoge o rechaza la pretensión del trabajador, sólo procedía el reclamo, y ningún otro recurso¹², 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 el Profesor L. Lizama¹³, 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

¹² Si se piensa bien, 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.

¹³ Lizama, L. (Ob. Cit.)

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.

Formulado el reclamo por cualquiera de las partes –pudiendo ser ambas si el Juez acoge parcialmente la pretensión del trabajador- se debe citar a una audiencia preparatoria y luego a una de juicio, siguiendo la misma estructura del procedimiento de aplicación general, sólo que con plazo más breves. El juez dictará sentencia, la que sí podría ser objeto de apelación.

COMENTARIOS CRITICOS

a.- La incorporación de este procedimiento, es sin duda un tremendo aporte para un efectivo y ágil acceso a la justicia¹⁴, tanto para los trabajadores que demandan sumas de dinero, como para la mujer con fuero maternal que es despedida ilegalmente¹⁵.

b.- No obstante lo anterior, existían varias deficiencias en su diseño que podían entorpecer su aplicación y traicionar su objetivo de ser expedito y breve.

Es muy loable el reconocimiento de la larga tradición de la actividad conciliadora de las Inspecciones del Trabajo, y parece muy bien que el legislador la incorpore expresamente, ya no sólo en referencias tangenciales¹⁶. Sin embargo, de ahí a incorporarla como parte de un procedimiento judicial, produce más

¹⁴ El considerando 6 del Reglamento Europeo señala: “el cobro rápido y eficiente de créditos pendientes que no son objeto de controversia jurídica es de vital importancia para los operadores económicos de la Unión Europea, toda vez que la morosidad es una de las principales causas de la insolvencia que hace peligrar la supervivencia de empresas, particularmente pequeñas y medianas empresas, y provoca la pérdida de numerosos puestos de trabajo”.

¹⁵ Será precursor de la reforma procesal civil, donde ha sido propuesto también como una modalidad procesal. Cuantos casos de acreedores que por los bajos montos no inician una acción procesal dada la complejidad de los procedimientos, o cuantos juicios iniciados, no obstante la rebeldía del deudor, deben seguir todas las etapas, con un tremendo costo para el Estado y los particulares. Según señala la profesora K. Bernal (ob.cit.) “en los países europeos en los que está instaurado el proceso monitorio, el número de casos en los que no hay oposición por parte del deudor supera el 90%”. El procedimiento monitorio da una respuesta muy satisfactoria, generando respuestas para favorecer la circulación del dinero y evitar serios perjuicios a los particulares, pequeñas empresas y trabajadores.

¹⁶ El artículo 168 del Código del Trabajo dispone que “El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva”. Por su parte el artículo 480, en su inciso final establece “Con todo, la interposición de un reclamo administrativo debidamente notificado ante la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los plazos indicados en los incisos primero, segundo, tercero y cuarto suspenderá también la prescripción, cuando la pretensión manifestada en dicho reclamo sea igual a la que se deduzca en la acción judicial correspondiente, emane de los mismos hechos y esté referida a las mismas personas. En estos casos, el plazo de prescripción seguirá corriendo concluido que sea el trámite ante dicha Inspección y en ningún caso podrá exceder de un año contado desde el término de los servicios”.

inconvenientes que ventajas. En el derecho comparado no se encuentra una modalidad de este tipo, en que se integren en un procedimiento monitorio una etapa en la administración del trabajo y otra en tribunales. Existe sí, como requisito de procesabilidad, la obligación de concurrir previamente a una gestión de conciliación prejudicial, pero en ningún caso integrada en un mismo procedimiento.

Así por ejemplo podía surgir como exigencia que las partes concurrieran al comparendo ante la Inspección del Trabajo, con patrocinio de abogado¹⁷, también podían existir problemas con las notificaciones, quién y con qué modalidad las realizaba, por otra parte, por ser una etapa dentro de un mismo procedimiento podrían existir vicios que luego afectarían la validez del procedimiento en la etapa judicial, como otra serie de aspectos menores que no interesa desarrollar en este artículo.

c.- La obligación de la Inspección de remitir al Tribunal competente los antecedentes en todos aquellos casos en que no existiera conciliación, sea total o parcial, suponía que incluso aquellos casos de muy baja cuantía, en que incluso el trabajador no tenga interés en perseverar por los costos que le significa un juicio, por ejemplo sólo en el tiempo del que debe disponer, igualmente llegaría a Tribunales.

d.- En la etapa judicial, se consideraba efectivamente la estructura de procedimiento monitorio –entre la recepción de antecedentes por parte del Tribunal y hasta el momento en que alguna de las partes reclamara de la resolución judicial- sin embargo hay algunos aspectos de este tipo de procedimiento que no estaban suficientemente desarrollados o simplemente no considerados y que podían afectar seriamente la confianza social en el mismo.

En primer lugar, existía una enorme imprecisión en la forma en que se debía notificar al deudor, según ya se expresó precedentemente. Dado las consecuencias que tiene la falta de oposición a la resolución, debe existir la más absoluta certeza de que el deudor ha sido efectivamente notificado.

Por otra parte, tampoco se consideraba que en la resolución o en el acto de notificación, el Tribunal advirtiera al empleador, sobre las consecuencias que le acarrearía la resolución y los derechos que podía ejercer frente a esta actuación judicial¹⁸. Esto unido a que se otorgaba un plazo extremadamente breve para

¹⁷ Lizama, L (Ob. Cit).

¹⁸ Por ejemplo, el considerando 18 del Reglamento de la Unión Europea señala: “en el requerimiento europeo de pago se debe informar al demandado de la posibilidad de pagar al demandante el importe fijado o de enviar un escrito de oposición en un plazo de 30 días si desea

reclamar, de 5 días, el que era del todo insuficiente para elaborar una adecuada defensa.

e.- Finalmente, en caso de interponerse reclamo en contra de la resolución por alguna de las partes, se debía dar inicio a la etapa de contradicción, sometida al mismo procedimiento de aplicación general, con audiencia preparatoria y de juicio, con plazos más breves. Esto era absurdo, un procedimiento para casos de cuantía inferior, debía someterse a tres audiencias: una ante la Inspección y dos ante el Tribunal.

EL PROCEDIMIENTO MONITORIO Y LA PROPUESTA DE REFORMA

Considerando precisamente las críticas a este procedimiento, las cuales apuntaban a su perfeccionamiento, dado el gran aporte que puede significar para hacer expedita la justicia laboral, la comisión que estudió los ajustes a la reforma laboral, hizo una propuesta que modifica estructuralmente el procedimiento ya descrito, dejando a salvo lo esencial de un procedimiento monitorio.

Sin embargo, las modificaciones formuladas en el trámite legislativo, particularmente las incorporadas en el Senado, afectan el carácter monitorio de este procedimiento.

LA VERSION DEFINITIVA: PROCEDIMIENTO ¿MONITORIO?

Se elevó la cuantía a 10 ingresos mínimos mensuales¹⁹, referida a cualquier contienda y no sólo a las por término de la relación laboral (excluidos los incrementos por Ley Bustos), y también los casos de despido ilegal de trabajadora con fuero maternal²⁰.

Por otra parte, el procedimiento no se inicia en la Inspección del Trabajo, sino que directamente en un Tribunal. Sin embargo se incorpora un incentivo para que los trabajadores sigan concurriendo a la Inspección, previo someter a tribunales su conflicto. La importancia de esto radica en que la actuación conciliadora de la Administración, evita que una gran cantidad de conflictos que

impugnar la deuda. Además de facilitar al demandado toda la información sobre el crédito facilitada por el demandante, se le debe advertir sobre la importancia jurídica del requerimiento europeo de pago y, en especial, las consecuencias de la no impugnación.

¹⁹ Corresponde a una suma de \$ 1.440.000, lo que equivale aproximadamente a US\$ 3.100.

²⁰ Fue una indicación del Senador Allamand la que amplía las materias a "toda contienda laboral". Esto puede ser importante ya que si a futuro, considerando el aumento de jueces y la protección a la garantía de indemnidad, contenida en el procedimiento de derechos fundamentales, se produce un incremento de los juicios con relación laboral vigente, podría también utilizarse este procedimiento aún cuando no sea con ocasión del despido. Esta idea, no obstante, no consideró el impacto que puede provocar en la actividad conciliadora de la Dirección del Trabajo.

pueden ser conciliados por la actuación de sus funcionarios conciliadores, pasen innecesariamente a Tribunales.

El trabajador que tiene una pretensión de la cuantía señalada, puede optar²¹ 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.

Si el trabajador opta entonces por el trámite administrativo previo, requisito de procesabilidad para utilizar el procedimiento monitorio, y no se produce conciliación, ya sea porque no logró acuerdo con el empleador o este no compareció ante la Inspección, podrá concurrir²² al Tribunal competente para interponer la acción correspondiente.

²¹ Hay que advertir no obstante que el Senado reemplazó la frase final que el proyecto de reforma agregaba al artículo 496, que señalaba: “*el trabajador podrá optar por el procedimiento de aplicación general regulado en el Párrafo 3° del presente Título, o por el monitorio que se regula a continuación*”, por la expresión original imperativa de que en las contiendas señaladas en esta norma “*se aplicará el procedimiento que a continuación se señala*”, es decir el monitorio. Sin embargo, el artículo 497, mantiene su redacción, señalando en su primera parte: “*en caso de que el trabajador opte por el procedimiento monitorio (...)*”. No queda claro entonces si la intención de la Cámara Alta fue dar el carácter opcional a este procedimiento.

²² Esta opción del Ejecutivo, recogida en su propuesta de reforma al procedimiento laboral, no ha estado exenta de debate²², ya que se sostiene que una de las grandes virtudes del procedimiento monitorio original, era que frente a la falta de conciliación, debía ser la Inspección la que de oficio remitiera los antecedentes al Tribunal competente, lo cual hacía efectivo el acceso a la justicia para los trabajadores. Con la nueva modalidad propuesta, es el trabajador el que debe decidir si demanda en Tribunales. Estas críticas, si bien son atendibles, no tienen en cuenta una visión sistémica del fenómeno. Todo sistema procesal, debe considerar la capacidad del sistema judicial para absorber todas las posibles acciones que se sometan a su conocimiento, establecer “filtros” para un uso racional de los recursos, y permitir que los interesados opten racionalmente sobre si someter o no a Tribunales sus conflictos. Todo esto por cierto, sin afectar el acceso a la justicia, y proveyendo los medios para que el trabajador, si lo decide, pueda estar debidamente asesorado y representado en juicio. No parecería muy razonable, que si existe desacuerdo en un monto muy bajo, y por lo mismo el trabajador estimara “muy costoso”, en términos relativos, concurrir a un Tribunal, igualmente la Inspección derivara los antecedentes al Tribunal. Además, esta señal del sistema, de que todo desacuerdo deviene en remisión automática a un Tribunal, puede desestimular en los trabajadores la disposición de conciliar y abultar enormemente el número de asuntos que deban ser conocidos en sede judicial, pudiendo colapsar el sistema. Lo que sí resulta relevante considerar, como complemento necesario de esta nueva modalidad de monitorio, es que el trabajador cuente con la asesoría jurídica especializada, para lo cual la denominada “defensoría laboral”, adquiere ribetes de la mayor importancia para garantizar el efectivo acceso a la justicia.

Si se decide a demandar, deberá interponer demanda monitoria, la que debe ser por escrito y contener las menciones de acuerdo a la regla general, acompañar el acta del comparendo celebrado ante la Inspección y los documentos presentados en éste. Esta exigencia no rige para la trabajadora con fuero maternal.

En mi opinión, el 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.

Frente a la demanda monitoria, según la modificación al inciso 1º del artículo 500, el Juez ya no tendrá sólo dos alternativas: acogerla o rechazarla, que es de la esencia del monitorio, sino que ahora tiene una tercera posibilidad, “en caso de no existir antecedentes suficientes para este pronunciamiento, el tribunal deberá citar a la audiencia establecida en el inciso quinto del presente artículo”.

Esta norma puede significar tener un procedimiento monitorio “*non nato*”, ya que precisamente la estructura monitoria supone un procedimiento simplificadísimo, y un Juez que resuelve acogiendo o rechazando la demanda. Lo propuesto desvirtúa gravemente esta lógica procesal.

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.

Establece además este nuevo inciso, que el Juez *“para pronunciarse, 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”*.

No se alcanza a comprender el sentido de estos criterios que se dan al Juez, ya que tampoco se explica la modificación en los antecedentes del debate al interior de la Comisión de Trabajo del Senado. Respecto de la complejidad del asunto, no parece necesario que el legislador se lo diga al Juez, ya que como estaba en la propuesta original, 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 llamativa. Si el empleador no compareció, que es la única posibilidad ya que si no comparece el trabajador no puede demandar por la vía monitoria, 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.

Detrás de lo anterior –sospechamos ya que ignoramos el razonamiento de los legisladores- debe existir el prejuicio de que se vería afectada la bilateralidad, insistimos sólo para el empleador, ya que no compareció ante la Inspección. Sin embargo, en este procedimiento, cuestión que no se ha entendido suficientemente, la bilateralidad se garantiza con la notificación de la resolución dictada por el Juez acogiendo o rechazando la demanda. Notificación que deberá hacerse de acuerdo a las reglas generales, es decir personalmente²³. El empleador notificado, aunque no haya concurrido a la Inspección, sabrá si reclama o no de la resolución que le resulte desfavorable, y si reclama habrá audiencia, derecho a contestar, probar y recurrir.

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

²³ Este aspecto sin duda es de la mayor importancia en cualquier procedimiento monitorio. Se debe asegurar la debida notificación al deudor, dada las graves consecuencias que le acarrea el no oponerse a la resolución del Juez. Así por ejemplo, el considerando 19 del Reglamento Europeo del Procedimiento Monitorio, señala que “para la notificación del requerimiento europeo de pago, ningún método de notificación que se base en una ficción legal del cumplimiento de estas normas mínimas debe considerarse suficiente”.

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?.

Todo parece trasuntar, insisto, un desconocimiento de este mecanismo procesal, una desconfianza en la labor y criterio de los jueces y de la racionalidad en la actuación de las partes y sus abogados.

El Juez debe dictar una resolución²⁴, en la que acoge o rechaza las pretensiones del trabajador, pudiendo ser mixta, acogiendo algunas y rechazando otras o cita derechamente una audiencia. Esta resolución se deberá notificar al empleador de acuerdo a las reglas generales, es decir en forma personal. Esto es muy importante y despeja una gran interrogante del procedimiento original, ya que como se ha señalado, la certeza de la notificación adquiere particular relevancia en este tipo de procedimiento.

Se establece además, otro aspecto relevante, en la notificación se debe hacer constar los efectos que producirá la falta de reclamo o su presentación extemporánea: para el empleador significará, si el Juez acogió las pretensiones del trabajador, que la falta de reclamo en determinado plazo convertirá dicha resolución en título ejecutivo, no procediendo en su contra ningún otro recurso, y será derivada el Tribunal de Cobranza o al funcionario que corresponda, para su liquidación y cobro. Aquí estamos en presencia de lo esencial del procedimiento monitorio, esta resolución y su notificación, constituyen el llamado o advertencia que el Juez hace al deudor.

El empleador entonces tiene dos caminos, reclamar o guardar silencio, estando informado de las consecuencias que tiene para él la opción que elija. Para

²⁴ Esta primera resolución que dicta el Juez acogiendo o rechazando la demanda monitoria, o citando a una audiencia no podrá ser objeto de ningún recurso. Primero porque así lo señala expresamente el artículo 500 en su inciso segundo y porque de proceder se daría el siguiente absurdo: si por ejemplo el juez rechaza la demanda monitoria, el trabajador entonces podría recurrir de nulidad ante la Corte de Apelaciones, si el tribunal superior acoge el recurso y revoca por tanto la resolución, significaría que fue acogida la demanda del trabajador, y entonces. A) ¿entendemos que el empleador debe pagar sin tener derecho de hacer valer sus argumentos y pruebas?, o B) ¿ el empleador puede reclamar ante el Juez para que cite a una audiencia?. Nótese que en este último caso el juez deberá dictar sentencia, y entonces ¿nuevamente se podría demandar de nulidad ante la Corte?.

reclamar cuenta con un plazo ahora de 10 días hábiles, reclamo que si bien la ley no lo dice a mi juicio debiera ser fundado, dado que hará las veces de contestación a la demanda, considerando además el principio de buena fe que informa todo procedimiento.

Si opta por la inactividad, la consecuencia será la señalada en la notificación, la resolución queda firme y ejecutoriada y pasa a ser título ejecutivo, no siendo posible interponer ningún recurso²⁵.

Presentado el reclamo por cualquiera de las partes, el Juez cita a una audiencia única de conciliación y prueba, la que debe celebrarse dentro de los quince días siguientes a la presentación del reclamo. A esta audiencia las partes deben asistir con todos sus medios de prueba, la que tendrá lugar con sólo la parte que asista. La sentencia se debe dictar²⁶ al término de la misma.

Esta sentencia puede ser objeto del recurso de nulidad, novedoso también en el ámbito laboral, el que es conocido por la respectiva Corte de Apelaciones.

Finalmente cabe hacer referencia a la incomprensible modificación al procedimiento de reclamación en contra de resoluciones de multas²⁷ que emanen de la Dirección del Trabajo y de otras resoluciones que dicte la autoridad. La

²⁵ Por la falta de conocimiento de este procedimiento y lo alejado de nuestra tradición, esta consecuencia puede sorprender a muchos, sin embargo debemos considerar el actuar racional de las partes. Un empleador, que recibida la resolución y en conocimiento de los antecedentes acompañados por el trabajador, habiendo evaluado los mismos con un abogado, consciente de que efectivamente debe y que no podrá desvirtuar lo alegado por el trabajador, lo razonable es que opte por no enfrentar la etapa siguiente de contradicción, la que le significará pagar asesoría jurídica, costas procesales y personales, más los reajustes e intereses de la deuda.

²⁶ Podrá plantearse la crítica de que el mismo Juez que dictó la primera resolución, luego conozca en la etapa de contradicción. La verdad es que no es una situación ajena a otras estructuras procesales, como por ejemplo el juicio ejecutivo en que despacha el mandamiento y luego podrá conocer de las excepciones, o las gestiones preparatorias de la vía ejecutiva en que también emite un pronunciamiento previo. En el procedimiento laboral se admite en la etapa de conciliación que el magistrado emita opiniones, las que no lo inhabilitan para luego dictar fallo. Es necesario entender que este procedimiento obedece también a una cierta racionalidad en el uso de los recursos judiciales, por lo que está además vinculado a demandas de baja cuantía. En todo caso, no es un asunto esencial de la estructura monitoria, en otros sistemas el procedimiento concluye con la primera resolución del Juez, y si existe oposición se inicia otro procedimiento, no siempre en forma automática, ante el mismo u otro tribunal.

²⁷ Recordemos que en la propuesta de reforma a la ley 20.087, se establecía un procedimiento especial para impugnar judicialmente las multas administrativas y otras resoluciones que emanen de la Dirección del Trabajo, que se limitaba a una única audiencia. Ahora se proponen dos posibles procedimientos, según la cuantía. En aquellos casos de cuantía superior a 10 IMM, 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 1/3 de la multa –lo que compartimos absolutamente- 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 resultado la inapelabilidad de estas causas, con lo cual habrá más incentivos para judicializar las multas.

nueva redacción del artículo 503, en su inciso 4º, establece que la substanciación de esta reclamación “*se regirá por el procedimiento de aplicación general (...), a menos que la cuantía de la multa, al momento de la dictación de la resolución que la impone o de la que resuelve la reconsideración administrativa respecto de ella, sea igual o inferior a 10 Ingresos Mínimos Mensuales, caso en el cual, se sustanciará de acuerdo a las reglas del procedimiento monitorio*”.

No hay explicación técnica para esta modificación –desde el punto de vista del procedimiento monitorio- dado que no responde al tipo de asuntos para los cuales está diseñada esta forma procesal. Encontramos en las actas de la Comisión de Trabajo del Senado una advertencia sobre este aspecto del abogado que asistió a dicho debate, don Marcelo Drago: “El abogado señor Drago hizo presente algunas inquietudes en torno a la indicación en análisis. En primer término, señaló que el procedimiento monitorio está asociado al cobro directo de ciertas sumas de dinero, esto es, sin mayor cuestión del fondo del asunto. Sin embargo, añadió, cuando se discute una multa, con la nueva propuesta de la indicación, será posible abordar la materia 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.

TIPOS DE PROCEDIMIENTOS MONITORIO

PROCEDIMIENTO SIN BASE DOCUMENTAL O PURO Y CON BASE DOCUMENTAL

Una primera clasificación que interesa considerar es la que distingue entre procedimiento monitorio sin base documental o puro y procedimiento monitorio con base documental. El primero consiste en un procedimiento que para su inicio no exige del demandante contar con documentos fundantes, sino que resulta suficiente su afirmación ante el Juez de que el demandado le adeuda una determinada suma de dinero. Es la manifestación más extrema de este procedimiento, en que se favorece la buena fe del acreedor.

Respecto de este tipo de procedimiento monitorio puro, el profesor Gómez Amigo destaca sus características esenciales: "1º) El requerimiento de pago se emite por el juez únicamente con base en la afirmación del acreedor,

unilateral y no probada; 2º) La simple oposición no motivada-del deudor deja sin efecto el requerimiento de pago de manera que el proceso contradictorio posterior no se dirige a decidir si el requerimiento de pago debe ser revocado o mantenido, sino a resolver *ex novo* sobre la acción de condena originaria, como si el requerimiento no se hubiese emitido nunca".

En el caso del procedimiento monitorio con base documental, es requisito contar con documentación fundante, la cual puede emanar de cualquiera de las partes o incluso de un tercero, documentación que permite dar una mínima base de seriedad a la pretensión del actor, sin que se exijan determinadas formalidades de los documentos. En algunos sistemas podrá haber una enumeración de ciertos documentos para determinadas deudas, enumeraciones que normalmente son abiertas. Algunos de estos instrumentos constituyen títulos ejecutivos imperfectos.

El procedimiento monitorio laboral regulado en Chile no se sitúa claramente en ninguno de los dos procedimientos, dado que si bien se exige acompañar el acta de la Inspección del Trabajo, y en ese sentido se podría señalar que es un monitorio con base documental, a lo cual se agrega que el demandante debe adjuntar a su demanda los documentos presentados en la Inspección. Debemos considerar que la exigencia de adjuntar el acta tiene como justificación la necesidad de acreditar el requisito de procesabilidad de haber concurrido previamente a la Inspección a una gestión de conciliación. En relación a los restantes documentos, sólo se deben (pueden) acompañar en caso de haberse presentado en la Inspección. Por lo tanto, la demanda podría ir sólo acompañada de un acta que no aporte ningún antecedente probatorio, y no adjuntar, porque no se exige, ningún otro documento si el trabajador no los presentó en el comparendo de conciliación administrativo.

En consecuencia, podemos afirmar que estaríamos frente a un procedimiento monitorio laboral sin base documental, desde el punto de vista de la finalidad probatoria, ya que sólo se exige el acta de la Inspección como un requisito de procesabilidad.

Procedimiento sujeto a cuantía y sin límite de cuantía

La otra clasificación es la que distingue entre procedimiento monitorio sujeto a cuantía y procedimiento monitorio sin límite de cuantía. En el caso chileno encontramos las dos modalidades: al momento del término de la relación laboral el trabajador puede demandar por esta vía créditos en contra

del empleador hasta determinado monto: sin embargo, en el caso de la mujer con fuero maternal y que es despedida ilegalmente, podrá demandar independientemente de la cuantía de lo adeudado.

Donde existe límite de cuantía, ésta es bastante variable, no existiendo un criterio homogéneo. Sin ir más lejos, en Chile la propuesta de procedimiento monitorio contenido en el proyecto de Código de Procedimiento Civil, tiene como límite 250 UTM.

Procedimiento monofásico y bifásico

Una tercera clasificación, siguiendo a Gómez Amigo, es la que distingue entre procedimientos monofásicos o de una sola fase y bifásicos o de dos fases. En el procedimiento monofásico, el Juez dicta una sola resolución sobre el fondo, y si no existe oposición del demandado, esta resolución adquiere mérito ejecutivo sin ulterior revisión. Por el contrario, en el procedimiento bifásico el Juez dictará una primera resolución, y ante la falta de oposición deberá dictar una segunda la cual también puede ser objeto de impugnación, y recién en esta etapa la resolución puede adquirir el mérito ejecutivo perseguido por el demandante. El sentido de esta doble fase es dar una mayor protección al demandado.

La opción adoptada en el procedimiento monitorio laboral chileno es la de darle un carácter monofásico, toda vez que el Juez sólo dictará una resolución sobre el fondo, *ex parte*. Ante la falta de reclamo u oposición del demandado, dicha resolución adquiere mérito ejecutivo, sin que exista la necesidad de una nueva resolución, ni por cierto la posibilidad de que el demandado interponga un reclamo una vez producido este efecto.

EL PROCEDIMIENTO MONITORIO LABORAL VIGENTE

Es importante tener en consideración, como una cuestión preliminar, la aplicación de algunos de los principios formativos, enumerados en el artículo 425 en este procedimiento especial. El procedimiento monitorio, en su etapa propiamente monitoria, hasta el momento del reclamo, es una importante excepción al principio de la oralidad. Todas las actuaciones que se realizan en esta etapa son escritas. Por lo mismo, también hay total ausencia de inmediación, los únicos antecedentes probatorios, si es que existen, serán presentados al Juez en la demanda escrita y los documentos que a ella se acompañen.

También se verá bastante morigerado el principio del impulso procesal de oficio, ya que el proceso sólo seguirá adelante, hasta la audiencia y luego

eventualmente hasta la sentencia, si la parte agraviada con la primera resolución del Tribunal ejerce el derecho de reclamo consagrado en el artículo 500, es decir, el impulso procesal, en este aspecto tan relevante, está entregado a las partes.

En cambio, hay otros principios que se aplican con mucha mayor intensidad. La celeridad es un elemento consustancial a todo procedimiento monitorio, ya que el objetivo perseguido por el acreedor es obtener un título ejecutivo en el menor tiempo posible. Por otra parte, la concentración es fundamental para ese objetivo, por ello entonces la reforma contenida en la ley 20.260 apuntó precisamente a disminuir plazos y audiencias.

LAS REFORMAS EN EL SENADO - EL TEMOR A LO DESCONOCIDO

La Comisión de Trabajo del Senado propuso modificaciones al procedimiento monitorio, aprobadas en Sesión de la Cámara Alta de 23 de enero de 2008, que afectaron aspectos esenciales del mismo, desvirtuando su naturaleza y que dificultan su plena aplicación.

Las modificaciones son las siguientes:

a.- Se amplían las materias a cualquier contienda cuya cuantía sea igual o inferior a 10 IMM, no quedando restringido sólo a las contiendas con ocasión de la terminación del contrato de trabajo y aumentando la cuantía.

En consecuencia, cualquier demanda por deuda laboral, con o sin relación laboral vigente, de un monto de 10 o menos IMM, podrá dar inicio a este procedimiento. Este aspecto no es criticable, al contrario, parece del todo razonable que tratándose del cobro de deudas laborales, de una cuantía relativamente menor, se utilice siempre el mismo procedimiento.

Sin embargo, al parecer el legislador no advirtió un efecto colateral, cual es que si un trabajador demanda estando vigente la relación laboral, y quiere utilizar el procedimiento monitorio, deberá concurrir previamente a un comparendo de conciliación a la Inspección del Trabajo. Hasta ahora, y así ha ocurrido históricamente, la actividad de conciliación administrativa individual en las Inspecciones del Trabajo sólo procedía al término de la relación laboral, y no si un trabajador pretendía obtener el pago de una suma adeudada, estando vigente su relación laboral. En este caso procede activar una "denuncia" ante la Inspección del Trabajo para dar curso a un proceso de fiscalización. Esto redundará en una nueva actividad administrativa no cuantificada ni considerada en ningún momento en el largo camino legislativo²⁸.

²⁸ Alguien con justa razón puede señalar que son muy pocos los casos en que los trabajadores demandarán con relación laboral vigente, por temor a perder al empleo. Eso es efectivo, sin

LOS CAMBIOS ESTRUCTURALES

El procedimiento monitorio se inicia con la interposición de la demanda en el Tribunal con competencia laboral. En consecuencia ya no existe una etapa administrativa y otra judicial, como ocurría en la versión original en la cual se señalaba que este procedimiento se iniciaba con la interposición del reclamo en la Inspección del Trabajo. Este cambio es fundamental, y permitirá dar solución a muchas de las interrogantes ya planteadas y perfilar claramente la gestión de la Inspección del Trabajo como un requisito de procesabilidad o presupuesto procesal y no ya como una etapa del procedimiento monitorio. Cosa distinta es que se exija como requisito de procesabilidad que el trabajador acredite mediante el acta respectiva, la interposición del reclamo y asistencia a una audiencia de conciliación ante la Inspección del Trabajo.

Esta exigencia se justifica para evitar el colapso de Tribunales, los que deberían recepcionar decenas de miles de demandas si no existiera el mecanismo de conciliación individual en las Inspecciones del Trabajo, las cuales por años han cumplido esta función, dando respuesta a un requerimiento social de solución oportuna de conflictos entre particulares y de muy bajo costo para las partes, relacionado con lo anterior, también se produce otro cambio de la mayor relevancia, ya no existe la obligación, ni tampoco la facultad de las Inspecciones del Trabajo, de remitir de oficio a tribunales todos aquellos reclamos de trabajadores en donde no exista conciliación.

Esta obligación de las Inspecciones habría significado una muy elevada carga burocrática, y sobre todo el colapso del sistema judicial laboral, ya que según cálculos conservadores un total de 35.000 casos se derivarían de oficio a Tribunales, se elevó la cuantía a 10 ingresos mínimos mensuales, referida a cualquier contienda y no sólo a las por término de la relación laboral (excluidos los incrementos por Ley Bustos), y también los casos de despido ilegal de trabajadora con fuero maternal. El trabajador que tiene una pretensión de la cuantía señalada, no puede optar entre el procedimiento de aplicación general y el monitorio, debe someterse necesariamente a este último, por lo que debe concurrir primero a la Inspección como requisito de procesabilidad. 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 Tribuna,

embargo esta realidad se puede modificar, especialmente por la garantía de indemnidad consagrada en el procedimiento de derechos fundamentales (art. 485, inciso 3°), que protege precisamente en contra de represalias que se tomen contra trabajadores que ejercen acciones ante la Inspección o ante los Tribunales.

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. Si el trabajador se ha sometido al trámite administrativo previo, requisito de procesabilidad para utilizar el procedimiento monitorio, y no se produce conciliación, ya sea porque no logró acuerdo con el empleador o éste no compareció ante la Inspección, podrá concurrir al Tribunal competente para interponer la acción correspondiente. Si se decide a demandar, deberá interponer demanda monitoria, la que debe ser por escrito y contener las menciones de acuerdo a la regla general, acompañar el acta de la audiencia celebrada ante la Inspección y los documentos presentados en ésta. En nuestra opinión, el 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 serían acogidas por el Juez. No obstante, el criterio predominante en Tribunales ha sido aceptar materias no tratadas en la Inspección, teniendo en consideración que el trabajador cuando concurre a interponer el reclamo y luego a la audiencia de conciliación, no lo hace asistido por abogado, lo que recién ocurre cuando no ha podido obtener satisfacción a sus pretensiones y solicita entonces asesoría letrada, en la mayoría de los casos con un defensor laboral. En efecto, las Defensorías Laborales también han reportado este problema, y obviamente han demandado en juicio materias no consideradas en la gestión de conciliación administrativa. Siendo razonables los argumentos de Jueces y Defensores, es necesario tener a la vista, una vez más, que la labor de conciliación administrativa busca evitar una gran avalancha de demandas en Tribunales. Por lo tanto, podría suceder que un trabajador someta una pretensión menor ante la Inspección, por ejemplo sobresueldo, no concilia y luego demanda en Tribunales, indemnización por años de servicio, feriado proporcional, comisiones, etc., según el criterio de Tribunales se acogería a tramitación. En el mismo caso, y siendo coherentes si este trabajador concilia totalmente respecto de sobresueldo, significaría entonces que aun cuando exista conciliación total, podría demandar luego por otras prestaciones. En este último ejemplo queda claramente establecido que la contienda sometida a la conciliación en la Inspección fue zanjada y resuelta, pero la contienda por las prestaciones no consideradas no cumplió con el requisito de procesabilidad, y no obstante sería admisible la demanda. Habrá que evaluar que consecuencia tiene este criterio en el funcionamiento del procedimiento laboral. 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, igualmente interponga reclamo ante la Inspección, sin perjuicio que después presente demanda laboral vía procedimiento de aplicación general o monitorio en el caso referido precedentemente. Como ya señalábamos, frente a la demanda monitoria, según la modificación al inciso 1° del artículo 500, el Juez ya no tendrá sólo dos alternativas: acogerla o rechazarla, *que es de la esencia del monitorio*, sino que ahora tiene una tercera posibilidad, "en caso de no existir antecedentes suficientes para este pronunciamiento, el tribunal deberá citar a la audiencia establecida en el inciso quinto del presente artículo".

Esta tercera alternativa es probablemente el temor del Senado, particularmente de su comisión de trabajo, a un procedimiento desconocido, no estudiado en las aulas universitarias. Afortunadamente, y ya en aplicación la reforma, los Jueces en general han aplicado correctamente el procedimiento monitorio, pronunciándose inmediatamente sobre el fondo en su primera resolución.

Precisamente el objetivo del monitorio, desde el punto de vista del uso de los recursos de tribunales, es evitar procesos y audiencias innecesarias. Esto supone confiar en el actuar racional de las partes, probablemente ningún demandado que es notificado de la resolución del Juez que acoge la demanda, y sabe que debe prestaciones a un trabajador, y que está debidamente acreditada la deuda asesorado además por un abogado, va a activar la etapa de contradicción, para finalmente tener que cubrir reajustes, intereses, costas y por cierto el honorario de su abogado.

Establece además este nuevo inciso, incorporado también por la comisión de trabajo del Senado, que el Juez *"para pronunciarse, 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"*.

El Juez debe dictar una resolución, en la que acoge o rechaza las pretensiones del trabajador, pudiendo ser mixta, acogiendo algunas y rechazando otras o cita derechamente a una audiencia. Esta resolución se deberá notificar al empleador de acuerdo a las reglas generales, es decir, en forma personal. Esto es muy importante y despeja una gran interrogante del procedimiento original, va que como se ha señalado, la certeza de la notificación adquiere particular relevancia en este tipo de procedimiento.

Se establece, además, otro aspecto importante. En la notificación se debe hacer constar los efectos que producirá la falta de reclamo o su presentación extemporánea: para el empleador significará si el Juez acogió las pretensiones del trabajador, que la falta de reclamo en determinado plazo convertirá dicha resolución en título ejecutivo, no procediendo en su contra ningún otro recurso, y será derivada al Tribunal de Cobranza o al funcionario que corresponda, para su liquidación y cobro. Aquí estamos en presencia de lo esencial del procedimiento monitorio, esta resolución y su notificación constituyen el llamado o advertencia que el Juez hace al deudor.

El empleador demandado entonces tiene tres caminos, reclamar, pagar o guardar silencio, estando informado de las consecuencias que tiene para él la opción que elija. Para reclamar cuenta con un plazo ahora de 10 días hábiles. Si opta por la inactividad, la consecuencia será la señalada en la notificación, la resolución queda firme y ejecutoriada y pasa a ser título ejecutivo, no siendo posible interponer ningún recurso.

Presentado el reclamo por cualquiera de las partes, el Juez cita a una audiencia única de conciliación, contestación y prueba, la que debe celebrarse dentro de los quince días siguientes a la presentación del reclamo. A esta audiencia las partes deben asistir con todos sus medios de prueba, la que tendrá lugar sólo con la parte que asista. La sentencia se debe dictar al término de la misma.

Esta sentencia puede ser objeto del recurso de nulidad, novedoso también en el ámbito laboral, el que es conocido por la respectiva Corte de Apelaciones. En todo caso no procede el recurso de unificación de jurisprudencia. La instalación de este procedimiento monitorio no ha sido fácil, muchos prejuicios, desconocimiento y la versión definitiva elaborada en la Comisión de Trabajo del Senado han significado en un primer momento incomprendimientos y decisiones erradas. Un interesante informe del Centro de Modernización de la Justicia de la Universidad Diego Portales, arroja algunos antecedentes sobre la aplicación de este procedimiento, particularmente en lo referido a la técnica monitoria.

Dicho informe da cuenta de una heterogeneidad en la aplicación de la técnica monitoria, existiendo Tribunales como el de Copiapó que en un alto porcentaje de los casos resuelve de plano la demanda, otro como el de Valparaíso en que ha tenido oscilaciones en la aplicación de esta técnica. Este mismo informe contiene entrevistas en profundidad a informantes calificados,

entre los cuales se encuentra una Jueza del Trabajo, la que señala que resulta "violento fallar sin convicción", esta percepción de una Magistrado puede ser expresión de que aún no se internaliza la lógica existente detrás de este tipo de procedimientos, donde queda más bien entregado al demandado, existiendo mínimos visos de seriedad en la demanda, la "calificación" de los antecedentes, dicho tal vez brutalmente, en esta etapa importa más la convicción del demandado que la convicción del Juez. La convicción del Juez adquiere importancia si se interpone reclamo y debe dictar sentencia, ya que aquí en estricto rigor ya no estaremos en presencia de un procedimiento monitorio, sino que uno simplemente declarativo.

DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

Contiendas que deben someterse a este procedimiento

El artículo 496 dispone "Respecto de las contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales, sin considerar, en su caso, los aumentos a que hubiere lugar por aplicación de los incisos quinto y séptimo del artículo 162; y de las contiendas a que se refiere el artículo 201 de este Código, se aplicará el procedimiento que a continuación se señala".

Por su parte el artículo 503. inciso 4°, referido a reclamaciones en contra de resoluciones de multa dictadas por los Inspectores del Trabajo, dispone: "Admitida la reclamación a tramitación, previa verificación de los requisitos señalados en el inciso anterior, su substanciación se regirá por el procedimiento de aplicación general contenido en el Párrafo 3°, del Capítulo II, del Título I del presente Código, a menos que la cuantía de la multa, al momento de la dictación de la resolución que la impone o de la que resuelve la reconsideración administrativa respecto de ella, sea igual o inferior a 10 Ingresos Mínimos Mensuales, caso en el cual, se sustanciará de acuerdo a las reglas del procedimiento monitorio, contenidas en los artículos 500 y siguientes del presente Código".

Finalmente el artículo 504 expresa: "En todos aquellos casos en que en virtud de este Código u otro cuerpo legal, se establezca reclamación judicial en contra de resoluciones pronunciadas por la Dirección del Trabajo, distintas de la multa administrativa o de la que se pronuncie acerca de una reconsideración administrativa de multa, se sustanciará de acuerdo a las reglas del procedimiento

monitorio, contenidas en los artículos 500 y siguientes del presente Código".

Reclamación judicial en contra de otras resoluciones pronunciadas por la Dirección del Trabajo, en contra de las cuales la ley establezca impugnación judicial.

Estos dos últimos tipos de contiendas sometidas al procedimiento en estudio se tratarán en el Capítulo III de este libro, bajo el tópico "reclamación en procedimiento monitorio en contra de resoluciones de multas y demás resoluciones administrativas".

Para determinar cuándo una contienda se debe someter a este procedimiento, debemos considerar la materia y la cuantía:

a) La materia

• Contiendas con relación laboral vigente.

El trabajador que estima se le adeudan prestaciones laborales, por una cuantía igual o inferior a los 10 IMM, sin perjuicio de poder denunciar la infracción a la Inspección del Trabajo, si desea demandar a su empleador debe utilizar este procedimiento.

En ninguna de las iniciativas legislativas, ni la moción parlamentaria, ni el proyecto del Ejecutivo para reformar el procedimiento, consideraba esta hipótesis, toda vez que siempre su diseño tuvo a la vista la actuación conciliatoria de la Dirección del Trabajo, la cual tramita como "reclamo" y somete a conciliación administrativa aquellos casos en que un trabajador o trabajadora despedido, estima se le adeudan prestaciones o se le está aplicando indebidamente una causal de despido. Nunca la Dirección del Trabajo ha realizado conciliación individual en casos de relación laboral vigente, ya que cuando un trabajador considera que a su respecto se están infringiendo disposiciones legales o convencionales, lo que interpone en la Inspección del Trabajo es una "denuncia", lo que da lugar a un procedimiento de fiscalización.

La diferencia señalada entre relación laboral vigente y relación laboral terminada, no estuvo en la consideración del legislativo (para ser precisos en la Comisión de Trabajo del Senado) el cual amplió las materias a cualquier contienda. Como es muy poco probable que un trabajador pretenda demandar a su empleador teniendo relación laboral vigente, por el temor al despido, no se ha producido un impacto relevante en la actuación conciliatoria de la Administración, no obstante, con el devenir del tiempo esta conducta podría modificarse, considerando la protección a la garantía de indemnidad consagrada en el procedimiento de tutela, y significar incrementos importantes en la carga de

trabajo de los conciliadores de la Inspección.

Para resolver el problema anterior, una alternativa sería²⁹, sin limitar las materias, en el caso de las contiendas con relación laboral vigente, establecer como requisito de procesabilidad que el trabajador interponga una "denuncia" en la Inspección del Trabajo, y certificado por esta que constatada la infracción el empleador no regularizó la situación o derechamente que efectuada la fiscalización no se constató infracción y que se encuentra concluido el procedimiento administrativo, el trabajador quedará en condiciones de interponer su demanda.

• **Contiendas al término de la relación laboral.**

Es el tipo de contienda predominante en este tipo de procedimiento, la demanda por despido injustificado o no pago de la indemnización por años de servicio, además de otras prestaciones adeudadas al momento del término de la relación laboral. Comprende también la solicitud de "nulidad" del despido en el caso que *el* empleador esté en mora en el pago de "las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al despido".

Hay acciones de despido, que aun cuando estén dentro de la cuantía del monitorio, se someterán a las reglas del procedimiento de tutela, cuando sean interpuestas en forma subsidiaria de la acción de despido vulneratorio, según lo dispone el inciso 70 del artículo 489. Esto puede resultar contradictorio con las reglas de acumulación de los artículos 448 y 449, al tratarse de acciones que estarían sometidas a distintos procedimientos. La ley 20.087 original determinaba que primero se interponía la acción de tutela y en caso de no prosperar, se debía interponer la de despido injustificado, sin embargo el Ejecutivo en su proyecto de reforma a la citada ley, incorporó esta modalidad la que finalmente fue aprobada por el legislativo³⁰.

• **Contiendas del artículo 201.**

Corresponde aplicar también el procedimiento monitorio, cuando la trabajadora con fuero maternal o el trabajador(a) adoptante cuando se le ha confiado el cuidado personal del menor o se le ha otorgado la tuición, según el caso, ven vulnerado su derecho a no ser despedidos sin autorización previa

²⁹ Otra alternativa sería que derechamente cuando la Inspección del Trabajo constata una infracción y aplica la multa administrativa, pero no obstante el empleador no la corrige, pueda denunciar ante Tribunales las prestaciones que se adeudan a los trabajadores, con el objeto que en virtud del imperio del Juez se obtenga el cumplimiento de las obligaciones laborales.

³⁰ Nunca compartimos esta propuesta, la que se basaba en una errada apreciación de los volúmenes de acciones de tutela que podían interponerse, lo que podía significar una duplicidad de juicios. Esta norma genera una serie de inconvenientes por ejemplo en materia de reglas probatorias, como es la prueba indiciaria, aplicable a la acción de tutela, pero no así a la acción de despido injustificado.

del Tribunal mediante el juicio de desafuero.

Es necesario consignar que la norma referida a este tipo de contiendas ha sido interpretada en el sentido de hacer aplicable el procedimiento monitorio no sólo a aquellas descritas precedentemente, sino que también cuando el empleador desea solicitar el desafuero de una trabajadora con fuero maternal.

Así lo han sostenido los profesores Lanata y Walter³¹, esta postura es reiterada por la profesora Lanata en un artículo posterior. En dicho artículo³² la profesora Lanata concluye que "no existe ningún antecedente claro en orden a efectuar distinciones que la jurisprudencia, en algunos casos ha realizado, las que de acuerdo a lo indicado carecen de un respaldo razonable, pues se traducen en un intento de forzar la letra de la ley. Ha quedado demostrado no sólo que no existe razón jurídica para sostener que la ley efectúa la indicada diferencia, sino que, de efectuarla de manera consecuente, la norma del artículo 496 cuando hace alusión a las contiendas a que se refiere el artículo 201, quedaría sin aplicación. Por otra parte, tampoco parece consistente la posición que plantea la mayor o menor conveniencia para el trabajador de la utilización de un procedimiento cuando él es el que acciona y no cuando es demandado".

Finalmente, nos parece que las contiendas del 201 no están referidas sólo al caso del despido con desconocimiento del estado de embarazo, no sería muy lógico que una mujer que es separada por desconocimiento del empleador del estado de embarazo, tenga mayor protección que una dependiente que es separada con pleno conocimiento de su estado. Entendemos que al remitir al art. 201. el legislador se refiere a cuando es cuestionado o desconocido su fuero, y por tanto se ve vulnerado este derecho.

b) La cuantía

Como regla general nuestro procedimiento monitorio laboral, se inscribe en los monitorios sujetos a cuantía, que es lo predominante en el sistema comparado, constituyendo una importante excepción el monitorio establecido para las demandas transfronterizas en la Unión Europea, en que no se establece límite de cuantía.

Hay que advertir, no obstante, que en el caso en estudio hay también excepciones: las contiendas por infracción al fuero maternal del artículo 201, y las

³¹ LANATA, Gabriela, y W.ALTER, Rodolfo (2009), *Régimen Legal del Nuevo Proceso Laboral Chileno*, Ed. Legal Publishing, Santiago.

³² LANATA, Gabriela (2009), "El Procedimiento Monitorio y su Aplicación al Desafuero Maternal". en *Revista Laboral Chilena N°180*. septiembre-octubre, Santiago, pp. 61 a 66.

reclamaciones en contra de resoluciones de la autoridad administrativa distintas a las referidas a multa o reconsideración de las mismas. Así, por ejemplo, una trabajadora que es separada ilegalmente y demanda el pago de remuneraciones devengadas durante la separación y otras prestaciones, no tendrán ninguna incidencia para determinar la aplicación del procedimiento monitorio, toda vez que en este caso sólo se considerará el contenido sustantivo de la pretensión y no su cuantía.

La cuantía fue establecida en definitiva en 10 IMM, los cuales si bien la ley no lo señala, se ha entendido que son para fines remuneracionales, y es así como lo han aplicado sin excepciones los Tribunales con competencia laboral.

Originalmente, en la propuesta parlamentaria se consideraron 4 IMM, luego la ley 20.087 estableció una cuantía de 8 IMM, incluso en un momento en el debate legislativo, referido a las modificaciones de la ley 20.087, se evaluó establecer una cuantía de 15 IMM., seguramente por la incertidumbre sobre cómo operaría este procedimiento, se optó por la alternativa intermedia, no obstante lo cual de todas formas se ha convertido en el procedimiento mayoritario en prácticamente todos los tribunales³³.

Como un dato referencial conviene tener presente que en la propuesta de reforma al Código de Procedimiento Civil, se establece una cuantía de 250 UTM, es decir, más de cinco veces la cuantía laboral.

Para determinar la cuantía de lo demandado se considera el monto de todas las prestaciones que el demandado deberá pagar si el Tribunal acoge la demanda, excluidos dice el artículo 496. los incrementos derivados de la aplicación de los incisos 5° y 7° del artículo 162, es decir, la aplicación de la denominada "Ley Bustos".

En consecuencia, entre otros montos deberá considerarse:

- Indemnización por años de servicios.
- Los incrementos de la indemnización por años de servicios según lo dispuesto en el artículo 168.
- Indemnización sustitutiva del aviso previo.

³³ Examinado en el portal del Poder Judicial las causas ingresadas en los 26 Juzgados de Letras del Trabajo del país, durante el año 2009, en 16 de ellos el monitorio prevalece por sobre el ordinario (Puente Alto, Coyhaique, Osorno, Los Ángeles, San Felipe, Punta Arenas, Valdivia, Temuco, Concepción, Chillán. Talca, Valparaíso, La Serena, Copiapó. Iquique y Anca); en 1 se iguala (San Miguel); y en los 9 restantes son más numerosos los juicios ordinarios (Castro, Calama, San Bernardo, Santiago 1° y 2°, Puerto Montt, Curicó, Rancagua y Antofagasta). En todo caso, en la suma total el año 2009 en los Tribunales de Letras del Trabajo se iniciaron 8.595 juicios monitorios y 8.162 ordinarios, cifra que no considera los juicios "I" con motivo de reclamaciones en contra de las Inspecciones del Trabajo.

- Feriado proporcional.
- Remuneraciones, incluido lo correspondiente a obligaciones previsionales.
- Cualquier otra prestación.

Como este procedimiento si bien se inicia con la demanda judicial, requiere cumplir el requisito de procesabilidad, consistente en interponer reclamo ante la Inspección del Trabajo, se debe precisar en qué momento queda fijada la cuantía. A nuestro juicio, y siendo coherentes con las características de este procedimiento, no podemos sino concluir que la cuantía se determina en la demanda, no correspondiendo por tanto considerar el monto de las prestaciones sometidas a la conciliación administrativa. En efecto, puede ocurrir que el reclamo administrativo exceda los 10 IMM, pero ello no tendrá ninguna relevancia para el tratamiento que le dé la Inspección — tratándose de casos de término de contrato— la cual tratará indistintamente los reclamos comprendidos dentro de la cuantía o superiores a ella.

Requisito de procesabilidad: el reclamo ante la Inspección del Trabajo y la audiencia de conciliación administrativa

Como se ha señalado, la intervención de la Inspección del Trabajo constituye un requisito de procesabilidad, salvo en el caso de las contiendas del artículo 201, sin formar parte del proceso monitorio, ni constituir una etapa del mismo³⁴. Se incorpora por el legislador con el objeto de establecer un filtro al elevado número de contiendas que, de no ser sometidas a la actividad conciliadora de la Administración, colapsarían los Tribunales del Trabajo. En efecto, el año 2008 la Dirección del Trabajo recepcionó y tramitó aproximadamente 160.000 reclamos.

Se consigna en el mensaje del Ejecutivo, que envía el proyecto para modificar la ley 20.087, lo siguiente en relación al nuevo diseño del procedimiento monitorio: *"Recoge la experiencia de la Dirección del Trabajo en materia de conciliación entre trabajador y empleador al momento del término del contrato de trabajo, pero desvincula procesalmente el comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo, del procedimiento monitorio en sede judicial. De tal manera, ante la persistencia del desacuerdo entre las partes, ya sea total o parcial, el conciliador de la Inspección del Trabajo no queda obligado a remitir de oficio los antecedentes al tribunal competente, sino que deba ser el propio trabajador quien interponga la demanda"*.

La Dirección del Trabajo cuenta con una detallada regulación de la actividad de conciliación. Los cuerpos normativos internos vigentes son la

³⁴ En estricto rigor, las normas contenidas en los artículos 497 y 498, son de Derecho Administrativo, toda vez que regulan funciones de un servicio de la administración pública.

Orden de Servicio N° 4 de 12 de junio de 2002, y la Circular 125 de 17 de diciembre de 2008, que contiene el manual del conciliador. Es interesante observar cómo el diseño y regulación de las labores de conciliación, ha estado orientado desde mucho antes de la reforma procesal laboral a constituirse como un eslabón en el proceso de solución del conflicto laboral, entendiéndose que el siguiente paso para el trabajador era recurrir a Tribunales.

En efecto, la citada Orden de Servicio N° 4, señala entre sus criterios orientadores los dos siguientes que interesa destacar:

Promoción del acceso a la justicia.

"Es preocupación principal del Estado buscar los caminos para que los conflictos entre particulares puedan resolverse satisfactoriamente y en un tiempo razonable y prudente. La Conciliación Individual permite a las partes una oportunidad de resolver su conflicto antes de recurrir en sede judicial.

"Con ello se promueve una fórmula de solución alternativa que importa una gestión directa de los afectados y en un tiempo menor.

La intervención administrativa en el conflicto facilita la eventual acción judicial mediante un instrumento denominado "Acta de Comparecencia", el cual se encontrará dotado de mérito ejecutivo en el evento de contener un acuerdo o, a falta de éste, facilitará la prueba de la existencia o extinción de derechos y obligaciones dejando constancia escrita de los dichos de los comparecientes a las respectivas audiencias.

Rol Complementario de la Administración del Estado y el Poder Judicial.

"En concordancia con lo expresado, cabe al Estado, a través de la Dirección del Trabajo, y ejerciendo ésta las facultades de que se encuentra especialmente dotada, intervenir antes de que la cuestión controvertida sea sometida al conocimiento de los Tribunales de la República.

"Producida la intervención en sede administrativa, de ésta se derivan sólo aquellas situaciones en que no fue logrado un acuerdo. Por otra parte, quedan en el ámbito de conocimiento y solución ante la Dirección del Trabajo aquellos conflictos de menor complejidad jurídica, reservándose al Poder Judicial aquellos que requieren una discusión de fondo de lato conocimiento.

Las partes —de la relación laboral— deben concurrir con los documentos necesarios, "Instrumentos Probatorios" dice la ley, de que dispongan y que den cuenta de los contenidos de la relación laboral y de los derechos y obligaciones que de ella emanan, con el objeto que el funcionario conciliador pueda disponer

de la mayor parte de información para efectuar su cometido.

La autoridad administrativa puede requerir a las partes además, los antecedentes que estime pertinentes, pudiendo sancionar con multa al empleador que no comparezca con la documentación, que por ley debe mantener.

La ley utiliza una expresión que puede generar alguna confusión en relación a la naturaleza de la gestión administrativa habla de "Instrumentos Probatorios", pudiendo entenderse que ante el conciliador existirá un término probatorio, lo que por cierto es del todo improcedente, toda vez que una actividad de esa naturaleza es estrictamente jurisdiccional, siendo la función del conciliador la de promover el acuerdo entre las partes.

Entre los documentos que la ley señala, a modo ejemplar, se encuentran el contrato de trabajo, balances, comprobantes de remuneraciones, registros de asistencia, y en general cualesquier otro que estimen pertinentes.

Cabe hacer notar la importancia que reviste para el trabajador acompañar la mayor cantidad de documentos, ya que en la demanda monitoria la ley establece una excepción a la regla general de que los documentos se presentan sólo en la audiencia de juicio, autorizando, en el inciso final del artículo 499, acompañar a la demanda los documentos presentados en el comparendo realizado en la Inspección del Trabajo.

La ley reguló también la notificación al empleador, la cual debe ser efectuada por medio de carta certificada o por funcionario de la Inspección del Trabajo, el que actuará en calidad de ministro de fe para todos los efectos legales. Si se realiza por carta certificada, ésta deberá ser remitida al domicilio que conste en el contrato individual de trabajo o el que tenga registrado la Inspección del Trabajo, en los términos señalados por el artículo 508-73³⁵.

Si la notificación se efectúa mediante funcionario, deberá hacerse personalmente al empleador, siendo plenamente aplicable la norma del artículo 4° el que consigna la presunción de derecho que representa al empleador "el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica". Si no es

³⁵ Art. 508. Las notificaciones que realice la Dirección del Trabajo se podrán efectuar por carta certificada, dirigida al domicilio que las partes hayan fijado en el contrato de trabajo, en el instrumento colectivo o proyecto de instrumento cuando se trate de actuaciones relativas a la negociación colectiva, al que aparezca de los antecedentes propios de la actuación de que se trate o que conste en los registros propios de la mencionada Dirección. La notificación se entenderá practicada al sexto día hábil contado desde la fecha de su recepción por la oficina de Correos respectiva, de lo que deberá dejarse constancia por escrito.

posible notificarlo personalmente, se le dejará la citación con persona adulta que esté en el domicilio.

Es necesario relevar la importancia de esta notificación, toda vez que si no es notificado legalmente el empleador, podría cuestionarse que no se ha cumplido el requisito de procesabilidad exigido para interponer la demanda monitoria. En todo caso, como veremos en seguida la jurisprudencia ha aplicado otro criterio. La ley no consideró la hipótesis de la imposibilidad de notificar al empleador, por parte de la Inspección del Trabajo. Recordemos que la interposición del reclamo suspende el plazo de 60 días hábiles para demandar por despido injustificado, indebido o improcedente, o el pago de indemnización por arios de servicio, pero en ningún caso podrá excederse, para demandar en tribunales, el plazo de 90 días hábiles. En el caso de las normas de prescripción, la situación es más compleja aún, porque el artículo 510 señala que se suspende el plazo de prescripción cuando el reclamo está *debidamente* notificado.

Sin perjuicio de lo anterior, la notificación al empleador tiene una tremenda importancia práctica, toda vez que asegura de manera importante que el reclamado asistirá a la audiencia ante la Inspección. Y además tendrá relevancia una vez presentada la demanda monitoria, ya que para un Juez no será lo mismo resolver sobre el fondo, en el caso de un empleador que habiendo sido notificado de la citación de la Inspección no asiste al comparendo de conciliación administrativa de otro que no asistió porque no fue notificado.

Si el trabajador cumplió con su carga de interponer el reclamo ante la Inspección del Trabajo, esta autoridad desplegó todos sus esfuerzos por notificar pero no fue posible por cierre de la empresa, porque no pudo ubicar al empleador, no había presencia de persona adulta, etc., ¿estaría privado el trabajador de ejercer un derecho constitucional como es el requerir de tribunales la solución de su controversia jurídica?

Una opción sería aplicar por analogía la solución que da el legislador al trabajador que habiendo interpuesto el reclamo, no comparece a la audiencia de conciliación. El artículo 498 dispone que en este caso el trabajador deba demandar en procedimiento de aplicación general. Sin embargo, el criterio que ha prevalecido en los Tribunales ha sido entender que es suficiente la interposición del reclamo por parte del trabajador para tener por cumplido el requisito de procesabilidad, no siendo imputable al trabajador la imposibilidad de la Inspección de notificar al empleador reclamado.

LA DEMANDA MONITORIA

De no prosperar la gestión de conciliación en la Inspección del Trabajo, y siempre que a lo menos el trabajador haya asistido al comparendo respectivo, se podrá presentar la demanda laboral en juicio monitorio.

El requisito de procesabilidad de interponer reclamo en la Inspección del Trabajo, como se ha indicado, y según lo dispone el artículo 497, no rige para la trabajadora que demanda en contienda por materias reguladas en el artículo 201.

Los requisitos de la demanda son los mismos que en el procedimiento de aplicación general, debiendo ser por escrito, con patrocinio de abogado y remitiendo el legislador al artículo 446: designación del Tribunal, individualización de las partes, exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho, y la enunciación precisa y concreta de las peticiones que se someten al tribunal.

Debemos mencionar algunas reglas especiales:

Se establece como requisito, para acreditar la actuación administrativa, acompañar "el acta levantada en el comparendo celebrado ante la Inspección del Trabajo", y junto con ello los documentos presentados en dicho comparendo. Esto constituye una excepción a la regla general, consignada en el artículo 446, que la prueba documental sólo se puede presentar en la audiencia preparatoria.

Lo anterior podría llevar a considerar que estamos frente a un procedimiento monitorio con base documental, ya que de no acompañarse a lo menos el acta de la Inspección, el juez deberá apercibir se acompañe dicho antecedente, so pena de tenerse por no presentada la demanda. No obstante, como ya se señaló en el Capítulo I, concluimos que sería más bien un procedimiento puro o sin base documental, ya que en estricto rigor el acta sólo acredita el cumplimiento del requisito de procesabilidad, y en consecuencia es perfectamente posible que no aporte ningún contenido o antecedente relevante sobre las pretensiones del trabajador. En consecuencia, en este caso el acta sólo cumple un requisito formal, sin responder al objetivo sustantivo que se asigna a los documentos en aquellos sistemas procesales de base documental. Acompañada el acta, será suficiente para que el tribunal acoja la demanda a tramitación, y active un procedimiento monitorio, sin perjuicio que pueda dictar su primera resolución rechazando la demanda precisamente por la falta de antecedentes que permitan al juez formarse una primera convicción favorable a las pretensiones del demandante.

Las pretensiones contenidas en la demanda deben haber sido sometidas a la conciliación ante la Inspección del Trabajo. Si bien éste no es un requisito que esté consignado en la ley, nos parece que guarda armonía con el objetivo de la gestión de conciliación que debe efectuar la inspección entre trabajador y

empleador. No sería procedente que se demande ante el Tribunal una materia no tratada en el comparendo de conciliación, ya que no estaría cumpliendo con el requisito de procesabilidad. No obstante, como ya se advirtió, los Tribunales han admitido como parte de las pretensiones materias que no fueron objeto de reclamo en la Inspección ni que fueron tratadas en el comparendo de conciliación.

Por cierto se pueden excluir pretensiones sometidas a la conciliación administrativa, las que se estimen pertinentes. En primer lugar, por cierto, aquellas en las que existió acuerdo y también las que se considere no tienen suficiente fundamento o por falta de medios probatorios, que hagan estimar que el Tribunal las rechazará de plano en su primera resolución, lo que quedará sujeto al análisis que efectúe el abogado patrocinante.

Situación de la demanda de un trabajador con contrato en régimen de sub contratación

Esta materia también ha dado lugar a debate hay quienes cuestionan que se demande en juicio monitorio en forma solidaria o subsidiaria a una empresa principal, conjuntamente con el empleador, no obstante que el reclamo interpuesto por el trabajador en la Inspección sólo lo ha sido respecto del empleador y no ha considerado a los terceros eventualmente responsables, y por tanto a la audiencia de conciliación sólo ha sido citado el empleador, sin que la empresa principal pueda participar en dicha actuación administrativa.

Con la dictación de la ley 20.260 de veintinueve de marzo de 2008, quedó claramente establecido que la actuación de conciliación en la Inspección no es una etapa del procedimiento monitorio, el procedimiento monitorio se inicia con la demanda en el Tribunal. El objetivo del legislador —como lo hemos señalado— fue recoger lo que por décadas ha realizado la Inspección en materia de conciliación individual y utilizarlo como un filtro para evitar el colapso de tribunales. En este sentido es muy claro lo que señala el mensaje del Ejecutivo al proponer las modificaciones a la ley 20.087. Refiriéndose a las modificaciones al procedimiento monitorio señala que "*Recoge la experiencia de la Dirección del Trabajo en materia de conciliación entre trabajador y empleador al momento del término del contrato de trabajo, pero desvincula procesalmente el comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo, del procedimiento monitorio en sede judicial*".

La conciliación se hará entre trabajador y empleador al utilizar el artículo 497, la expresión partes se está refiriendo a las partes de la relación laboral, empleador y trabajador, no sería razonable citar a los responsables solidarios/subsidiarios por existir subcontratación, ya que hay dos cuestiones que no podría determinar el conciliador funcionario de la Inspección, primero si existe trabajo en régimen de subcontratación y tampoco resolver la naturaleza de la

responsabilidad si es solidaria o subsidiaria, lo que por cierto requiere prueba y debe zanjarse en sede judicial. También es necesario discernir la naturaleza de las obligaciones, si éstas son de dar o hacer, y la delimitación temporal de la responsabilidad, atendido lo dispuesto en el artículo 183-B, inciso primero, del Código del Trabajo.

En consecuencia en el caso de un contrato en régimen de subcontratación, el legislador no ha requerido se cite al empleador y a todos los eventuales terceros responsables (recordemos que pueden ser varios si hay una cadena de subcontratación). ¿Esto afecta el debido proceso? Para nada. En todos los procesos monitorios del derecho comparado, el demandado deudor sólo se entera de las pretensiones del demandante, al momento de ser notificado de la primera resolución del Tribunal que acoge o rechaza la demanda. No existe una gestión previa, no hay una comunicación anterior, la monición (de ahí la denominación de monitorio) la hace el Juez sin aviso previo o información anterior. El debido proceso y el derecho a ser escuchado, se garantizan precisamente porque ese aviso o advertencia le indica que tiene un plazo de 10 días hábiles para oponerse, formulada la oposición dentro de plazo el Tribunal *está obligado* a citar a audiencia, donde será escuchado, rendirá prueba, luego se dictará sentencia y, si lo estima, podrá recurrir de nulidad. Decir lo contrario significaría que no existe debido proceso en las contiendas derivadas del artículo 201 del Código del Trabajo, donde no es requisito que la trabajadora interponga reclamo previo en la Inspección del Trabajo.

Desde el punto de vista de los derechos constitucionales, en particular la tutela judicial efectiva, al constituir la intervención de conciliación de la Inspección del Trabajo, un requisito de procesabilidad que impide al trabajador obtener en forma inmediata o directa la intervención del Tribunal, se debe preferir aquella interpretación expansiva de la garantía constitucional de acceso a la justicia, y no aquella restrictiva. Como ha señalado el Tribunal Constitucional en Rol 946: "la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos fundamentales, como las concreciones de ese principio que aparecen en los incisos siguientes del mismo numeral, *"deben ser entendidas en su acepción amplia, sin reducirlas por efecto de interpretaciones exegéticas, o sobre la base de distinciones ajenas al espíritu garantista de los derechos esenciales que se halla, nítida y reiteradamente, proclamado en la Carta Fundamental..."*. Como agrega el Tribunal Constitucional en el mismo fallo, "el derecho de las personas a acceder libremente a un tribunal de justicia para la protección de sus derechos o, como lo denomina el requirente en estos autos, *"Derecho a la Acción"*, también conocido en la doctrina moderna como derecho a la tutela judicial, es uno de los derechos asegurados por el N°3 del artículo 19 de la Constitución, pues, aunque no esté designado expresamente en su texto escrito, carecería de

sentido que la Carta Fundamental se hubiese esmerado en asegurar la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos, el derecho a la defensa jurídica, el derecho a ser juzgado por el juez natural, el derecho a un justo y racional procedimiento, si no partiera de la base de la existencia de un derecho anterior a todos los demás y que es presupuesto básico para su vigencia, esto es, el derecho de toda persona a ser juzgado, a *presentarse ante el juez, a ocurrir al juez, sin estorbos, gabelas o condiciones que se lo dificulten, retarden o impidan arbitraria o ilegítimamente*. Aún más, negar, condicionar o poner en duda la existencia de este derecho como uno de aquellos esenciales que emanan de la naturaleza humana, significaría desconocer la vigencia misma de todos los demás derechos de las personas y sostener la más completa inutilidad de las leyes y de las magistraturas encargadas de velar por su acatamiento y aplicación, invitando, de paso, al regreso a la autotutela."

Respecto del problema de la caducidad o prescripción de la acción o de los derechos, según sea el caso, por no haberse interpuesto reclamo en contra del tercero y en consecuencia no haberse suspendido el plazo, debe aplicarse el criterio de que lo accesorio sigue la suerte de lo principal. Suspendido el plazo de caducidad o prescripción de la acción en contra del empleador (deudor directo), se produce el mismo efecto respecto de los deudores solidarios o subsidiarios. En efecto, el art. 183-B inciso 4°, dispone que "el trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, *podrá hacerlo en contra de todos* aquellos que puedan responder de sus derechos, en conformidad a las normas de este Párrafo". En consecuencia, si puede accionar, por estar dentro de plazo en contra de su empleador, lo puede hacer también en contra de los otros responsables.

Por último, se debe tener presente que si el trabajador ha debido demandar prestaciones en contra de la empresa principal, y ésta efectivamente es responsable, es porque ésta no ha ejercido sus facultades de verificar que su contratista cumpla las obligaciones laborales, ejerciendo los derechos de información, retención y pago o pago por subrogación.

La primera resolución del juez

En virtud de lo dispuesto en el artículo 432, inciso 2°, resultan aplicables las normas del procedimiento de aplicación general, referidas a que el Tribunal hará primeramente un examen formal de la demanda, con el objeto de determinar si la admite a tramitación, debiendo verificar:

La competencia del Tribunal si se estima incompetente, sin más deberá declararlo y remitir los antecedentes al Tribunal competente.

Si las pretensiones sometidas a su conocimiento son de aquellas señaladas en el artículo 496 y, por tanto, si resulta aplicable el procedimiento en estudio.

Cuantía de las mismas, excluyendo los incrementos de la "Ley Bustos", y por cierto si se trata de demanda de trabajadora afectada en el derecho de su fuero maternal (o el adoptante) no procede considerar cuantía.

Caducidad de la acción, cumplimiento del requisito de procesabilidad consistente en que el trabajador haya interpuesto reclamo en la Inspección del Trabajo en contra de su empleador, y que el demandante personalmente o representado haya asistido a dicho comparendo. Reiteramos que no es requisito de procesabilidad, en el caso del trabajo en régimen de subcontratación, que se interponga el reclamo y se cite a la audiencia a los eventuales responsables solidarios o subsidiarios.

Es importante tener en cuenta, que la resolución que se pronuncia sobre estos aspectos formales, es en virtud de las normas supletorias del juicio ordinario, particularmente las contenidas en el artículo 447, con el objeto de tener por "admitida la demanda a tramitación", según reza el artículo 451. En consecuencia esta resolución, no es aquella regulada en el artículo 500, que se refiere a la aceptación o rechazo de la demanda (o citación a audiencia) en relación al fondo de la pretensión del demandante.

En consecuencia, no es aplicable en este caso la norma del reclamo u oposición característica de un procedimiento monitorio, ni la disposición de que es improcedente cualquier otro recurso, como podría ser el caso del de apelación.

En este sentido, es del todo acertado lo resuelto por la Jueza del Juzgado de Iquique, en causa RIT M-236-2009, quien luego de citar el inciso primero del artículo 500 declaró lo siguiente: "la norma previene el rechazo de la demanda luego del análisis de las pretensiones de la demandante, en ningún caso hace alusión a la posibilidad del rechazo por declaración de inadmisibilidad de la demanda, esto es, por motivos propiamente procesales, de lo cual se sigue que el inciso segundo del mismo artículo circunscribe la posibilidad de recursos -al reclamo" exclusivamente en relación al inciso primero del artículo mencionado, esto es, cuando se rechace o acoja la demanda atendidos los fundamentos y/o pretensiones de la actora y no cuando se haya rechazado la demanda por cuestiones procedimentales, ya que en tal caso —sin duda— aparece del todo aplicable lo prevenido por el artículo 476 del Código del Trabajo".

Superado el examen formal de la demanda, corresponde hacer

aplicación de lo establecido en el artículo 500, el cual dispone en su inciso primero: "En caso que el juez estime fundadas las pretensiones del demandante, las acogerá inmediatamente; en caso contrario las rechazará de plano".

Esta disposición es la genuina expresión de la técnica monitoria, el Juez con sólo los antecedentes de la demanda, se pronunciará sobre el fondo de la demanda, sin haber escuchado al demandado o demandados que, como veremos, una vez notificados, deberán decidir si toman la iniciativa, reclamando en contra de la resolución, para activar la etapa de contradicción o discusión, donde será(n) oído(s) por el Tribunal.

Sin embargo se agrega al final del mismo inciso lo siguiente: "En caso de no existir antecedentes suficientes para este pronunciamiento, el tribunal deberá citar a la audiencia establecida en el inciso quinto del presente artículo".

Esta segunda disposición, incorporada en la Comisión de Trabajo del Senado, vulnera el diseño técnico del procedimiento monitorio, lo que se explica por el desconocimiento de esta institución procesal, lo que sin duda no fue superado en la discusión parlamentaria. De aplicarse la técnica monitoria, en caso de no existir antecedentes suficientes el Juez simplemente debería rechazar de plano la demanda.

A partir de estas disposiciones el Juez tiene cuatro alternativas:

1. Acoger íntegramente la demanda.
2. Rechazarla de plano.
3. Acoger una parte de la demanda y rechazar otra y/o acogerla respecto de un demandado y rechazarla de otro.
4. Citar a la audiencia única regulada en el inciso 5° del artículo 500, caso en que se desnaturaliza el procedimiento, dejando de ser monitorio, pasando a ser declarativo sumario.

Pero el legislador, trasuntando a nuestro juicio una característica arraigada en nuestros sistemas procesales, la desconfianza frente al Juez le quiso dar una guía para tomar su decisión. En efecto, el artículo 500 señala además: "Para pronunciarse (el Juez), 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". Esta disposición nunca estuvo en la propuesta de reforma a la ley 20.087 elaborada por el Ejecutivo, fue incorporada en el trámite legislativo por la Comisión de Trabajo del Senado, en sesión de enero de 2008.

a.- Complejidad del asunto que se somete a su decisión.

No parece acertado este criterio, toda vez que no resulta relevante la mayor o menor complejidad del asunto sometido al Tribunal, lo relevante es si de los antecedentes resulta claro para el Juez si puede o no acoger la demanda. Puede ser un caso muy complejo pero contar con suficientes antecedentes para resolver; también podemos tener un asunto muy simple, pero sin los antecedentes suficientes. Más que complejidad, lo que interesa es la suficiencia o claridad de los antecedentes contenidos en la demanda y en los documentos acompañados a la misma.

b.- Comparecencia de las partes en la "etapa administrativa", señalemos primero que la expresión "etapa administrativa" no corresponde, toda vez que ello daría cuenta de un mismo procedimiento no hay propiamente una etapa administrativa en el procedimiento monitorio, ya que éste sólo se desarrolla en la sede judicial. La intervención de la Inspección es fuera del procedimiento, como un requisito de procesabilidad del mismo.

Este requisito sólo sería aplicable al empleador, toda vez que si el trabajador no ha asistido al comparendo de conciliación, no podría estar demandando en este juicio, y el Tribunal debería haber negado dar curso a la demanda por falta de un requisito formal.

Qué puede significar la asistencia o inasistencia del empleador al comparendo de conciliación. ¿Podría ser considerado como una calificación de buena o mala fe? Lamentablemente no contamos con antecedentes en la historia de la ley sobre qué quisieron decir con este criterio los legisladores. En nuestra opinión la asistencia o no del empleador no debiera ser un factor determinante, toda vez que el Juez resuelve con el mérito de los antecedentes de la demanda, y difícilmente la "rebeldía" en sede administrativa puede significar un reconocimiento, y la asistencia un rechazo, de las pretensiones del trabajador, toda vez que una consecuencia de ese tipo es de derecho estricto y la ley ha debido regularlo expresamente, como ocurre en el caso de la contestación de la demanda cuando no se niegan expresamente los hechos de la demanda, o en la confesional al no comparecer o dar respuestas evasivas.

c.- Existencia de pagos efectuados por el demandado: Es extraño este criterio, toda vez que no se entiende su objetivo. Si las prestaciones fueron pagadas por cierto la demanda deberá ser rechazada. Si no han sido pagadas, dependerá de los antecedentes y la convicción que de ellos adquiera el Juez si acoge o rechaza la demanda, pero no del hecho de la ausencia de pago. Y si el empleador pagó algo de lo que debía. ¿Constituiría una suerte de atenuante de

responsabilidad frente al reste de la deuda? Una respuesta afirmativa sería bastante absurda y carente de todo fundamento. En otro sentido, considerar la existencia de pagos, como un reconocimiento por ejemplo de relación laboral cuando esta ha sido negada, conlleva el riesgo de desincentivar conciliaciones en sede administrativa, por la aprensión de los demandados de que ello sea considerado un reconocimiento tácito de la existencia de un contrato de trabajo.

Por último interesa observar el riesgo que conlleva, para la efectiva instauración de un procedimiento monitorio en el ámbito laboral, la inexplicable, desde un punto de vista técnico, incorporación de la alternativa que el Juez cite a audiencia, si no acoge o rechaza la demanda. Como decíamos, esta alternativa desnaturaliza el procedimiento monitorio, y lo convierte en un procedimiento declarativo sumario.

La citación a audiencia pende como una tentación para los Jueces de seguir la inercia de nuestras instituciones procesales, absteniéndose de utilizar la técnica monitoria de lo observado en el funcionamiento de la reforma durante los años 2008 y 2009, la mayoría de los Tribunales ha utilizado esta técnica, sin embargo hay excepciones donde se ha optado a priori citar siempre a audiencia y situaciones mixtas, en que en un número importante de casos se cita a audiencia en la primera resolución, la mayoría de los casos en que el Juez se pronuncia inmediatamente sobre el fondo de la demanda, lo hace acogiendo la demanda, al parecer cuando no existe convicción sobre el mérito de las pretensiones del trabajador, se opta por citar a audiencia en la primera resolución, lo interesante de observar es que en aquellos casos en que el Juez acoge la demanda en un porcentaje superior al 50% no existe reclamo del demandado, por lo cual la resolución queda firme y ejecutoriada. Esto se traduce en un efecto tremendamente importante para el funcionamiento del sistema, ya que en un proceso tradicional el Tribunal tendría que haber citado a audiencia en todos esos casos, lo que significa tiempo y recursos humanos y materiales. Por lo tanto lo que ocurre es que el demandado que se sabe deudor opta por cumplir su obligación, sin dilatar el proceso y sin recargar innecesariamente el funcionamiento del sistema judicial.

La notificación y el eventual reclamo regulado en el artículo 500 en contra de la primera resolución sobre el fondo de la demanda

La resolución dictada por el Tribunal debe ser notificada a las partes, y según dispone el inciso 3° del art. 500, "la notificación al demandado se practicará conforme a las reglas generales", es decir, de acuerdo al art. 436, y siendo esta la primera notificación corresponde se haga personalmente. Al

demandante se le notificará por el estado diario o si lo ha solicitado, de acuerdo al artículo 442 por vía electrónica o el medio que señale el interesado. Por las características del procedimiento monitorio. y las graves consecuencias que acarrea para el demandado el no oponerse o no reclamar en contra de la resolución, esta notificación y su certeza es de primera importancia, es aquí donde se juega el debido proceso, ya que como hemos señalado éste se garantiza en la medida que el demandado tiene la posibilidad de hacer valer su derecho a ser oído, y para ello la notificación efectiva es el único medio para garantizarlo. En otros sistemas, por ejemplo, no se aceptan notificaciones fictas, como puede ser la de avisos.

De lo anterior también se deriva que "en la notificación se hará constar los efectos que producirá la falta de reclamo o su presentación extemporánea", según reza el inciso 4° del artículo 500. Esto constituye la monición o advertencia que hace el Juez al demandado, siendo un contenido esencial de la notificación, que de no contenerse puede constituir un vicio de nulidad, ya que aquí se manifiesta otra de las características o más bien la naturaleza de este procedimiento llamado monitorio, precisamente porque se le señala al demandado la advertencia "usted debe, pague u opóngase en el plazo establecido, de lo contrario esta resolución adquiere mérito ejecutivo sin ulterior recurso".

El reclamo de la parte afectada

Reiteramos lo señalado al referirnos a la naturaleza de la primera resolución del Tribunal, la norma del artículo 500 sólo regula la resolución que se pronuncia sobre el fondo de la demanda, y no a aspectos formales o de tipo estrictamente procesal, de tal manera que el reclamo, para activar la etapa de contradicción con la citación a audiencia, sólo es procedente en contra de esta resolución, reitero, referida al fondo. En consecuencia, no es procedente interponer reclamo en contra de aquella resolución que declara la caducidad, o la incompetencia, o incumplimiento del requisito de procesabilidad, etc. En contra de este tipo de resoluciones procederán los recursos, en los términos establecidos en el artículo 502.

En relación a la resolución dictada en virtud del artículo 500, en la que el Juez se pronuncia sobre el fondo, sólo procede el reclamo establecido en el inciso segundo de dicha norma, en los casos en que el Juez acoja o rechace la demanda. No procede, no obstante lo que puede entenderse en una primera lectura, en contra de la resolución que cita a audiencia.

No procede el reclamo cuando se cita a audiencia, porque precisamente

el objeto del reclamo es activar la etapa de contradicción, por lo tanto no tendría sentido el reclamo si el objeto es obtener lo que el Tribunal ya ha decretado. La redacción se explica porque la opción de que el Juez cite a audiencia, sin pronunciarse sobre el fondo de la demanda, fue incorporada a última hora en la Comisión de Trabajo del Senado, insistimos desnaturalizando el monitorio, sin percatarse de la inadecuada redacción del texto, cuando la resolución consiste en acoger la demanda, podrá reclamar el demandado, en caso contrario, podrá hacerlo el demandante. Pero si la resolución es mixta, es decir, acoge una parte y rechaza otra de la demanda, en ese caso podrían reclamar tanto demandante como demandado.

Existe otra posibilidad, que habiéndose acogido la demanda, el demandado reclame parcialmente de la resolución, en cuyo caso, según dispone el inciso final del artículo 500 "se aplicará lo establecido en el artículo 462", el cual establece que una vez firme la sentencia "se dará inicio a su ejecución de oficio por el tribunal", salvo, claro está, que el demandado acredite el cumplimiento dentro del término de cinco días.

La ley no señala si el reclamo debe ser fundado, particularmente de parte del demandado, y si debe contener la contestación a la demanda. La cuestión no era clara hasta la dictación de la ley 20.287, de 17 de septiembre de 2008.

En efecto, hasta antes de esa modificación el procedimiento monitorio no regulaba cuándo procedía contestar la demanda, se sobreentendía que debía ser al momento de interponer el reclamo. Pero como vimos, puede ocurrir que al demandado no le corresponda reclamar porque la resolución le resulta favorable, lo que ocurre cuando el Tribunal rechaza la demanda; o también en el caso que sin pronunciarse sobre el fondo se cite inmediatamente a audiencia.

En nuestra opinión, atendida la naturaleza del procedimiento, no constituye un requisito del reclamo que se dé un fundamento, resulta suficiente que éste se interponga dentro de plazo, con patrocinio de abogado según el artículo 434, para que el Tribunal deba citar a la audiencia única. Exigirle al demandado que junto con oponerse deba incorporar una fundamentación, puede significar una sobrecarga procesal que afecte su derecho a exigir ser oído por el Tribunal activando la etapa de contradicción.

Como advierte el Libro Verde de la Unión Europea "tal requisito (exigir una fundamentación) podría multiplicar la aparición de complejos problemas jurídicos si hubiera que considerar como condición de la admisibilidad de la propia oposición una cierta norma mínima sobre el contenido del escrito de

oposición sobre el fondo de la demanda". Dado lo anterior, la Unión Europea aprobó finalmente la opción de un reclamo sin requisito de fundamentación. Según señala el párrafo 3, del artículo 16, del Reglamento 1896/2006, "el demandado deberá indicar en su escrito de oposición que impugna la deuda, sin que esté obligado a motivarlo".

No obstante, la exigencia de fundamentación del reclamo no tiene una respuesta unánime en los países europeos, hay algunos como Francia, Alemania y Suecia en que el reclamo sólo tiene requisitos mínimos, sin exigencia de fundamentación; otros en cambio como Italia, Luxemburgo, Portugal y España exigen que el escrito de oposición contenga los motivos en que se funda su oposición.

Interpuesto el reclamo, dentro de plazo, el Tribunal no puede sino citar a la audiencia única. Según dispone el artículo 500, en su inciso 5º, "presentada la reclamación dentro de plazo, el juez citará a las partes a una audiencia única de conciliación, contestación y prueba".

En estricto rigor, hasta este momento estamos frente a un procedimiento monitorio. En lo esencial, un procedimiento monitorio concluye con el vencimiento del plazo para oponerse, en cuyo caso se logró el objetivo de obtener un título ejecutivo; o con la interposición del reclamo por parte del demandado. En esta segunda situación la doctrina y los sistemas comparados admiten diferentes soluciones: el demandante deberá iniciar un juicio declarativo ante el mismo u otro Tribunal; o el Tribunal de oficio remite los antecedentes al Juez competente para dar inicio a un nuevo juicio; o también como en el caso chileno se incorpora automáticamente un procedimiento declarativo.

Es importante considerar, como lo señala el Libro Verde de la Unión Europea, que no contar con este mecanismo automático puede desincentivar el uso del procedimiento monitorio. En efecto, si fuera suficiente la oposición del demandado para poner término al juicio, y dejar como carga del demandante el iniciar un juicio declarativo, particularmente en el caso de Chile con una cuantía tan baja, sería un incentivo para reclamar, y así obtener una dilación que se traduzca en la inactividad del demandante, pero con la consecuente pérdida de valoración de la función de Tribunales, o que tenga como consecuencia el aumento de audiencias en Tribunales con juicios declarativos en los que probablemente el demandado permanezca en rebeldía.

Contestación de la demanda

La contestación de la demanda se debe producir en la audiencia regulada

en los artículos 500 inc. 5° y 501 y debe cumplir con los requisitos generales contenidos en el artículo 452 inc. 2°. Es decir "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".

¿De qué plazo dispone el demandado para contestar la demanda? ¿Con qué anticipación se le debe notificar la citación a audiencia? La ley no lo señala. No hay una norma similar a la existente en el procedimiento ordinario, artículo 451, el cual dispone que debe "mediar entre la notificación de la demanda y citación, y la celebración de la audiencia, a lo menos, quince días". La que relacionada con el inciso 1° del artículo 452 que establece que "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", lleva a concluir que dispone a lo menos de 10 días para preparar su contestación. Por su parte, entonces, el demandante dispondrá de 5 días para conocer la contestación y preparar su defensa frente a eventuales excepciones o demanda reconvenzional.

No resultan aplicables en forma supletoria las disposiciones precedentemente citadas del procedimiento ordinario, ya que la audiencia en el caso del procedimiento monitorio debe realizarse dentro de quince días contados desde la presentación del reclamo, por lo tanto es imposible notificar la resolución quince días antes de la realización de la audiencia.

Pero poniendo las cosas en su lugar, en estricto rigor el problema se presenta cuando el Tribunal ha optado por citar a audiencia en su primera resolución, sin aplicar la técnica monitoria de acoger o rechazar la demanda. En efecto, si en la primera resolución se acoge o rechaza la demanda, esta resolución debe ser notificada personalmente al demandado y sólo si hay oposición del demandado o del demandante, procederá la citación a audiencia y el trámite de contestación a la demanda. Pero en estos casos, el demandado ya es parte del juicio y por lo tanto será notificado por el estado diario o si ha comparecido en juicio por la vía que haya señalado en su escrito, pero ya no existe la dificultad de la anticipación de la notificación personal.

El problema sólo se presenta, reitero, cuando el Juez cite inmediatamente a la audiencia única, ya que en este caso será la primera resolución que se notifique al demandado y por lo tanto deberá ser personal. ¿Es suficiente se le notifique uno, dos días antes, como ha ocurrido en algunos casos? ¿Cómo resuelve el Tribunal esta ausencia de disposición expresa? de

acuerdo al artículo 432, inciso primero cuando las normas supletorias no resultan aplicables, "el tribunal dispondrá la forma en que se practicará la actuación respectiva". Por cierto el Tribunal no puede -disponer la forma de manera arbitraria o vulnerando los principios del procedimiento laboral entre los que se encuentran la buena fe y la bilateralidad de la audiencia. Tampoco podría adoptar un criterio que fuera contrario a normas constitucionales, como el derecho a un justo y racional procedimiento.

La "igualdad de armas" constituye un imperativo para que el demandado cuente con un plazo prudencial para conocer la demanda, disponer de la asesoría letrada y preparar la defensa, lo que incluye la recopilación de los medios probatorios.

No es fácil señalar a priori qué se puede considerar un plazo prudencial, dependerá de factores como la complejidad de la controversia, la mayor o menor dificultad para contratar la asesoría, etc. Pero al parecer un estándar mínimo, observando el tiempo de que dispone el demandante para conocer la demanda en el juicio ordinario, sería un plazo de cinco días, considerando además que en general una demanda monitoria no reviste una gran complejidad.

La audiencia única

El artículo 500 dispone en su inciso 5°, que "presentada la reclamación dentro de plazo, el juez citará a las partes a una audiencia única de conciliación, contestación y prueba, la que deberá celebrarse dentro de los quince días siguientes a su presentación".

Luego, el artículo 501 establece que "las partes deberán asistir a la audiencia con todos sus medios de prueba y, en caso de comparecer a través de mandatario, éste deberá estar expresamente revestido de la facultad de transigir". En su inciso 2° dispone que "la audiencia tendrá lugar sólo con la parte que asista". Y finalmente agrega la obligación del Juez de "dictar sentencia al término de la audiencia, la que deberá contener las menciones señaladas en los números 1, 2, 5, 6 y 7 del artículo 459".

Como dispone la norma citada (artículo 500 inciso 5°) el juez debe citar a las partes a una audiencia única "de conciliación, contestación y prueba". Bien sabemos que fue la ley 20.287, la que estableció que la contestación de la demanda debía efectuarse en esta audiencia, sin embargo llama la atención que esta ley haya establecido en primer lugar el trámite de la conciliación y luego la

contestación de la demanda. Esto sin duda es un error del legislador toda vez que el Juez, para efectos del trámite de la conciliación debe proponer bases de acuerdo, según lo dispone el artículo 453 en su N° 2), que si bien es una disposición contenida en la regulación del procedimiento ordinario, resulta aplicable al procedimiento monitorio en virtud de la regla de supletoriedad establecida en el inciso segundo del artículo 432.

El ya citado inciso del artículo 500, agrega que la audiencia deberá celebrarse dentro del plazo de quince días siguientes a la presentación del reclamo de la parte afectada con la primera resolución del Tribunal. Aquí, nuevamente, el legislador de la ley 20.260 omite la hipótesis de cuando el Juez en su primera resolución derechamente cita a la audiencia única, sin que exista reclamo de alguna de las partes debemos entender entonces que en este caso el plazo de quince días se debe contar desde la fecha de dicha resolución, otra cuestión que surge en relación al plazo señalado, es qué ocurre cuando en el caso de acogerse la demanda en la primera resolución del Tribunal, los demandados son dos o más, como sería el caso del trabajo en régimen de subcontratación. En este caso los Jueces han adoptado el criterio de dictar la resolución, que cita a la audiencia, una vez que ha precluido el plazo del último de los notificados para interponer su reclamo, de tal forma que habiendo reclamado el primero de los notificados, se tiene por interpuesto su reclamo pero se deja pendiente dictar la resolución que fija y cita a audiencia, para el momento en que haya vencido el plazo o haya reclamado el segundo de los demandados.

El artículo 501 en su inciso primero dispone que las partes deban comparecer a través de mandatarios, agregando que "éste deberá estar expresamente revestido de la facultad de transigir". Esta disposición es contradictoria con la norma establecida en el inciso segundo del artículo 426 que dispone que el mandatario "se entenderá de pleno derecho facultado para transigir". Evidentemente la disposición contenida en la regulación del procedimiento monitorio no tiene justificación y constituyó un error del proyecto del Ejecutivo que debiera ser corregida ya que es contraria a los principios de celeridad y buena fe.

Otro aspecto que ha generado algún tipo de dificultad por la falta de regulación específica, es la que se refiere a la rendición de la prueba, en particular aquellos medios de prueba distintos a la documental presentada por las partes y la testimonial, como por ejemplo la prueba confesional, informe de peritos, inspección personal del tribunal, exhibición de documentos y oficios a instituciones públicas o privadas.

Debiendo reconocerse que sería importante una regulación del legislador con el objeto de dar certeza jurídica a las partes, homogeneizando la forma en que se deben rendir las distintas pruebas, debemos reiterar que el Juez cuenta con el instrumental para determinar la forma en que se practicará la actuación respectiva, facultad que siempre deberá hacer aplicación de los principios formativos del procedimiento y de las garantías constitucionales de las cuales las partes son titulares, con el objeto de no incurrir en una causal que pueda invocarse para recurrir de nulidad en contra de la eventual sentencia.

La sentencia

El inciso final del artículo 501 establece que la sentencia debe ser dictada al término de la audiencia y deberá contener "las menciones señaladas en los números 1, 2, 5, 6 y 7 del artículo 459" de esta disposición se han derivado dos tipos de cuestionamiento, primero el momento en el cual se debe dictar la sentencia y segundo, los contenidos de la misma.

En relación a la primera cuestión referida a que la sentencia debe dictarse al término de la audiencia. Se ha alegado desde la judicatura la dificultad que significa el tener que dictar la sentencia en la misma audiencia, en juicios en que no obstante su baja cuantía pueden existir materias de alta complejidad jurídica, lo que requeriría disponer de un tiempo para elaborar el fallo respectivo. Nuevamente debemos insistir en ver los problemas en su real dimensión, toda vez que el número de juicios monitorios en los cuales efectivamente el Juez debe dictar sentencia son francamente minoritarios, toda vez que en la gran mayoría de los casos este tipo de juicios concluye con la falta de reclamo del demandado, convirtiéndose la primera resolución en título ejecutivo, o en conciliación o avenimiento de las partes. Es posible estimar que sólo entre un 10 y un 15 % de los juicios monitorios concluye con una sentencia en los términos del artículo 501 inciso 30.

Existe en el Parlamento, pendiente de tramitación un proyecto de ley, que incorpora una modificación al artículo 501 consistente en otorgar al Juez un plazo de tres días para dictar la sentencia. Nos parece que esta propuesta de reforma en un primer momento de la puesta en marcha del procedimiento laboral

donde naturalmente había falta de entrenamiento de los Jueces, un menor conocimiento de las normas sustantivas, y la natural aprensión por el funcionamiento del procedimiento monitorio. Sin embargo la mayor experiencia, unido al bajo número de sentencias que efectivamente deben ser dictadas y por otra parte la necesidad de preservar los tiempos de solución de las controversias no hacen aconsejable introducir este tipo de modificaciones.

Tampoco sería aconsejable establecer un plazo, que distancie la dictación de la sentencia del momento de la audiencia en que el Juez ha tenido contacto con la prueba. Un eventual plazo para fallar, unido a la norma del artículo 435, inciso 1°, que no hace imperativos los plazos para los Jueces, pone en riesgo los principios de celeridad, concentración y junto con estos el de inmediación. Como hemos señalado, celeridad y concentración adquieren particular intensidad en este procedimiento monitorio.

Por otra parte los Jueces han desarrollado algunas estrategias para dar solución a esta exigencia, decretando el receso de la audiencia dejando citadas a las partes en la tarde del mismo día para continuar la audiencia y notificar entonces la sentencia que han redactado durante ese tiempo de receso, sin necesidad de tener que disponer de tres días para la dictación del fallo.

En relación a los contenidos de la sentencia, como se observa de la norma del artículo 501, se excluyen los numerales 3 y 4 del artículo 459, esto es -una síntesis de los hechos y de las alegaciones de las partes" y "el análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación". Esta norma no constituye una novedad dentro del procedimiento laboral chileno, toda vez que es copia de la disposición establecida en el antiguo artículo 459, letra e) del Código del ramo, que regulaba los contenidos de la sentencia en el juicio laboral de menor cuantía.

Los recursos

El artículo 502 dispone que "las resoluciones dictadas en el procedimiento monitorio serán susceptibles de ser impugnadas por medio de todos los recursos establecidos en este Código, con excepción del recurso de unificación de jurisprudencia".

La otra disposición que regula esta materia, es la contenida en el artículo 500, inciso 2°, en la que al referirse a la reclamación en contra de la resolución del Tribunal que acoge o rechaza la demanda, declara la improcedencia de cualquier otro recurso.

En consecuencia, en este procedimiento aplicaremos las reglas generales en lo referido a recursos, salvo dos excepciones de primera importancia:

- No es procedente el recurso de unificación de jurisprudencia.
- En contra de la resolución del tribunal que acoge o rechaza la demanda, sólo procede la reclamación establecida en el artículo 500.

De tal forma que son plenamente aplicables las normas de los artículos 474 al 482 y el 484, que regulan los recursos de reposición, apelación y nulidad, sin que exista ningún tipo de excepción o regulación especial.

En relación a la resolución que dicta el Tribunal al momento de pronunciarse sobre la demanda, como ya lo indicamos, será necesario distinguir si es la resolución regulada en el artículo 500, es decir en la que se pronuncia sobre el fondo de la demanda acogiéndola o rechazándola (o citando derechamente a audiencia); o por el contrario aquella que se refiere a aspectos formales, tendientes a determinar si admite a tramitación la demanda.

En este segundo caso, si es una resolución que reúne la característica de poner término al juicio o hacer imposible su continuación, por ejemplo declaración de caducidad, incumplimiento de requisito de procesabilidad, o requisito de la cuantía, etc., sería procedente el recurso de apelación.

CONFLICTOS DE CUANTÍAS BAJAS INCENTIVAN EL ACUERDO ENTRE LAS PARTES

Un buen ejemplo de un proceso judicial que incentiva a las partes a llegar a un acuerdo en vez de esperar una sentencia del juez es el procedimiento monitorio en materia de conflictos laborales de cuantías bajas. Se encuentra regulado en los artículos 496 a 502 del Código del Trabajo; se estableció en nuestra legislación con el propósito de acelerar los juicios laborales

bajo la premisa de que “un juicio excesivamente largo no es justo”, porque no cumple con uno de los principios esenciales del debido proceso; esto es, la celeridad, especialmente en materia de conflictos laborales. La palabra “monitorio” hace alusión a una advertencia. El “juicio monitorio puro” se basa en que el juez escucha el reclamo de una sola de las partes (el trabajador, en este caso), y luego emite su sentencia, dando posibilidad para que se reclame de ésta en un determinado plazo.

Los requisitos básicos:

Para poder interponer una acción sujeta a este procedimiento monitorio, la cuantía —esto es, lo reclamado por el trabajador— debe ser igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales, y el trabajador debe haber solicitado previamente una conciliación ante la Inspección del Trabajo. En esta instancia de negociación asistida por un funcionario de la Inspección del Trabajo se obtienen hoy en día numerosos acuerdos entre empleador y trabajador; lo anterior tiene su fundamento en la dificultad para la empresa de lidiar con una primera resolución del tribunal, que, en palabras simples, es una sentencia condenatoria contra del empleador.

En efecto, con la sola lectura de la demanda y sus antecedentes, el juez del trabajo dicta sentencia acogiendo o rechazando las pretensiones del trabajador. El último paso consiste en que las partes tienen un plazo para reclamar de ella de 10 días desde su notificación.

Con el objeto de aminorar las eventuales injusticias de este procedimiento, que se refieren especialmente a no oír a una de las partes antes de dictar sentencia, la legislación ha establecido una garantía que queda sometida al arbitrio del juez: si éste considera que no tiene los antecedentes suficientes para pronunciarse, puede citar a una audiencia de conciliación y prueba. Ella se celebra con las partes que asistan, y a su término el tribunal dicta sentencia —simplificada, ya que no incluye la valoración de las pruebas aportadas.

Como se puede apreciar, este procedimiento insta a las partes a llegar a acuerdos previos al juicio o durante el mismo, ya que las consecuencias para el empleador de litigar pueden dar lugar a altos costos si es que no tiene pruebas contundentes para desvirtuar al trabajador demandante.

Ahora veamos dos casos prácticos e ilustrativos de procedimientos monitorios:

1.- Un guardia de seguridad demandó a su empleador bajo el referido procedimiento monitorio por despido injustificado; alegaba la compañía de seguridad que el empleado había sido sorprendido durmiendo en el trabajo y fuera de su puesto en varias oportunidades, razón por lo cual la empresa de seguridad

lo había desvinculado aludiendo la causal consistente en “incumplimiento grave de las obligaciones del contrato” (artículo 160 n°7 del Código del Trabajo). El trabajador justificó su acción señalando que dormía en sus horas de colación y salía de su puesto para ir al baño, ya que no le gustaba el que tenía en el lugar donde debía permanecer. Con estos solos antecedentes, el Tribunal acogió la demanda, condenando al empleador a pagar las indemnizaciones y multas. Éste es un caso en que se puede apreciar la dificultad para un empleador de probar los hechos que ameritan el despido.

2.- Otro caso es el de una trabajadora que accionó contra su ex empleadora, ya que luego de renunciar no fueron pagadas sus cotizaciones previsionales. La demanda fue acogida, y la empleadora no interpuso reclamación, con lo cual la sentencia condenatoria quedó firme. Probablemente, en este caso, la empresa debió haber llegado a una conciliación previa para evitar el pago de los gastos y las multas asociadas, ya que el no pago de las cotizaciones previsionales es un incumplimiento objetivo y grave, muy simple de probar por parte del trabajador.

Estos casos muestran cómo en la práctica se cumple uno de los principales objetivos para los que se creó el procedimiento monitorio, que consiste en que el empleador debe evitar litigar cuando no tiene antecedentes robustos para su defensa. Los críticos de este sistema señalan que se infringen variados principios procesales del debido proceso, ya que el empleador se encuentra sometido a una relevante presión por tener que demostrar hechos que en general son de muy difícil constatación.

En efecto, este procedimiento facilita las cosas para los trabajadores, proporcionándoles posibilidades más expeditas y viables de hacer efectivos sus derechos. Los empleadores, en consecuencia, deben incrementar su atención en el cumplimiento de la legislación laboral, especialmente al momento del despido y estar muy atentos a cualquier conflicto judicial.

Para poder interponer una acción sujeta al procedimiento monitorio, la cuantía — esto es, lo reclamado por el trabajador— debe ser igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales.

¿ES CONVENIENTE RECURRIR A LA JUSTICIA?

La respuesta es que, en la mayoría de los casos, no es recomendable. Veamos por qué. Llevar un conflicto a los tribunales conlleva una serie de costos e ineficiencias. Primeramente, es necesario considerar el alto costo para las partes

ya que deben pagar los abogados que los representarán y otros gastos asociados con el juicio y también un gran desembolso para el Estado, ya que debe financiar todo el aparato judicial. A lo anterior debemos agregar el excesivo tiempo que duran los procedimientos, especialmente los declarativos, que pueden durar incluso hasta ocho años.

Por último, y tal vez el más importante, es la inadecuación de los fallos. En efecto, los jueces se encuentran limitados por la ley y no pueden proponer soluciones creativas e idóneas a los problemas. Solo las partes conocen sus verdaderos intereses, y generalmente, el juez va a resolver en base a las posiciones de las partes, esto es, atiende los efectos de los problemas y no las causas. Por lo anterior, con fuerza desde ya hace tiempo en el mundo desarrollado y con énfasis en Chile en los últimos años, se han fortalecido otras formas de resolver los conflictos que se suscitan entre las personas, esto es, mecanismos alternativos a la resolución de conflictos, o sea, alternativos a una sentencia judicial.

Algunos de los principales métodos alternativos son:

Arbitraje: las partes entregan la solución del conflicto a un tercero que dictamina una solución a la controversia. Participa de algunas de las desventajas de los tribunales, salvo que las partes tienen más espacio para negociar y que pueden convenir un procedimiento más rápido.

Mediación: es un proceso informal de negociación entre las partes, que son asistidas por un tercero independiente que las ayuda a encontrar la mejor solución al conflicto.

Negociación: es el método de resolución más económico y eficiente, ya que las partes pueden decidir todos los términos en que van a abordar sus problemas. La dificultad que presenta es que requiere que las personas que se encuentran con una controversia sean activas, comprometidas y creativas para lograr un mejor y justo acuerdo. Existen también otros métodos de solución alternativa dentro de un procedimiento judicial y que tienen por objetivo evitar una sentencia del juez, a través de una solución consensuada por las partes.

Entre estos podemos destacar:

1)**Conciliación:** durante el juicio se les concede espacio a las partes para negociar en base a la asistencia del mismo juez, de modo que se ahorra alargar el conflicto en sus distintas etapas.

2)**Avenimiento:** se diferencia de la conciliación en que no hay intervención del juez, el cual toma conocimiento de que se ha producido el acuerdo cuando es presentado por las partes, de modo que se limita a aprobarlo.

3)**Transacción:** es un contrato en que las partes ponen término extrajudicialmente a un litigio pendiente o precaven uno eventual.

Debido Proceso y Tutela Judicial Efectiva del Procedimiento Monitorio Laboral

La institución del Debido Proceso en nuestro ordenamiento jurídico puede entenderse contenida en el derecho a un *“justo y racional procedimiento”*, consagrada en el art. 19 N° 3 de la CPR. Así lo ha hecho la doctrina procesalista nacional, si bien anota reparos con respecto a la indeterminación de esta garantía en concreto, que podría llevarla a quitarle toda sustancia. Pese a que la garantía del justo y racional procedimiento se encuentra contenida en los términos más genéricos posibles, tanto la doctrina nacional como la legislación internacional parecen haberle dado una mayor profundización a esta garantía en el proceso penal, dejando en aparente desamparo a la legislación civil en esta materia. Las razones de que tanto la dogmática jurídica continental y la comunidad internacional hayan tomado esta opción son, naturalmente, variadas. Sin embargo, no es difícil intuir que ciertas diferencias sustantivas entre el derecho penal y el derecho civil se hayan traspasado a las nociones y reglas del debido proceso que se han cristalizado en el derecho positivo, partiendo por la idea de que el derecho civil continental se encarga de solucionar conflictos jurídicos entre dos partes eminente iguales, mientras que el derecho penal, por otra parte, se hace cargo de un conflicto entre un individuo particular y la comunidad política en su totalidad, representada para el caso del conflicto particular por las instituciones del estado organizado. Tampoco ha sido una ayuda que el desarrollo del debido proceso en nuestra legislación se haya desarrollado de la mano del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, siendo sus reglas particulares integradas a nuestro ordenamiento por la ratificación de tratados internacionales en la materia, y no mediante la dictación de leyes procesales ni mediante la aplicación de principios a casos concretos.

Este aspecto es relevante toda vez que, mientras los avances legislativos llevan a reconciliar cada vez más el proceso penal con el modelo dispositivo o acusatorio puro, traspasando las facultades de dirección y aportación de prueba

que tuvo el juez en el antiguo proceso penal hacia las partes –a saber, el Ministerio Público y la persona formalizada de crimen o simple delito-, en las reformas a los procedimientos civiles llevan precisamente a lo contrario: se le otorgan mayores facultades al juez en perjuicio de la actividad de las partes. Esta disyuntiva legislativa es difícil de entender bajo la concepción universal de que la garantía del justo y racional procedimiento contenida en el artículo 19 N° 3 CPR., no hace dicha distinción. No obstante lo anterior, al estudiar la normativa del debido proceso, tanto en nuestra Constitución como en la normativa internacional que Chile ha hecho suya, podemos darnos cuenta que es posible establecer un cuerpo de garantías mínimas que no hacen distinción entre proceso civil y penal. Es a partir de estas garantías que podemos plantear que, independiente de la posibilidad de que el proceso penal efectivamente tenga más garantías efectivas frente al proceso civil, hay un estándar mínimo de garantías que constituyen el debido proceso en el ordenamiento jurídico chileno. Esta distinción resulta particularmente práctica a la hora de establecer un análisis sobre el debido proceso, porque podemos establecer garantías que en caso de no ser respetadas, se traducen indiscutiblemente en violaciones a la garantía señalada. En otras palabras, si efectivamente logramos determinar este *corpus* de garantías mínimas, cualquier artículo o disposición legal que no soporte alguna interpretación conforme a dichas garantías, se tratará de un artículo o disposición eminentemente inconstitucional. Pareciera ser relevante determinar, entonces, cuáles son las garantías mínimas que conforman este *corpus* del debido proceso en el ordenamiento jurídico chileno. Por un lado hay estudios que buscan concordar la noción de debido proceso constitucional con los tratados ratificados por Chile que tienen disposiciones relativas al debido proceso, otros que mediante el desarrollo dogmático buscan establecer un catálogo determinado de garantías, o bien se refieren a aspectos particulares de la legislación chilena y su relación con el debido proceso civil. Siendo estos tres los enfoques que se han desarrollado en los estudios nacionales, pareciera que estamos en pie de definir una serie de garantías mínimas o fundamentales del debido proceso en sede civil. Con esto no nos proponemos, de ninguna manera, decir que son estas y no otras las garantías, ni presentar un catálogo completo de garantías procesales que deben respetarse en sede civil, ni delimitar la institución en cuanto a sus reglas y principios fundamentales. Nuestro objetivo, en esta ocasión, es mucho menos ambicioso, pretendemos plantear un *corpus* de garantías que, si bien no agotan el debido proceso civil, en el momento de transgredirse plantean una lesión al derecho fundamental a un *justo y racional procedimiento* (art. 19 N° 3 CPR). Para este cometido planteamos tres postulados básicos.

El primero es que el debido proceso “no es más ni menos que el proceso que respeta los principios que van ínsitos en el sistema establecido desde el punto de vista constitucional”.

El segundo es que el debido proceso, al estar consagrado en el artículo 19 de nuestra Constitución, formalmente constituye una garantía o derecho fundamental, de acuerdo al texto constitucional mismo.

Y en tercer lugar, también de acuerdo al artículo 5 de nuestra Constitución, el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana, ya sea que estos se encuentren consagrados en la propia Constitución, o bien en los tratados internacionales referidos a la materia y ratificados por Chile, constituyen una limitación a la soberanía, y deben entenderse incluidos al ordenamiento nacional. A partir de estos tres postulados, plantearemos el catálogo de garantías que nuestro ordenamiento jurídico reconoce como integrante del debido proceso, y haremos también una especial referencia a un punto adicional tratado por la doctrina que parece tener especial relevancia a la hora de establecer el debido actuar de los órganos jurisdiccionales. En primer lugar, parece importante referirse al texto de la Constitución. En esta se garantiza, en el art. 19 N° 3, que toda sentencia que emane de un órgano que ejerza jurisdicción debe fundarse en un proceso previo legalmente tramitado, y que corresponde al legislador establecer las garantías de un procedimiento justo y racional. El catálogo constitucional no se refiere a las garantías que deben respetarse, encargándole la tarea de determinar dichos criterios y garantías al legislador. Este encargo del constituyente al legislador no puede agotar la aplicación de la institución del debido proceso como una garantía específica en lo que haya o no regulado el legislador para un procedimiento específico.

En virtud del inciso segundo del artículo 5 de la CPR., podemos buscar en los tratados internacionales ratificados por Chile referidos a derechos humanos garantías específicas de debido proceso. Este camino, como hemos señalado anteriormente, es el seguido por parte de la doctrina, que busca particularmente la respuesta a los contenidos del debido proceso en la Convención Americana de Derechos Humanos. Creemos también que esta es la herramienta más apropiada, normativamente, para llenar de contenido la garantía inespecífica que señala nuestra Constitución con respecto al debido proceso. Tampoco olvidamos que según la misma Convención –artículo 62- el rol de intérprete de sus normas recae en La Corte Interamericana de Derechos Humanos. De allí el gran interés por la doctrina de estudiar los criterios jurisprudenciales de dicho organismo. Los estudios referentes a la Convención y a la Jurisprudencia de la Corte, sin embargo, se han realizado siempre con miras al debido proceso en sede penal, y

la Corte misma se ha pronunciado en gran medida sobre estos tópicos por sobre la sede civil. Con todo, del texto de la convención se desprende claramente que hay, al menos, una serie mínima de garantías que son extensibles a todo procedimiento, el laboral inclusive, y otros que hacen especial referencia al proceso penal. Si bien la Corte ha sostenido en al menos uno de sus fallos que las garantías que están redactadas para la sede penal deben hacerse extensibles a toda sede jurisdiccional (caso Baena Ricardo y Otros vs. Panamá), la doctrina internacional ha sido crítica este respecto, ya que se desconocería que no todos los procedimientos jurisdiccionales son iguales en cuanto a los intereses involucrados, y podría incluso afectarse la seguridad jurídica si se deja la puerta abierta a la analogía de circunstancias que no son exactamente similares. De acuerdo a los objetivos planteados, no nos haremos cargo de estas objeciones, sino que estableceremos como garantías indubitadas sólo las que el texto de la Convención literalmente acepta como tales, sin perjuicio de que es la Corte la que normativamente tiene la facultad de interpretar el tratado mismo. Esto lo hacemos porque creemos posible demostrar que la dictación de sentencia anticipada en el procedimiento monitorio laboral no respeta las garantías más esenciales de los estándares democráticos con que debe desarrollarse la actividad jurisdiccional del Estado. El texto de la Convención establece que en la sede civil en general, y laboral en particular, se garantiza el derecho a:

- 1.- Ser oído con las debidas garantías (de esta garantía nace el derecho a defensa, o a resistir la pretensión del actor).
- 2.- Dentro de un plazo razonable.
- 3.- Por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley (lo que en doctrina se llama *juez natural*).

Estos tres puntos son los que garantiza expresamente incluyéndolos al ordenamiento chileno según nuestra propia Constitución, para los procedimientos laborales.

No creemos que resulte majadero decir que no agotamos allí el concepto de debido proceso civil, pero sí que nos permitimos afirmar, con asidero en una norma jurídica concreta y válida, que en caso de que no se respeten esas garantías, podemos afirmar que no se respeta el debido proceso.

En síntesis, lo que exige la legislación es que un juez competente, independiente e imparcial, en cualquier procedimiento donde se discutan o determinen las obligaciones laborales, escuche a ambas partes (entendido esto como la posibilidad cierta de controvertir los argumentos de la contraria, de ejercer propiamente una *defensa* jurídica), en un plazo razonable, antes de declarar si la

obligación en disputa es o no efectiva. Si integramos ahora el texto mismo de la Constitución, que exige que toda sentencia dictada por un órgano que ejerza jurisdicción se fundamente en un proceso *previo* legalmente tramitado, no queda sino plantear que las garantías específicas otorgadas deben contar con la posibilidad de ejercerse antes de la dictación de la sentencia que solucione el conflicto que fue llevado ante los tribunales de justicia.

Veremos más adelante, es el segundo aspecto de la garantía contenido en el artículo 19 N° 3: la tutela judicial efectiva. De acuerdo al tener literal del artículo 19 N° 3, es una garantía constitucional "*La igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos*". Ampliada en la misma manera que la garantía del debido proceso, a través de la incorporación de la normativa internacional de los derechos humanos, la garantía al debido proceso también debe interpretarse en la medida que todos los ciudadanos tienen derecho a accionar ante la justicia para obtener la determinación de sus derechos. Siguiendo a Nogüeria, al interpretar armónicamente el artículo 19 N° 3 CPR., con el artículo 8 y 25 de La Corte Interamericana de Derechos Humanos, el derecho al acceso a la justicia no sólo debe ser efectivo, sino que también debe ser eficiente. Si buscamos criterios para establecer en qué medida se está respetando esta garantía en sede laboral, no tememos proponer que un criterio adecuado puede encontrarse al intentar determinar si se cumple esta garantía es estimar, desde la perspectiva de quién acciona, si el hecho de demandar judicialmente una prestación laboral que se le adeuda le resultará más costoso, en términos personales, que lo que recibiría en el incierto caso que su acción judicial resultare exitosa. Si el mismo enunciado que nos dice que todos tienen el derecho a ser oídos ante la justicia nos permite sostener tanto las garantías de defensa como la garantía de accionar ante la justicia, el desafío del legislador a la hora de llevar adelante reformas, y del intérprete dogmático a la hora de proponer argumentaciones armónicas de la ley, es establecer la justa medida en que se respeta la garantía de la tutela judicial efectiva del actor, en la medida en que se le otorga a todos los ciudadanos una acción efectiva y eficiente para determinar judicialmente sus derechos, respetando a su vez el debido proceso del demandado, en la medida en que se respeten las garantías específicas que otorga el ordenamiento jurídico en su conjunto a todos los individuos a la hora de presentar su defensa en juicio.

Como veremos más adelante, el procedimiento monitorio, en general, es el resultado exitoso de este ejercicio, mientras que el procedimiento monitorio laboral lesiona la garantía del debido proceso en caso de ejercerse la facultad de dictarse sentencia anticipada contenida en el artículo 500 Código del Trabajo.

El Procedimiento Monitorio en general, y el Procedimiento Monitorio Laboral en particular es una institución de corta data en nuestra cultura jurídica, y ha despertado interés tanto en los operadores jurídicos como en la doctrina especializada. Sin embargo, en la tradición jurídica continental es una institución afianzada que lleva siendo aplicada y estudiada por largos años, y su aplicación es una práctica fundamental en la vida jurídica de los países que lo acogen. Si bien los procedimientos regulados en los distintos países europeos y sudamericanos que lo contemplan tienen diferencias entre sí, hay ciertos patrones que se reconocen y que permiten hablar de un procedimiento monitorio en general, o siguiendo la denominación de Álvaro Pérez Ragone, de *formas monitorias*, de acuerdo a sus características esenciales.

Estas formas monitorias tienen dos características fundamentales que las distinguen: su rapidez, y una estructura determinada. Ambas características son alcanzadas, en gran medida, por lo que se ha denominado como *eventualidad del contradictorio*.

Entenderemos mejor este concepto si vamos por partes. Las formas monitorias lo que buscan es, fundamentalmente, que se reconozca una deuda mediante una sentencia que tenga mérito ejecutivo judicial, pero por un procedimiento más expedito que el procedimiento de aplicación general. En las formas monitorias, el procedimiento se inicia siempre por una petición del solicitante, que puede ser verbal o escrita, y que puede o no requerir de la presentación de antecedentes escritos de la deuda como un requisito de admisibilidad de la demanda. Una vez requerida la participación del órgano jurisdiccional, este procede a emitir un requerimiento o intimación judicial de pago, sin oír previamente al requerido o demandado.

Este requerimiento o *monición* debe ser notificado personalmente al requerido, notificación que necesariamente debe explicitar las consecuencias del silencio del requerido. Ante la intimación de pago, el demandado monitorio tiene dos opciones: puede oponerse, o puede callar. Si se opone, se gatilla la contradicción y el procedimiento monitorio termina, debiendo entonces reclamarse la deuda mediante el procedimiento de aplicación general correspondiente, siguiendo los estándares de prueba, notificación y demanda que rigen en cada ordenamiento jurídico particular. Incluso hay países donde en caso de ejercerse oportunamente la reclamación por parte del requerido, se da inicio automático a un procedimiento de aplicación general, pasando el primer requerimiento ante el tribunal a cumplir el rol de demanda. Si el requerido no se opone, y he aquí la gran particularidad del monitorio, su silencio acarrea ya sea la

confesión o el allanamiento tácito frente a la acción del requirente, y el requerimiento o intimación judicial inicial pasa a convertirse en título ejecutivo en su contra. La celeridad del procedimiento es alcanzada, entonces, al desplazar la iniciativa del contradictorio del actor al demandado. Como podremos notar, la aplicación de esta técnica procesal permite conjugar ambas caras de la garantía del debido proceso: por un lado se respeta las garantías de defensa del demandado, toda vez que tiene la posibilidad sencilla de oponerse a la pretensión del acotar mediante la simple reclamación frente al órgano jurisdiccional que lo requirió monitoriamente, y al mismo tiempo otorga la posibilidad de reclamar todo tipo de deudas, incluso aquellas que de acuerdo a su cuantía no parece conveniente reclamar en sede judicial por ser los costos muy altos para palearlos con la realización exitosa de la acción, y aquellas obligaciones pecuniarias cuya simple dilación hace inefectivo el derecho sobre el cumplimiento.

Lo que es característico del monitorio, y lo que hace que no exista lesión al debido proceso si utilizamos un estándar similar al chileno, es la falta absoluta de contradicción propiamente tal en el procedimiento. Como bien previene Álvaro Pérez Ragone en sus estudios sobre la institución, la “eventualidad del contradictorio” no debe confundirse con la “eventualidad de la prueba”, dado que en la estructura monitoria original no existe posibilidad de contradicción. El requerido, mediante la oposición de la reclamación oportuna se defiende en los mismos términos que el actor: o bien se opone, o se allana. No existe cognición del fondo del asunto en ningún momento por parte del tribunal. Es por eso que, por ejemplo, se ha entendido como un elemento esencial de las formas monitorias europeas el hecho que al eventual juicio contradictorio sólo se puede acceder mediante la oposición oportuna del deudor, que a su vez pone término a la forma monitoria. No existe, en este modelo, ninguna instancia para que el juez efectúe ningún análisis más allá de los requisitos de forma del requerimiento.

¿TIENE EL TRABAJADOR UN DERECHO DE OPCIÓN PARA DEMANDAR EN PROCEDIMIENTO MONITORIO O EN PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN GENERAL?

La respuesta a esta pregunta está sujeta a una serie de confusiones, explicadas en parte por la evolución legislativa que en poco tiempo ha tenido este procedimiento, considerando la regulación de las leyes 20.087, 20.260 y 20.287.

La ley 20.087 contenía el diseño original del procedimiento monitorio, el cual era obligatorio para los trabajadores que pretendían demandar por una cuantía igual o inferior a 8 IMM en caso de contienda por término de la relación

laboral, el artículo 496 era imperativo en señalar que se aplicaba el procedimiento monitorio, el cual se iniciaba con la interposición del reclamo en la Inspección del Trabajo.

Este procedimiento fue criticado, porque impedía al trabajador recurrir directamente a Tribunales, obligándolo a acudir como única alternativa a la Inspección del Trabajo, y si ahí no lograba acuerdo, recién se derivaban sus antecedentes a Tribunales. Si bien esta crítica no resultaba del todo fundada, toda vez que el trabajador sí podía recurrir a Tribunales, previo paso por la Administración, es decir, no estaba afectado en su esencia la garantía constitucional, se acogió en la comisión que se ocupó de estudiar la reforma de la ley 20.087.

En efecto, la propuesta del Ejecutivo de reforma al procedimiento monitorio establecía el derecho de opción del trabajador, quien podía elegir entre el procedimiento de aplicación general o el monitorio, caso este último en que debía cumplir con el requisito de procesabilidad de recurrir previamente a la Inspección del Trabajo a interponer reclamo para que se realizara audiencia de conciliación.

Claramente, entonces, el procedimiento monitorio era opcional para el trabajador, pero con una modalidad de incentivo se promovía que los trabajadores siguieran acudiendo a la Inspección del Trabajo, ya que de otra manera sólo podían utilizar el procedimiento más largo y costoso, el de aplicación general.

En el debate legislativo, esto no se entendió suficientemente, y no se aprobó la modificación citada del artículo 496, sin embargo, se mantuvo la expresión inicial del artículo 497, quedando así reflejado en la ley 20.260.

Así las cosas, era posible concluir que no obstante la modificación al artículo 496 propuesto por el Ejecutivo, se mantenía el carácter opcional del monitorio 78.

Finalmente, con la dictación de la ley 20.287, se zanja definitivamente el debate, ya que en la letra e) de su artículo único, dispone: "e) Eliminase en el inciso primero del artículo 497, la frase "En caso de que el trabajador opte por el procedimiento monitorio", iniciando con mayúscula la voz "será" que sigue a continuación". En consecuencia, a partir de esta reforma ha quedado claramente establecido que el trabajador no tiene derecho a optar entre los procedimientos, sino que debe utilizar necesariamente el monitorio cuando está en alguna de las hipótesis del artículo 496.

La única posibilidad de que un trabajador demandante, por contiendas de 10 IMM o menos, pueda utilizar el procedimiento de aplicación general, está contenida en el artículo 498, referido al caso del trabajador que interpone reclamo ante la Inspección del Trabajo y luego no concurre a la audiencia de conciliación. En este caso la Inspección del Trabajo deberá archivar los antecedentes y "el trabajador podrá accionar judicialmente conforme a las reglas del procedimiento de aplicación general (...)". A nuestro juicio, para que el juez acepte a tramitación la demanda, en juicio ordinario deberá requerir al demandante que acredite las circunstancias señaladas. De lo contrario, por esta vía el procedimiento monitorio pasaría de facto a ser opcional, vulnerando el claro objetivo del legislador.

ANEXO

ARTICULADO PROCEDIMIENTO MONITORIO

Artículo 496.- Respecto de las contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales, sin considerar, en su caso, los aumentos a que hubiere lugar por aplicación de los incisos quinto y séptimo del artículo 162; y de las contiendas a que se refiere el artículo 201 de este Código, se aplicará el procedimiento que a continuación se señala.

Artículo 497.- En caso de que el trabajador opte por el procedimiento monitorio, será necesario que previo al inicio de la acción judicial se haya deducido reclamo ante la Inspección del Trabajo que corresponda, la que deberá fijar día y hora para la realización del comparendo respectivo, al momento de ingresarse dicha reclamación.

Se exceptúan de esta exigencia las acciones referentes a las materias reguladas por el artículo 201 de este Código.

La citación al comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo se hará mediante carta certificada, en los términos del artículo 508, o por funcionario de dicho organismo, quien actuará en calidad de ministro de fe, para todos los efectos legales. En este caso, deberá entregarse personalmente dicha citación al empleador o, en caso de no ser posible, a persona adulta que se encuentre en el domicilio del reclamado.

Las partes deberán concurrir al comparendo de conciliación con los instrumentos probatorios de que dispongan, tales como contrato de trabajo,

balances, comprobantes de remuneraciones, registros de asistencia y cualesquier otros que estimen pertinentes.

Se levantará acta de todo lo obrado en el comparendo, entregándose copia autorizada a las partes que asistan.

Artículo 498.- En caso que el reclamante no se presentare al comparendo, estando legalmente citado, se pondrá término a dicha instancia, archivándose los antecedentes.

Sin perjuicio de lo señalado en el inciso anterior, el trabajador podrá accionar judicialmente conforme a las reglas del procedimiento de aplicación general regulado en el Párrafo 3° del presente Título.

Artículo 499.- Si no se produjere conciliación entre las partes o ésta fuere parcial, como asimismo en el caso que el reclamado no concurra al comparendo, el trabajador podrá interponer demanda ante el juez del trabajo competente, dentro del plazo establecido en los artículos 168 y 201 de este Código, según corresponda.

La demanda deberá interponerse por escrito y contener las menciones a que se refiere el artículo 446 de este Código.

Deberá acompañarse a ella el acta levantada en el comparendo celebrado ante la Inspección del Trabajo y los documentos presentados en éste. Esta exigencia no regirá en el caso de la acción emanada del artículo 201.

Artículo 500.- En caso que el juez estime fundadas las pretensiones del demandante, las acogerá inmediatamente; en caso contrario las rechazará de plano. Para pronunciarse, deberá considerar, entre otros antecedentes, la complejidad del asunto que se somete a su decisión, la comparencia de las partes en la etapa administrativa y la existencia de pagos efectuados por el demandado. En caso de no existir antecedentes suficientes para este pronunciamiento, el tribunal deberá citar a la audiencia establecida en el inciso quinto del presente artículo.

Las partes sólo podrán reclamar de esta resolución dentro del plazo de diez días hábiles contado desde su notificación, sin que proceda en contra de ella ningún otro recurso.

La notificación al demandado se practicará conforme a las reglas generales.

En todo caso, en la notificación se hará constar los efectos que producirá la falta de reclamo o su presentación extemporánea.

Presentada la reclamación dentro de plazo, el juez citará a las partes a una audiencia única de conciliación y prueba, la que deberá celebrarse dentro de los quince días siguientes a su presentación.

Si el empleador reclama parcialmente de la resolución que acoge las pretensiones del trabajador, se aplicará lo establecido en el artículo 462.

Artículo 501.- Las partes deberán asistir a la audiencia con todos sus medios de prueba y, en caso de comparecer a través de mandatario, éste deberá estar expresamente revestido de la facultad de transigir.

La audiencia tendrá lugar con sólo la parte que asista.

El juez deberá dictar sentencia al término de la audiencia, la que deberá contener las menciones señaladas en los números 1, 2, 5, 6 y 7 del artículo 459.

Artículo 502.- Las resoluciones dictadas en el procedimiento monitorio serán susceptibles de ser impugnadas por medio de todos los recursos establecidos en este Código, con excepción del recurso de unificación de jurisprudencia contenido en los artículos 483 y siguientes.

CONCLUSIONES

El procedimiento monitorio laboral es una gran herramienta en la búsqueda de la celeridad tan ansiada para otorgar una solución rápida y eficaz para los conflictos laborales que se ventilan en los tribunales de justicia. Sin embargo, la búsqueda de dicha celeridad ha llevado a lesionar garantías que se han otorgado a los ciudadanos de nuestra República a través de un largo desarrollo institucional, tanto en la doctrina nacional como en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, como hemos visto, una vez determinadas las garantías mínimas que encierra la garantía del justo y racional procedimiento contenida en el artículo 19 N° 3 de la Constitución de la República de Chile, no pareciera ser posible llegar a

alguna interpretación dónde la posibilidad que tiene el juez laboral para dictar una sentencia anticipada tras la presentación de la demanda monitoria en sede judicial, en caso de ser utilizada, sea respetuosa con la garantía del debido proceso. Mientras se puede sostener, como se ha hecho en Europa, que en ciertos procedimientos es la sola eventualidad de poder acceder a un juicio contradictorio constituye garantía suficiente para resguardar el debido proceso, lo cierto es que se ha hecho bajo una técnica legislativa y procesal muy distinta a la utilizada en Chile.

En las formas monitorias comparadas no se dicta nunca sentencia anticipadamente, como si se ha hecho en el procedimiento monitorio laboral en Chile. Esa diferencia fundamental parece haberla pasado por alto la doctrina mayoritaria, elevando entonces argumentos falaces para defender una institución que, al denominarse “monitorio”, desvirtúa completamente una institución y una técnica legislativa que ha logrado establecer un proceso monitorio que conjuga las garantías de la tutela efectiva del crédito y del debido proceso.

Es poco lo que puede hacer la dogmática laboral en estos casos; cuando el legislador no ha dejado más puertas abiertas a la interpretación sistemática, no queda más que esperar el criterio de los jueces llamados a utilizar esta facultad, así como la pericia de los litigantes para obtener el resguardo de sus derechos con las herramientas que la institucionalidad misma ha puesto a su disposición para resguardar las garantías fundamentales.

El procedimiento monitorio de la nueva justicia laboral ha sido criticado por algunos que sostienen que es inconstitucional por violar el derecho del demandado a defenderse. Incluso han aparecido en la prensa abogados relacionados a la defensa de empresas que sostienen que harán una presentación al Tribunal Constitucional para que así lo declare. Esto es un error, el procedimiento monitorio es un mecanismo de simplificación procesal de gran utilidad. A través de él, el juez, al recibir la demanda, puede acogerla provisionalmente si la estima fundada. El demandado, al ser notificado de la demanda y de la decisión provisional del juez, puede aceptar la decisión provisional (explícitamente o a través de su silencio), evitando perder tiempo valioso de todos en juicios que parecen innecesarios y dando mayor celeridad a los procesos en los que sí parece necesario un debate más profundo. Pero también tiene la posibilidad de oponerse, exigiendo que para llegar a una decisión final, primero se realice una audiencia de juicio en la que todos puedan presentar sus pruebas.

Este procedimiento no fue inventado en Chile para la reforma procesal laboral. Existe en varios países desarrollados, desde la Edad Media hasta hoy. En nuestro propio ordenamiento existe en el nuevo proceso laboral, en el nuevo proceso penal y está también en el proyecto de nuevo Código Procesal Civil.

Lamentablemente no fue incluido en los nuevos tribunales de familia, lo que hubiese ayudado a evitar su colapso inicial y a administrar más racionalmente su flujo de trabajo actual.

Sin embargo, para ser un procedimiento justo, el valor utilitario del procedimiento monitorio debe equilibrarse con otros valores del sistema judicial, como el derecho a defenderse, elemento clave del debido proceso. Esto es lo que los críticos de este procedimiento alegan. Señalan que el demandado no tiene posibilidades de defenderse porque el juez toma su decisión sólo con la demanda a la vista, sin haber dado posibilidad previa al demandado de decir nada. Y es aquí donde incurren en error: 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 una condición: Que el demandado lo exija (reclame). Si no lo hace, se entiende que renuncia ejercer su derecho al juicio.

Las razones para renunciar a defenderse pueden ser múltiples, pero son irrelevantes. En los sistemas democráticos modernos, las personas son tratadas por el Estado como individuos autónomos. Cada uno velará, mejor que nadie, por sus propios intereses y tendrá que hacerse responsable por sus decisiones. Lo que sí puede exigirse al sistema legal es que contemple la posibilidad de defenderse, aunque ésta sea después desechada por la persona en cuyo beneficio ha sido dispuesta.

Los críticos de este procedimiento también han dicho que, al escuchar solo al 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). Por supuesto que esto es cierto, pero olvidan que todo sistema judicial, como cualquier actividad humana, funciona siempre con la posibilidad del error. Nunca habrá un sistema a prueba de errores. Lo que sí puede exigirse al sistema judicial es tomar los mínimos resguardos necesarios para no caer en errores por falta de cuidado. ¿Cuál es el exigible? El sistema judicial toma diversos cuidados (traducidos en garantías) para evitar los errores dependiendo de la gravedad de la decisión, es decir, del impacto que tendrá lo resuelto en los derechos de los

litigantes. Por lo tanto, el grado de cuidado será directamente proporcional a la gravedad de lo que se pida a un tribunal resolver.

En el caso del monitorio, que está reservado para demandas por cantidades menores de dinero, los cuidados consisten en que el juez debe acoger la demanda provisionalmente sólo si es fundada; luego debe notificarle esta decisión al demandado y que debe hacerse un juicio si éste lo exige. Por otro lado, el grado de cuidado mayor que nuestro sistema judicial ofrece para los casos más graves consiste en la realización de un juicio oral, público y contradictorio. Entonces, desde el momento en que el procedimiento monitorio entrega la posibilidad al demandado de exigir su derecho a un juicio, se le entrega la posibilidad de recurrir al mejor mecanismo de corrección de errores que entrega nuestro sistema.

La única diferencia con un procedimiento común y corriente consiste, entonces, en que para recurrir al juicio se requiere pedirlo, mientras que en el procedimiento ordinario no es necesario hacerlo. Pero, en definitiva, ambos tienen derecho a un juicio oral. Por lo tanto, que el juez resuelva escuchando unilateralmente al demandante y pueda cometer errores, se debe a que el demandado no quiso evitarlo, teniendo la posibilidad de hacerlo.

¿Qué es arbitrario que la ley exija un juicio previo obligatorio sólo en algunos casos y en otros ponga la carga de pedirlo en el litigante? La lógica del debido proceso no funciona como blanco o negro, no es binaria. Sus elementos se aplican con grados distintos dependiendo de diversos factores, como la gravedad de lo que se vaya a resolver.

Así lo han entendido tribunales internacionales, que han dicho respecto del monitorio que la sola posibilidad para el demandado de exigir un juicio es garantía suficiente, lo que ocurre, como se ve, en el caso del procedimiento monitorio chileno.

BIBLIOGRAFÍA

BARBAGELATA, Héctor-Hugo. Tendencias de los Procesos Laborales en Iberoamérica. Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República. Montevideo, Uruguay, (21): 67-68, Diciembre/Enero 2002.

BERNAL, Karina. Proceso monitorio. En: XXIII Congreso Nacional de Derecho Procesal. Mendoza, Argentina, 2005. 8p.

CÁRDENAS, Rodrigo. La eficacia del Procedimiento Monitorio Laboral establecido por la ley N° 20.087 como garantía procesal del Derecho del Trabajo; Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Valparaíso, Chile: Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, 2006. 210p.

CENTRO de Modernización de la Justicia Procedimiento Monitorio en la Nueva Justicia Laboral. Estudios de casos. Santiago: Universidad Diego Portales, 2009. 125p.

DIARIO Oficial de la Unión Europea, 30 de Diciembre, 2006.

DUCE, Mauricio; MARÍN, Felipe y RIEGO, Cristián. Reforma a los Procesos Orales: Consideraciones desde el Debido Proceso y Calidad de la Información en Justicia Civil, Perspectivas para una Reforma en América Latina. Santiago: CEJA, 2008. 600p.

GAMONAL, Sergio. Trabajo y Derecho. Santiago, Chile: Legal Publishing, 2010. 234 p.

GÓMEZ, Luis. El Proceso Monitorio Europeo. Navarra, España: Aranzadi, 2008. 172p.

LAGOS Pereira, Rafael. El Procedimiento Monitorio Laboral. Santiago, Chile: LegalPublishing, Abeledo Perrof, 2010. 93 p.

LANATA, Gabriela. El Procedimiento Monitorio y su Aplicación al Desafuero Maternal. Revista Laboral Chilena, (180):61, Septiembre-Octubre, 2009.

LANATA, Gabriela y WALTER, Rodolfo. Régimen Legal del Nuevo Proceso Laboral Chileno. 6ª.ed. Santiago, Chile: LegalPublishing, 2009. 357 p.

Ley 20.087. CHILE. publicada en el Diario Oficial de fecha 3 de enero de 2006, modificada por las leyes 20.252 y 20.260, publicadas en los Diarios Oficiales de

fecha 15 de febrero de 2008 y 29 de marzo del mismo año, respectivamente, ha entrado en vigencia el 31 de marzo de 2008 en las regiones III y XII. En las restantes regiones entrará en vigencia de acuerdo al siguiente calendario: en las Regiones I, IV, V y XIV el 31 de octubre de 2008, en las Regiones II, VI, VII y VIII el 30 de abril de 2009, en la Región Metropolitana el 31 de agosto de 2009 y en las Regiones IX, X, XI y XV el 30 de octubre de 2009.

REVISTA Actualidad Jurídica Universidad del Desarrollo. Santiago, (2), Enero 2002.

REVISTA Chilena de Derecho. Santiago, 33 (2), 2006.

REVISTA de Derecho. Valdivia, Chile, XIX(1), Julio 2006.

REVISTA Laboral Chilena. Procedimiento Monitorio: Requisitos. Santiago, (181), noviembre, 2009.

REVISTA Derecho Laboral. Montevideo, Uruguay, FCU, XLIX (221), 2006.