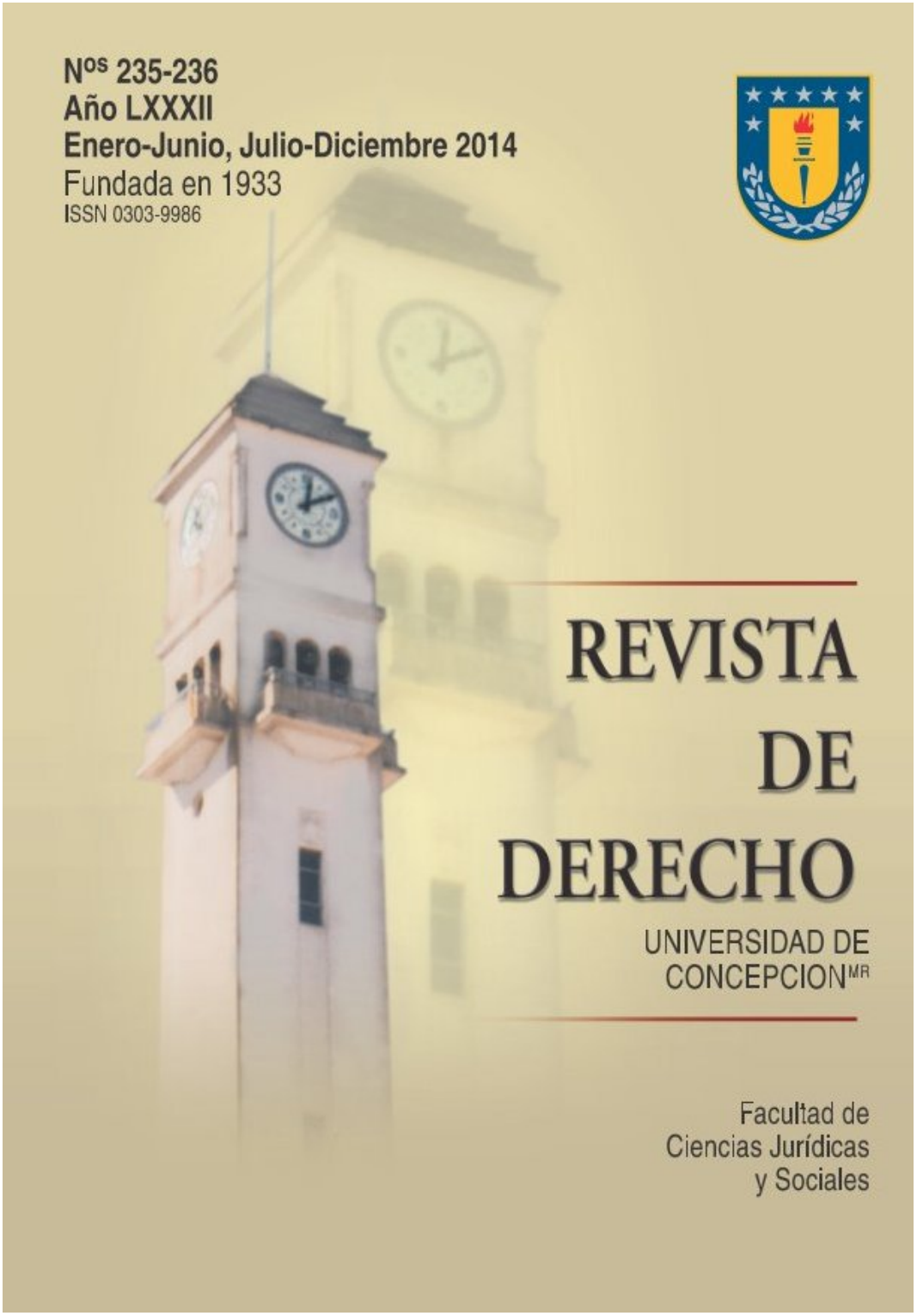
Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)



Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

REVISTA DE DERECHO 235-236: 109-156, 2014 ISSN 0303-9986

EL PROCEDIMIENTO MONITORIO LABORAL. UN INSTRUMENTO EFICAZ DE TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

PATRICIO MELLA CABRERA*
RODOLFO WALTER DÍAZ**
Profesores de Derecho del Trabajo
Universidad de Concepción

RESUMEN

El presente trabajo tiene por objeto abordar el estudio del procedimiento monitorio. Se señalan en primer lugar, aspectos generales; luego, la regulación de la institución, sus características y conceptos, el ámbito de aplicación y requisitos de procedencia. Se analiza su tramitación en sede administrativa y judicial para, al final, realizar una evaluación del nuevo instituto del derecho del trabajo chileno. La tesis que se sostiene es que el procedimiento, objeto de estudio, es un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva de los derechos de los trabajadores.

1. ASPECTOS PRELIMINARES

Dado el tiempo que ha pasado en la aplicación de los distintos procedimientos contenidos en el Código del Trabajo, en adelante CT, en virtud de la reforma introducida por la Ley 20.087 de 03 de enero de 2006, con vigencia desde marzo de 2007, los autores han estimado necesario formular un juicio crítico respecto del funcionamiento de uno de ellos, esto es, del procedimiento monitorio contemplado desde los artículos 496 al 502 del CT. Esta decisión aparece justificada por tratarse de uno de los procesos más utilizados por los intervinientes laborales, y que al mismo

* Abogado, Magíster en Derecho, Universidad de Concepción, Chile, patmella@udec.cl.
** Abogado, Doctor en Derecho, Universidad Nacional de Rosario, Argentina, twalter@udec.cl.

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

tiempo logra la resolución de un caso en un tiempo más reducido[1]

Desde un punto de vista etimológico, Monitorio proviene de la raíz latina *Monitorius*, que significa amonestar o avisar. Monitorio es un adjetivo que deriva del sustantivo Monición, que quiere decir consejo o advertencia[2].

Con el objeto de comprender cabalmente esta institución, parece relevante escudriñar tanto en su origen como en el contexto y finalidades que justifican su nacimiento. Así, se sostiene que el Procedimiento Monitorio se remonta a la Alta Edad Media (siglo XIII), en lo que actualmente es Italia, desaparece por influencia francesa y vuelve a hacerse patente sólo a partir del año 1922. Francia lo incorpora a su ordenamiento jurídico en 1937[3]. Producto de la necesidad de otorgar celeridad a la actividad mercantil, se establece el *proeceptum* o *mandatum da solvendo cum* cláusula *iustificatia*, base del actual procedimiento monitorio, como una subclase del procedimiento sumario. En los siglos XIV al XVI se expande al Derecho Germánico, y a otros ordenamientos jurídicos, siempre ligado a la actividad mercantil. Su utilidad era la ágil creación de un título ejecutivo para el caso en que el acreedor adolezca de tales instrumentos.

Para Pérez Ragone este proceso "consiste, descriptivamente, en una intimación judicial de pago a petición del solicitante, requirente o actor. La intimación la emite el órgano jurisdiccional sin oír al requerido o demandado. Dependiendo de los distintos ordenamientos se exige o no una acreditación de la pretensión que se hace valer. El requerido tiene seis alternativas: paga total o parcialmente, se opone total o parcialmente, guarda silencio o se allana expresamente"[4]. En caso de silencio del

[1] La Oficina de Defensa Laboral, en sus Estadísticas Nacionales de Justicia Laboral de marzo de 2011, señalan que de un total de 62.418 causas ingresadas (entre privadas y presentadas por la Oficina de Defensa Laboral), 28.990 son Procedimientos Monitorios, es decir, el 46,4% de las causas, en contraste, por ejemplo, con los Procedimientos de Tutela, que representan el 4,4% de causas ingresadas. Además, el tiempo promedio de tramitación de una demanda de Procedimiento Monitorio es de 28 días corridos, en contraste con los 71 días corridos que dura en promedio un Procedimiento de Aplicación General, y los 74 de un Procedimiento de Tutela. Información disponible en: http://web.minjusticia.cl/laboral/estadisticas.php (revisado por última vez el 23/09/12).

[2] Diccionario de la Real Academia Española. Vigésima segunda edición. Disponible en: http://www.rae.es

[3] Pereira, R., *El procedimiento Monitorio Laboral*. Editorial Legal Publishing, Santiago de Chile, 2010. p. 7.

[4] En el caso de pago total el proceso habrá conseguido su fin en forma plena, tal como en el allanamiento expreso. No así en el caso de pago parcial, donde surge la duda de si pudiese otorgarse título ejecutivo por el remanente no pagado. Habiendo silencio, se debe emitir la sentencia condenatoria con factibilidad de ejecución, que permita el acceso a la ejecución mediante este título ejecutivo

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

requerido –que es el caso más común en este tipo de procedimientos, en que se presume que no habrá oposición del deudor[5]– se emite un título ejecutivo o sentencia monitoria factible de ejecución. En ese sentido –continúa el autor–, "lo central del procedimiento es la técnica del secundum eventum contradictionis, esto es, que el silencio del requerido es tomado como confesión o reconocimiento tácito de la pretensión"[6]. Kokisch agrega que "este proceso se aplica en aquellos supuestos en que no se discute la existencia del crédito y el deudor se niega exclusivamente a efectuar el pago. Resulta totalmente innecesario acudir a un largo y costoso proceso, basta simplemente que el juzgado notifique al presunto deudor la pretensión del acreedor de percibir su crédito, para que se llegue sin más a una ejecución. Únicamente en el supuesto de que el requerido discutiera la existencia de la deuda, se abriría un proceso de declaración. Si paga la deuda, ni siquiera existiría proceso, y si no paga ni discute la existencia de la deuda, el proceso de declaración devendría innecesario, procediendo el paso directo hacia un proceso de ejecución"[7].

A partir de tales características es posible definir a las Formas Monitorias como "aquellas que pertenecen a los procedimientos simplificados, teniendo por objetivo el otorgamiento de un título ejecutivo (sentencia monitoria) en forma rápida, económica y con escasa participación del órgano jurisdiccional, mediante una previa intimación

judicial o sentencia monitoria. En la oposición total concluye el proceso monitorio y se abre la posibilidad de iniciarse el proceso contradictorio. Es en esta instancia donde podrá existir posibilidad probatoria y conocimiento pleno de mérito. Pérez, A., "El acceso a la tutela ejecutiva del crédito: reflexiones sobre la ejecución inmediata de la sentencia, el proceso monitorio y los tribunales de ejecución desde el proceso civil comparado europeo" en Silva, J., García, J., Leturia, F. (editores), *Justicia civil y comercial: una reforma pendiente. Bases para el diseño de la reforma procesal civil*. Fundación Libertad y Desarrollo, Pontificia Universidad Católica de Chile y Universidad Autónoma de Madrid, Santiago, 2006. p. 504.

[5] En España, por ejemplo, el 45% de los asuntos civiles contenciosos ingresados para el año 2006 correspondían a procedimientos monitorios. De ellos tan sólo el 15,3% terminaron por el pago de la deuda, en tanto que el 38% lo hicieron a través de orden de ejecución (deudor no contesta ni paga), el 39% por "otras vías", entre las que destaca el desistimiento y el porcentaje restante se transformó en un procedimiento verbal o en uno ordinario. Villadiego, C., Estudio Comparativo: Cobranzas de deudas y procedimientos de Ejecución en Europa. Disponible en: http://www.cejamericas.org/portal/index.php/es/biblioteca/biblioteca-virtual/doc_details/3243-informe-comparativo-cobranza-de-deudas-y-procedimientos-de-ejecucion-en-europa (Sitio del Centro de Estudios de Justicia de las Américas, CEJA), p. 7.

[6] Pérez, A., "*El acceso a la tutela ejecutiva del crédito*", ob.cit., p. 505.

[7] Kokisch, D., "El Procedimiento Monitorio", en *Revista de Actualidad Jurídica* N° 5, Universidad del Desarrollo, enero 2002, p. 79.

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

de pago judicial contra la cual el requerido no haya ofrecido oposición oportuna y suficiente (técnica del secundum eventum contradictionis); sólo en el caso de oposición se puede pasar a un proceso contradictorio de conocimiento (estructura de inversión del contencioso)"[8]. Para Correa Delcasso, el procedimiento monitorio es "aquel proceso especial, plenario, rápido, que tiende mediante la inversión de la iniciativa del contradictorio, a la rápida creación de un título ejecutivo con efectos de cosa juzgada en aquellos casos que determine la ley"[9]. La profesora Bernal lo conceptualiza sobre la base de elementos, al indicar que "se trata de una combinación de elementos, sustancial por un lado: la finalidad que persigue este proceso, la rápida creación de un título ejecutivo; y material por otro: la inversión de la iniciativa del contradictorio. Es por lo tanto lo que mejor define al procedimiento monitorio"[10].

Dentro de sus características, podemos indicar las siguientes[11]:

a) No existe una forma única de proceso monitorio, ello por la multiplicidad de sus manifestaciones que datan del siglo XIII;
b) No se asienta sobre el requisito de la urgencia/*periculum in mora* o de la verosimilitud del derecho/*fumus boni iuris*, pues no pertenece a los denominados procesos de urgencia, como las medidas cautelares;
c) Tampoco se trata de un proceso de ejecución, sino que es un procedimiento especial, que pertenece más bien a una faz cognitiva que a una ejecutiva;
d) Es un proceso que presume ausencia de contradicción;
e) Tiene elementos esenciales que caracterizan la institución, tales como: una técnica o modo de funcionamiento (*secundum eventum contradictionis*) y una estructura procedimental propia (inversión del contencioso). Igualmente, pueden existir otros elementos (accidentales)

[8] Pérez, A., "El acceso a la tutela ejecutiva del crédito", ob cit., p. 505.
[9] Correa, J.P. "El Proceso Monitorio en la Nueva Ley de Enjuiciamiento civil. *En Revista Xuridica Gallega Actualidade Xuridica*, p. 273, disponible en http://www.rexurga.es/pdf/col164.pdf
[10] Bernal, K., Ponencia en el XXIII Congreso Nacional de Derecho Procesal, Mendoza, 2005. Disponible en http://www.calz.org/img/ponencia-procmonit-otom-pd. Citado por Pereira, A., "El Procedimiento Monitorio Laboral". En *Revista de Temas Laborales* de la Sociedad Chilena del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social N° 2, año 2008.
[11] Pérez, A., "Investigaciones en torno al procedimiento monitorio desde el derecho procesal comparado europeo: caracterización elementos esenciales y accidentales". *En Revista de Derecho* (Valdivia) vol.19, jul. 2009 N° 1, p. 212.

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

que permitan predicar la existencia de variedades de formas monitorias.

Respecto de las distintas clasificaciones monitorias Calamandrei[12] distinguió dos formas de tal procedimiento: el llamado Puro, que tiene como características que la orden condicionada de pago se libra por el juez a base de la sola afirmación unilateral y no probada del acreedor, y que la simple oposición no motivada del deudor produce que se deseche la orden de pago y el Procedimiento Monitorio Documental, que presupone que los hechos constitutivos del crédito sean probados mediante documentos, y la oposición del deudor no produce que se deseche la orden de pago, sino que tiene el efecto de abrir un juicio de cognición contradictorio; una segunda clasificación[13] distingue entre Proceso Monitorio Ejecutivo y de Conocimiento. Si el procedimiento se estructura como independiente, se trata de un proceso de conocimiento, en tanto que si es introductorio al juicio ejecutivo será un proceso monitorio ejecutivo. En el caso del monitorio de conocimiento, éste puede asumir modalidades: En primer lugar puede tratarse de una etapa introductoria a un proceso contradictorio, en cuyo caso la petición monitoria debe interponerse en forma de demanda y no como simple petición. En este caso el juez no fijará audiencia, sino que emitirá una orden de pago. El deudor tiene la alternativa de oponerse, iniciando un proceso ordinario contradictorio, que considerará a la demanda monitoria interpuesta como demanda que inicia el proceso de conocimiento. En segundo lugar el monitorio de conocimiento puede constituir un proceso completamente independiente, en cuyo caso no existe accesoriedad ni confusión con un proceso contradictorio. En este caso si el deudor se opone no existe necesidad de petición del actor para iniciar un procedimiento contradictorio, ingresándose a éste sin más; una tercera clasificación distingue entre Procedimiento Monitorio de una o de varias etapas. En el de una fase, la decisión de requerimiento de pago que el adjudicador profiere cuando acepta la demanda constituye una decisión que es ejecutiva en sí misma, en cambio en el de más de una fase dicha decisión no es ejecutiva en sí misma, sino que requiere de la expedición de una segunda resolución vencido el plazo de oposición; otra clasificación distingue entre

[12] Autor citado por Kokisch, D., ob.cit., pp. 83 y 84.
[13] Sobre el tema puede verse Wuth, K., "Nuevos Procedimientos Laborales: Monitorio y de Reclamación de Multas Administrativas, incorporados por la Ley 20.087 al Código del Trabajo". Memoria de Prueba. Universidad de Concepción, año 2008.

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Procedimiento Monitorio Obligatorio, Voluntario o de Oficio, que no requieren de mayor explicación. Sólo señalaremos que en el de oficio se da la tramitación monitoria como un peso sobre el órgano jurisdiccional sin requerir de la voluntad de la parte; Clasificaciones adicionales son las que distinguen según las Pretensiones que se hagan valer, limitadas por el tipo de obligación (de dar, hacer o no hacer) o por el carácter pecuniario o no pecuniario de la misma y la que distingue entre un Procedimiento Monitorio con Límite de Cuantía o sin él[14].

Actualmente, el procedimiento monitorio también se encuentra estrechamente ligado a la actividad comercial y ejecutiva, dentro de los denominados procedimientos acelerados, que buscan otorgar mayor eficacia al cobro de acreencias, descongestionar los saturados procedimientos de cobranza judicial y fomentar de tal forma el principio de libre circulación del crédito, noción de suyo importante en una economía globalizada como la imperante. En ese sentido, la mayor preocupación por el establecimiento de Procedimientos Monitorios se ha dado en Europa, donde existen países que tienen acabados procedimientos de tal tipo[15]. Al respecto el *Libro Verde* sobre el Proceso Monitorio de la Unión Europea señala que "en varios Estados miembros, un proceso monitorio específico ha probado ser una herramienta particularmente valiosa para asegurar el cobro rápido y rentable de las deudas que no son objeto de controversia jurídica. Actualmente 10 Estados miembros (Austria, Bélgica, Finlandia, Francia, Grecia, Italia, Luxemburgo, Portugal, España y Suecia) disponen de dicho proceso como parte integrante de su legislación procesal civil"[16]. En el mismo sentido la Unión Europea dicta el Reglamento 1896/2006, que establece un Procedimiento Monitorio Europeo, el cual puede utilizarse para demandas transfronterizas, manteniéndose los procedimientos especiales de cada país para el cobro al interior de sus fronteras, y comprende un amplio espectro de deudas derivadas de contratos de compraventa, de seguros, servicios, laboral, etc.[17] Para Kokisch es una

[14] Para más detalle de las clasificaciones, ver Villadiego, C., ob. cit., pp. 12-14.
[15] Los ejemplos más famosos son el L'injonction de payer francés y el Mahnverfahren alemán. Información disponible en el *Libro Verde sobre Procedimiento monitorio y las medidas para acelerar los litigios de escasa cuantía*, de la Comisión de las Comunidades Europeas, Bruselas, 20.12.2002 COM 2002. 746 final, p. 9.
[16] *Libro Verde sobre Procedimiento monitorio y las medidas para acelerar los litigios de escasa cuantía*, ob. cit., pp. 9-10.
[17] Unión Europea (2006), *Diario Oficial* de 30/12/2006. El anexo I del Reglamento enumera los títulos de los cuales puede derivar la deuda.

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

verdad indiscutible que el Procedimiento monitorio es el procedimiento judicial con mayor éxito en los Ordenamientos Jurídicos Europeos, hasta el punto de que en Alemania casi la totalidad de las reclamaciones monetarias se encausan a través de éste[18].

En atención a la importancia que tiene el Procedimiento Monitorio Europeo para el cobro de acreencias, se ha analizado su incorporación a nuestra Justicia Procesal Civil, dentro del marco de la Reforma que se está forjando en esta área. Así, el Proyecto de Código Procesal Civil plantea, junto con la supresión de las actuales Gestiones Preparatorias de la vía ejecutiva, la incorporación de un Procedimiento Monitorio, que permita fundamentalmente el cobro de pequeños montos de dinero o prestaciones indocumentadas, o aquéllas cuyos acreedores no estén premunidos de un título ejecutivo, permitiendo por esta vía la expedita creación de uno[19].

En nuestro país no existe tradición referida a la aplicación de este procedimiento, salvo en lo que dice relación con el procedimiento monitorio en materia procesal penal, y a las medidas preparatorias de la vía ejecutiva, que cumplen una función similar. En el ámbito del derecho penal chileno, se sigue la tendencia mundial de contemplar procedimientos sumarísimos y especiales para enjuiciar los llamados "delitos de bagatela". A este respecto, el Código Procesal Penal, en sus artículos 392 y siguientes, regula el Procedimiento Monitorio, haciéndolo aplicable a faltas en las cuales el Fiscal requiere únicamente pena de multa. Podría tratarse de faltas que tuvieran asignada sólo pena de multa o multa copulativa, o disyuntivamente con la de prisión u otras de distinta naturaleza[20], atendida la escasa pena asociada a la levedad de los hechos

[18] Kokisch, D., ob.cit., p.79.
[19] El Proyecto de Código Procesal Civil, que lleva el mensaje N° 432-359 de 12 de marzo de 2012 se refiere en el N° 7 del título IV a los ejes centrales y principios inspiradores del nuevo código, dentro de los que se encuentra la protección a las pequeñas causas y la tutela especial del crédito, en él se señala que el Procedimiento Monitorio busca otorgar a las partes una tutela rápida y efectiva para la declaración y cobro de pequeños montos de dinero y prestaciones indocumentadas o en el evento de no contar el acreedor con títulos ejecutivos perfectos. Agrega que la oposición del deudor por razones de fondo pone inmediato término al procedimiento, debiendo discutirse el asunto en un proceso posterior, sumario u ordinario, según corresponda. Por el contrario, si el deudor no comparece o no opone excepciones de fondo, se obtendrá una sentencia declarativa inmediata que permitirá iniciar el cobro del crédito o prestación de que se trate. Se reglamenta en el Libro V, De los Procedimientos Especiales, en el Titulo I, arts. 539 a 550.
[20] Horvitz, M., y López, J., *Derecho Procesal Penal Chileno*. Editorial Jurídica. Santiago de Chile, 2004, tomo II, p. 496.

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

imputados. El legislador establece este procedimiento calificado por algunos como un "juicio de actas", el cual contempla, sin embargo, la posibilidad de transformarse en un juicio simplificado[21].

2. EL PROCEDIMIENTO MONITORIO EN EL DERECHO LABORAL CHILENO[22, 23]

Las normas aplicables son el Párrafo 7° del Capítulo II del Libro V, artículos 496 a 502, que substituyen el procedimiento de menor cuantía que se regulaba en los artículos 559 y siguientes del CT en su texto anterior, el que en síntesis se hacía aplicable a las causas laborales cuya cuantía no excedía de 4 IMM, y se substanciaban de acuerdo al párrafo III, intitulado "Del Juicio Laboral de Menor Cuantía", contemplado en el art. 459 del Código laboral[24].

[21] El procedimiento penal se inicia con la presentación de un escrito de requerimiento por parte del Ministerio Público, sus requisitos los fija el artículo 391 CPP, el cual establece la obligación del órgano persecutor de incluir antecedentes y elementos de prueba que acrediten la existencia del hecho punible y la participación del imputado. En seguida, el Tribunal debe verificar el cumplimiento de los requisitos de forma y fondo, ya enunciados, y si los considera suficientemente fundados, deberá acogerlos dictando una resolución que así lo declare, la cual además señala que el imputado tiene dos posibilidades: impugnar, o bien, aceptar la multa impuesta. Por el contrario, si no hay antecedentes suficientes, o no se cumplen los requisitos de procedencia, el juez prosigue conforme a las normas del procedimiento simplificado. El imputado condenado en procedimiento monitorio tiene la facultad de reclamar de la multa impuesta en la sentencia dentro de 15 días ss. a su notificación, en tal evento termina el monitorio, siguiéndose las normas del procedimiento simplificado. Ahora bien, si el imputado condenado paga el monto impuesto en el plazo señalado, se le rebajará un 25% de la multa. Como se verá más adelante, el procedimiento laboral tiene una estructura análoga.

[22] Sobre el tema ver el texto Walter, R., y Lanata, G., *Régimen Legal del Nuevo Proceso Laboral Chileno*. Quinta Edición actualizada, Editorial Legal Publishing, 2009, pp. 285 y ss; también, Walter, R., "Monitorio Laboral como procedimiento de limitada cuantía: Un nuevo actor protagónico del Procedimiento Laboral Chileno" en *Revista de Ciencias Sociales* N° 58 Facultad de Derecho y Ciencias Sociales Universidad de Valparaíso, primer semestre 2011, pp. 177- 204.

[23] En parte de la recopilación bibliográfica y de jurisprudencia colaboró la egresada de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Concepción, Javiera Morales Castellán.

[24] En dicho modelo el demandante tenía la posibilidad de señalar en su demanda si optaba por la tramitación a través de este procedimiento o por el de aplicación general del párrafo II. Si nada señala, se entendía que optaba por el procedimiento ordinario. Las partes podían comparecer personalmente y sin necesidad de patrocinio de abogado. Sus aspectos principales eran los siguientes: 1) presentada la demanda, el tribunal la proveía y fijaba audiencia de discusión, conciliación y prueba, a la cual las partes debían concurrir con todos sus medios de prueba, dentro de los 10 días ss. a la presentación de la demanda (no de la notificación); 2) la audiencia se realizaba con las partes que asistían y en ella el demandado contesta. El espíritu de la norma indicaba contestación oral, pero se permitía también por escrito;3) el tribunal, luego de contestada la demanda, instaba a conciliación. Si ella no se producía, se procedía a recibir la prueba en la misma audiencia y 4) la prueba se regía por las reglas del CPC, había dos testigos en cada punto de prueba y no se presentaba lista de testigos. La prueba se apreciaba en conciencia.

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Este particular procedimiento no formó parte de la propuesta formulada por el Foro de la Reforma Procesal Laboral y Previsional, a través de su documento "Bases Fundamentales para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional", consecuencialmente, no integró el proyecto del Ejecutivo, siendo incorporado con posterioridad en el parlamento[25].

El texto fue objeto de modificaciones en la búsqueda de su perfeccionamiento, antes de su entrada en vigencia, que se materializaría con la dictación de la Ley N° 20.260[26]. En efecto, en el Mensaje de S.E. la Presidenta de la República con el que se hizo llegar el proyecto a la Cámara de Diputados, se indicó el requerimiento de revisar este procedimiento que, por tratarse de controversias de cuantías más pequeñas, correspondientes a los trabajadores de menores recursos, requiere de una especial celeridad. Las diversas propuestas de modificación mantienen, en todo caso, el modelo y los principios rectores del procedimiento contenidos en dicha ley que siguen de cerca el espíritu de las demás reformas introducidas recientemente en otros ámbitos de la administración[27]. Se agregó en el Mensaje que esta institución, que fuera incorporada a la Ley N° 20.087 por moción parlamentaria, busca entregar un importantísimo instrumento a los trabajadores cuyos créditos son de escaso monto, así como a las trabajadoras amparadas por el fuero que les concede el artículo 201 del CT, permitiéndoles obtener con celeridad el pago de lo adeudado por sus empleadores o, a lo menos, premunirse de un título ejecutivo para su cobro.

Como se señaló precedentemente, Chile no es un país con tradición monitoria, y por lo mismo el procedimiento constituye una novedad en el derecho laboral chileno[28]. Se denomina monitorio porque utiliza la

[25] Este procedimiento se incorporó durante el Primer Trámite Constitucional, en la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia. Para más detalles al respecto, ver Humeres, H., "La Reforma al Procedimiento Contemplado en el Código del Trabajo" en *Revista Actualidad Jurídica*, Universidad del Desarrollo, N° 14, 2006, p. 84.

[26] La situación planteada por la Ley N° 20.260 fue sumamente curiosa, pues la Ley N° 20.087 aún no entraba en vigencia, y ya una mayoría de la doctrina iuslaboralista comenzó a formular una serie de críticas respecto a la misma, lo que motivó que comenzara la elaboración de la mentada 20.260, cuyo objeto principal es precisamente modificar la 20.087. En efecto, esta última debía entrar a regir el 01 de marzo de 2007, pero la Ley N°20.164, de 14 de febrero de 2007 substituyó tal norma, disponiendo que la entrada en vigencia sería el 01 de marzo de 2008. Finalmente, la 20.260 entró en vigencia el 29 de marzo de 2008, modificando a la anterior.

[27] Mensaje 455-354, de 5 de enero de 2007, p. 2.

[28] Sin embargo, aun cuando no puede calificarse como Procedimiento Monitorio, las Gestiones Prepa-

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

técnica procesal de inversión del contradictorio, en virtud de la cual el empleador debe oponerse a la decisión del juez que acoge la pretensión del trabajador para dar lugar a un juicio laboral. Se trata asimismo de un juicio de carácter sumarísimo, que permite resolver conflictos laborales de baja cuantía con la intervención de órganos distintos, una primera etapa de la autoridad administrativa, el inspector del Trabajo y una segunda etapa ante el juez laboral. En este escenario, el procedimiento monitorio se ocupa de lo que podríamos denominar casos bagatela, donde si bien se limitan algunos derechos del demandado, ello se justifica por la baja cuantía de lo disputado.

Estamos en presencia de un procedimiento de carácter mixto, cuyos antecedentes inmediatos pueden encontrarse, en primer lugar, en la conciliación obligatoria previa del Derecho Español[29], la que contempla la intervención del inspector del Trabajo o realización de una actuación en sede administrativa; y en segundo término, en los procedimientos monitorios para la ejecución de los créditos civiles de escasa cuantía que han adoptado algunos países de la Unión Europea, en lo que se refiere a

ratorias de la vía ejecutiva, especialmente la confesión de deuda, constituían una experiencia cercana a la institución. Tanto es así que en el Proyecto de Código Procesal Civil se eliminan las gestiones preparatorias y se crea un procedimiento monitorio que viene a substituirlas. En efecto, el Mensaje indica: "Siguiendo la línea de otros ordenamientos, y atendido que se suprimen las gestiones preparatorias de la vía ejecutiva, destaca en el proyecto la regulación del monitorio como procedimiento especial de naturaleza declarativa, sin base documental, pero con un límite de cuantía de quinientas Unidades Tributarias Mensuales, para el cobro de obligaciones que, no constando en un título ejecutivo, sean líquidas o bien consistan en hacer una cosa determinada, se encuentren vencidas, sean actualmente exigibles y siempre que la acción para cobrarlas no se encuentre prescrita". Mensaje de S.E. el Presidente de la República con que se inicia proyecto de ley que establece el nuevo Código Procesal Civil, 12 de marzo de 2012.

[29] La conciliación previa está regulada por el RD 2756/1979 de 23 de noviembre y es obligatoria (art. 81 LPL), con excepciones (art. 64 LPL). Su obligatoriedad se funda en que a la demanda se debe adjuntar la certificación del acta de conciliación; El órgano competente es el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), regulado en el RD 2756 /1979 de 23 de noviembre; La comparecencia de las partes en el acto es obligatoria y se establecen una serie de efectos en caso de incomparecencia (si no comparece el solicitante: se tiene por no presentada la solicitud y se archiva; si falla por justa causa: se da una nueva cita; si falla el pretendido: la conciliación se tendrá por intentada y se abrirá la vía jurisdiccional). En cuanto al procedimiento que se sigue ante el SMAC, el primer paso es la presentación de la Papeleta de Conciliación con los contenidos del art. 65.1 LPL y el art. 6 RD 2756/1979, tras lo cual, y cumplidos los requisitos de dicha papeleta, el órgano en cuestión citará a los interesados a la celebración del acto en la fecha señalada. En el acto de conciliación se comprueban las identidades, se efectúan alegaciones del solicitante y del pretendido, se aportan documentos, y luego el SMAC invita a acuerdo, finalmente las partes y los letrados firman el acta.

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

la sede judicial[30]. También guarda similitud con nuestro procedimiento monitorio el Procedimiento declarativo con trámite abreviado, que contempla el Código Procesal Laboral de la Provincia de Santa Fe, en Argentina[31].

Volviendo al ámbito nacional, en el Mensaje se deja constancia que este procedimiento recoge la función prejudicial que históricamente han desempeñado las Inspecciones del Trabajo en la búsqueda de conciliación entre las partes frente a reclamos de los trabajadores formulados a raíz del término de sus contratos de trabajo[32]. También señala que el diseño original lo torna engorroso y largo, lo que dificulta el logro de los objetivos buscados con su instauración. Por lo mismo, es urgente introducirle reformas importantes tendientes a recuperar su razón de ser[33].

En síntesis, se incorporan varias modificaciones, las que se pueden sintetizar en las siguientes:

1) Se recoge la experiencia de la Dirección del Trabajo en materia de conciliación entre trabajador y empleador al momento del término del contrato de trabajo, desvinculando procesalmente el comparendo de conciliación ante dicha Inspección del procedimiento monitorio en sede judicial. De tal manera, ante la persistencia del desacuerdo entre las partes, ya sea total o parcial, el conciliador no queda obligado a remitir de oficio los antecedentes al tribunal competente, sino que será el propio trabajador quien deba interponer la demanda;

2) Para utilizar este procedimiento en sede judicial, es necesario

[30] Para un mayor detalle de la implementación de este tipo de procedimientos, tanto como Unión Europea como en cada país miembro en particular, recomendamos Villadiego, C., ob. cit.

[31] La institución es recogida en el Código Procesal Laboral de la Provincia de Santa Fe, República Argentina, Ley 7.945 y Decreto 1.079 (BO 5/7/201) Ar. 122 y siguientes, Procedimiento Declarativo Abreviado, de claro anclaje monitorio, que se denomina procesos de urgencia cuyos tres pilares básicos son: a) Privilegiar el principio de celeridad; b) Reducir la cognición y postergar la bilateralidad y c) Dar respuesta urgente a los reclamos laborales que no ameritan un debate causal. Sobre el tema puede verse Vitantonio, N. J.R. *Código Procesal Laboral de la Provincia de Santa Fe*. Comentario a la reforma introducida por la Ley 13.039, capítulo II Procedimiento declarativo en trámite abreviado. Machado, J.D., *Nova Tesis*. Editorial Jurídica, año 2010, pág. 221 y siguientes. Caber recordar que en la República Argentina, a consecuencia de su sistema federal de organización política, cada provincia tiene su propio código procesal laboral, procesal penal, procesal civil, etc., de manera que coexistan provincias que regulen procesos laborales escritos, como Santa Fe, Corrientes, Entre Ríos y otros un procedimiento oral, Buenos Aires, Córdoba, Mendoza, Tucumán y Jujuy.

[32] Mensaje 455-354, ob. cit., p.6.

[33] Ibíd., p. 7.

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

requerir la intervención prejudicial conciliadora de las Inspecciones del Trabajo, puesto que se requiere acompañar a la demanda copia del acta levantada por el funcionario conciliador de la Inspección. Con todo, y por razones que se explicarán más adelante en este trabajo, se exime de este requisito al trabajador o trabajadora separados ilegalmente, con infracción al art. 201 del Código del ramo;

3) En sede judicial se mantiene el elemento esencial y característico de todo procedimiento monitorio, denominado de inversión del contradictorio, consistente en que la sola demanda, acompañada de sus antecedentes fundantes, habilita al juez para acoger o rechazar las pretensiones, de plano, mediante resolución que puede ser objeto de impugnación por cualquiera de las partes ante el mismo tribunal, no procediendo ningún otro recurso[34];

4) Con el objeto de dar a este procedimiento la especial celeridad y concentración que deben caracterizarlo, se establece que dicho juicio se tramitará en base a una sola audiencia.

5) En materia de notificaciones se explicitan las formas en que ellas deben ser practicadas, tanto por las Inspecciones del Trabajo como por el Tribunal.

6) Se simplifican los requisitos de la sentencia monitoria y se restringe el sistema recursivo, a fin de asegurar la celeridad del mismo.

3. CARACTERÍSTICAS Y CONCEPTO DEL PROCEDIMIENTO MONITORIO

3.1. Características

Las características generales del procedimiento, tras las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.260 y posteriormente por la Ley N° 20.287[35], según la síntesis expresada en el párrafo anterior, unidas a las reflexiones de los autores de este trabajo, permiten sugerir la siguiente numeración:

[34] Según Calamandrei, esta particularidad de la inversión del contradictorio consiste en que el actor, mediante su petición, acude directamente al juez, el cual emite sin previo contradictorio su resolución, señalando al mismo tiempo un término dentro del cual su demandado puede, si le interesa, provocar el contradictorio mediante oposición, con la consecuencia de que, a falta de oposición formulada en tiempo, la resolución adquiere, una vez transcurrido el término, eficacia de título ejecutivo. La impugnación produce el efecto de generar el comienzo del juicio declarativo. Calamandrei, P., *El Procedimiento Monitorio*. Ediciones Jurídicas Europea-América, Buenos Aires, 1953, pp. 24-25.
[35] Publicada en el *Diario Oficial* de 17 de septiembre de 2008.

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

1) Es un procedimiento especial, atendida la naturaleza y particular tramitación del mismo. Macías, haciendo referencia a la legislación española en materia civil, señala que la especialidad del mismo se debe a su particular estructura caracterizada por lo que se ha denominado inversión del contradictorio. Esto es, que el proceso declarativo ordinario llegue a surgir no depende del acreedor, sino del deudor[36]. También puede establecerse su especialidad por un argumento de texto, en cuanto el artículo 432 inciso 2 del CT señala que respecto del procedimiento contenido en el párrafo séptimo (Del Procedimiento Monitorio), se aplicarán supletoriamente las reglas del Procedimiento de Aplicación General. En relación a este punto es interesante destacar cuál ha sido la posición jurisprudencial respecto de la mayor o menor amplitud de la aplicación supletoria[37].

2) Es obligatorio para el trabajador[38]. Si bien el artículo 496 del CT señala en forma categórica que se aplicará el procedimiento monitorio a los casos que en él se indica, lo cierto es que el artículo 498 inciso 2° morigera tal obligatoriedad. En efecto, si el reclamante en sede administrativa no se presenta al comparendo, estando legalmente citado, la ley señala que se

[36] Macías, C., *El Proceso Monitorio*, septiembre de 2001. Disponible en: http://colegiodeabogados-delaspalmas.com/revistaweb/noticias/articulo1.php

[37] El reenvío al procedimiento de aplicación general permite a su vez el reenvío al Código de Procedimiento Civil, según lo admite el máximo tribunal al estimar que es procedente oponer la excepción de no empecer la sentencia propuesta por los demandados a la ejecución de un juicio monitorio, a pesar que dicha excepción no se encuentra dentro de las mencionadas en el artículo 470 del CT, pero por aplicación supletoria del precepto 231 y siguientes del CPC, que contienen la normativa general respecto de la ejecución de resoluciones pronunciadas por los tribunales ordinarios. Esta postura fue fijada por la Corte Suprema al conocer de un recurso de Queja, el cual fue rechazado, pero ejerciendo sus facultades oficiosas de nulidad, resolvió en la forma antes dicha fundada en el artículo 465 del CT, que reenvía la ejecución laboral a las normas del CPC, y además "que es un derecho asegurado por la Constitución Política de la República, el que toda sentencia de un órgano que ejerza jurisdicción debe fundarse en un proceso". Corte Suprema, Recurso de Queja, Rol Nº 6467-2010, 4 de noviembre de 2010.

[38] Artículo 497 modificado por la Ley N° 20.287. El Ministro del Trabajo y Previsión Social se refirió a las principales modificaciones propuestas de lo que da cuenta el Informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, de 11 de agosto de 2008 en sesión legislativa 356. El asesor jurídico del Ministerio en cuestión señaló que en cuanto a la propuesta de la letra E) del artículo único, ella obedece a la necesidad de hacer un ajuste de texto, para hacerlo concordante con una de las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.260. En efecto, detalló que antes de aquella ley, el procedimiento monitorio estaba concebido con carácter facultativo para el trabajador, quien, tratándose de controversias inferiores a cierta cuantía, podía optar por su aplicación en lugar de someterse al procedimiento de aplicación general. Tras la modificación de marzo de 2008, materializada por la

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

pondrá término a esta etapa archivándose los antecedentes. Sin embargo, el inciso 2° de la norma permite al trabajador accionar judicialmente conforme a las reglas del procedimiento de aplicación general. Como se puede apreciar, existe una opción, aunque restringida, al caso descrito por el precepto antes citado, por lo que podríamos decir que el Procedimiento Monitorio es, en general, de aplicación obligatoria para el trabajador.

3) Requiere de una instancia administrativa previa[39], la cual da cuenta también del carácter bagatela del procedimiento, privilegiando la posibilidad de terminarlo por la acción conciliadora de la Inspección del Trabajo, órgano administrativo al cual el Código del ramo le ha impuesto tal misión en forma obligatoria en los artículos 497 a 499, explicitando un rol que, hasta antes de la vigencia de tal articulado, sólo aparecía vagamente regulado por el artículo 1 letra e) y el artículo 29 del DFL

Ley N° 20.260, dicho procedimiento pasó a ser obligatorio al tenor de la norma que dispone que en caso de contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales, se aplicará el procedimiento monitorio, el cual se caracteriza por tener dos fases, una etapa previa administrativa y posteriormente otra en sede judicial. No existiendo entonces la opción antes contemplada, es necesario eliminar del texto la frase "en caso de que el trabajador opte por el procedimiento monitorio", por ser innecesaria y en aras de la debida coherencia de las normas. Finalmente, en cuanto a la letra F) del artículo único, señaló que también contempla un ajuste de texto referido a las modificaciones introducidas al juicio monitorio. El asesor explicó que, conforme a las actuales normas relativas a este procedimiento, cuando el tribunal recibe los antecedentes desde sede administrativa, tiene la posibilidad de pronunciarse inmediatamente sobre las pretensiones del demandante, acogiéndolas, si las estima fundadas. Sin embargo –agregó–, si en opinión del tribunal no existen antecedentes suficientes para emitir dicho pronunciamiento, éste deberá citar a una audiencia única de conciliación, contestación y prueba. Ahora bien, dado que el texto legal no consigna expresamente la palabra "contestación", mediante esta enmienda se incorpora dicho vocablo a fin de explicitar los tres objetivos de la audiencia en referencia.
Finalmente, y como se acordó, la Ley N° 20.287 de septiembre de 2008, en lo pertinente, indica: "Elimínase 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"; también "intercálase, en el inciso quinto del artículo 500, la palabra "contestación", precedida de una coma, entre la voz "conciliación" y la disyunción "y".

[39] Como se señaló en su oportunidad, el Procedimiento Monitorio creado por la Ley 20.087 consideraba dos etapas, una administrativa y una judicial. Sin embargo, el Procedimiento actual contempla la intervención de la Inspección del Trabajo como un requisito de procesabilidad, salvo en el caso de contiendas del art. 201. En ese sentido Corte de Apelaciones de Santiago, Rol 82-2009 de 01/04/2010, en cuanto afirma que "lo único exigido en el procedimiento monitorio (artículo 497 del Código del Trabajo) al trabajador como requisito de procesabilidad es deducir previamente reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo". Más aún, para Pereira, R., "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". En Pereira, R., "El Procedimiento Monitorio Laboral", ob.cit., p. 71.

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

N° 2, Ley Orgánica de la Dirección del trabajo[40]. Este trámite previo no es exigible en el caso de las acciones emanadas de las situaciones que aparecen reguladas por el artículo 201 del Código del Trabajo, cuyo objeto es, básicamente, lograr la reintegración de la parte aforada.

Si la etapa administrativa previa no lleva a efectiva conciliación, será el trabajador quien deberá optar por seguir o no una posterior instancia judicial.

5) La instancia judicial se materializa en una audiencia, con carácter simplificado. Se trata de un procedimiento simplificado ya que su diseño tiene por objetivo obtener la declaración de un derecho en favor del trabajador sin que se produzca un debate sobre la procedencia del mismo, lo que descarta una naturaleza ejecutiva del procedimiento. El inciso primero del art. 500 CT indica que "en caso que el juez estime fundadas las pretensiones del demandante, las acogerá inmediatamente; en caso contrario las rechazará de plano". Ello ha sido corroborado por alguna jurisprudencia[41]. Si bien la ley articula el derecho a reclamo por parte del demandado, en el inciso segundo e inciso final del mismo artículo, cuya consecuencia es producir contradicción, que se verificará en dicha audiencia de juicio, esto no desnaturaliza esta característica de sumariedad. El contenido del debate, esto es, la baja cuantía y la situación excepcional del fuero maternal, justifica excluir el procedimiento de general aplicación, que conduce a la doble audiencia, y a la posibilidad de diferir el fallo una vez concluida la audiencia de juicio.

6) Se utiliza la técnica denominada la inversión de la iniciativa del contradictorio, o simplemente inversión del contradictorio. Esta

[40] "Le corresponderá particularmente, sin perjuicio de las funciones que leyes generales o especiales le encomienden: e) La realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo". (Artículo 1° inc. 2° DFL N° 2); "La Dirección del Trabajo y los funcionarios de su dependencia podrán citar a empleadores, trabajadores, directores de sindicatos o a los representantes de unos u otros, o cualquiera persona en relación con problemas de su dependencia, para los efectos de procurar solución a los asuntos que se le sometan en el ejercicio de sus respectivas funciones, o que deriven del cumplimiento de disposiciones legales o reglamentarias, como asimismo, para prevenir posibles conflictos". (Artículo 29 inc. 1° DFL N° 2).

[41] "Que, en relación a las normas que regulan este procedimiento monitorio, el Art.500 del Estatuto Laboral, habilita al Juez del grado a acoger de manera inmediata las pretensiones de la demandante, cuando las estime fundadas, considerando, 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". Corte de Apelaciones de Santiago, 12/09/12, Rol 820-2012, considerando 5°.

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

característica es la que define y estructura el procedimiento monitorio, pero también es la más difícil de comprender, por su aparente contradicción con el principio de bilateralidad de la audiencia y con el derecho a ser oído. Desvirtuando tales aprensiones, Pérez Ragone señala que "es suficiente el silencio u oposición del requerido para justificar las etapas procesales subsiguientes, en forma similar a la rebeldía. Así no ofrece reparos constitucionales ni cuestionamientos por eventual afectación al debido proceso, siendo aceptable y hasta menos agresivo que otros procesos, como la ejecución por ejemplo. Ello ha merecido la aprobación en la jurisprudencia, según la Carta de Derechos Humanos en la UE, no siendo contrario a su Art. 6. Se respetan los intereses de requirente y requerido en una efectiva tutela jurisdiccional dando a las partes posibilidad en igualdad de requerir y ser requeridas. 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"[42].

[42] Pérez, A., "Investigaciones en torno al procedimiento monitorio desde el derecho procesal comparado europeo…", ob.cit., p. 210. En un sentido similar Marín indica que "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 ahí donde incurren en error: la decisión de acoger la demanda 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.

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

La proposición legal está sujeta al examen del resultado de la misma en relación al porcentaje de casos en que los jueces acogen lo pedido por el trabajador, sin tener que justificarlo (aun cuando ello subyace por el requisito legal del inciso primero del art. 500 CT ya comentado, que indica que "en caso que el juez estime fundadas las pretensiones del demandante, las acogerá inmediatamente; en caso contrario las rechazará de plano"). Como se advierte el solo hecho de aceptar las pretensiones del demandante, hace concluir la acogida de éste principio. Desde este punto de vista, una interesante conclusión se puede obtener del porcentaje de demandas monitorias en que se acoge lo pedido por el demandante monitorio, o al revés, el porcentaje de casos en que los jueces estiman que no acogerán de inmediato las pretensiones sometidas a su resolución, transformando este procedimiento en un debate, aunque resumido, similar al de un juicio declarativo clásico.

7) La Sentencia posee una estructura abreviada. Dada la celeridad con que debe fallar el juez –en la misma audiencia- se estimó pertinente reducir el rigor de la fundamentación de la sentencia, eliminando los requisitos 3 y 4 del artículo 459 del CT que contempla los elementos obligatorios de la sentencia en el Procedimiento de Aplicación General, procedimiento que tiene el carácter de supletorio de acuerdo al artículo 432 del mentado cuerpo legal[43].

Como es de apreciar, la supresión de tales requisitos abre el debate en torno a la importancia de la motivación de las sentencias, pudiendo estimarse que conspira contra ella. Así, el tema ha sido largamente debatido por nuestras Cortes de Apelaciones, con resultados un tanto contradictorios, que han buscado conciliar la ausencia de tales requisitos con el sistema de apreciación de la prueba y el debido proceso. En ese sentido, se ha sostenido por algunos que "conforme al procedimiento monitorio que se encuentra reglamentado en los artículos 496 y siguientes

Lo que diferencia a este procedimiento de los otros es que esta audiencia de juicio sólo se realizará bajo una condición: que el demandado lo exija (reclame). Si no lo hace se entiende que renuncia a ejercer su derecho…" Duce, M.; Marín, F. y Riego, C., "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*. Centro de Estudios para la Justicia de las Américas, CEJA, Santiago de Chile, 2008, pp. 20-21.

[43] Tales numerales del artículo 459 se refieren, en primer lugar, a una síntesis de los hechos y de las alegaciones de las partes (numeral 3), y, en segundo, al análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esa estimación (numeral 4).

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

del Código Laboral y que faculta al juez de la causa para que, en la sentencia, sólo haga una relación de la prueba rendida, en atención a la naturaleza breve y concentrada del mismo"[44], sin perjuicio de opiniones que sugieren la motivación, como la que señala "…es necesario tener presente que el procedimiento monitorio laboral, el legislador en el artículo 501 inciso final del Código del Trabajo, prescribe que el juez debe dictar sentencia al término de la audiencia, la que debe contener las menciones señaladas en los números 1, 2, 5, 6 y 7 del artículo 459 del Código mencionado. No se exige un análisis y valoración de la prueba, situación que ha sido advertida por la juez del Trabajo en su fallo. Dicha omisión legislativa ha sido destacada por la doctrina, que ha señalado no puede olvidarse que el derecho a la prueba no solamente se satisface con la posibilidad de presentar la que se estime pertinente, sino que comprende, también, el derecho a que ésta sea considerada o descartada razonadamente por el órgano jurisdiccional en la sentencia. Para ello, es necesario tener presente, además, que el artículo 432 del Código del Trabajo ordena aplicar supletoriamente, en primer lugar, las normas del procedimiento de aplicación general contenidas en el párrafo 3°, en el cual se encuentra el artículo 459 del mismo texto legal, que señala las menciones que debe contener la sentencia, en especial el numeral 3, que se refiere a una síntesis de los hechos y de las alegaciones de las partes; y 4, que se refiere al análisis de la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta apreciación (en Academia judicial, Manual del Juicio del trabajo, Santiago, 2008, p. 129"[45].

[44] Corte de Apelaciones de San Miguel, Rol 31-2009, 21/01/ 2010. En el mismo sentido Corte de Apelaciones de Punta Arenas, Rol 5-2008, 09/06/2008.

[45] Corte de Apelaciones de Punta Arenas, Rol 1-2009, 10/02/ 2009; asimismo la Corte de Apelaciones de Santiago, Rol 820-2012 de 12/09/2012 indica: "Que, además el Art.501 del citado Estatuto, dispone que la sentencia deberá contener las menciones señaladas en los números 1, 2, 5, 6 y 7 del artículo 459; y si bien la norma en comento lo exime de analizar toda la prueba rendida, en los términos que plantea el numerando 4º del Art. 459, no puede entenderse que estas exigencias se cumplen singularizando escuetamente a los litigantes, sin enunciar si quiera la acción que se ha deducido y las razones mínimas que han fundado la decisión, impidiendo de este modo que la recurrente pueda refutar las consideraciones del a quo para inclinarse por las peticiones de una u otra parte…"(considerado 5°) y "El debido proceso presenta dos dimensiones: una procesal, que es aquella que engloba las instituciones jurídicas necesarias para obtener un proceso formalmente válido; y otra sustancial la cual se vincula directamente con el principio de razonabilidad y proporcionalidad de los actos de poder, y por tanto, determina la prohibición de cualquier decisión arbitraria. Podemos entender que una decisión es arbitraria cuando en ella no se han explicitado los razonamientos mínimos que importen explicar a los justiciables los motivos que han conducido al Juez a resolver de la manera que lo ha

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Frente a tal discusión, la Corte de Apelaciones de Talca, conociendo de un recurso de nulidad fundado en la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo en contra de un procedimiento monitorio llevado ante el Juzgado de Familia y Trabajo de San Javier, ofició al Tribunal Constitucional, a efectos de resolver sobre la inaplicabilidad por inconstitucionalidad del inciso final del mentado artículo 501. El Tribunal Constitucional resolvió sobre tal requerimiento afirmando que no procede dicho recurso por la causal específica señalada en la letra b) del artículo 478, pero sí procede por la causal genérica del artículo 477[46]. Sin duda alguna, la supresión de las exigencias del análisis de la prueba rendida, como el proceso justificativo de la acreditación de los hechos que servirán de sustento a la resolución final del asunto monitorio, tienen una natural explicación, la dificultad humana de llevar adelante la audiencia y acto seguido dictar la sentencia correspondiente, todo en un mismo acto. Sin embargo, la necesidad que el juicio monitorio cumpla con la exigencia

hecho. De este modo, del solo examen visual de la sentencia de marras se advierte que, en su dictación, se han vulnerado las normas del proceso justo, pues se ha emitido un dictamen condenatorio que carece de un análisis mínimo de los antecedentes aportados por las partes, que impide además ejercer de manera efectiva los recursos que la Ley ha entregado a los litigantes para impugnar tales instrumentos, por la precariedad en su contenido, como se ha explicado" (considerando sexto).

[46] A juicio de dicho Tribunal: "Que, en consecuencia, la exigencia de fundamentación no implica que todas las sentencias deben tener un exhaustivo y completo análisis de los antecedentes. Ello va en relación a la naturaleza de los procedimientos. Tratándose de procedimientos orales y concentrados, basta que exista un razonamiento, aunque sea mínimo y entendible, de la forma en que el juez respectivo alcanzó el grado de convicción que la ley exige y consideró las alegaciones de las partes. Sobre todo si se establece la obligación de dictar sentencia al término de la audiencia;

9° Ello se cumple con la exigencia de "consideraciones jurídicas", que contempla el artículo 459 N° 6 del Código del Trabajo, sin que ello implique hacer equivalente esta exigencia con la de analizar toda la prueba rendida;

6. Que la vinculación entre el respeto que debe existir de los derechos y garantías constitucionales y la sentencia en un juicio laboral, se expresa en la existencia de un recurso de nulidad. Dicho recurso, plenamente procedente en el procedimiento monitorio, por mandato del artículo 502 del Código del Trabajo, procede por las causales específicas que regula el artículo 478 de dicho código y por la causal genérica, establecida en el artículo 477.

7. Que, dado que el artículo 501 exime al juez laboral de cumplir con el análisis de toda la prueba, no procede dicho recurso por la causal específica de la letra b) del artículo 478, es decir, cuando la sentencia "haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica". Pero sí procede por la causal genérica del artículo 477, esto es, "cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales", toda vez que la ausencia completa de consideraciones jurídicas en la sentencia afecta el derecho establecido en el 19 N° 3 de la Constitución y las garantías señaladas en los artículos 4° y 8° de la misma Carta Fundamental". Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 12/08/2010, Rol 1514-09-INA.

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

de un proceso racional y justo es de naturaleza constitucional y ello explica la resolución del CT, en el sentido de imponer al juez monitorio la necesidad de expresar las consideraciones jurídicas que, a su vez, sirven de motivaciones al fallo que se dicte.

8) El sistema de recursos es limitado. En la Sentencia Monitoria, y por la necesidad de respuesta judicial oportuna, el legislador estimó que no era necesario conceder el recurso de Unificación de Jurisprudencia ante la Corte Suprema[47], según prescribe el artículo 502 del Código Laboral, que señala: "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". En consecuencia, sólo es admisible en este especial procedimiento el Recurso de Nulidad, regulado por los artículos 477 y siguientes[48].

La premura por obtener una respuesta judicial influye también en el recurso que se concede contra la sentencia definitiva. En efecto, la eliminación de los requisitos números 3 y 4 art. 459 a que se hizo alusión en la característica anterior impactan también en las causales que deben esgrimirse para fundar el correspondiente recurso de nulidad[49]. Se

[47] De hecho, en un comienzo el sistema de recursos del procedimiento monitorio era más limitado aún. En efecto, el artículo homologable al 502 en la Ley N° 20.087, señalaba que "contra la sentencia que se dicte en este procedimiento sólo se podrá recurrir en virtud de lo establecido en la letra a) del artículo 477". Posteriormente, en la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia (Primer trámite constitucional), aprobó el siguiente texto: "…sólo podrá interponerse el recurso de apelación conforme a lo establecido en el artículo 477 con excepción de su letra c)". Posteriormente, en la comisión de trabajo del Senado (Segundo Trámite Constitucional) se aprobó el texto definitivo del artículo 502. Al respecto, revisar Historia de la Ley N° 20.260, p. 133. Disponible en www.bcn.cl (revisado por última vez el 21/11/12).

[48] En cuanto a la limitación de las causales del recurso de nulidad, Jaime Dinamarca Gárate, gerente de Operaciones y medio de la Sociedad de Fomento Fabril, en el primer informe de la comisión de constitución de la Ley 20.260, señaló que ésta era una de las falencias del proyecto, indicando que "la argumentación que se daba para esta restricción, en el sentido de que la oralidad se contrapone con la procedencia de este recurso, no parecía tener mayor validez ante la posibilidad de dictarse un fallo arbitrario, que, lógicamente, debiera dar lugar a una instancia de revisión. En todo caso tal argumentación podría tener justificación si el tribunal de primera instancia fuera colegiado". Revisar Historia de la Ley N° 20.260, p. 31. Disponible en www.bcn.cl (revisado por última vez el 21/11/12).

[49] Debido a la eliminación que de los requisitos 3 y 4 del art. 459 efectúa el art. 501, la jurisprudencia de las cortes de apelaciones en general, así como el Tribunal Constitucional, señalan la imposibilidad natural de conocimiento de un recurso de nulidad fundado en la causal b) del artículo 478 CT, la que se refiere al caso en que la sentencia "haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica". Así la Corte de

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

debe recordar que los motivos de impugnación que señalan los artículos 477 y 478 del Código en comento pueden distinguirse entre generales y específicos. Entre los primeros están las causales del artículo 477, y en cuanto a los específicos encontramos las causales del artículo 478. Naturalmente, fundar un recurso de nulidad en la causal b) del artículo 478, es decir, "cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica", cuando el artículo 501 exime al juez precisamente de "pronunciarse respecto del análisis de toda la prueba rendida"[50], no parece congruente. Sin embargo, y tal como adelantamos en el fallo del Tribunal Constitucional, la ausencia de motivación de la sentencia encuadra perfectamente en la causal genérica del artículo 477 "cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales", fundado en el debido proceso[51].

Concepto

Analizadas las características del procedimiento monitorio chileno, y aun cuando pudiere parecer prematuro, es útil ensayar una conceptualización del procedimiento monitorio. Así, se trata de un procedimiento especial, simplificado, célere y generalmente obligatorio, en que el juez resuelve en única instancia y sin audiencia previa del demandado, mediante la técnica de inversión del contradictorio.

Un concepto de mayor caracterización de la institución nos diría

Apelaciones de Talca, Rol 13-2009, de 05/08/2009: "Que a mayor abundamiento, por tratarse de un procedimiento monitorio aquel en que recato la sentencia en revisión, ésta sólo debe cumplir con los requisitos señalados en los números 1, 2, 5, 6 y 7 del art. 459 CT. De lo que se sigue que no debe cumplir con lo establecido en los literales 3 y 4 de dicha disposición legal. El indicado en el último nombrado se refiere al análisis de toda la prueba rendida, los hechos que se estimen probados y el razonamiento que conduce a dicha estimación. En consecuencia, al no existir en el procedimiento monitorio el análisis de la prueba rendida, los hechos que se estimen probados y el razonamiento que conduce a dicha estimación, el recurso de nulidad en esta clase de procedimiento no puede ser válido y legalmente fundarse en la causal prevista en la letra b) del art. 478 CT"; en el mismo sentido Corte de Apelaciones de la Serena, Rol 73-2009, 02/10/2009; Corte de Apelaciones de Valparaíso, Rol 566-2009, 18/01/2010.

[50] Artículo 459 N°4.

[51] Para un mayor detalle se recomienda Mella, P., y Domínguez, A., *"El Recurso de Nulidad Laboral"*. enviado al Comité Editorial de la *Revista de Derecho de la Universidad de Concepción*, junio 2012.

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

que se trata de un procedimiento especial, documental, ejecutivo, de una etapa, obligatorio, con límite de cuantía salvo en los casos del Art. 201, que tiende mediante la inversión de la iniciativa del contradictorio, a la acelerada creación de un derecho sustantivo en beneficio del trabajador reclamante, con efecto de cosa juzgada en los casos que determina la ley.

La conceptualización anterior permite comprender fácilmente el contenido de este procedimiento en el caso chileno, pero debe advertirse que esta institución procesal está fuertemente atada a la necesidad de dar una respuesta rápida al cobro de acreencias que por su baja cuantía no es necesario seguir en un procedimiento contradictorio general. Así, para Correa Delcasso, en una tendencia procesal civil, lo define como aquel "proceso especial plenario rápido que tiende, mediante la inversión de la iniciativa del contradictorio, a la rápida creación de un título ejecutivo con efectos de cosa juzgada en aquellos casos que determina la ley"[52].

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Dada la característica especial de este procedimiento, su aplicación está restringida a casos específicos y nominadamente descritos por el legislador. Conforme a lo dispuesto en el artículo 496 inciso primero, este procedimiento se aplica sólo a las contiendas que se encuentren en los siguientes casos:

a. Casos en que su 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 art. 162.

La norma que presentamos fue el resultado de modificaciones efectuadas al original por la Ley N° 20.260 y por la Ley 20.287. En efecto, aquel en este aspecto también establecía una cuantía máxima[53], sin embargo indicaba que las contiendas debían referirse al término de la relación laboral, es decir, no se incluían en este procedimiento causas que, si bien no nacen al término de la relación laboral, se discutan conjunta o

[52] Correa, J. P. "El Proceso Monitorio en la Nueva Ley de Enjuiciamiento Civil", ob.cit., pp. 173-196.
[53] El texto original señalaba la aplicación obligatoria de este procedimiento tratándose de contiendas de una cuantía igual o inferior a 8 IMM, con las mismas prevenciones que en la actualidad respeto a su incremento. Posteriormente el procedimiento pasó a tener un carácter voluntario, retornando a la obligatoriedad en razón de su cuantía con la Ley N° 20.287.

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

independientemente con la misma, como por ejemplo el caso del cobro de prestaciones adeudadas durante el curso de dicha relación.

b. El artículo 496 también se refiere a las contiendas del artículo 201. Así, este procedimiento resulta aplicable cuando la trabajadora con fuero maternal[54] o el trabajador con fuero paternal[55] vean vulnerado su derecho a no ser despedidos sin autorización previa del tribunal mediante juicio de desafuero. También se aplicará a aquel trabajador o trabajadora adoptante cuando se le ha confiado el cuidado personal o la tuición del niño, y ven vulnerado asimismo su fuero[56].

Este supuesto ha generado cierta controversia en su interpretación. Así, cierta parte de la doctrina iuslaboralista entiende que se aplica también el procedimiento monitorio cuando el empleador solicita el desafuero de una trabajadora con fuero maternal; otros, en cambio, plantean una postura de interpretación restrictiva en cuanto a la aplicación del artículo 201.

En defensa de la primera postura Lanata afirma 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

[54] "Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174". Artículo 201 inc. 1°, primera parte.

[55] "En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses". Artículo 201 inc. 1°, segunda parte.

[56] "Tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la ley Nº 19.620, el plazo de un año establecido en el inciso primero se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor en conformidad al artículo 19 de la ley Nº 19.620 o bien le otorgue la tuición en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la misma ley. Sin perjuicio de lo antes indicado, cesará de pleno derecho el fuero establecido en el inciso precedente desde que se encuentre ejecutoriada la resolución del juez que decide poner término al cuidado personal del menor o bien aquella que deniegue la solicitud de adopción. Cesará también el fuero en el caso de que la sentencia que acoja la adopción sea dejada sin efecto en virtud de otra resolución judicial". Artículo 201, incs. 2° y 3°.

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

procedimiento cuando él es el que acciona y no cuando es demandado"[57]. En el mismo sentido se pronunció el tribunal de Iquique, en juicio RIT M-40-2008, criterio confirmado por la Corte de Apelaciones de la misma ciudad, la cual, conociendo un recurso de nulidad interpuesto por la demandada, concluyó en el considerando cuarto "que en el artículo 496 del Código del Trabajo se establece el ámbito de aplicación del procedimiento monitorio, para las contiendas por término de la relación laboral, contemplando dos hipótesis: la primera en relación a la cuantía y la segunda referida a las contiendas del artículo 201 del Código, norma ésta que se refiere precisamente al fuero laboral que ampara a la mujer durante el periodo de embarazo, por lo tanto habiendo el legislador establecido el procedimiento monitorio para las contiendas por fuero laboral por embarazo o maternidad, el procedimiento empleado en autos es el adecuado, debiendo rechazarse la alegación de que se ha vulnerado la garantía del debido proceso"[58].

Para nosotros, la aplicación que se debe hacer a la norma ha de ser restrictiva, aplicable cuando la trabajadora con fuero maternal o el trabajador con fuero paternal vean vulnerado su derecho a no ser despedidos sin autorización previa del tribunal mediante juicio de desafuero. Aplicarlo también al caso en que el empleador solicita el desafuero de un(a) trabajador(a) sería vulnerar completamente no sólo el sentido de la norma en comento, sino también el procedimiento monitorio en sus lineamientos generales, el cual ha sido establecido para defensa del trabajador. En ese sentido, al revisar la Historia de la Ley N° 20.087, se observa que los parlamentarios aluden siempre a un "procedimiento expedito para los trabajadores", establecido en consideración a "la situación social de las personas afectadas", etc.[59]

Así también, el Mensaje del Ejecutivo para presentación del proyecto de ley de la Ley N° 20.260[60], al referirse al procedimiento ejecutivo, señala que "el procedimiento monitorio laboral, que fuera incorporado a la Ley 20.087 por moción parlamentaria, busca entregar un importantísimo

[57] Lanata, G., "El Procedimiento Monitorio y su aplicación al Desafuero Maternal", en *Revista Laboral Chilena* N°180, 2009, pp. 61-66.
[58] En Pereira, R. "El procedimiento Monitorio Laboral", ob.cit., p. 43.
[59] Revisar Historia de la Ley N° 20.087, pp. 197, 341, 443, 747, 794 y 804. Disponible en la página web de la Biblioteca del Congreso Nacional. www.bcn.cl
[60] Ver Historia de la Ley N° 20.260, p. 8 y ss. Disponible en la página web de la Biblioteca del Congreso Nacional. www.bcn.cl

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

instrumento a los trabajadores cuyos créditos son de escaso monto, así como a las trabajadoras y trabajadores amparados por el fuero que les concede el artículo 201 del Código del Trabajo, permitiéndoles obtener con celeridad el pago de lo adeudado por sus trabajadores o, a lo menos, premunir de un título ejecutivo para su cobro". Como vemos, no se hace alusión alguna al juicio de desafuero.

En el mismo sentido opina Pereira, quien señala que "todo el procedimiento monitorio razona sobre la lógica de la acción de un trabajador"[61] e indica que "frente a una falta de claridad de la ley, debemos considerar los bienes jurídicos en juego, particularmente el interés del que está por nacer o está recién nacido. De acuerdo a la Convención de Derechos del Niño, el interés superior del niño debe orientar toda la actuación de un órgano del Estado. En ese sentido el procedimiento monitorio responde justamente a la celeridad que requiere la trabajadora en el restablecimiento de su puesto de trabajo y de sus ingresos, y por ello incluso se le exime de acudir a la Inspección del Trabajo, pudiendo solicitar el amparo directo de los Tribunales"[62]. Otro argumento del autor es que "sería un contrasentido hacer aplicable este procedimiento para el desafuero de la mujer con fuero maternal y no a los restantes trabajadores con otros tipos de fuero, respecto de los cuales nadie discute que procede demandar en juicio ordinario"[63].

Así también Varas expresa que "en definitiva, la única acción que es regulada por el artículo 201 del Código del Trabajo es la de "Reincorporación o Nulidad del Despido por Infracción al Fuero Maternal," conclusión que es el todo coherente con las características del procedimiento monitorio, ya que dicha acción se limita a delimitar si la trabajadora separada de su trabajo se encontraba o no embarazada al momento de ser despedida, circunstancia que es de fácil acreditación, bastando la incorporación del respectivo certificado médico que constate

[61] Pereira, R. "El procedimiento Monitorio Laboral", ob.cit., p. 44.
[62] "En el caso del empleador, en cambio, pueden existir razones urgentes, pero en ningún caso de la intensidad del derecho a la protección del fuero maternal. El juicio de desafuero permite proteger el interés económico del empleador, teniendo la posibilidad de solicitar al tribunal autorizar la separación provisoria de la trabajadora, incluso sin goce de remuneraciones. Queda en evidencia la distinta valoración que hace el legislador de los bienes jurídicos que interesan a la trabajadora y los que importan al empleador, al otorgar al juez la facultad de conceder o rechazar el desafuero, aun cuando concurra causal para el despido". Ibidem.
[63] Ibidem.

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

la época de concepción y el estado de embarazo de la trabajadora. Como se ha señalado, la finalidad del procedimiento monitorio es otorgar una protección rápida al trabajador, y en el caso específico del artículo 201, una protección eficaz frente a la infracción del fuero maternal. Sería un contrasentido pensar que la acción de desafuero maternal va en esa línea argumentativa, ya que su finalidad es dejar sin efecto la protección conferida por el fuero maternal"[64].

c. Caso de Reclamación en contra de la resolución de multas administrativas emanadas de la Inspección del Trabajo o en contra de resolución que deniega reconsideración de las mismas.

Señalamos que la Dirección del Trabajo cumple diversas funciones, dentro de las cuales se encuentra la facultad sancionatoria, que le permite aplicar sanciones a los empleadores en caso de incumplimiento de las normas laborales y de previsión social. Así lo contempla el inciso primero del artículo 503. Esta función es el corolario de la actividad fiscalizadora, pues a través de ésta el inspector puede constatar las infracciones cometidas y sancionar por ello[65].

Entre estas facultades está la de cursar multas, cuyo monto será determinado según la magnitud de la falta que contraviene al ordenamiento jurídico laboral.

La ley faculta al director del Trabajo para dejar sin efecto o rebajar las multas administrativas impuestas por funcionarios de su dependencia (artículo 511 inciso 1°), para lo cual el empleador debe acreditar haber dado íntegro cumplimiento de las normas laborales sancionadas y cuando aparece de manifiesto un error en la aplicación de la multa. Si dentro de quince días de notificada la multa, el empleador corrigiere la infracción a

[64] Varas, K., "Protección a la maternidad, una cuestión de fondo" en *Revista Laboral Chilena* N°180, 2009, Santiago, pp. 50-60.

[65] La ley ha entregado privativamente a los fiscalizadores del trabajo la aplicación de sanciones por infracciones a la legislación laboral y previsional. Por consiguiente, la aplicación de multas es una facultad que compete de manera general al órgano administrativo con prescindencia del órgano judicial, tocando a éste actuar sólo frente a la reclamación de multas cursada. En otras palabras, los tribunales de justicia, por regla general, no pueden aplicar multas administrativas, salvo en aquellos casos en que excepcionalmente el legislador los ha facultado expresamente, como por ejemplo en materia de ocultación de patrimonio o de la individualización con el objetivo de eludir el cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales. Sobre el tema recomendamos Montupil, C., "Análisis del Procedimiento Monitorio Laboral Chileno". Memoria de Prueba, Universidad de Concepción, año 2010.

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

satisfacción de la Dirección del Trabajo, el monto de la multa se rebajará en un cincuenta por ciento, sin perjuicio del derecho a solicitar una reconsideración por el monto a la misma dirección.

Así, se contempla la reconsideración de la multa aplicada, que es una impugnación por la vía administrativa, que consiste en la solicitud de rebaja (por el 50% restante que no pudo ser objeto de solicitud en el caso anterior), o que se deje sin efecto la sanción. Los supuestos de admisibilidad de dicha solicitud son, por una parte, que no se haya reclamado de la multa por vía judicial, ya que ello sería impedimento para el conocimiento de la Dirección y, por otra parte, que dicha solicitud de reconsideración se haya interpuesto dentro de los treinta días de notificada la resolución judicial[66]. La otra modalidad de impugnar una resolución de multa es recurrir a los Tribunales de Justicia, para que sean éstos los que resuelvan mantener o no la sanción. Este procedimiento de reclamación de multas y demás resoluciones administrativas se encuentra regulado en el Título II, Libro V del Código del Trabajo, en los artículos 503 y 504, incorporado por la Ley 20.087[67].

Según el artículo 503 del Código del Trabajo, la resolución que aplique una multa administrativa se podrá reclamar ante el juez del Trabajo dentro de quince días hábiles, contados desde su notificación. Dicha reclamación deberá dirigirse en contra del jefe de la Inspección del Trabajo Provincial o Comunal a que pertenezca el funcionario que aplicó la sanción.

[66] Plazo de días corridos según lo dispone el Dictamen N° 290/17 de 11 de enero de 1996.

[67] Este procedimiento fue objeto de reforma, según se establece en el mensaje de la Presidenta de la República, N° 455-354 de enero de 2007, quien señaló: "El procedimiento regulado en la Ley N° 20.087, para reclamar de las resoluciones de la Dirección del Trabajo, introduce importantes mejoras en relación al procedimiento vigente contenido en el artículo 474. E efecto, favorece el acceso de los ciudadanos a la justicia, al eliminar la obligación de consignar un tercio del monto de la multa para formular dicho reclamo y establecer expresamente la posibilidad de apelar de la sentencia. Asimismo, define con claridad el tribunal competente, al disponer que la demanda deberá dirigirse en contra del jefe de la Inspección a que pertenezca el funcionario que aplicó la sanción; y, por último, da certeza al infractor multado acerca del plazo que tiene para demandar, que será de 15 días hábiles. Sin embargo, la mencionada ley mantiene en este caso la doble audiencia, cuestión que no se justifica, dada la naturaleza de la controversia planteada. Es por ello que se ha estimado necesario introducir algunas modificaciones a este procedimiento, con el objeto de simplificarlo y evitar un recargo de trabajo inútil a los Juzgados del Trabajo.
Así, se propone un nuevo procedimiento, más breve, mediante el cual, admitida la reclamación a tramitación, el Juez deberá citar a las partes a una única audiencia de contestación y prueba, en la que además deberá dictarse la sentencia definitiva".

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Si la cuantía de la multa, al momento de dictarse la resolución que la impone o la que resuelve la reconsideración administrativa respecto de ella, es igual o inferior a 10 IMM, se substanciará de acuerdo a las reglas del procedimiento monitorio, contenidas en los artículos 500 y siguientes. En estos casos, no se exige al empleador el requisito de reclamo administrativo previo, toda vez que resultaría absurdo que concurra a este Servicio para que se produzca una conciliación ante el mismo órgano que le aplicó sanción administrativa o que denegó su reconsideración[68]. En relación a la posibilidad de impugnar una resolución de multa mediante el ejercicio de la acción de protección, la Corte Suprema ha validado dicha vía[69].

d. Caso de la Reclamación Judicial en contra de Resoluciones administrativas pronunciadas por la Dirección del Trabajo, distintas de las multas, en contra de las cuales la ley establezca impugnación judicial del artículo 504 del Código Laboral[70].

El artículo 504 CT señala lo siguiente: "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

[68] En Pereira, R., "El procedimiento Monitorio Laboral", ob.cit., p.77.

[69] Se debe tener presente que la posibilidad de reclamar de las multas administrativas impuestas por la Dirección del Trabajo a través de sus Inspecciones del Trabajo del territorio nacional, o también en el caso de lo resuelto por la reconsideración administrativa intentada por los sancionados, es una cuestión que ha originado numerosos pronunciamientos judiciales, siendo ampliamente aceptada. En este sentido el Máximo Tribunal en sentencia de protección de 21 de junio de 2011, Rol Nº 3545-2011, acoge la acción constitucional a pesar que la Dirección del Trabajo planteó que la vía para impugnar la reconsideración rechazada por extemporánea era el procedimiento monitorio. Entre la argumentación más relevante de la Corte, ésta sostiene que la aludida reconsideración no era extemporánea como lo dijo la entidad administrativa y para ello aplica la norma del artículo 25 de la Ley 19.880, que se refiere al cómputo de los plazos del procedimiento administrativo, excluyéndose de los días hábiles no sólo los domingos y festivos, sino también el sábado. Igualmente estima inadmisible el argumento de la Corte de Apelaciones en cuanto el recurso no era la vía idónea para impugnar la resolución administrativa. En igual sentido: Sentencia Corte Suprema, de 21 de febrero de 2011, Rol Nº 882-2011, y Sentencia Corte Suprema de 13 de enero de 2011, Rol Nº 9179-2010.

[70] Este artículo tiene como objetivo unificar el procedimiento aplicable a aquellas resoluciones pronunciadas por la Dirección del Trabajo distintas a la aplicación de multas, y que tengan establecida una reclamación judicial, ya sea en el Código del Trabajo o en otro cuerpo legal. Como bien sabemos, este Código entrega en varias materias la facultad a la autoridad administrativa para dictar resoluciones con el objeto de resolver distintas materias, consignando en la mayoría de los casos procedimientos especialísimos de reclamación judicial. El objetivo entonces perseguido por el legislador es derogar todos los procedimientos especialísimos, y hacer aplicable únicamente el procedimiento monitorio. Pereira Lagos, Rafael, "El procedimiento Monitorio Laboral", cit. (3), ibídem.

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

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".

Las resoluciones de la Dirección del Trabajo distintas de la multa administrativa que preceptúan reclamación judicial son, entre otras, las derivadas del Ius Variandi del artículo 12 CT[71]; la jornada de trabajo extraordinario del artículo 31 del mismo cuerpo legal; aspectos vinculados a empresas de servicios transitorios de los artículos 183-I, 183-K y 183-M; y algunos casos en materia de negociación colectiva[72].

5. REQUISITOS DE PROCEDENCIA

Este procedimiento es obligatorio para el trabajador, cumplida la cuantía señalada. Sin perjuicio de ello, para que aquél pueda entablar una demanda monitoria, es necesario cumplir con los siguientes requisitos:

a) Que se trate de alguna de las materias y cuantías indicadas precedentemente.

b) Que, antes de iniciar acción judicial, se haya deducido reclamo ante la Inspección del Trabajo correspondiente, salvo tratándose de las acciones referentes a las materias reguladas por el artículo 201 y en los casos de Reclamación en contra de la resolución de multas administrativas emanadas de la Inspección del Trabajo o se trate de resolución que deniega reconsideración de las mismas o, de resoluciones distintas a las anteriores.

c) Interposición de la demanda monitoria. El libelo deberá cumplir los requisitos que indica el artículo 446, toda vez que de conformidad al artículo 432 inciso 2° las reglas generales del procedimiento de aplicación deben aplicarse ante la ausencia de normativa en este procedimiento especial. Como requisito adicional el demandante deberá acompañar el acta levantada en el comparendo celebrado ante la Inspección del Trabajo y los documentos presentados en

[71] En causa RIT Nº 1-01-2009, seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, el tribunal conoció de un reclamo interpuesto por una empresa de servicios en contra de una resolución administrativa que acogió el reclamo de 8 trabajadores por infracción al artículo 12 del CT, es decir el Jus Variandi, estimando que existía menoscabo para los trabajadores.

[72] Al respecto recomendamos Pereira, R., "El procedimiento Monitorio Laboral", ob.cit., pp. 78-81.

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

éste. Esta argumentación tiene una doble finalidad: una, establecer si se cumplió con este presupuesto de admisibilidad, y la segunda, para que el juez pueda determinar la viabilidad de las pretensiones del actor, toda vez que, necesariamente, el juez requiere, para calificar de fundadas las pretensiones, la existencia de antecedentes probatorios que sostengan la acogida inmediata de la demanda, de lo contrario podría estimarse arbitraria la resolución del juez laboral.

6. DESARROLLO O TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO MONITORIO

- *Sede Administrativa*

a) Reclamo ante la Inspección del Trabajo: Dicho reclamo se deduce ante la Inspección del Trabajo respectiva[73], mediante una presentación sin mayores formalidades, aun cuando, naturalmente, se deben indicar, en lo posible, los hechos de manera clara, y lo perseguido por el demandante. Este reclamo, como señalamos precedentemente y conteste con la jurisprudencia nacional al respecto, más que una etapa propiamente tal, es un requisito de procesabilidad de este tipo de procedimiento[74].

Este momento en la tramitación del procedimiento está constituido por una actividad procesal efectuada ante la autoridad administrativa, y su objeto es, por una parte, constituirse en una instancia de conciliación obligatoria, con el objeto de buscar una solución al conflicto y, por otra, que las partes establezcan sus pretensiones.

El procedimiento, salvo tratándose de las acciones emanadas del artículo 201, requiere de la concurrencia de esta instancia prejudicial, que comienza con el reclamo que interpone el trabajador ante la Inspección del Trabajo correspondiente[75]. El Mensaje con que se dio inicio a la tramitación del proyecto que culminó con la dictación de la Ley N° 20.260, señalaba que con este procedimiento se busca "entregar un

[73] En cuanto a la Inspección del Trabajo que es competente para conocer del reclamo, la Dirección del Trabajo indica: "Diríjase a la oficina de la Inspección del Trabajo que corresponda al lugar en que se prestaron los servicios o a aquella en que se encuentra la casa matriz de la empresa o, el domicilio del trabajador en caso de haber cambiado su residencia para prestar servicios". Información disponible en http://www.dt.gob.cl/tramites/1617/w3-article-100356.html (última visita el 20/12/12).
[74] Al respecto ver Infra 37 y nota al pie, característica del procedimiento monitorio.
[75] El reclamo consiste en un "trámite que un trabajador o un grupo de ellos puede realizar ante la

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

importantísimo instrumento a los trabajadores cuyos créditos son de escaso monto, así como a los trabajadores y trabajadoras amparadas con el fuero del artículo 201, permitiéndoles obtener celeridad en el pago de lo adeudado por sus empleadores, o, a lo menos, premunirse de un título ejecutivo para su cobro[76, 77].

b) Resolución de la Inspección del Trabajo: Ante la interposición del reclamo, la Inspección debe fijar día y hora para la realización del comparendo respectivo, al momento de ingresar dicha reclamación.

La citación a este comparendo de conciliación, según mandato del artículo 497 inciso tercero, debe hacerse mediante carta certificada en los términos del artículo 508, es decir, enviándola al domicilio que las partes hayan fijado en el contrato de trabajo o que conste de los registros propios de la Dirección del Trabajo, entendiéndose practicada al sexto día hábil desde la fecha de su recepción por la Oficina de Correos respectiva (esto coincide con los 6 días que indica el artículo 508 del CT respecto de las notificaciones por aplicación de multas administrativas).

El artículo 497 indica, en este caso, que la citación se haga por funcionario de la Inspección, quien actúa en calidad de ministro de fe, para todos los efectos legales. Se debe entregar personalmente la tal citación al empleador o, en caso de no ser ello posible, a persona adulta que se encuentre en el domicilio del reclamado.

En dicha citación el inspector deberá indicar al empleador:

– El día, hora y sala donde se tratará el reclamo respectivo.

Inspección del Trabajo cuando la relación laboral se encuentra terminada y su empleador le o les adeuda beneficios previsionales". Éste origina una citación al empleador con el objeto de que concurra a la inspección respectiva a un comparendo de conciliación ante un fiscalizador. En tal comparendo dicho empleador debiera presentar toda la documentación requerida en la citación. Véase http://www.dt.gob.cl/documentación/1612/article-60642.html

[76] Mensaje de S.E. la Presidenta de la República con que se inicia un proyecto de ley que modifica el libro V del Código del Trabajo y la Ley N° 20.087, que establece un nuevo procedimiento laboral. Mensaje N°455-354, de 5 de enero de 2007, p. 6.

[77] Respecto del reclamo administrativo que se interpone por despido del trabajador, se aplica lo dispuesto en el artículo 168 inciso final del Código del Trabajo, que suspende la aplicación del plazo de caducidad de 60 días hábiles, contados desde la separación de los servicios. Este plazo seguirá corriendo una vez concluido el trámite, pero en ningún caso se podrá recurrir al Tribunal transcurridos 90 días hábiles desde la separación del trabajador.

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

- La indicación de que debe comparecer personalmente o representado por mandatario premunido de poder especial para transigir.
- También podrá instruir, según señala el artículo 497 CT, que se acompañen los siguientes documentos: contratos de trabajo, balances de estados financieros, comprobantes de pago o remuneración, registro de asistencia y cualquier otra documentación que sea pertinente, por ejemplo liquidaciones de remuneraciones, comprobantes de feriado y planillas de pago de cotizaciones previsionales.

c) Actitud de las partes frente a la citación: Según la actitud que ellas adopten, pueden producir diversas consecuencias jurídicas, las que han sido reguladas por la ley[78]:

1) Si ambas partes concurren: El objeto de esta instancia es llegar a una conciliación entre las partes, y deben concurrir al comparendo con los instrumentos probatorios de que dispongan, tales como contrato de trabajo, balances, comprobantes de remuneraciones, registros de asistencia y cualesquiera otros que estimen pertinentes.
2) Si no concurre el reclamante: En el caso que éste no se presente, estando legalmente citado, se pone término a la instancia, archivándose los antecedentes. El artículo 498 inciso 2° agrega que, sin perjuicio de lo señalado precedentemente, el trabajador podrá accionar judicialmente, conforme a las reglas del procedimiento de aplicación general.
En este aspecto se observan diferencias con la regulación anterior, que ordenaba despachar una segunda citación, y solo si nuevamente no asistiere, estando legalmente citado, se archivarían los antecedentes.
3) Si no concurre el reclamado: La Ley en su texto anterior no lo regulaba expresamente, pero inciso tercero del artículo 498 se

[78] La asistencia del trabajador a las audiencias puede ser personalmente o por medio de mandatario, siempre que este último lo haga con poder suficiente, esto es, que conste por escrito en poder simple y que se trate de una persona capaz de representar a otra en audiencia. A su vez, el representante legal de una empresa, para presentarse al comparendo, puede delegar la facultad de representación en un tercero, lo que deberá constar por escrito. En ella se deberán otorgar las facultades del artículo 7 del CPC, con la expresa mención de la facultad de transigir. Se aplica, en este último caso, lo previsto en el artículo 4° del CT, que estipula que, para efectos previstos en dicho cuerpo legal, se presume de derecho que representa al empleador, y que tal carácter obliga a éste con los trabajadores, 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.

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

> refería a la circunstancia de haberse celebrado el comparendo sin su presencia, por lo que cabía concluir que ésta no era esencial. Asimismo, el artículo 498 en su inciso final disponía el envío de una copia por carta certificada a la parte que no compareciera.
> El actual texto del artículo 499 inciso primero indica expresamente que en este caso el trabajador puede interponer demanda ante el juez laboral competente, dentro del plazo establecido por los artículos 168 y 201 de este Código, según corresponda.

d) Realización del comparendo: Las partes deben 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 cualesquiera otros que estimen pertinentes[79]. Debe levantarse acta de todo lo obrado y entregarse copia a las partes que asistan.

En el caso que se produzca conciliación, concluye el reclamo, pero si no se produce o fuere parcial, el trabajador puede interponer demanda ante el juez del Trabajo competente, dentro del plazo establecido en los artículos 168 y 201 de este Código, según corresponda, como señala el artículo 499 inciso 1°. En el evento de no concurrir el trabajador reclamante al comparendo de conciliación, se dará término a la instancia, archivándose los antecedentes. Lo anterior es sin perjuicio de que el trabajador puede accionar judicialmente conforme a las reglas de aplicación general.

Las actas que den cuenta de acuerdos alcanzados entre empleador y trabajador ante el inspector del Trabajo respecto de una determinada relación laboral, tienen mérito ejecutivo ante los Juzgados del Trabajo, en la medida que las mismas se encuentren firmadas por las partes y autorizadas por los referidos funcionarios. De este modo se infiere que el legislador asigna también tal mérito a las copias de dichos documentos debidamente certificadas por la respectiva Inspección.

[79] Según Pereira la exigencia de concurrir con instrumentos probatorios, no se debe a que en la audiencia de conciliación se desarrolle un término probatorio, o que el conciliador administrativo debe entrar a calificar dichos medios. Simplemente el legislador ha recogido lo que es 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 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 documentos de los que se derivan los montos y periodos adeudados. En el acta que se levante, al conciliador no le corresponde emitir resolución sobre el caso, sólo dejar constancia de las declaraciones de las partes, del llamado a conciliación y de la circunstancia de producirse o no conciliación, y, de producirse, los términos del mismo. En Pereira, R., *El Procedimiento Monitorio Laboral,* 2008, p. 8.

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

• *Sede Judicial*

En el texto original, si no se llegaba a conciliación, el inspector del Trabajo debía remitir al Juzgado competente el acta de celebración del mismo y todos los instrumentos presentados por las partes. En el caso que el juez estimara fundadas las pretensiones del requirente, debía acogerlas inmediatamente; en caso contrario, rechazarlas de plano (artículo 499 inciso primero, texto original).

Luego de las modificaciones de la Ley N° 20.260, es el trabajador quien conserva el derecho a demandar, dentro de los plazos contemplados por los artículos 168 y 201, según sea el caso.

a) Demanda: La demanda debe interponerse por escrito y contener las menciones que exige el artículo 466 del CT y debe acompañarse a ella el acta levantada en el comparendo de conciliación celebrado ante la Inspección del Trabajo y los documentos presentados en éste. Como se advierte, será requisito entonces para acogerse a este especial procedimiento que el trabajador concurra previamente a la Inspección del Trabajo a generar la instancia de conciliación. Si no lo hace, es decir si no concurre a dicha audiencia administrativa, conserva su derecho a concurrir a los tribunales de justicia de acuerdo a las reglas generales.

Este requisito no rige en el caso de la acción emanada del artículo 201, en que no es requisito previo para acogerse a este procedimiento formular reclamo ante la Inspección del Trabajo (artículo 499 inciso final).

b) Plazos y examen de admisibilidad: La Ley hace referencia a las normas generales en materia de plazos y a las que regulan el procedimiento de común aplicación. Se han contemplado algunas particularidades para este procedimiento, el cual, como se ha advertido, no presenta hasta esta etapa ninguna diferencia con el régimen general. Interpuesta demanda ante sede judicial, el juez efectúa un examen de admisibilidad, es decir si admite dicha demanda a tramitación o no. Para ello debe verificar: 1. Si es competente para conocer del asunto; 2. Si las materias sometidas a su conocimiento se refieren a las establecidas en el artículo 469 del Código del Trabajo y 3. Su cuantía, es decir, si el monto de las prestaciones no supera los 10 IMM, salvo tratándose de los casos contemplados en el artículo 201. Una cuestión interesante es determinar si el plazo a que hace alusión el artículo 499 inciso primero del CT se aplica sólo al reclamo por despido injustificado (que corresponde a la situación normada por el artículo 168 del CT) o ello es indiferente y por tanto cualquiera que

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

sea la acción o prestación que se reclama por el demandante en un juicio monitorio dispone del plazo de 60 días hábiles con la extensión si existe reclamo en sede administrativa[80].

Para el caso de que se invoque este procedimiento, y cumpliéndose las condiciones ya indicadas precedentemente, en el caso que el juez estime fundadas las pretensiones del demandante, las acogerá inmediatamente[81]; en caso contrario las rechazará de plano.

Debe recordarse que la idea del proyecto en este aspecto fue mantener en sede judicial el elemento esencial y característico de todo procedimiento monitorio, denominado "inversión del contradictorio", consistente en que la sola demanda acompañada de sus antecedentes fundantes habilita al juez para acoger o rechazar las pretensiones de plano, resolución que puede ser objeto de impugnación por cualquiera de las partes, ante el mismo tribunal, no procediendo ningún otro recurso. Ello, puesto que la impugnación

[80] La Corte de Apelaciones de Santiago, en sentencia de 29 de julio de 2010, recaída en recurso de nulidad Rol Nº 170-2010, anuló el fallo dictado por el Juzgado del Trabajo, acogiendo el recurso por la causal prevista en el artículo 477 del CT, al estimar que el trabajador había presentado su libelo monitorio con posterioridad a los 60 días hábiles y su ampliación a 90 días por reclamo administrativo. En otras palabras, hizo una aplicación sin distinguir o discriminar respecto de la acción propuesta, cuestión que tiene una amplia tradición en el procedimiento de aplicación general, por cuanto en dicho procedimiento es usual que se intenten diversas acciones sujetas a plazos de caducidad o prescripción distintos. El máximo tribunal, en sentencia de 6 de octubre de 2010, Rol Nº 5666-2010, acogió un recurso de Queja en contra de la sentencia que falló el recurso de nulidad (cuestión del mayor interés, ya que debe recordarse que en el diseño procedimental contenido en el CT, respecto del fallo monitorio no se contempla la posibilidad de revisión por la Corte Suprema, al hacer improcedente el recurso de unificación de jurisprudencia). Ver motivos 5 y 6 del fallo que ilustra en el tema.

[81] La práctica de los Tribunales del Trabajo se ha ido uniformando respecto del contenido de la resolución que acoge la demanda monitoria. En este sentido en causa RIT Nº M-1-2013, del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción se dictó la siguiente: "VISTO: Que de los antecedentes acompañado por la actora, se estiman suficientemente fundadas las pretensiones que serán acogidas, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 500 del Código del Trabajo, se resuelve: 1.- Que ha lugar a la demanda en Procedimiento Monitorio Laboral por despido injustificado y cobro de prestaciones adeudadas, interpuesta por doña XXX, vendedora, domiciliada para estos efectos en La Pera 3812, Población Críspulo Gándara 2, Hualpén, en contra de su ex empleadora XXX, con domicilio en calle Bremen 3954, Población Críspulo Gándara, Hualpén, en cuanto estimándose injustificado el despido, se condena a la demandada a pagar las siguientes prestaciones": A continuación señala las sumas por las cuales condena y las ordena pagar con los reajustes e intereses señalados en el artículo 173 del CT. Luego agrega: "Se advierte a las partes que sólo podrán reclamar de esta resolución dentro del plazo de 10 días hábiles contados desde su notificación. En caso de no presentarse reclamación en contra de esta resolución o la presentación extemporánea de la misma, hará que la presente adquiera el efecto de carácter de sentencia definitiva para todos los efectos legales. Notifíquese al demandante por correo electrónico y a la demandada personalmente de la demanda y su proveído, por funcionario habilitado del Centro Integrado de Notificaciones en el domicilio señalado en la demanda o en el que tome conocimiento en la práctica de la diligencia, cumpliendo con los requisitos previstos en los artículos 436 y 437 del Código del Trabajo. RIT Nº M-1-2013".

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

produce el efecto de dar inicio al juicio contradictorio.

Para pronunciarse, el Tribunal debe 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 demandante.

En caso de no existir antecedentes suficientes para acoger la demanda monitoria, el Tribunal debe citar a una audiencia única de conciliación, contestación y prueba, regulada en el inciso quinto del artículo 500, en relación con el reclamo de esta resolución[82]. En todo caso, en nuestra opinión la regla otorga la suficiente flexibilidad para que el juez, en el caso que conozca, decida si es necesario abrir el debate, impidiéndose así una resolución abusiva.

c) Notificación de la resolución: La notificación al demandado debe practicarse confome a las reglas generales. La notificación es de la mayor importancia. La técnica monitoria debe respetar determinados parámetros para salvaguardar el debido proceso: principalmente la notificación fehaciente, la comunicación adecuada al requerido, advirtiéndole las consecuencias de su silencio en determinado plazo, y facilitarle la contestación como la realización del acto de oposición. El derecho de defensa se garantiza brindándole oportunidad para ser oído y oponerse[83].

En la notificación se harán constar los efectos que producirá la falta de reclamo o su presentación extemporánea, asegurándose de esta forma un proceso racional que otorgue al demandado el derecho a ser oído, todo ello de conformidad al artículo 500 inciso 4, del CT.

d) Derecho a reclamo:

– Es susceptible de reclamo tanto la resolución que acoja como la que rechace las pretensiones de las partes.

[82] En este punto compartimos la aprehensión del profesor Pereira cuando plantea que frente a la demanda monitoria, 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. La norma puede significar tener un procedimiento monitorio "non nato", ya que precisamente la estructura monitoria supone un procedimiento simplificadísimo, y un juez que resuelva acogiendo o rechazando la demanda. La norma en comento desvirtúa gravemente esta lógica procesal. El autor agrega que puede ocurrir que los jueces, siguiendo el camino tradicional, y sin comprender que los sistemas monitorios sí garantizan la bilateralidad –para lo cual, como hemos señalado, es muy importante la calidad de la notificación al demandado– opten simplemente por citar a la audiencia señalada. De ser así, sería preferible hacer una indicación, y titular el párrafo 7° del capítulo II del libro V, como procedimiento de menor cuantía o sumario. En Pereira, R., "El Procedimiento Monitorio Laboral", 2008., p.18.

[83] Pérez, A., "Investigaciones en torno al procedimiento monitorio desde el derecho procesal comparado europeo...", ob.cit., p. 3.

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

– La resolución sólo es susceptible de este reclamo, sin que proceda en contra de ella ningún otro recurso.
– El plazo para reclamar es de diez días hábiles y fatales, contados desde la notificación, sea por el estado, al demandante, o personalmente o la sustitutiva de la personal, en caso que se acoja la demanda monitoria en contra del demandado.

Si el empleador reclama parcialmente de la resolución que acoge las pretensiones del trabajador, se aplicará lo establecido en el artículo 462, es decir, una vez firme y certificada de oficio esta circunstancia por el tribunal, siempre que no se acredite su cumplimiento dentro del término de cinco días, deberá darse inicio a su ejecución por el Tribunal, de conformidad a las reglas del párrafo cuarto, relativas a la ejecución de las sentencias y títulos ejecutivos laborales (artículo 500).

e) La audiencia: En el procedimiento original también se contemplaba esta audiencia, pero a diferencia de lo que ocurre hoy, tenía el carácter de preparatorio y se regía por las normas del artículo 453, es decir, aquéllas relativas al procedimiento de aplicación general. La audiencia de juicio debía tener lugar dentro de los 20 días siguientes, rigiéndose por las normas del artículo 454.

El procedimiento actual califica esta audiencia de única de conciliación, contestación[84] y prueba, es decir, acelera considerablemente la tramitación de la acción (artículo 500 CT). El juez citará a las partes a audiencia, la que deberá celebrarse dentro de los 15 días siguientes a su presentación, según indica el inciso quinto de la misma norma[85].

[84] La Ley N° 20.287 modifica esta parte, agregando la palabra "contestación".

[85] La resolución que cita a audiencia debe contener fundamentos que justifiquen lo resuelto por el Tribunal. A modo de ejemplo:
A lo principal: Con el mérito de los antecedentes acompañados a la demanda, atendida la naturaleza de la acción reclamada, respecto de las que resultan insuficientes los elementos de convicción aportados al proceso y siendo necesario para el Tribunal contar con una más completa y precisa información, para la más acertada resolución del conflicto ventilado, y de conformidad a lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 500 del Código del Trabajo, vengan las partes a audiencia única de contestación, conciliación y prueba, el día xxxx de xxxx del año en curso, a las xxxx horas, a la que deberán concurrir con patrocinio de abogado habilitado para el ejercicio de la profesión, la que se celebrará con las partes que asistan, afectando a aquella que no concurra todas las resoluciones que se dicten en ella, sin necesidad de ulterior notificación. Se hace presente a las partes que, en el evento de concurrir a la audiencia decretada por intermedio de mandatario, éste deberá estar expresamente revestido de la facultad de transigir. A la audiencia decretada, las partes deberán concurrir con todos sus medios de prueba.

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Las partes deben 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 se llevará a cabo sólo con la parte que asista[86].

En cuanto a la forma de comparecer en ella, se aplica las reglas generales. Es decir, las partes deben comparecer con patrocinio de abogado habilitado para el ejercicio de la profesión y representadas por persona legalmente habilitada para actuar en juicio (artículo 434 CT).

En audiencia, el demandado contesta, luego el magistrado debe proponer las bases para un acuerdo. Si éste se logra, el acuerdo pasa a ser sentencia interlocutoria y de esta manera se pone término al procedimiento y el demandante cuenta con un título ejecutivo. En caso contrario, se continúa con el proceso mediante la presentación de los medios de prueba y posteriormente con su rendición, según las reglas correspondientes a cada uno de ellos. Dada la concentración de la audiencia, y como ya se advirtió, es posible que surjan conflictos respectos de la admisibilidad y rendición de pruebas que requieren preparación, en cuyo caso el juez deberá adoptar las medidas necesarias dentro de las facultades contenidas en el artículo 432 y 425 del CT para evitar la indefensión. En nuestra opinión, particular importancia tiene para resolver estos casos el principio de la bilateralidad de la audiencia.

f) La sentencia. El juez deberá dictar sentencia al término de la audiencia, lo que da cuenta de la extrema brevedad con que cuenta el juzgador para resolver la contienda. El artículo 501 del CT dispone que "el juez deberá dictar sentencia al término de la audiencia", cuestión que impone una dura exigencia al juez de la causa, el cual muchas veces recurre a un expediente dilatorio (la suspensión de la audiencia para reanudarla unas horas más tarde o un día próximo), buscando una pausa para reflexionar sobre el contenido de la audiencia que acaba de pasar ante sus sentidos y así disminuir las posibilidades del yerro en el fallo. Si bien la práctica anterior conspira contra el diseño del juicio monitorio, la brevedad de una suspensión no permite concluir un defecto que deba corregirse por la vía legal, bastando en nuestra opinión el control de las Cortes respectivas, sea en sede disciplinaria, sea a través del sistema recursivo.

[86] Walter, R., y Lanata, G., "Régimen Legal del Nuevo Proceso Laboral Chileno", ob. cit., p. 295.

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

La sentencia monitoria tiene una característica que la distingue de la que se dicta en el procedimiento de aplicación general. En efecto, el artículo 501, inciso tercero del CT, dispone que si bien el fallo debe contener las menciones del artículo 459 del CT deben excluirse los requisitos 3 y 4 de la citada disposición legal. Para recordar esta materia, se debe puntualizar que los requisitos de la sentencia corresponderán entonces a los siguientes: 1. El lugar y fecha en que se expida; 2. La individualización completa de las partes litigantes; 5. Los preceptos constitucionales, legales o los contenidos en tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes; las consideraciones jurídicas y los principios de equidad en que se funda el fallo; 6. La resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del Tribual, con expresa determinación de las sumas que ordene pagar o las bases necesarias para su liquidación, si ello fuere procedente y 7. El pronunciamiento sobre el pago de las costas y, en su caso, los motivos que tuviere el Tribunal para absolver de su pago a la parte vencida. De esta forma no es necesario que el fallo contenga: 3. Una síntesis de los hechos y de las alegaciones de las partes, y 4. El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación.

La simplificación o alivio de los requisitos de la sentencia monitoria se justifican por lo perentorio del plazo para fallar y por otro lado por el carácter simplificado del proceso. Sin embargo, esta exclusión de los requisitos 3 y 4 del artículo 459 del CT de ninguna forma significa que la sentencia no deba fundamentarse, y ello es producto de un gran debate surgido al inicio de la aplicación de la reforma procesal laboral, por obra de la Ley 20.087. El inicio de esta controversia se produce con la interposición de numerosos recursos de nulidad fundado en la ausencia de motivación y específicamente porque se estimaba que no era procedente la causal de nulidad de la sentencia por haber sido dictada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica. Sobre este punto se profundizó en el párrafo 7 de este trabajo sobre la característica "la sentencia posee una estructura abreviada", aludiendo al fallo del TC sobre la materia en análisis.

7. SISTEMA DE RECURSOS

El diseño del sistema recursivo dentro de un procedimiento debe estar en armonía con su finalidad, pero al mismo tiempo debe lograr que se asegure los fundamentos de un proceso racional y justo conforme a la

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

exigencia que impone el artículo 19 Nº 3 de la Constitución Política de la República. Naturalmente que principios como la concentración, celeridad y la bilateralidad de la audiencia nos entregan criterios útiles para el entendimiento de los recursos en este procedimiento. Así, no cabe duda que durante el transcurso del proceso las resoluciones que arreglan el procedimiento son susceptibles de ser modificadas o dejadas sin efecto por el recurso de retractación clásico, esto es, la reposición, pero si se trata de una resolución que clausure el pleito antes del fallo definitivo, ello hace aconsejable que debe existir una vía para que el litigante pueda tener derecho a la revisión de tan trascendente dictamen, y esto se logra con un recurso por vía de reforma, como lo es la apelación. Luego, y para el control de la sentencia, se concede el recurso de nulidad al igual que en el procedimiento de aplicación general.

La norma básica respecto de los recursos está contenida en el artículo 502 del CT, en cuanto dispone que "las resoluciones dictadas en el procedimiento monitorio son susceptibles de ser impugnadas por medio de todos los recursos establecidos en el Código, con excepción del recurso de unificación de jurisprudencia contenidos en los artículos 483 y siguientes". Adicionalmente cobran aplicación los recursos de aclaración, rectificación y enmienda, recurso de hecho y el de Queja. Los dos primeros por la aplicación supletoria del Libro I del CPC según el reenvío que realiza el artículo 432 y 474 del CT y en el caso del recurso de Queja, ello se justifica por su naturaleza especial y extraordinaria, regulado además en los preceptos 545 y 546 del COT, a propósito de las facultades disciplinarias[87].

En este escenario, el recurso de reposición será el medio idóneo para controlar que el proceso se lleve con arreglo a la ley, pudiendo utilizarse respecto de resoluciones dictadas dentro de una audiencia, como fuera de ellas, e incluso desde la primera resolución recaída en la demanda monitoria, salvo que se trate de aquellas que clausuran el procedimiento, como la declaración de caducidad o incompetencia al proveer la demanda, en cuyo caso sólo procede el recurso de apelación, todo ello de acuerdo a lo previsto en los artículos 447, 475 y 476 del CT. Por otra parte, dada la circunstancia que el juicio monitorio, en caso de contradicción, se lleva a efecto en una sola audiencia, estimamos que no resulta aplicable la regla del artículo

[87] La Corte Suprema, en sentencia de 6 de octubre de 2010, Rol Nº 5666, acogió un recurso de queja intentado en contra del fallo de la Corte de Apelaciones de Santiago que a su vez resolvió un recurso de nulidad en contra de una sentencia monitoria.

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

453 Nº 1, incisos 2 a 5 del CT, en cuanto dicha norma permite la apelación de la resolución que acoge la caducidad de la acción, la incompetencia del tribunal y la prescripción, en forma verbal. Sin duda que el control de esas resoluciones se podrá hacer mediante el correspondiente recurso de nulidad fundado en alguna de las causales contempladas en los artículos 477 y 478 del CT, dado que ellas serán resueltas en la sentencia monitoria.

En cuanto al recurso de nulidad, éste es el único que procede contra la sentencia monitoria[88], exceptuando el recurso de rectificación, aclaración y enmienda, si es que la sentencia adolece de errores de referencia que afecten su comprensión. En este sentido, la práctica de los tribunales del trabajo ha admitido la procedencia de este recurso en casos de omisiones que no pueden catalogarse de aclaraciones o rectificaciones. Así por ejemplo se corrige la falta de pronunciamiento respecto de una prestación o incluso el no pronunciamiento de una acción o excepción. En este último aspecto se hace más aconsejable que se dicte una sentencia complementaria, dado el efecto del desasimiento.

El recurso de nulidad, como ya se dijo, está regulado en los preceptos 477 y 478 del CT y su aplicación al procedimiento monitorio sólo excluye la causal del artículo 478 letra b) de dicho cuerpo legal, esto es, cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica[89], y parcialmente, si se funda en la causal del artículo 478 letra e) del CT, por cuanto como la sentencia monitoria no debe cumplir con los requisitos 3 y 4 del precepto 459 del CT, no es posible fundar la causal aludida en que no se cumplió con los citados requisitos. Sin embargo y como ya se sostuvo en este trabajo, la autorización legal para omitir estos requisitos respecto del análisis de toda la prueba y los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esa conclusión, de ninguna manera implica ausencia de fundamentación. En este sentido, Domínguez[90] señala que "la exigencia de motivar, y no olvidemos también fundamentar, tiene un contenido concreto y objetivo, que es cumplir un presupuesto que da razón a la existencia misma de los medios

[88] Mella, P. y Domínguez, A., "El Recurso de Nulidad Laboral", Enviado al Comité Editorial de la *Revista de Derecho de la Universidad de Concepción*, junio 2012.
[89] Así se puede encontrar en Sentencia de Corte de Apelaciones de Talca, de 5 de agosto de 2009, Rol Nº 13-2009. En igual sentido, Corte de Apelaciones de Punta Arenas, 9 de junio de 2008, Rol Nº 5-2008, y, Sentencia Corte de Apelaciones de La Serena, 2 de octubre de 2009, Rol Nº 73-2009.
[90] Domínguez, A., "Orientaciones jurisprudenciales sobre la motivación de la sentencia en el procedimiento monitorio". *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Vol. 1, año 2010, pp.153-159.

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

de control de la sentencia definitiva, puesto que, de otra manera, el mandato que hace la ley al juez de apegarse a ciertas restricciones en la valoración de la prueba y de fundar su sentencia carecería completamente de sentido y utilidad, desnaturalizándose si no existiere tal posibilidad de control de la sentencia mediante el mecanismo de control recursivo".

En todo caso y como corolario del modelo de impugnación de la sentencia monitoria, la posibilidad de recurrir por la ausencia de motivación de la sentencia, es perfectamente solucionable mediante la causal de impugnación de infracción sustancial de derechos o garantías constitucionales, contemplada en el artículo 477 del CT, según ya se dijo en párrafos precedentes de este trabajo.

En cuanto a las formalidades, requisitos y tramitación del recurso de nulidad en el procedimiento monitorio, éste se rige por las reglas generales contenidas en los artículos 477 y siguientes del CT, salvo lo concerniente a las causales de nulidad, cuya restricción ya fue analizada.

8. OPINIONES CONCLUSIVAS

1. El procedimiento monitorio introducido en la legislación procesal laboral de nuestro país, mediante las leyes 20.087 de 2006 y 20.260 de 2008, constituye un notable avance para un sector importante de trabajadores que, ante el incumplimiento patronal, se ven en la necesidad de recurrir a la tutela judicial para cobrar prestaciones laborales de una cuantía restringida, en cuyo caso se requiere de un instrumento procesal simplificado, breve, que respetando el estándar de un debido proceso, satisfaga los requerimientos de urgencia del pago de la acreencia del trabajador. De este modo, un procedimiento de limitada cuantía deja su condición de actor de reparto dada la cobertura de su aplicación y se recoge, asimismo, la experiencia de otras naciones, sin caer en el mimetismo jurídico inconsciente. Así, este procedimiento se transforma en un invitado relevante a esta necesitada mesa que dispuso la Reforma al Procedimiento Laboral.

De este modo, el lector puede apreciar que la finalidad de este procedimiento es la obtención de una rápida resolución judicial[91] que

[91] El tiempo promedio de tramitación de un juicio monitorio es de 28 días, versus el de procedimiento general que es de 71 días. Asimismo, los procedimientos de esta ley alcanzan alrededor del 47% del total de procesos de la judicatura laboral. Estadísticas Nacionales en Defensoría Laboral, año 2011. Disponible Ministerio de Justicia, Gobierno de Chile "http://laboral.minjusticia.gob.cl"

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

permita la eficacia de la pretensión del demandante, en este caso el trabajador, sin perjuicio de la posibilidad que sea utilizado por el empleador en caso de reclamación de multas u otras resoluciones administrativas. En este escenario es útil tener presente que el proceso laboral enfrenta críticas que las recientes reformas han pretendido corregir. Una de ellas, quizás la más destacada, es que construido el proceso sobre el supuesto que el rol del juez es el de un tercero neutral e imparcial que debe oír a ambas partes antes de dictar su decisión sujetando los derechos jurídicos de defensa de manera bilateral –en la realidad–; ello se ve distorsionado por la falta de simetría que se constata entre el estatuto sustantivo protector de la parte trabajadora y el mecanismo de tutela judicial del aludido rol protector. En este aspecto, la faz procesal se contamina con la ausencia de igualdad sustancial y es por ello que uno de los principios sobre los cuales se construye el actual proceso del trabajo en Chile, es el abandono de la posición neutral clásica del juez y se sustituye por otra, en que éste asume un mayor poder en la dirección del proceso, especialmente en materia de prueba, lo que se plasma en el principio de Impulso Procesal de Oficio que se menciona en el artículo 425 del CT y que se manifiesta en una serie de otras disposiciones[92].

2. La introducción de la técnica procesal de la inversión del contradictorio permite otorgar al trabajador una tutela judicial oportuna y eficaz respecto de una prestación laboral de bajo monto, lo que se ve morigerado, en caso de duda, por la insuficiencia de los antecedentes que se incorporan a la demanda monitoria, por la transformación del procedimiento en uno de naturaleza simplificada, que permite el derecho de ser oído y la producción de pruebas en una única audiencia, la que debe realizarse en un período que no excede de 30 días.

3. Sin duda alguna –lo cual representa una característica que se aleja del procedimiento monitorio clásico–, la modificación incorporada al artículo 500 del CT por la Ley 20.260 de 2008, que facultó al juez para citar a una audiencia, sin pronunciarse sobre acoger o rechazar la demanda monitoria, origina una variación de su carácter, derivando hacía un procedimiento declarativo simplificado, dada

[92] Baylos, A. "La Igualdad de las partes en el proceso laboral y la tutela judicial efectiva". *Revista Derecho Privado y Constitución*, Nº 4, año 1994. pp.107-130.

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

la naturaleza de los asuntos que debe resolver. Este carácter es más potente en el caso de la aplicación de este procedimiento al reclamo de multas y resoluciones administrativas que ya se analizaron, en los cuales el sujeto activo es el empresario y el proceso se transforma en uno decididamente declarativo y simplificado.

4. La justificación legal de alivianar la tarea del juez en la etapa de sentencia, al disponerse que el fallo monitorio no requiere que contenga una síntesis de los hechos y alegaciones de las partes, como el análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación, no implica una ausencia de fundamentación de la sentencia, la cual sigue requiriendo una motivación, aunque breve y concentrada, respecto de las razones jurídicas y la prueba producida en el proceso. De lo contrario no cumpliría con el principio constitucional de ajustarse a un proceso racional y justo, cuestión que puede ser controlada por las Cortes de Apelaciones a través del recurso de nulidad por la causal contemplada en el artículo 477 del CT, esto es, por infracción sustancial de derechos o garantías constitucionales.

5. Postulamos de manera concluyente, que no es posible extender el procedimiento monitorio a la hipótesis en que el empresario solicita el desafuero maternal o paternal en su caso. A las razones expuestas en este trabajo, se puede agregar que, en los casos en que el sujeto activo no sea el trabajador (como ocurre en las reclamaciones de multa u otras resoluciones administrativas) el objeto de la *litis* no tiene relación alguna con algún derecho irrenunciable o estándar mínimo que la ley asegure a la parte débil de la relación laboral, y por ello es que los casos de reclamo fueron objeto de una regla expresa. Analizada la institución, con una perspectiva del tiempo sostenemos que una interpretación extensiva respecto de este punto no es admisible. Es más, la tutela jurídica del trabajador quedaría seriamente afectada de admitirse un pronunciamiento abreviado para conocer de un derecho, que, respecto del empleador, tiene un carácter patrimonial, al revés del trabajador, en que asume una faz marcadamente extrapatrimonial.

6. En relación, a la economía de reglas que presenta el procedimiento monitorio y que impactan decididamente en la etapa probatoria, dada la ausencia de una etapa de preparación del material probatorio, y la circunstancia que el juicio se desarrolle en una sola audiencia, la que culmina con la sentencia, hace imprescindible que

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

la aplicación supletoria del procedimiento de aplicación general sea morigerada por el juez de la causa, acudiendo a las características ya enunciadas en este trabajo y el aporte normativo de los principios. Destacadamente la concentración, celeridad y bilateralidad de la audiencia. Solo a modo de entregar un ejemplo que puede clarificar esta postura, podemos citar el caso de la prueba confesional y exhibición de documentos, las que requieren ser conocidas por la parte contra la cual se invocará su mérito probatorio. Pues bien, ante la ausencia de regla, el juez de la causa podría advertir al litigante que ella será utilizada en la audiencia, contrariando su carácter disponible para las partes, y por otro lado, en el caso de la exhibición documental, simplemente puede no saberse cuál es el instrumento que eventualmente puede pedirse exhibir. En estos dos casos, la suspensión de la audiencia para concluirla en el más breve plazo, puede dejar a salvo un apercibimiento apresurado, que deje en la indefensión a la parte y finalmente, susceptible a la anulación del juicio por transgresión al artículo 19 Nº 3 de la Constitución Política, esto es, apartarse de las exigencias de un proceso racional y justo.

7. Las apreciaciones antes formuladas permiten afirmar que el procedimiento monitorio consagrado en nuestro ordenamiento procesal laboral satisface el estándar de una tutela judicial efectiva, en cuanto da respuesta oportuna al ejercicio de un derecho de baja cuantía, y al mismo tiempo, si los antecedentes no permiten la inversión del contradictorio, simplemente se transformará en un procedimiento simplificado, también de rápida resolución.

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

BIBLIOGRAFÍA

Baylos Grau, Antonio, "La igualdad de las partes en el proceso laboral y la tutela judicial efectiva". *Revista Derecho Privado y Constitución* Nº 4, 1994.

Bernal, Karina, Ponencia en el XXIII Congreso Nacional de Derecho Procesal, Mendoza, 2005. Disponible en http://www.calz.org/img/ponencia-procmonit-otom-pd.

Calamandrei, Piero, *El procedimiento Monitorio*. Ediciones Jurídicas Europea-América, Buenos Aires, 1953.

Correa Delcasso, Juan Pablo, "El Proceso Monitorio en la Nueva Ley de Enjuiciamiento Civil". En *Revista Xurídica Gallega Actualidade Xurídica*, disponible en http://www.rexurga.es/pdf/col164.pdf

Domínguez Montoya, Alvaro, "Orientaciones jurisprudenciales sobre la motivación de la sentencia en el procedimiento monitorio". *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Vol. 1. 2010.

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*. Centro de Estudios para la Justicia de las Américas, CEJA, Santiago de Chile. 2008.

Horvitz Lennon, María y López Masle, Julián. *Derecho Procesal Penal Chileno* Editorial Jurídica, Santiago de Chile. Tomo II. 2004.

Humeres Noguer, Héctor, "La Reforma al Procedimiento Contemplado en el Código del Trabajo", en *Revista Actualidad Jurídica*, Universidad del Desarrollo, N°14, 2006.

Kokisch Mourgues, Domingo, "El Procedimiento Monitorio", en *Revista Actualidad Jurídica* N° 5, Universidad del Desarrollo, enero 2002.

Lanata Fuenzalida, Gabriela, "El procedimiento Monitorio y su aplicación al Desafuero Maternal", en *Revista Laboral Chilena* N° 180, 2009.

Macías Rodríguez, Cristóbal, "El Proceso Monitorio", septiembre de 2001. Disponible en: http://colegiodeabogadosdelaspalmas.com/revistaweb/noticias/artículo1.php

Mella Cabrera, Patricio y Domínguez Montoya, Alvaro, "El Recurso de Nulidad Laboral", enviado al Comité Editorial de la *Revista*

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

de Derecho de la Universidad de Concepción, junio 2012.

Montupil Gutiérrez, Camila Andrea, "Análisis del Procedimiento Monitorio Laboral Chileno". Memoria de Prueba, Universidad de Concepción. 2010.

Pereira Lagos, Rafael, *El procedimiento Monitorio Laboral.* Editorial Legal Publishing, Santiago de Chile, 2010.

Pereira Lagos, Rafael, El Procedimiento Monitorio ¿Monitorio? Laboral. En *Revista de Temas Laborales de la Sociedad Chilena del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social* N° 2. 2008.

Pérez Ragone, Alvaro, "El acceso a la tutela ejecutiva del crédito: reflexiones sobre la ejecución inmediata de la sentencia, el proceso monitorio y los tribunales de ejecución desde el proceso civil comparado europeo", en Silva, J., García, J.; y Leturia, F., editores. *Justicia civil y comercial: una reforma pendiente. Bases para el diseño de la reforma procesal civil.* Fundación Libertad y Desarrollo, Pontificia Universidad Católica de Chile y Universidad Autónoma de Madrid, Santiago, 2006.

Pérez Ragone, Alvaro, "Investigaciones en torno al procedimiento monitorio desde el derecho procesal comparado europeo: caracterización, elementos esenciales y accidentales". *En Revista de Derecho*. Valdivia. jul. 2009, N° 1.Vol.19.

Silva, José; García, José y Leturia, Francisco (editores), *Justicia civil y comercial: una reforma pendiente. Bases para el diseño de la reforma procesal civil*. Fundación Libertad y Desarrollo, Pontificia Universidad Católica de Chile y Universidad Autónoma de Madrid, Santiago, 2006.

Varas, Karla, "Protección a la maternidad, una cuestión de fondo", en *Revista Laboral Chilena* N°180. Santiago. 2009.

Villadiego Burbano, Carolina. "Estudio Comparativo: Cobranzas de deudas y procedimientos de Ejecución en Europa". Disponible en: http://www.cejamericas.org/portal/index.php/es/biblioteca/biblioteca-virtual/doc_details/3243-informe-comparativo-cobranza-de-deudas-y-procedimientos-de-ejecucion-en-europa. Sitio del Centro de Estudios de Justicia de las Américas, CEJA.

Vitantonio, Nicolás. "Código Procesal Laboral de la Provincia de Santa Fe. Comentario a la reforma introducida por la Ley 13.039". Capítulo II. Machado, José Manuel. *Procedimiento declarativo con trámite abreviado*. Nova Tesis. Editorial Jurídica S.R.L. 2010.

Walter Díaz, Rodolfo y Lanata Fuenzalida, Gabriela, *Régimen*

Artículo: El procedimiento monitorio laboral. Un instrumento eficaz de tutela judicial efectiva
Revista: Nº235-236, año LXXXII (En-Dic, 2014)
Autor: Patricio Mella Cabrera

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Legal del Nuevo Proceso Laboral Chileno. Quinta Edición actualizada, Editorial Legal Publishing, 2009.

Walter Díaz, Rodolfo, "Monitorio Laboral como procedimiento de limitada cuantía: Un nuevo actor protagónico del Procedimiento Laboral Chileno", en *Revista de Ciencias Sociales* N° 58 Facultad de Derecho y Ciencias Sociales Universidad de Valparaíso, primer semestre 2011.

Wuth Aguilera, Karla, "Nuevos Procedimientos Laborales: Monitorio y de Reclamación de Multas Administrativas, incorporados por la Ley 20.087 al Código del Trabajo". Memoria de Prueba. Universidad de Concepción, año 2008.