

**Universidad de Valparaíso
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Escuela de Derecho**

EL PROCEDIMIENTO MONITORIO LABORAL EN CHILE

Autor: Carolina Valenzuela Montana

Profesor Guía: Camilo Mori Cruz

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	6
--------------------------	----------

CAPÍTULO I

GENERALIDADES DEL PROCEDIMIENTO MONITORIO.....	8
I. Antecedentes Históricos del Procedimiento Monitorio.....	8
II. Concepto y Descripción del Procedimiento Monitorio.....	11
III. Características del Procedimiento Monitorio.....	14
I. Procedimiento Especial.....	14
II. Procedimiento Concentrado.....	14
III. Creación de un Título Ejecutivo.....	16
IV. Inversión del Contradictorio.....	17
V. Intimación Previa del Deudor.....	19
VI. El Juez emite la providencia inicial inaudita altera parte.....	20
IV. Clasificación del Procedimiento Monitorio.....	21
I. Procedimiento Monitorio Obligatorio, Voluntario o de Oficio.....	21
II. Procedimiento Monitorio Documental y Procedimiento Monitorio Puro.....	22
III. Procedimiento Monitorio Sujeto a Cuantía y Procedimiento Monitorio Sin Límite de Cuantía.....	25

CAPÍTULO II

EL PROCEDIMIENTO MONITORIO LABORAL EN CHILE.....	26
1. Antecedentes Legislativos del Procedimiento Monitorio Laboral.....	26
I. Ley N °20.087.....	26
II. Ley N ° 20.260.....	31
III. Ley N ° 20.287.....	33
2. Procedimiento Monitorio Laboral Chileno: Concepto y Descripción.....	35
3. Campo de Aplicación del Procedimiento Monitorio Laboral.....	38

A. Respetto de contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales, sin considerar, en su caso, los aumentos a que hubiere lugar por aplicación de los incisos quinto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo.....	38
1. Respetto de contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales.....	38
2. Sin considerar, en su caso, los aumentos a que hubiere lugar por aplicación de los incisos quinto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo.....	40
B. Respetto de las contiendas a que se refiere el artículo 201 de este Código, se aplicará el procedimiento que a continuación se señala.....	46
IV. Tramitación del Procedimiento Monitorio Laboral.....	52
A. Instancia Administrativa.....	52
I. Algunas consideraciones sobre la Inspección del Trabajo.....	52
II. Comparecencia ante la Inspección del Trabajo.....	54
III. La Comparecencia ante la Instancia Administrativa: ¿Jurisdicción o Requisito de Procesabilidad?.....	58
B. Instancia Judicial.....	62
I. Requisitos para interponer una demanda monitoria.....	62
II. Facultades del Juez Laboral frente a la demanda monitoria.....	63
III. Consideraciones sobre los criterios utilizados por el Juez al momento de pronunciarse sobre la demanda monitoria.....	66
IV. Notificación de las partes.....	68
V. Reclamación de las partes.....	69
VI. Citación a Audiencia Única de Contestación, Conciliación y Prueba.....	71
VII. Recursos.....	73

CAPÍTULO III

FUNCIONAMIENTO DEL PROCEDIMIENTO MONITORIO LABORAL EN LA REGIÓN DE VALPARAÍSO.....	76
I. Antecedentes Generales del Tribunal Laboral de Valparaíso.....	76
II. Funcionamiento de la Reforma Laboral en la Región de Valparaíso.....	77
III. Comparecencia de las partes ante la Inspección del Trabajo.....	79
IV. Complejidad del Asunto.....	80

V. Cuantía del Asunto.....	81
VI. Contendas a que se refiere el artículo 201 del Código del Trabajo.....	82
VII. Estadísticas Generales sobre el Procedimiento Monitorio del Juzgado del Trabajo de Valparaíso Año 2009.....	83
CONCLUSIONES.....	86
BIBLIOGRAFÍA.....	90

INTRODUCCIÓN

La justicia laboral y previsional chilena tradicionalmente se caracterizaba por ser un procedimiento lento y escrito. En efecto, el tiempo promedio de tramitación de causas en primera y segunda instancia demoraba cuatro a cinco años en total, la acumulación de causas de cobranzas en sede laboral de fondo constituía el 80% de los ingresos anuales y el 65% de los casos no terminaban en sentencia. Debido a ello, la percepción del trabajador era la existencia de una justicia laboral burocrática e ineficiente, en que se producía una denegación de justicia para el trabajador, pues ante la demora producida en tales juicios, éstos preferían transar sus derechos o llegar a acuerdos, viendo finalmente vulnerados éstos.

Ante esta realidad y con la convicción de que se debía reformar la justicia laboral y previsional chilena, el Gobierno sometió a discusión parlamentaria tres proyectos de ley, los cuales se materializaron en tres leyes, a saber; la Ley 20.022 que fue publicada en el Diario Oficial el 30 de Mayo del año 2005, mediante la cual se crearon los nuevos Tribunales del trabajo; la Ley 20.023 sobre Cobranza Judicial, publicada en el Diario Oficial el 31 de Mayo de 2005, la cual modificó la Ley N ° 17.322 y la Ley 20.087 mediante la cual se establece un nuevo procedimiento laboral.

La Ley 20.087 fue publicada en el Diario Oficial con fecha 3 de Enero de 2006, la cual estableció un Nuevo Procedimiento Laboral y modificó otras disposiciones legales. Esta norma reemplazó el antiguo Capítulo II Título I del Libro V, por el nuevo Capítulo II que se denomina “De los principios formativos del proceso y del procedimiento en el juicio del trabajo”, sustituyendo los artículos 425 y siguientes del Código del Trabajo. Dentro de los principios introducidos al nuevo procedimiento encontramos la oralidad de las actuaciones judiciales, la publicidad de los actos procesales, la concentración, la inmediación del juez frente a las partes, el impulso procesal de oficio, la buena fe, la celeridad, la bilateralidad de la audiencia y la gratuidad de las actuaciones judiciales. Esta ley incorporó además dos procedimientos especiales al procedimiento laboral: el Procedimiento de Tutela Laboral y el Procedimiento Monitorio Laboral.

El presente trabajo tiene por objeto el estudio del Procedimiento Monitorio Laboral Chileno, el cual se encuentra regulado en el artículo 496 y siguientes del Código del Trabajo. Este procedimiento, en términos simples, ha sido establecido por el legislador para ser aplicado respecto de contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a diez ingresos

mínimos mensuales, sin considerar en su caso, los aumentos a que hubiere lugar por aplicación del inciso quinto y séptimo del artículo 162 del Código laboral, esto es, los casos de nulidad del despido y respecto de las contiendas a que se refiere el artículo 201 del Código del Trabajo, esto es, en los casos en que es despedido ilegalmente un trabajador que se encuentra amparado por el fuero maternal.

El capítulo primero de este trabajo contiene una parte general, el cual está dedicado a analizar como ha sido considerado tradicionalmente el procedimiento monitorio en sus orígenes, para luego estudiar los distintos conceptos que han sido dados por los autores de este procedimiento desde un punto de vista estrictamente procesal, destacando cuales son sus características más relevantes y cuales son las clasificaciones que se han realizado de este procedimiento, siempre aplicadas al proceso laboral.

Una segunda parte de este trabajo se refiere al procedimiento monitorio laboral chileno, comenzando con los antecedentes de su introducción al ordenamiento jurídico nacional, realizando un estudio de la historia de las leyes que determinaron su consagración en el proceso laboral. Luego se realiza un análisis del campo de aplicación de este procedimiento consagrado en el artículo 496 del Código del Trabajo, estudiando las diversas hipótesis en que procede. A continuación se trata la tramitación del procedimiento monitorio, primero ante la Instancia Administrativa, esto es, ante la Inspección del Trabajo competente como requisito previo para entablar la acción monitoria, y luego nos referiremos exclusivamente al curso del procedimiento ante la Instancia Judicial, analizando los requisitos para interponer la demanda monitoria, las actitudes, facultades y criterios adoptados por el Juez Laboral al momento de pronunciarse respecto de una acción entablada conforme a este procedimiento y los recursos que proceden, realizando un breve estudio del Recurso de Nulidad.

Finalmente, se ha considerado de importancia fundamental determinar cómo ha funcionado el Procedimiento Monitorio Laboral en Chile, el cual lleva un año de vigencia en nuestra región. Es por ello que en el capítulo tercero de este trabajo se ha incorporado información relevante y estadísticas ilustrativas acerca de cómo se ha aplicado este procedimiento en la Región de Valparaíso, determinando el número de ingresos conforme al procedimiento monitorio en el Juzgado del Trabajo de Valparaíso y analizando dichos datos a fin de determinar como se ha funcionado en la práctica el procedimiento en estudio.

CAPITULO I: GENERALIDADES DEL PROCEDIMIENTO MONITORIO

I. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL PROCEDIMIENTO MONITORIO

Los orígenes del procedimiento monitorio se encuentran en la Alta Edad Media, en el siglo XIII, y concretamente, en las ciudades itálicas, que ante la necesidad de agilizar el tráfico mercantil crearon el proceso monitorio para evitar el juicio plenario y constituir y obtener, de éste modo, un título de ejecución rápido y eficaz.¹

Sus orígenes se relacionan con la formación de los procedimientos sumarios, que surgieron como una alternativa, al proceso ordinario común llamado *solemnis ordo iudiciarius*. Este era un procedimiento de larga evolución que se caracterizaba por ser formalista, lento, complicado y dispendioso. Pero este procedimiento ordinario fue perdiendo fuerza, cuando en el siglo XIII, en la Italia comunal, comenzó a abrirse camino, como consecuencia de un derecho del comercio, un procedimiento sencillo y rápido, conocido como *cognitio sumaria*. Con este procedimiento se pretendía un nuevo cauce procesal, más idóneo, más rápido, abreviado, es decir, un proceso simplificado frente al procedimiento ordinario.

Este procedimiento sumario no era uno solo, sino varios, y entre ellos destacó uno en especial: *preceptum o mandatum de solvendo cum cláusula iustificativa*, que es el origen del procedimiento monitorio. Lo que caracterizaba a este procedimiento era su rapidez pues se iniciaba con una orden del juez de pagar o hacer alguna cosa (*de solvendo vel trahendo*). Esta orden o mandato venía emanada sin previa cognición. Frente a este mandato, si el deudor intimado no comparecía, el mandato se confirmaba pasando en autoridad de cosa juzgada. También podía suceder que el deudor compareciera y en tal caso, su sola comparecencia hacía que el procedimiento terminara teniéndose que seguir los trámites del juicio ordinario. Estos procedimientos sumarios que surgían no eran fruto directo de la antigua legislación romana postclásica, sino más bien del Derecho Canónico. Fue el papa Clemente V, en el año 1306, quien mediante una Constitución *Saepe Contingit* reformó el procedimiento ordinario y fijó los caracteres de los procedimientos sumarios.²

¹ TORIBIOS FUENTES, Fernando, *El Proceso Monitorio*, BOCG de 14 de diciembre de 1999, texto remitido por el Senado al Congreso después de su aprobación por el Pleno del Senado. Disponible en <http://www.der.uva.es/procesal/monitorio.htm>

² ORELLANA TORRES, Fernando, *Comentarios al Nuevo Proceso Laboral*, Librotecnia, Santiago, año 2008, Pág. 272-273

Durante los Siglos XIV y XV, el procedimiento monitorio pasa al Derecho Germánico extendiéndose posteriormente por los diversos ordenamientos jurídicos, siempre asociado al tráfico mercantil y a sus necesidades de agilidad y seguridad.³

En el siglo XIX, el procedimiento monitorio es recepcionado y enriquecido por la doctrina y la práctica de Austria y Alemania. Sin embargo, este procedimiento es recogido plenamente a fines del siglo XX por Portugal y España.

La Unión Europea, mediante la Directiva 35/2000 del Parlamento Europeo y Consejo de 29 de Junio de dicho año, se refiere en su artículo 5 al proceso monitorio, aún sin darle esa denominación estableciendo que los Estados miembros velarán porque se pueda obtener un juicio ejecutivo, independientemente del importe de la deuda, normalmente en un plazo de noventa días naturales a partir de la presentación de la demanda o de la solicitud por parte del acreedor ante el juzgado competente, siempre que no haya habido impugnación de la deuda.

En fecha más reciente, la Unión Europea dicta el Reglamento 1896/2006 por el cual se establece un Proceso Monitorio Europeo, el cual entró en vigencia a partir del 12 de Diciembre del año 2007. Este proceso se puede utilizar para demandas transfronterizas, manteniéndose los procedimientos especiales de cada país para el cobro al interior de sus fronteras, comprendiendo un amplio espectro de deudas derivadas de contratos de compraventa, arrendamientos, servicios, de índole laboral,⁴ entre otros. Este es un procedimiento específico de cobro rápido diseñado para el caso que las partes tengan domicilio en diferentes estados miembros de la Unión, porque los gastos y plazos inherentes al procedimiento civil ordinario son un obstáculo para el acceso a la justicia, favoreciendo a los deudores de mala fe. Se trata entonces, de un procedimiento civil cuya técnica monitoria es en extremo simple: ante la solicitud unilateral del actor, el demandado deberá pagar, o bien dar razones, aunque sean sucintas, ya que su inactividad -permanecer impago o en silencio- permitirá al demandante obtener un título ejecutivo.⁵

El desarrollo logrado por el procedimiento monitorio en los países europeos ha sido dispar, teniendo su mayor expresión en países como Alemania o Austria. En Alemania más de siete millones de reclamaciones a deudas civiles y mercantiles se tramitan por sus causas procedimentales, y algo similar proporcionalmente sucede en Francia o

³ TORIBIOS FUENTES, Fernando, *El Proceso Monitorio*. Ob. cit.

⁴ PEREIRA LAGOS, Rafael, "El Procedimiento Monitorio Laboral en Chile", En: Revista Laboral Chilena, Diciembre 2008, Pág. 67

⁵ LIZANA PORTAL, Luis, "El Procedimiento Monitorio en la Nueva Ley Procesal Laboral Chilena", En: Revista Laboral Chilena, Agosto 2006, Págs. 51 y 52

Italia.⁶ Por su parte, en Latinoamérica este procedimiento ha sido recepcionado en Brasil, Uruguay y Perú.

En nuestro país existe en materia penal un procedimiento especial denominado monitorio en el artículo 392 del Código Procesal Penal⁷. Este procedimiento monitorio se aplica a la tramitación de faltas respecto de las cuales el fiscal pidiere sólo pena de multa. La denominación monitorio obedece al carácter unilateral de la petición que formula el fiscal y que concluye con la resolución que acoge el requerimiento. Si el Juez estimare suficientemente fundado el requerimiento y la proposición relativa a la multa, deberá acogerlos inmediatamente, dictando una resolución que así lo declare. Si bien, esta resolución se adopta sin oír al imputado, ello no quiere decir que éste quede sin derecho a controvertir lo resuelto. El imputado puede manifestar de cualquier modo fehaciente su falta de conformidad con la imposición de la multa o de su monto dentro del plazo de 15 días desde la notificación de la resolución que la impusiere y en tal caso, la causa se continuará tramitando conforme a las reglas del procedimiento simplificado, transformándose a partir de entonces en un procedimiento contradictorio. Lo mismo sucederá si el Juez no considerare suficientemente fundado el requerimiento o la multa propuesta por el fiscal. Sin embargo, es preciso señalar, que este procedimiento tal como ha sido regulado en el Código Procesal Penal, no reúne las características del procedimiento monitorio de la forma que ha sido tratado desde sus orígenes, esto es, como un mecanismo expedito para el cobro de sumas de dinero en forma simplificada.

Es por ello que la introducción del procedimiento monitorio laboral en Chile constituye una novedad para nuestro derecho. Una particularidad del caso chileno, es que se incorpora el procedimiento monitorio primeramente en el ámbito del procedimiento laboral, y no en el procedimiento civil, como acontece en la mayoría de los países⁸. Sin embargo, es del caso mencionar, que actualmente este procedimiento se encuentra contemplado como parte de las reformas que establece el Anteproyecto del Código de Procesal Chileno que pretende sustituir al actual Código de Procedimiento Civil.

Finalmente, podemos señalar, que el 3 de Enero de 2006 se publicó en el Diario Oficial la Ley N ° 20.087 que establece un Nuevo Procedimiento Laboral. De esta forma, se modificó gran parte del Libro V del Código del Trabajo, junto a otras leyes relacionadas con el tema: Leyes 20.022, 20.023, 20.252, 20.260 y 20.287. Dentro de estas reformas se

⁶ PEREIRA LAGOS, Rafael, “ El Procedimiento Monitorio Laboral en Chile” Ob. Cit. Pág.67

⁷ Artículo 392 Código Procesal Penal: “*Procedimiento monitorio. Se aplicará el procedimiento monitorio a la tramitación de las faltas respecto de las cuales el fiscal pidiere sólo pena de multa. En el requerimiento señalado en el artículo precedente el fiscal indicará el monto de la multa que solicitare imponer.*”

⁸ PEREIRA LAGOS, Rafael, “El Procedimiento Monitorio Laboral en Chile”. Ob. Cit. Pág. 66

agregó a los procedimientos especiales el denominado Procedimiento Monitorio Laboral, el cual se encuentra regulado en el Párrafo 7 ° en los artículos 496 a 502 del Código del Trabajo.

CONCEPTO Y DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO MONITORIO

Para referirnos al procedimiento monitorio debemos conocer su concepto. Es por ello que se debe determinar, en primer lugar, que entendemos por procedimiento. El procedimiento *es el orden con arreglo al cual deben desarrollarse los actos del órgano jurisdiccional, de las partes y de las demás personas que intervienen en el proceso.* Igualmente lo podríamos definir como *una serie de actos predeterminados por el legislador y que sirven como modelo patrón para que sean reproducidos invariablemente por los interesados*⁹.

Por su parte desde un punto de vista terminológico, la palabra monitorio, que proviene del latín *monitorius*, es definida por el Diccionario de la Real Academia Española como: Que sirve para avisar o amonestar. Asimismo, define *monición* como: Consejo que se da o advertencia que se hace a alguien. De esta forma, en términos simples, podemos sostener que monitorio lleva envuelta la idea de aviso o advertencia que se hace a alguien.

Para Emilio Gómez Orbaneja, el procedimiento monitorio es: *“Aquel que tiene por finalidad la rápida creación de un título puro de ejecución, por medio de la inversión del contradictorio en el sentido de que éste puede o no existir según medie o no oposición del demandado”*

Algunos autores lo han definido como *“Aquel procedimiento a través del cual, concurriendo las condiciones requeridas por la ley, el juez emite una resolución sobre el fondo (normalmente idónea a provocar la ejecución forzosa), a petición de una de las partes, sin previo contradictorio de la parte frente a la cual la resolución ha sido emitida”*¹⁰

Para Karina Bernal lo que mejor define al proceso monitorio es la combinación de dos elementos sustanciales, a saber: la finalidad que persigue este proceso, que es la rápida

⁹ ALVARADO VELLOSO, Adolfo, “El Debido Proceso”, En: Revista Vasca de Derecho Procesal y Arbitraje. Vol.2 N °1, 1990, Pág.11

¹⁰ PEREIRA LAGOS, Rafael, “El Procedimiento Monitorio Laboral en Chile”. Ob. cit. Pág. 68

creación de un título ejecutivo; y material por otro, que es la inversión de la iniciativa del contradictorio.

Cristóbal Macías señala que es un *“proceso especial declarativo que tiene por objeto las pretensiones ordinarias líquidas de cuantía no superior a cinco millones de pesetas en el que, la falta de oposición al requerimiento judicial de pago librado por el juez a instancia del acreedor, previo examen de los documentos por él aportados y sin audiencia previa del deudor, da lugar a la creación de un título ejecutivo con efectos de cosa juzgada”*¹¹

Para Álvaro Pérez Ragone es conveniente hablar de formas monitorias, pues permiten una mejor descripción sobre la base de la estructura, técnica y objetivos de la monición, sin insuficiencias o errores conceptuales. Así sostiene que *“ las formas monitorias pertenecen a los procesos simplificados que tienen por objetivo el otorgamiento de un título ejecutivo judicial (sentencia monitoria) en forma rápida, económica y con escasa participación del órgano jurisdiccional; mediante una previa intimación de pago judicial (aviso de pago o requerimiento de pago); contra la cual el requerido no ofrece oposición oportuna y suficiente (técnica del secundum eventum contradictionis); solo en caso de oposición pesa sobre el requirente instar el proceso contradictorio de conocimiento (estructura de la inversión del contencioso)”*

Desde un punto de vista jurídico, monitorio, es aquel proceso a mitad de camino entre el declarativo y el de ejecución que asienta su base en dos premisas:

- a. La emisión de una orden de pago por el juez “inaudita parte”, a la vista de la solicitud unilateral del acreedor.
- b. La simple oposición inmotivada del demandado hace ineficaz la orden de pago¹².

Consiste, entonces, 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 del crédito que se hace valer (ello normalmente sin que el órgano jurisdiccional conozca sobre el mérito o fundabilidad de la pretensión). Existiendo oposición es entonces cuando se habilita una etapa probatoria y de conocimiento pleno de mérito. El núcleo de este proceso y su éxito depende de la técnica del *secundum eventum contradictionis*. Esto es, el silencio

¹¹ VARGAS LEGUAS, Erika, *La Reforma al Procedimiento Laboral: Ley 20.087*, Tesis, Universidad de Valparaíso, año 2008, Pág. 65

¹² TORIBIOS FUENTES, Fernando, *El Proceso Monitorio*. Ob. cit.

del requerido es tomado ya como confesión, ya como allanamiento o reconocimiento tácito de la pretensión del solicitante o actor.¹³

Este procedimiento, es de aquellos que en técnica procesal se denominan de *inversión del contradictorio*, ya que provocan en el deudor la obligación de oponerse a la ejecución, es decir, le obligan a dar razones bajo el riesgo de que su inactividad va a suponer la constitución de un título inmediato de ejecución susceptible de abrir la vía del apremio. La mecánica o técnica monitoria es de una simplicidad extrema, ya que ante la solicitud unilateral del demandante provocan en el demandado la obligación ineludible de pagar o dar razones, aunque sean sucintas, porque su inactividad (impago o silencio) permiten al actor obtener un título susceptible de abrir la vía de apremio.¹⁴

Piero Calamandrei señala que mientras el proceso de cognición ordinario se inicia, según el principio del contradictorio, con la citación del demandado, de manera que el juez no emite su pronunciamiento sino después de haber oído (o haber declarado contumaz en forma regular) también al adversario de aquel que propone la demanda; en estas formas especiales de procesos de cognición, esto es , en el procedimiento monitorio, el actor mediante su petición acude directamente al juez, el cual emite sin previo contradictorio una orden de pago dirigida al demandado, señalándole al mismo tiempo un término dentro del cual éste puede, si le interesa, provocar el contradictorio mediante oposición; con la consecuencia de que, a falta de oposición formulada en tiempo, la orden de pago adquiere, con el transcurso del término, eficacia de título ejecutivo.

En el caso chileno, el procedimiento monitorio laboral funciona de la manera descrita. Sin embargo, es del caso señalar que este procedimiento en materia laboral no es un juicio abreviado para el cobro de créditos sino que para resolver contiendas de carácter individual y que se aplica sólo en los casos regulados por la ley que serán tratados más adelante. Se denomina monitorio porque utiliza la mencionada técnica de inversión del contradictorio, en virtud del cual el empleador debe oponerse a la decisión del juez que acoge la pretensión del trabajador para dar lugar a un juicio laboral.¹⁵

¹³ PÉREZ RAGONE, Álvaro, “En Torno al Procedimiento Monitorio desde el Derecho Procesal Comparado Europeo: Caracterización, Elementos Esenciales y Accidentales”, En: Revista de Derecho (Valdivia), Volumen 19 Número 1, Julio 2006. Pág. 3

¹⁴TORIBIOS FUENTES, Fernando, *El Proceso Monitorio*. Ob. cit.

¹⁵ LIZAMA PORTAL, Luis, “El Procedimiento Monitorio en la Nueva Ley Procesal Chilena”. Ob. Cit. Pág.52.

CARACTERISTICAS DEL PROCEDIMIENTO MONITORIO

Los autores han enumerado las características del procedimiento monitorio. En este apartado nos referiremos a las más importantes, con especial consideración a aquellas que distinguen a nuestro procedimiento monitorio laboral, al cual se ha dedicado este trabajo.

I. PROCEDIMIENTO ESPECIAL.

El procedimiento monitorio ha sido establecido por las diversas legislaciones que lo han incorporado a sus ordenamientos jurídicos, como un procedimiento especial. Es por ello que su aplicación debe reservarse para aquellas situaciones en que resulte procedente la tramitación de ciertas pretensiones por este procedimiento y que, por lo tanto, que no sea susceptible de aplicarse a ellas el procedimiento general.

En el caso chileno, el procedimiento monitorio laboral ha sido consagrado como un procedimiento especial en el Código del Trabajo en el Párrafo 7° del Título I del Libro V, desde el artículo 496 en adelante. Este procedimiento se aplica respecto de determinados casos que serán tratados en profundidad en el Capítulo Segundo de este trabajo. Pero, desde ya, podemos decir, que procede respecto de las contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales, sin considerar, en su caso los aumentos a que hubiere lugar por aplicación de los incisos quinto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, es decir, en los casos de nulidad del despido; y de las contiendas a que se refiere el artículo 201 del Código del Trabajo, esto es, cuando es despedida ilegalmente una trabajadora protegida por fuero maternal. Como es posible apreciar, en Chile este procedimiento se aplica respecto de los casos enumerados por la ley, siendo por lo tanto consagrado como un procedimiento especial.

II. PROCEDIMIENTO CONCENTRADO

El principio de concentración consiste en la agrupación de la mayor cantidad de actos procesales en un solo complejo sin solución de continuidad. Este principio tiene como objetivo acelerar el proceso, eliminando trámites que no sean indispensables, y a que las pruebas se rindan, en lo posible, en una misma oportunidad¹⁶. Este principio de

¹⁶ CASARINO VITERBO, Mario, *Manual de Derecho Procesal (Derecho Procesal Civil)*, Tomo III, Sexta Edición, Colección de Manuales Jurídicos, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, año 2005, Pág.21

concentración se encuentra relacionado a su vez, con la celeridad que debe existir en la tramitación de los procesos.

La celeridad, por su parte, supone que el proceso está orientado hacia las abreviaciones de las actuaciones y plazos, debiendo el juez evitar toda dilación o su extensión a cuestiones ajenas al pleito¹⁷. Pero dicha celeridad, más que referirse a la extensión de los plazos que la ley concede para la realización de las actuaciones, se refiere a la cantidad de actuaciones que hay que realizar en este procedimiento.

De esta forma, la finalidad perseguida por el proceso monitorio exige de las legislaciones nacionales, que se reduzcan al mínimo las actuaciones o trámites de los que se compone este proceso. Se debe tener presente que, no por reducir la cantidad de trámites judiciales o actuaciones a las que tienen derecho las partes, se puede privar de la debida protección de sus derechos e intereses¹⁸. Su propósito es evitar juicios innecesarios, cuando de los antecedentes acompañados por el reclamante o demandante – que carece de un título ejecutivo-, se deriva con claridad la existencia de una deuda, y que por lo tanto, difícilmente existirá oposición del deudor, entonces no se justifica un proceso declarativo previo, desarrollándose entonces esta modalidad mas expedita, que se encuentra a mitad de camino entre un juicio ejecutivo y un juicio declarativo.¹⁹

Así las cosas, el procedimiento monitorio facilita con celeridad el resguardo efectivo de derechos y simultáneamente brinda una alternativa válida para la justicia mediante un tratamiento especial de la rebeldía que ocasiona elevados costos en tiempo, esfuerzo y recursos económicos.²⁰

En materia laboral encontramos esta característica como parte de las reformas introducidas al nuevo proceso. Es así que se incorpora la concentración dentro de los principios que informan al nuevo procedimiento, como un principio formativo del proceso y del procedimiento conforme lo señala el artículo 425 inciso primero del Código del Trabajo²¹ que la consagra en forma expresa. En el procedimiento monitorio laboral es posible observar la concentración a lo largo de toda su regulación. Por ello se exige que,

¹⁷ CANDIA GUZMÁN, Claudio, *Reforma Procesal del Trabajo*, Parte 1, Editorial Metropolitana, Santiago, año 2006. Pág. 38-39

¹⁸ CÁRDENAS PÉREZ, Rodrigo, *Eficacia del Procedimiento Monitorio Laboral establecido por la Ley 20.087 como garantía procesal del Derecho del Trabajo*, Tesis de Licenciatura de Grado, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, año 2006, Pág. 26

¹⁹ PEREIRA LAGOS, Rafael, “El Procedimiento Monitorio Laboral en Chile”. Ob. cit. Pág. 67

²⁰ PÉREZ RAGONE, Álvaro, “En Torno al Procedimiento Monitorio desde el Derecho Procesal Comparado Europeo: Caracterización, Elementos Esenciales y Accidentales”. Ob. cit. Pág. 1

²¹ Artículo 425 del Código del Trabajo Inciso 1º: “*Los procedimientos del trabajo serán orales, públicos y concentrados. Primarán en ellos los principios de la inmediatez, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad.*”

previa comparecencia de las partes ante la instancia administrativa, esto es, ante la Inspección del Trabajo, se presente demanda ante el Juzgado del Trabajo competente. En caso que el Juez estime fundadas las pretensiones del demandante, las acogerá inmediatamente. Y en tal caso las partes sólo podrán reclamar de esta resolución dentro del plazo de diez días hábiles contados desde su notificación, sin que proceda en contra de ella ningún otro recurso. Como es posible observar, este procedimiento es concentrado y busca la celeridad, salvaguardando en todo caso, el derecho de defensa de la parte contra quien se pretende, que dispone de un plazo de diez días hábiles para reclamar de la resolución que acogió la demanda interpuesta en su contra, resguardando de esta forma la garantía del debido proceso.

III. CREACIÓN DE UN TÍTULO EJECUTIVO

Como se desprende de los conceptos que han dado los diferentes autores acerca del procedimiento monitorio, su objetivo o finalidad es la creación de un título ejecutivo. Por ello es preciso determinar que entendemos por este título. Para Raúl Tavolari, el título ejecutivo *es un documento que da cuenta fehaciente de una obligación líquida y actualmente exigible, al que la ley atribuye la suficiencia necesaria para exigir la garantía jurisdiccional del embargo y del remate que permitan extinguir esa obligación.*

Por título ejecutivo debemos entender *aquél instrumento al cual la ley atribuye expresamente el mérito de servir de antecedente indispensable para deducir una demanda en la cual se cobre compulsivamente el cumplimiento de alguna obligación que consta de ese mismo título, la cual además debe ser líquida, actualmente exigible y no prescrita.* En el fondo, el título ejecutivo viene a ser una prueba perfecta de la existencia de una obligación, motivo por el cual la ley le atribuye en forma expresa el carácter de tal, es decir, el de poder exigir con su mérito el cumplimiento compulsivo de la obligación.²²

Según Álvaro Pérez Ragone, el objetivo de las formas monitorias es acceder a un título ejecutivo judicial que permita la apertura de la ejecución. Por ello este proceso se constituye en una legítima alternativa para el demandante diligente, quién a pesar de carecer de este título, la ley le concede la oportunidad de iniciar un proceso ejecutivo o de ejecución. De esta forma, se puede comenzar el cobro de una deuda ejecutable, sin título ejecutivo, y tendrá este procedimiento la virtud de crearlo²³. Así, mediante este

²² PFEIFFER RITCHER, Alfredo Óscar, *Apuntes de Derecho Procesal del Profesor Pfeiffer*, Primera Edición, Autoeditor, Santiago, año 1998. Pág. 18

²³ CÁRDENAS PÉREZ, Rodrigo, *Eficacia del Procedimiento Monitorio Laboral establecido por la Ley 20.087 como garantía procesal del Derecho del Trabajo*. Ob. cit. Pág.25

procedimiento se pretende la rápida obtención de un título ejecutivo, el que se logra cuando el Juez acoge la demanda y no existe oposición del demandado.²⁴

En mérito de lo expuesto, podemos sostener, que el procedimiento monitorio laboral incorporado a nuestra legislación busca la creación de un título ejecutivo. Al observar la regulación de este procedimiento, podemos apreciar, que una vez interpuesta la demanda monitoria por el actor, si el Juez Laboral la acoge inmediatamente y el demandado no reclama de esta resolución dentro del plazo de diez días hábiles contados desde la fecha que le ha sido notificada, dicha resolución adquiere el carácter de sentencia definitiva, convirtiéndose en un título ejecutivo por excelencia. Con la sentencia se crea un título ejecutivo, que es la nota característica de los procedimientos monitorios, creando este título en forma inmediata, en aquellos casos en que el acreedor demandante (trabajador en nuestro caso) tiene un crédito claramente fundado que de reclamarse judicialmente, a juicio del legislador, el deudor nada tendría que oponer o la oposición sería mínima. De esta forma, lo que busca el legislador es proporcionar al trabajador lo más rápidamente posible un título ejecutivo²⁵. Sin embargo, en este punto es necesario reiterar que este procedimiento en materia laboral no es un juicio abreviado para el cobro de créditos sino que para resolver contiendas de carácter individual que han sido originadas en un conflicto que se encuentra regido por el derecho del trabajo.

IV. INVERSIÓN DEL CONTRADICTORIO

La inversión del contradictorio corresponde a una característica esencial del procedimiento que nos ocupa. Es por ello que en el apartado anterior fue tratado dentro de los diversos conceptos dados por los autores de este procedimiento. En virtud de la inversión del contradictorio, la contrariedad en el juicio queda supeditada a la conducta del demandado y no del actor como es de común ocurrencia en un juicio declarativo común. De esta forma, la contradicción estará sujeta a la condición de oponerse el demandado a la solicitud del actor²⁶.

El carácter típico de esta categoría de procesos es el siguiente: en ellos la finalidad de llegar con celeridad a la creación del título ejecutivo se alcanza desplazando la iniciativa del contradictorio del actor al demandado. Mientras en el proceso de cognición ordinario el título ejecutivo no nace sino después que el actor haya instaurado regularmente el contradictorio, el cual resulta perfectamente superfluo en todos aquellos casos en que el

²⁴ PEREIRA LAGOS, Rafael, "El Procedimiento Monitorio Laboral en Chile". Ob. cit. Pág.68

²⁵ ORELLANA TORRES, Fernando, *Comentarios al Nuevo Proceso Laboral*. Ob. cit. Pág. 278

²⁶ CÁRDENAS PÉREZ, Rodrigo, *Eficacia del Procedimiento Monitorio Laboral establecido por la Ley 20.087 como garantía procesal del Derecho del Trabajo*. Ob. Cit. Pág.25.

demandado no tiene nada que oponer a la demanda del actor, o en absoluto se abstiene de comparecer; en estos procesos especiales el título ejecutivo nace por el solo hecho de que el demandado no demuestre, haciendo oposición dentro del término establecido, la utilidad, de la cual él es el mejor juez, de abrir el contradictorio; de manera que el interés del actor en la rápida creación del título ejecutivo viene a ser prácticamente satisfecho en todos aquellos casos en los que el propio demandado comprende que el contradictorio sería inútil, porque no tiene nada serio que oponer a las razones del actor.

El concepto, desde luego lógico y económico, en que se inspiran estos procedimientos es el siguiente: que *el juicio sobre la oportunidad de abrir el contradictorio, y, por consiguiente, la iniciativa de provocarlo, debe dejarse a la parte cuyo interés el principio del contradictorio tiene inicialmente vigor, esto es, al demandado.*²⁷

De esta forma, este procedimiento tiene dentro de sus caracteres fundamentales el de invertir, haciéndola pasar del actor al demandado, la iniciativa del contradictorio, denominándolo en palabras de Calamandrei, procedimiento con *inversión de la iniciativa del contradictorio*.

En materia laboral, y particularmente en el procedimiento monitorio, esta inversión de la iniciativa del contradictorio se encuentra consagrada en nuestro Código del Trabajo. En efecto, según lo dispone el artículo 500 del Código del Trabajo, en el caso de que el juez, al momento de pronunciarse sobre la demanda monitoria y tomando en consideración los parámetros que el legislador le señala, estima fundadas las pretensiones del demandante, dicta una resolución acogiendo inmediatamente la demanda. En tal caso, el demandado dispone del plazo de diez días hábiles contados desde la notificación de la resolución para reclamar de ella. Si el demandado, no expone nada dentro de dicho plazo, con independencia de que haya comparecido o no previamente a la instancia administrativa, la resolución adquiere el carácter de sentencia definitiva. Por el contrario, si presenta reclamación dentro de plazo, el juez citará a las partes a una audiencia única de contestación, conciliación y prueba, la que deberá celebrarse dentro de los quince días siguientes a su presentación. Es decir, se produce la inversión del contradictorio y, con ello, obliga al empleador a que se oponga a la decisión judicial que acoge la pretensión del

²⁷ CALAMANDREI, Piero, *El Procedimiento Monitorio*, Ediciones Jurídicas Europa- América, Buenos Aires, año 1953. Pág.25-26

trabajador,²⁸ pues de lo contrario dicha resolución adquirirá el carácter de sentencia definitiva firme para todos los efectos legales.

V. INTIMACIÓN PREVIA DEL DEUDOR

La intimación previa del deudor constituye una característica esencial para que opere el procedimiento monitorio y se encuentra íntimamente relacionada con los caracteres descritos en los numerados anteriores. En términos simples, con la intimación previa del deudor, comenzará el término para el demandado en orden a oponerse a la pretensión del demandante, allanarse a esta o guardar silencio. Se garantiza de esta forma, el debido proceso, otorgándose el debido derecho a defensa del deudor.²⁹ Así las cosas, la técnica monitoria debe respetar determinados parámetros para que se salvaguarde el debido proceso y entre ellas, principalmente la notificación fehaciente, la comunicación adecuada al requerido advirtiéndolo sobre las consecuencias de su inacción en determinado plazo y facilitarle la contestación como la realización del acto de oposición.³⁰

De esta forma, en materia laboral dentro del procedimiento monitorio, este carácter se cumple porque junto con la resolución que acoge la demanda monitoria se le concede al demandado un plazo de diez días hábiles para reclamar en contra dicha resolución y que en tal caso, se citará a una audiencia única de contestación, conciliación y prueba en la cual se pueda controvertir lo resuelto. El plazo de diez días hábiles, se cuenta desde la notificación de dicha resolución que conforme lo dispone el artículo 500 inciso tercero y cuarto del Código del Trabajo³¹ se debe practicar conforme a las reglas generales. En todo caso, en la notificación se hará constar los efectos que producirá la falta de reclamo o su presentación extemporánea, que es, que la resolución adquirirá el carácter de sentencia definitiva para todos los efectos legales.

En virtud de lo anteriormente señalado, es del caso destacar la importancia de la intimación previa del deudor, pues constituye el medio que posee el deudor o demandado para conocer que se ha dictado una resolución en su contra, sin dejar de considerar que sin ella, se estaría vulnerando la garantía del debido proceso, cuestión que en este procedimiento se encuentra resguardada eficazmente.

²⁸ LIZAMA PORTAL, Luis, “El Procedimiento Monitorio en la Nueva Ley Procesal Chilena”. Ob. Cit. Pág.61

²⁹ CÁRDENAS PÉREZ, Rodrigo, *Eficacia del Procedimiento Monitorio Laboral establecido por la Ley 20.087 como garantía procesal del Derecho del Trabajo*. Ob. Cit. Pág.27.

³⁰ PÉREZ RAGONE Álvaro, “En Torno al Procedimiento Monitorio desde el Derecho Procesal Comparado Europeo: Caracterización, Elementos Esenciales y Accidentales”. Ob. Cit. Pág. 3.

³¹ Artículo 500 inciso tercero y cuarto del Código del Trabajo: “La notificación al demandado se practicará conforme a las reglas generales. En todo caso, en la notificación se hará constar los efectos que producirá la falta de reclamo o su presentación extemporánea”

VI. EL JUEZ EMITE LA PROVIDENCIA INICIAL INAUDITA ALTERA PARTE.

Esta particularidad del procedimiento monitorio se encuentra íntimamente vinculada con las características que se han señalado de este procedimiento en los números anteriores. Es decir, son una serie de actos que en conjunto van configurando el monitorio y en consecuencia, si falta uno de ellos no podrá aplicarse.

Que el juez emita la providencia inicial inaudita altera parte, significa que la emite sin oír a la otra parte. Por ello el tribunal resolverá en base a lo que una de las partes exponga. Esta característica resulta esencial a los fines perseguidos por este procedimiento, toda vez que de esperarse la respuesta del deudor en la etapa de presentación de la solicitud del demandante, haciendo aplicación de la bilateralidad de la audiencia, desnaturalizaríamos totalmente este proceso. Se transformaría en un procedimiento declarativo en su esencia³², debiendo ser un procedimiento concentrado, breve y sumario que es lo que distingue al procedimiento monitorio.

Es del caso señalar, que en materia laboral la reforma al Código del ramo, introdujo dentro de los principios formativos del procedimiento laboral, la bilateralidad de la audiencia como uno de sus pilares fundamentales. Es así que en el artículo 425 del Código del Trabajo se consagró en forma expresa³³. Sin embargo, en esta materia, el procedimiento especial conocido como monitorio laboral establece como una de sus premisas, que el juez emite la primera providencia sin oír a la otra parte. No se vulnera con esta característica el principio del debido proceso en general o el de la bilateralidad de la audiencia en particular, ya que el contradictorio se encuentra asegurado, solo que se ha desplazado al demandado, y para el solo evento que se produzca efectivamente esta oposición³⁴, esto es, se ha invertido el contradictorio, lo cual es de la esencia de este procedimiento.

³² CÁRDENAS PÉREZ Rodrigo, *Eficacia del Procedimiento Monitorio Laboral establecido por la Ley 20.087 como garantía procesal del Derecho del Trabajo*. Ob. cit. Pág. 28.

³³ Artículo 425 inciso primero del Código del Trabajo: “*Los procedimientos del trabajos serán orales, públicos y concentrados. Primarán en ellos los principios de la inmediatez, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, **bilateralidad de la audiencia** y gratuidad*”.

³⁴ CÁRDENAS PÉREZ, Rodrigo, *Eficacia del Procedimiento Monitorio Laboral establecido por la Ley 20.087 como garantía procesal del Derecho del Trabajo*. Ob. cit. Pág.28.

CLASIFICACION DEL PROCEDIMIENTO MONITORIO

En este apartado nos referiremos a la clasificación del procedimiento monitorio. Es del caso mencionar, que los diferentes autores han dado múltiples clasificaciones de este procedimiento. Sin embargo, para efectos de este trabajo, se ha querido destacar aquellas que resultan aplicables a nuestro procedimiento monitorio laboral, dejando de lado aquellas clasificaciones más técnicas que son propias del derecho procesal y que por consiguiente, escapan de la materia a la que hemos dedicado nuestro estudio.

I. PROCEDIMIENTO MONITORIO OBLIGATORIO, VOLUNTARIO Y DE OFICIO.

El procedimiento monitorio es Facultativo, cuando el requirente puede optar por hacer valer su pretensión en un proceso ordinario o en uno monitorio.

El procedimiento monitorio es Obligatorio, en caso que el requirente deba interponer su pretensión como monitoria en razón del monto o algún otro motivo preestablecido.

El procedimiento monitorio es de Oficio, cuando el deber de dar tramitación a la pretensión, como pretensión monitoria, pesa sobre el órgano jurisdiccional. Es independiente de la voluntad del requirente³⁵.

De acuerdo a la clasificación antes señalada, podemos sostener, que el procedimiento monitorio en materia laboral es *Obligatorio*. Es así, porque en estos casos no queda a la voluntad del actor la opción de hacer valer su pretensión por el proceso ordinario de aplicación general o por el proceso monitorio, sino que necesariamente debe presentar su demanda conforme al procedimiento monitorio laboral, si se encuentra en alguno de los casos que contempla el artículo 496 del Código del Trabajo³⁶. Las situaciones que contempla el mencionado artículo son dos, a saber: las contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales, sin considerar, en su caso, los aumentos

³⁵ PÉREZ RAGONE, Álvaro, “En Torno al Procedimiento Monitorio desde el Derecho Procesal Comparado Europeo: Caracterización, Elementos Esenciales y Accidentales. Ob. cit. Pág. 9.

³⁶ Artículo 496 del Código del Trabajo: “Respecto de las contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales, sin considerar, en su caso, los aumentos a que hubiere lugar por aplicación de los incisos quinto y séptimo del artículo 162; y las contiendas que se refiere el artículo 201 de este Código, se aplicará el procedimiento que a continuación se señala.”

a que hubiere lugar por aplicación de los incisos quinto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, esto es, las acciones que originen la nulidad del despido; y las contiendas a que se refiere el artículo 201 del mismo Código, es decir, las acciones y prestaciones derivadas del despido de un trabajador sujeto a fuero maternal. En consecuencia, se aplicará dicho procedimiento en los casos que un trabajador se encuentre dentro de las hipótesis descritas por la ley, evidenciando, por consiguiente su carácter obligatorio.

De esta forma, tal como sostiene Rafael Pereira Lagos, el trabajador que tiene una pretensión de la cuantía señalada, no puede optar entre el procedimiento de aplicación general y el monitorio, debe someterse necesariamente a este último.

A mayor abundamiento, es del caso mencionar que si estudiamos los antecedentes legislativos del procedimiento monitorio, a lo cual nos dedicaremos en el capítulo segundo de este trabajo, queda establecido que el Senado reemplazó la frase final que el proyecto de reforma agregaba al artículo 496, que señalaba: *“el trabajador podrá optar por el procedimiento de aplicación general regulado en el Párrafo Tercero del presente Título, o por el monitorio que se regula a continuación”*, por la expresión original imperativa de que en las contiendas señaladas en esta norma se aplicará el procedimiento que a continuación se señala, es decir, el monitorio. Sin embargo, el artículo 497, mantenía su redacción, señalando en su primera parte: *“en caso de que el trabajador opte por el procedimiento monitorio (...)”*. No quedaba claro entonces si la intención de la Cámara Alta fue dar el carácter opcional a este procedimiento. Pero en la última modificación introducida por la ley N ° 20.287, se deroga esta primera parte, quedando definitivamente claro que el trabajador debe someterse necesariamente al procedimiento monitorio³⁷.

II. PROCEDIMIENTO MONITORIO DOCUMENTAL O PROCEDIMIENTO MONITORIO PURO.

Los autores han dado diversos nombres a esta clasificación. Así algunos lo han denominado procedimiento monitorio sin base documental o con base documental. Otros lo han llamado proceso monitorio con prueba y proceso monitorio sin prueba. Nosotros, siguiendo a Piero Calamandrei, distinguiremos entre procedimiento monitorio documental y procedimiento monitorio puro.

³⁷ PEREIRA LAGOS, Rafael, “El Procedimiento Monitorio Laboral en Chile”. Ob. cit. Pág. 73

El procedimiento monitorio puro, consiste en aquel procedimiento que para su inicio no exige del demandante contar con documentos fundantes, sino que resulta suficiente su afirmación ante el Juez de que el demandado le adeuda una determinada suma de dinero. Es la manifestación más extrema de este procedimiento que favorece la buena fe del deudor.³⁸ De esta forma, es suficiente la petición monitoria y lo requerido en ella, sin necesidad alguna de documental anexa³⁹. Así las cosas, la orden condicionada de pago se libra por el juez a base de la sola afirmación, unilateral y no probada, del acreedor. Por lo tanto, de lo que se trata es de crear con celeridad un título ejecutivo mediante la inversión de la iniciativa del contradictorio⁴⁰, prescindiendo de documentos que sustenten su pretensión.

El procedimiento monitorio documental, por su parte, es aquel procedimiento que requiere contar con documentación fundante, la cual puede emanar de cualquiera de las partes o incluso de un tercero, documentación que permite dar una mínima base de seriedad a la pretensión del actor, sin que se exijan determinadas formalidades a los documentos. En algunos sistemas podrá haber una enumeración de ciertos documentos para determinadas deudas, enumeraciones que normalmente son abiertas.⁴¹ En estos casos, la aportación de documentos es imprescindible en la reclamación inicial, bien sean estos unilaterales o bilaterales, confeccionados por el actor, por el demandado, creados conjuntamente o aportados por terceras personas.⁴² Así las cosas, este procedimiento se aplica a aquellas acciones cuyos hechos constitutivos pueden ser probados mediante documentos.

En Chile, el procedimiento monitorio laboral es *documental*. Esta afirmación la sostenemos en base a diferentes argumentaciones. En efecto, en primer lugar, podemos señalar que existe un argumento de texto, toda vez, que previo a la interposición de la demanda monitoria, el trabajador debe presentar un reclamo ante la Inspección del Trabajo, la cual citará a un comparendo de conciliación, fijado día y hora para tal efecto. A dicho comparendo las partes deberán concurrir con los instrumentos probatorios de que dispongan, conforme lo señala el artículo 497 inciso cuarto del Código del Trabajo⁴³. Dentro de dichos documentos fundantes se mencionan el contrato de trabajo, balances, comprobantes de remuneraciones, registros de asistencia y cualesquier otro que las partes estimen pertinentes.

³⁸ PEREIRA LAGOS, Rafael, "El Procedimiento Monitorio Laboral en Chile". Ob. cit. Pág. 69

³⁹ PÉREZ RAGONE, Álvaro, "En Torno al Procedimiento Monitorio desde el Derecho Procesal Comparado Europeo: Caracterización, Elementos Esenciales y Accidentales. Ob. cit. Pág. 6.

⁴⁰ CALAMANDREI, Piero, *El Procedimiento Monitorio*. Ob. cit. Pág.33

⁴¹ PEREIRA LAGOS, Rafael, "El Procedimiento Monitorio Laboral en Chile". Ob. cit. Pág. 69

⁴² TORIBIOS FUENTES, Fernando, *El Proceso Monitorio*. Ob. cit.

⁴³ Artículo 497 inciso cuarto del Código del Trabajo: "Las partes deberán concurrir al comparendo de conciliación con los instrumentos probatorios de que dispongan, tales como contrato de trabajo, balances, comprobantes de remuneraciones, registros de asistencia y cualesquier otros que estimen pertinentes."

En segundo lugar, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 499 inciso final del Código del Trabajo⁴⁴, para interponer la demanda monitoria el actor deberá acompañar a ella, el acta levantada en el comparendo celebrado ante la Inspección del Trabajo y los documentos presentados en dicho comparendo. De esta forma, se debe acompañar a la demanda el reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo, las actas del comparendo de conciliación ante la misma Inspección y los demás documentos que sustenten su pretensión tales como contratos de trabajo, certificado de cotizaciones previsionales y de salud, el certificado del seguro de cesantía, liquidaciones de sueldo, entre otros.

En tercer lugar, podemos señalar, que tratándose del campo de aplicación del procedimiento monitorio laboral, en cuanto a que procede respecto de las contiendas a que se refiere el artículo 201 del Código del Trabajo, y sin perjuicio que en el capítulo segundo de este trabajo estudiaremos pormenorizadamente la interpretación que ha de darse a este artículo que se encuentra vinculado al fuero maternal, diremos desde ya, que si bien respecto de estas contiendas no es preciso comparecer ante la Inspección del Trabajo previo a la interposición de la demanda monitoria y que por lo tanto, el trabajador no tendría a su disposición las actas que se exigen para accionar mediante este procedimiento, es del caso señalar, que la acción que se ejerce mediante el procedimiento en cuestión, es la acción de reincorporación laboral de la trabajadora despedida ilegalmente que se encuentra amparada por el fuero maternal, la cual para poder hacer uso de este proceso y en definitiva, ser reincorporada a su trabajo, debe solamente exhibir el certificado del médico o matrona que acredite su estado, lo cual solo nos demuestra el carácter documental de este procedimiento.

Es por ello que en mérito de las argumentaciones señaladas podemos afirmar que en Chile, el procedimiento monitorio laboral es documental, pues el reclamante o actor para sustentar su pretensión requiere de documentos fundantes que permitan que su acción sea acogida.

⁴⁴ Artículo 499 inciso final del Código del Trabajo: “Deberá acompañarse a ella el acta levantada en el comparendo celebrado ante la Inspección del Trabajo y los documentos presentados en éste. Esta exigencia no regirá en el caso de la acción emanada del artículo 201”.

III. PROCEDIMIENTO MONITORIO SUJETO A CUANTÍA Y PROCEDIMIENTO MONITORIO SIN LÍMITE DE CUANTÍA.

La cuantía, en términos simples, en materia civil, es el valor pecuniario de la cosa objeto de un proceso y se encuentra definida en el artículo 115 del Código Orgánico de Tribunales⁴⁵. En efecto, el rasgo distintivo de estos procedimientos es si se encuentra sujeto a cuantía o si por el contrario no tiene límite de cuantía

En el procedimiento monitorio laboral chileno encontramos las dos modalidades. Así las cosas, encontramos un procedimiento monitorio sujeto a cuantía cuando se trata de las contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales, sin considerar en su caso, los aumentos a que hubiere lugar por aplicación de los incisos quinto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, esto es, las acciones derivadas de la nulidad del despido. Es decir, al momento del término de la relación laboral el trabajador puede demandar por esta vía créditos en contra del empleador hasta determinado monto⁴⁶.

Pero además, el procedimiento monitorio laboral no tiene límite de cuantía, en los casos que resulta aplicable a las contiendas a que se refiere el artículo 201 del Código del Trabajo, esto es, cuando es despedida ilegalmente una trabajadora sujeta a fuero laboral. En efecto, podrá esta trabajadora demandar independientemente de la cuantía de lo adeudado.

⁴⁵ Artículo 115 del Código Orgánico de Tribunales: *“En los asuntos civiles la cuantía de la materia se determina por el valor de la cosa disputada. En los asuntos criminales se determina por la pena que el delito lleva consigo.”*

⁴⁶ PEREIRA LAGOS, Rafael, “El Procedimiento Monitorio Laboral en Chile”. Ob. cit. Pág. 69

CAPITULO II: EL PROCEDIMIENTO MONITORIO LABORAL EN CHILE.

I. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DEL PROCEDIMIENTO MONITORIO LABORAL.

Para iniciar el estudio del Procedimiento Monitorio Laboral en Chile debemos referirnos a los antecedentes de su establecimiento en la legislación chilena. Este procedimiento especial denominado Monitorio Laboral fue introducido por la Ley N ° 20.087 que modificó el Procedimiento Laboral de fecha 3 de Enero del año 2006. Posteriormente se dictó la Ley N ° 20.260 con fecha 5 de Enero del año 2007 que tuvo por objeto reformar ciertos aspectos del procedimiento laboral que ya había entrado en vigencia en algunas regiones del país y en particular, dentro de sus disposiciones, el Procedimiento Monitorio Laboral. Finalmente, para culminar este período de reformas, se dicta la Ley N ° 20.287 de fecha 17 de Septiembre de 2008, que determina la configuración del Proceso Laboral y del Procedimiento Monitorio en especial, tal como lo conocemos en la actualidad.

Es por ello, que trataremos las tres leyes antes mencionadas, destacando aquellos aspectos que se relacionan con la consagración del Procedimiento Monitorio Laboral en nuestro ordenamiento nacional.

I. LEY N ° 20.087

Esta ley fue dictada el 3 de Enero del año 2006 con el propósito de sustituir el Libro V del Código del Trabajo e incorporar a nuestra legislación un Nuevo Procedimiento Laboral. Es por ello que, en primer lugar, analizaremos los objetivos que se tuvieron en consideración para introducir esta Reforma al Proceso Laboral chileno.

Los antecedentes de su introducción al ordenamiento jurídico nacional, los encontramos en la comunidad jurídica laboral, la cual estimó que el acceso a la justicia laboral y previsional y su funcionamiento planteaban serios problemas de equidad y de efectiva vigencia del derecho, afectando principalmente a quienes recurrían ante el órgano jurisdiccional, que eran normalmente trabajadores que habían perdido su empleo y que carecían, por lo tanto, de los medios necesarios para el sustento familiar.

Las investigaciones confirmaban que era un hecho que los demandantes de la justicia laboral debían postergar sus expectativas de solución jurisdiccional, debido a lo extenso de los procesos y a las dificultades para ejercer patrimonialmente los derechos declarados en juicio⁴⁷. Así las cosas, el funcionamiento de la judicatura laboral adolecía de numerosos defectos que implicaban lentitud en sus fallos y una falta de protección a los derechos sustantivos, lo que producía un abandono de las partes a la instancia jurisdiccional, ante la falta de capacidad de ésta de absorber, en debida forma, los requerimientos a que era llamada. Ello se sustentaba en la verificación empírica sobre el tiempo promedio de tramitación de causas en primera y segunda instancia (cuatro a cinco años en total), la acumulación de causas de cobranzas en sede laboral de fondo (80% de los ingresos anuales) y en la deserción que las partes hacían de esta instancia (65% de los casos no terminaban en sentencia)⁴⁸. Es por ello que se planteó la necesidad de producir profundas transformaciones en el proceso y la orgánica procesal laboral y previsional, de manera que las instituciones de éste respondieran a los requerimientos de acceso a la justicia pronta y eficaz⁴⁹.

En efecto, el mensaje que envía el Presidente de la República, don Ricardo Lagos Escobar, a la Cámara de Diputados con fecha 22 de Septiembre del año 2003⁵⁰, señala los principales propósitos que tuvo en consideración el Poder Ejecutivo para reformar el procedimiento laboral.

Dentro de los aspectos más relevantes de dicho mensaje, se señala que: *“El Gobierno que presido se fijó desde sus inicios, como una de sus prioridades, una gran reforma al mundo del trabajo. Después de tres años, somos testigos de los importantes logros que hemos alcanzado en la materia. El seguro de desempleo, el reforzamiento a la capacitación y la reforma laboral representan pruebas contundentes de la preocupación de este Gobierno por los trabajadores. Sin embargo, esos esfuerzos requieren complementarse con que todos los trabajadores tengan acceso a una justicia laboral eficiente y expedita. La plena vigencia de los derechos laborales requiere como conditio sine qua non, no sólo un reconocimiento normativo sino que también, y ante todo, de mecanismos de tutela jurisdiccional idóneos y eficaces. Es en el marco democrático donde se van construyendo garantías efectivas de una mejor protección de los derechos laborales”*

⁴⁷ “Propuesta de Bases para la Reforma Procesal Laboral y Previsional elaboradas por el Foro para la Reforma Laboral Y Previsional”, En: *Revista Laboral Chilena*, Julio, año 2002, Pág.77

⁴⁸ Historia de la Ley N ° 20.087. Primer Informe Comisión del Trabajo. Cámara de Diputados. Fecha 07 de Septiembre de 2004. Cuenta en Sesión 47, Legislatura 352. Pág. 65 y 66. Disponible en www.bcn.cl

⁴⁹ “Propuesta de Bases para la Reforma Laboral y Previsional elaboradas por el Foro para la Reforma Laboral y Previsional”. Ob. cit. Pág. 77

⁵⁰ Historia de la Ley N ° 20.087. Mensaje de S.E. el Presidente de la República con el que inicia un proyecto de ley que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo. Fecha 22 de Septiembre de 2003. Pág. 7,8 y 9. Disponible en www.bcn.cl

“En la actualidad existe consenso a nivel de los ciudadanos y de los operadores del derecho laboral, de las falencias de nuestra justicia del trabajo. En efecto, la percepción de la comunidad jurídica laboral es que el acceso a la justicia laboral y previsional y su funcionamiento, plantean serios problemas de equidad y de efectiva vigencia del derecho, en razón de las insuficiencias que presenta, afectando principalmente a quienes recurren ante el órgano jurisdiccional, normalmente trabajadores que han perdido su empleo y que carecen de los medios necesarios para el sustento familiar. El sistema vigente, caracterizado por la excesiva tardanza en la tramitación de los procesos laborales, producto tanto de la insuficiente cobertura de los tribunales como por la propia conformación del procedimiento, plantean serias dificultades en relación con el debido acceso a la justicia por parte de los trabajadores, produciendo con ello sentimientos de frustración, desencanto y la sensación de que aquellos derechos que les son reconocidos en la práctica se transforman en letra muerta. Es un hecho que los demandantes de justicia laboral deben postergar sus expectativas de solución jurisdiccional, debido a lo extenso de los procesos y a las dificultades para ejercer patrimonialmente los derechos declarados en juicio”

“Es por ello, que se hace patente e impostergable la necesidad de introducir profundas transformaciones en el sistema de la justicia laboral y previsional, con miras a implementar en Chile un modelo de relaciones laborales que dé cuenta de un mayor nivel de equidad y equilibrio, asegurando niveles adecuados de bienestar social y económico”.

Ante esta realidad, el gobierno convocó a un Foro de la Reforma Procesal Laboral, el que tuvo lugar desde el año 2000 hasta el 2002. Este Foro convocó más o menos cincuenta abogados laboristas, más especialistas y técnicos de los Ministerios de Justicia y del Trabajo, liderados por el Profesor don Patricio Novoa Fuenzalida⁵¹. Así lo contempla el referido mensaje enviado por el Poder Ejecutivo al Parlamento, que dispone lo que sigue: *“En este sentido, y con el objetivo de iniciar un proceso de discusión y diálogo tendiente a diseñar una propuesta técnica del más alto nivel, se convocó a mediados del año 2000, en conjunto con el Presidente de la Excma. Corte Suprema y con la inestimable cooperación de la Organización Internacional del Trabajo, a personalidades de distintos ámbitos del quehacer judicial, académico, del servicio público y de los operadores del derecho del trabajo. Ello dio cuerpo al Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional, cuya tarea esencial se orientó a la elaboración de una propuesta que debía dar cuenta de los parámetros deseables y posibles entre los que habría de desarrollarse*

⁵¹ HUMER NOGUER, Héctor, “El Nuevo Procedimiento Ordinario del Trabajo”, En: Revista Laboral Chilena, Diciembre año 2006, Pág.79 y ss.

esta tarea de tanta trascendencia. Las conclusiones de este esfuerzo, tuvieron un primer hito trascendental en Mayo del año 2002, oportunidad en la cual el Foro hizo entrega al país del documento Bases Fundamentales para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional, en el cual se cimentaron los pilares de la futura reforma de la justicia laboral⁵²”.

De esta forma, el trabajo de este Foro se materializó en una serie de proyectos de ley, destacando el de la mencionada Ley N ° 20.087 que sustituyó el procedimiento laboral contemplado en Libro V del Código del Trabajo, conteniendo dentro de sus reformas, como un procedimiento especial, al Procedimiento Monitorio Laboral.

En el reseñado mensaje enviado por el Presidente de la República a la Cámara de Diputados, se mencionan los objetivos que se tuvieron en consideración para reformar el procedimiento laboral. Dentro dichos objetivos se enumeran los siguientes, a saber: el brindar un mejor acceso a la justicia; posibilitar la efectividad del derecho sustantivo; asegurar el efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales; agilización de los juicios del trabajo; modernización del sistema procesal laboral; configuración del proceso laboral como instrumento de pacificación social; potenciar el carácter diferenciado del procedimiento laboral; y diseñar un modelo concreto de tutela de los derechos laborales en el seno de las relaciones laborales.

Sin embargo, es del caso mencionar, que en este mensaje enviado por el Poder Ejecutivo a la Cámara de Diputados, no se contemplaba al Procedimiento Monitorio Laboral. Este procedimiento especial fue introducido por la Comisión de Legislación, Constitución y Justicia de la Cámara de Diputados con fecha 3 de Marzo del año 2005, Cuenta de Sesión 47, Legislatura 452, por los Diputados Bustos, Burgos, Ceroni, Guzmán y Soto, que al tomar conocimiento de este proyecto de ley, le hicieron una indicación, expresando lo que a continuación se transcribe: *“Esta indicación tiene por objeto incorporar un procedimiento especial, denominado monitorio, con la finalidad de simplificar la tramitación de aquellas contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a cuatro ingresos mínimos mensuales. Se señaló, por representantes del Ejecutivo, que anualmente los reclamos laborales interpuestos ante las Inspecciones del Trabajo alcanzan a 100.000 casos, los que se tramitan a través de un procedimiento administrativo, que dura 28 días entre la presentación y el comparendo de conciliación. Dicha rapidez permite que no exista problema con el plazo de prescripción de la acción para presentar la respectiva demanda*

⁵² Historia de la Ley N ° 20.087. Mensaje de S.E. el Presidente de la República con el que inicia un proyecto de ley que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo. Fecha 22 de Septiembre de 2003. Pág. 7,8 y 9. Disponible en www.bcn.cl

*ante la justicia ordinaria si el afectado así lo decide. Se indicó que muchos de estos casos son resueltos durante el comparendo de conciliación*⁵³.

Por su parte, el Ministro del Trabajo y Previsión Social, don Yerko Ljubetic Godoy, en la Discusión en Sala en la Cámara de Diputados, Legislatura 352, Sesión 75, de 11 de Mayo de 2005, señaló respecto del procedimiento monitorio lo que sigue: “*se incorporan algunas instituciones que ponen a nuestra legislación en un muy alto estándar desde el punto de vista del derecho laboral comparado. Cito sólo lo planteado sobre el procedimiento monitorio, en que vamos a tener la posibilidad de que los trabajadores más humildes tengan acceso aún más rápido y expedito a un procedimiento más corto y abreviado planteado como juicio ordinario, lo que va a beneficiar a una gruesa parte de los trabajadores que demandan justicia de los tribunales a lo largo del país*⁵⁴”.

En el Tercer Trámite Constitucional ante la Cámara de Diputados, en la Discusión en Sala, Legislatura 353, Sesión 56, del 8 de Noviembre del año 2005, se revisaron las enmiendas del Senado al referido proyecto de ley. En dicha ocasión, el Senador Rodolfo Seguel señaló respecto del Procedimiento Monitorio lo que se reproduce a continuación: “*Se mantiene este gran aporte de la Cámara de Diputados, que apunta a dar un procedimiento de mayor celeridad a las causas en que se dispute una cuantía menor, las que, evidentemente, dicen relación con los trabajadores de bajas remuneraciones. Este procedimiento se inicia ante el Inspector del Trabajo. Si no se produce conciliación entre las partes, se trasladan los antecedentes ante el Juez, quien resuelve de plano. Si la parte perdedora no acata la resolución, tiene facultades para pedir un juicio regular*”.

Continuó su exposición señalando: “*El Senado lo aprobó casi sin alteraciones y sólo introdujo las adecuaciones formales derivadas del establecimiento de la doble audiencia ya reseñada. La única innovación relevante es que se eleva el número de causas que entran a este procedimiento, por efecto del aumento de la cuantía máxima de 4 a 8 ingresos mínimos mensuales, sin considerar para este efecto los incrementos originados por la ley Bustos-Seguel. La gran importancia de este procedimiento radica en el hecho de que alrededor del 52 por ciento de las causas laborales dicen relación con prestaciones inferiores a 8 ingresos mínimos mensuales, lo cual permite afirmar que la gran mayoría de las demandas incoadas serán resueltas bajo el procedimiento monitorio, como lo ha demostrado el Ejecutivo, fundado en estudios muestrales en las Cortes de Apelaciones de Santiago y San Miguel*”.

⁵³ Historia de la Ley N ° 20.087. Informe Complementario de Comisión de Constitución. Cámara de Diputados, 03 de marzo de 2005. Cuenta en Sesión 47, Legislatura 352. Pág.199. Disponible en www.bcn.cl

⁵⁴ Historia de la Ley N ° 20.087. Primer Trámite Constitucional. Discusión en Sala. Cámara de Diputados, Legislatura 352, Sesión 75, de 11 de Mayo de 2005. Pág. 341.

“Este procedimiento establece, además, un desincentivo adicional a la dilatación del pago por parte de la parte condenada, ya que ésta tendrá derecho a iniciar un juicio en los términos regulares, pero con el antecedente de dos resoluciones -una administrativa y otra judicial- que establecen a priori su obligación de pago, por lo que, para litigar con alguna capacidad de éxito, deberá contar con mayores pruebas que las exhibidas ante el Inspector del Trabajo y ante el Juez en su primera resolución. Si este factor se une al hecho de que se trata de una cuantía relativamente baja -un millón de pesos aproximadamente-, probablemente el camino lógico que prevé la ley sea allanarse y no dilatar el cumplimiento de la sentencia”⁵⁵.

II. LEY N ° 20.260

La Ley N ° 20.087 que estableció el Nuevo Proceso Laboral y que introdujo en particular, el Procedimiento Monitorio Laboral, fue reformada por la Ley N ° 20.260, cuyo proyecto de ley fue enviado por Mensaje de la Presidenta de la República, doña Michelle Bachelet Jeria, a la Cámara de Diputados con fecha 5 de Enero del año 2007⁵⁶.

Dicho mensaje señala que entre sus principales motivaciones que *“el Gobierno ha considerado necesario practicar una revisión exhaustiva de las normas aprobadas, con el fin de asegurar la eficacia y oportunidad en el funcionamiento de esta nueva justicia, constituyéndola así en un hito relevante dentro de las políticas públicas del sector trabajo y seguridad social, así como de aquéllas de justicia”*... *“Con el propósito de efectuar la señalada revisión, en lo que a su parte procedimental se refiere, se conformó al efecto un grupo de expertos vinculados a los ámbitos judicial, académico, gubernamental y de práctica de la litigación, tanto en la defensa de los trabajadores como de los empleadores. Este grupo desarrolló su trabajo siguiendo la metodología del originario Foro de la Reforma Procesal Laboral y Provisional, la que demostró ser adecuada”*.

El referido proyecto de ley, respecto del Procedimiento Monitorio Laboral señalaba lo siguiente: *“Con dicha metodología, el grupo abordó el estudio de propuestas de perfeccionamiento de los procedimientos regulados por la ley N ° 20.087, especialmente en*

⁵⁵ Historia de la Ley N ° 20.087. Tercer Trámite Constitucional: Cámara de Diputados. Discusión en Sala Cámara de Diputados, Legislatura 353, Sesión 56, 08 noviembre de 2005. Págs. 792 y 793.

⁵⁶ Historia de la Ley N ° 20.260. Mensaje de S.E. La Presidenta de la República, con el que inicia un Proyecto de Ley que modifica el Libro IV del Código del Trabajo y la Ley N ° 20.087, que establece un Nuevo Procedimiento Laboral. Fecha 05 de Enero, 2007. Cuenta en Sesión 116, Legislatura 354. Cámara de Diputados. Pág.4 y ss.

lo relativo al procedimiento monitorio, aplicable a las controversias de cuantías más pequeñas, correspondientes a los trabajadores de menores recursos, el cual 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, los que siguen de cerca el espíritu de las demás reformas introducidas recientemente en otros ámbitos de la administración de justicia, basadas en principios tales como la oralidad, inmediación, y concentración”. En efecto, dentro de los objetivos contenidos en el proyecto de ley, se contemplaba introducir reformas al Procedimiento Monitorio con el fin de simplificarlo y darle un carácter más breve y expedito.

Acorde con lo expuesto, dentro del contenido del proyecto de ley , se señala respecto del Procedimiento Monitorio, lo siguiente: *“El procedimiento monitorio laboral, que fuera incorporado 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 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 empleadores, o, a lo menos, premunirse de un título ejecutivo para su cobro. Este nuevo 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. Sin embargo, el diseño con que fue en definitiva aprobado este procedimiento, que lo torna engorroso y largo, imposibilita el logro de los objetivos buscados a través de su instauración. Es por ello que resulta urgente introducirle reformas importantes tendientes a recuperar su razón de ser”.*

En consecuencia, el presente proyecto de ley introduce las siguientes modificaciones a este procedimiento especial:

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

b. No obstante lo anterior, se genera un incentivo para requerir la intervención prejudicial conciliadora de las Inspecciones del Trabajo, puesto que para utilizar este procedimiento se requiere acompañar a la demanda copia del acta levantada por el funcionario conciliador de la Inspección del Trabajo. Con todo, se exime de este requisito al trabajador o trabajadora separados ilegalmente, con infracción al artículo 201 del Código del Trabajo.

c. En sede judicial se mantiene el elemento esencial y característico de todo procedimiento monitorio, denominado por la doctrina “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, dado que tal impugnación produce el efecto de dar inicio a un juicio declarativo.

d. A fin 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 de contestación y prueba.

e. Finalmente, en materia de notificaciones, se precisan las formas en que deben realizarse estas, tanto por las Inspecciones del Trabajo, como por el Tribunal.

III. LEY N ° 20.287

Con posterioridad, el 17 de Septiembre del año 2008, se dicta la Ley N ° 20.287, la cual adecua nuevamente las normas sobre procedimiento laboral contenidas en el Libro V del Código del Trabajo, modificado por la Ley N ° 20.087.

Esta ley comenzó su tramitación mediante una moción parlamentaria de los diputados, señores Jorge Burgos Varela, Alberto Cardemil Herrera, Edmundo Eluchans Urenda, Pablo Galilea Carrillo, Nicolás Monckeberg Díaz, Cristián Monckeberg Bruner, Roberto Sepúlveda Hermosilla y doña Marisol Turres Figueroa; con fecha 12 de Marzo, 2008, Cuenta en Sesión 02, Legislatura 356⁵⁷.

El objetivo de esta ley, en resumidas cuentas, fue adecuar ciertas normas del Procedimiento Laboral, una vez que este había entrado en vigencia en algunas regiones del país. Respecto del Procedimiento Monitorio, tal como se desprende de la intervención del

⁵⁷ Historia de Ley N ° 20.287. Primer Trámite Constitucional: Cámara de Diputados. Moción Parlamentaria. Fecha 12 de marzo, 2008. Cuenta en Sesión 02, Legislatura 356. Pág. 4 y ss.

Ministro del Trabajo y Previsión Social, don Osvaldo Andrade, en el Segundo Trámite Constitucional ante el Senado, Informe Comisión de Trabajo de fecha 11 de Agosto del 2008, Cuenta en Sesión 43, Legislatura 356⁵⁸, el cual señaló lo que sigue a continuación: *“En efecto, 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 este año, en cambio, dicho procedimiento pasó a ser obligatorio al tenor de la norma que dispone que en el caso de contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales, se aplicará el procedimiento monitorio, el cual, subrayó, se caracteriza por tener dos fases, una etapa previa administrativa y otra posterior en sede judicial. No existiendo entonces la opción antes contemplada, es necesario eliminar del texto legal 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”.*

Por otra parte, sostuvo que: *“Conforme a las actuales normas relativas a este procedimiento, cuando el tribunal recibe los antecedentes desde la sede administrativa, tiene la posibilidad de pronunciarse inmediatamente sobre las pretensiones del demandante, acogiénolas, si es que 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, podemos señalar, que de la manera antes reseñada, se ha estructurado definitivamente el Nuevo Procedimiento Laboral y en particular, el Procedimiento Monitorio Laboral determinando su configuración actual. Y es al estudio de este procedimiento especial, al que nos dedicaremos a continuación.

⁵⁸ Historia de Ley N ° 20.287. Segundo Trámite Constitucional: Senado. Informe Comisión de Trabajo. Fecha 11 de Agosto, 2008, Cuenta en Sesión 43, Legislatura 356. Págs. 30 y 31

II. PROCEDIMIENTO MONITORIO LABORAL CHILENO: CONCEPTO Y DESCRIPCIÓN.

El Procedimiento Monitorio Laboral contemplado en nuestra legislación, se encuentra regulado en el Libro V, Título I, Párrafo 7° del Código del Trabajo, en los artículos 496 a 502.

Este procedimiento se puede definir como “*un juicio de carácter sumarísimo que permite resolver conflictos laborales de baja cuantía con la intervención de la autoridad administrativa- Inspector del Trabajo- y el Juez Laboral*”⁵⁹.

Lo podemos entender también como “*aquel procedimiento que se aplica a las contiendas suscitadas con ocasión del término de una relación laboral, cuando la cuantía del asunto a debatir sea igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales*”⁶⁰.

Es del caso precisar que para determinar la cuantía del asunto a debatir en virtud del cual se aplica el procedimiento monitorio laboral, no se consideran dos casos, a saber:

- a. Los aumentos que se dieran con ocasión de la aplicación de los incisos quinto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, esto es; de las acciones que originen la nulidad del despido, por el no pago de las cotizaciones previsionales al momento del despido; las referentes al pago de todas y cada una de las prestaciones consignadas en el contrato de trabajo, entre la fecha del despido y la fecha de envió o entrega de la referida comunicación al trabajador.
- b. Las contiendas a que se refiere el artículo 201 del Código del Trabajo, esto es, las acciones y prestaciones derivadas del despido de un trabajador sujeto a fuero maternal⁶¹.

⁵⁹ LIZAMA PORTAL, Luis, “El procedimiento monitorio en la nueva ley procesal laboral chilena”. Ob. cit. Pág. 51

⁶⁰ Este procedimiento se aplica a las contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a \$ 1.650.000. Se ha tomado en consideración el Ingreso Mínimo Mensual establecido con fecha 1 de Julio de 2009 en \$165.000. Información recogida del Portal Web de la Dirección del Trabajo. <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/article-60141.html>

⁶¹ CANDIA GUZMÁN, Claudio, y KOCH CID, Claudia, *Reforma Procesal del Trabajo*, Segunda Edición, Santiago, 2006, Págs. 215 y 216.

En términos simples, y sin perjuicio de que analizaremos pormenorizadamente cada una de las etapas del procedimiento monitorio laboral, podemos describir la tramitación de este procedimiento de la siguiente manera:

Si un trabajador se encuentra en algunas de las hipótesis descritas anteriormente, previo al inicio de la acción judicial, es necesario que haya deducido reclamo ante la Inspección del Trabajo que corresponda, la que deberá fijar día y hora para la realización del comparendo respectivo. Se exceptúan de esta exigencia las acciones referentes a las materias reguladas por el artículo 201 del Código del Trabajo, esto es, cuando una trabajadora sujeta a fuero maternal es despedida ilegalmente, la cual no precisa comparecer ante la Inspección del Trabajo.

En caso de que el reclamante o trabajador no se presentare al comparendo de conciliación, estando legalmente citado, se pondrá término a dicha instancia archivándose los antecedentes.

Si no se produjere conciliación entre las partes o ésta fuere parcial, como asimismo en el caso que el reclamado o empleador no concurra al comparendo de conciliación, estando legalmente citado, el trabajador podrá interponer demanda ante el Juez del Trabajo competente. Deberá acompañarse a esta demanda el acta levantada en el comparendo celebrado ante la Inspección del Trabajo y los documentos presentados en éste. Esta exigencia no rige en el caso de la trabajadora despedida ilegalmente que se encuentra sujeta a fuero maternal, la cual presentará su demanda directamente ante el Juez del Trabajo.

Si el juez estima fundadas las pretensiones del demandante, reclamante o trabajador, las acogerá inmediatamente; en caso contrario las rechazará de plano. En caso de no existir antecedentes suficientes para este pronunciamiento, el tribunal deberá citar a una audiencia única de conciliación, contestación y prueba.

Las partes sólo podrán reclamar de esta resolución dentro del plazo de diez días hábiles contado desde su notificación, sin que proceda en contra de ella ningún otro recurso. La notificación se hará conforme a las reglas generales y hará constar los efectos que producirá la falta de reclamo o su presentación extemporánea, esto es, que dicha resolución adquirirá el carácter de sentencia definitiva para todos los efectos legales.

Si la parte decide presentar reclamo dentro del plazo de diez días hábiles contados desde la notificación de la resolución, el juez citará a las partes a una audiencia única de conciliación, contestación y prueba, la que deberá celebrarse dentro de los quince días siguientes a su presentación.

Las resoluciones dictadas en el procedimiento monitorio serán susceptibles de ser impugnadas por medio de todos los recursos, con excepción del recurso de unificación de jurisprudencia contenido en el artículo 483 y siguientes del Código del Trabajo.

III. CAMPO DE APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO MONITORIO LABORAL

El campo de aplicación del Procedimiento Monitorio Laboral chileno se encuentra regulado en el artículo 496 del Código del Trabajo, el cual dispone que éste procederá: “*Respecto de las contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales, sin considerar, en su caso, los aumentos a que hubiere lugar por aplicación de los incisos quinto y séptimo del artículo 162; y de las contiendas a que se refiere el artículo 201 de este Código, se aplicará el procedimiento que a continuación se señala.*”

Conforme al artículo transcrito, el Procedimiento Monitorio Laboral reconoce como campo de aplicación, los que señalaremos a continuación:

- a. Respecto de contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales, sin considerar, en su caso, los aumentos a que hubiere lugar por aplicación de los incisos quinto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo.
 - i. **Respecto de contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales⁶².**

El procedimiento monitorio se aplicará, en primer lugar, respecto de contiendas Entendemos por contienda lo dispuesto en el Diccionario de la Real Academia Española, esto es, *lidia, pelea, riña, batalla, disputa, discusión, debate*. Por lo tanto, esta discusión o pelea, que permite la utilización del procedimiento monitorio laboral, se debe dar entre las dos partes de una relación laboral⁶³, es decir, entre un trabajador⁶⁴ y un empleador⁶⁵.

⁶² La ley N° 20.359, publicada en el Diario Oficial el 27.06.2009, estableció en su artículo 1° los valores del ingreso mínimo mensual a contar del 1° de julio de 2009, quedando en \$165.000 para los trabajadores mayores de 18 años de edad y hasta de 65 años de edad. Para los mayores de 65 años de edad y para los trabajadores menores de 18 años de edad el monto del ingreso mínimo mensual quedó en \$123.176 y para fines no remuneracionales quedó fijado en \$106.435. Respecto de la remuneración mínima de los trabajadores de casa particular, al ser equivalente al 83% del ingreso mínimo mensual conforme lo dispone el inciso 2° del artículo 151 del Código del Trabajo, ha quedado fijado en \$136.950. Es del caso señalar que a contar del 1° de marzo de 2010 el ingreso mínimo de las trabajadoras de casa particular será equivalente al 92% del ingreso mínimo mensual y a partir del 1° de marzo de 2011 será igual al 100% del ingreso mínimo mensual. Información disponible en Portal Web de la Dirección del Trabajo. <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/article-60141.html>

⁶³ Artículo 1 del Código del Trabajo: “*Las relaciones laborales entre los empleadores y trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias*”.

⁶⁴ Artículo 3 letra B del Código del Trabajo: “*Trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo*”.

⁶⁵ Artículo 3 letra A del Código del Trabajo: “*Empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo.*”

A continuación, se establece un requisito cuantitativo, toda vez que este procedimiento procede respecto de contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales, esto es, igual o inferior a un millón seiscientos cincuenta mil pesos (\$ 1.650.000.-).

En este punto, es del caso mencionar que la moción parlamentaria por la cual se incorporó el procedimiento monitorio laboral a la Ley N ° 20.087⁶⁶, introdujo este procedimiento con el objeto de ser aplicado a las contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a cuatro ingresos mínimos mensuales. De esta forma, en un comienzo fue establecido para causas de pequeña cuantía y fácil resolución, que podría significar la descongestión de los nuevos tribunales. Según los antecedentes de que se disponía en aquel entonces, se sostuvo que esos casos constituían la mayor parte de los que se conocían por los tribunales⁶⁷. Sin embargo, con posterioridad se aumentó dicha cuantía a ocho ingresos mínimos mensuales con el propósito de que una parte muy sustantiva de los juicios quedarán cubiertos por este procedimiento, que es más expedito que el procedimiento general⁶⁸, permitiendo a los trabajadores más modestos, que perciben rentas bajas, acceder a este procedimiento. Finalmente, en la actualidad, se consagró a este procedimiento para ser aplicado respecto de las contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales.

En resumidas cuentas, se reserva la aplicación del procedimiento monitorio para aquellas pretensiones de bajo monto o de baja cuantía, lo que es perfectamente concordante con el espíritu de la ley y con el principio de tutela del trabajador. El legislador pretende que este procedimiento sea más breve que el ordinario, y que por tanto, se obtenga más rápidamente el pago de los montos que pretende el trabajador⁶⁹.

⁶⁶ Ver Capítulo II N ° I Ley N ° 20.087. Pág. 26

⁶⁷ Historia de la Ley N ° 20.087. Segundo Trámite Constitucional. Senado. Primer informe de Comisión de Trabajo, Senado, 18 de julio de 2005. Cuenta en Sesión 18, Legislatura 353. Pág. 393.

⁶⁸ Historia de Ley N ° 20.087. Segundo Informe Comisión de Trabajo Senado, 17 octubre de 2005. Cuenta en Sesión 42, Legislatura 353. Pág. 524.

⁶⁹ CÁRDENAS PÉREZ, Rodrigo, *Eficacia del Procedimiento Monitorio Laboral establecido por la Ley 20.087 como garantía procesal del Derecho del Trabajo*. Ob. Cit. Pág. 60

- ii. **Sin considerar, en su caso, los aumentos a que hubiere lugar por aplicación de los incisos quinto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo.**

Continuando con el análisis del campo de aplicación del procedimiento en cuestión, es del caso señalar que en virtud de lo dispuesto en el referido artículo 496 del Código del Trabajo no se consideran en este caso los aumentos a que hubiere lugar por aplicación del inciso quinto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo. Esto es, este artículo ordena no considerar o restar de la cuantía de la causa, para efectos de la aplicación del procedimiento monitorio, aquellas cantidades que se suman por aplicación de lo previsto en los incisos quinto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo.

Es preciso señalar que esta norma fue introducida por la Ley N ° 20.087 , en el Segundo Informe de la Comisión del Trabajo del Senado, Cuenta en Sesión 42, Legislatura 353, de fecha 17 de Octubre del año 2005, por indicación del Ministro del Trabajo y Previsión Social de la época, Yerko Ljubetic, quien sostuvo lo siguiente: *“Para no neutralizar el objetivo de resolver el mayor número posible de causas mediante este procedimiento más expedito, resultaría pertinente aclarar que, para los efectos de determinar la cuantía de que se trata, no deben contemplarse los eventuales aumentos a que hubiere lugar por aplicación de la denominada “Ley Bustos”, esto es, lo relacionado con los incisos quinto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo”*⁷⁰.

El artículo 162 del Código del Trabajo señala en su inciso quinto, lo que se reproduce a continuación: *“Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo”*.

Por su parte, el artículo 162 inciso séptimo del Código del Trabajo, expresa lo que se transcribe a continuación: *“Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o*

⁷⁰ Historia de Ley N ° 20.087. Segundo Informe Comisión de Trabajo. Senado, 17 octubre de 2005. Cuenta en Sesión 42, Legislatura 353. Pág. 655. Disponible en www.bcn.cl

entrega de la referida comunicación al trabajador. No será exigible esta obligación del empleador cuando el monto adeudado por concepto de imposiciones morosas no exceda de la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda previsional o dos unidades tributarias mensuales, y siempre que dicho monto sea pagado por el empleador dentro del plazo de quince días hábiles contados de la notificación de la respectiva demanda”.

De acuerdo a los incisos transcritos, es posible señalar que el inciso quinto del artículo 162 se refiere al pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido y, el inciso séptimo, al pago de las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el periodo comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la respectiva comunicación al trabajador⁷¹.

En este punto, creemos que es del caso hacer una referencia a la institución de la Nulidad del Despido consagrada en el artículo 162 del Código del Trabajo. El artículo 162 del Código del Trabajo fue modificado por la Ley N ° 19.631 más conocida como la “Ley Bustos-Seguel” en recuerdo de los diputados autores de dicha iniciativa legal, publicada en el Diario Oficial el día 28 de Septiembre del año 1999⁷². En el Mensaje de S. E el Presidente de la República, don Eduardo Frei Ruiz- Tagle, mediante el cual se originó la tramitación y posterior dictación de la ley, se señalaba que *“la finalidad del proyecto consiste en que el empleador, quien ha descontado de las remuneraciones de sus trabajadores las cotizaciones correspondientes, cumpla con la subsecuente obligación de pago, a la que obliga la ley, antes de dar por terminada la relación de trabajo. Se estima pues, que el término del contrato no debe surtir sus plenos efectos jurídicos, mientras el empleador se encuentre en mora en el pago de sus compromisos previsionales relativos a los descuentos que para el efecto hizo al trabajador”*⁷³

De manera que, para que el despido produzca el efecto de poner término al contrato de trabajo se requiere que:

⁷¹ CORREA SELAME, Jorge Danilo, *Nuevo Procedimiento Laboral*, Editorial Punto Lex, Santiago, año 2006, Pág. 147

⁷² HUMERES NOGUER, Héctor, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Tomo I. Derecho del Trabajo y Procedimiento Laboral. Decimoséptima edición. Editorial Jurídica de Chile, Santiago, año 2004. Pág.281

⁷³ Historia de Ley N ° 19.631. Mensaje de S. E el Presidente de la República mediante le cual impone obligación de pago de cotizaciones previsionales atrasadas como requisito previo al término de la relación laboral por parte del empleador a la Cámara de Diputados. Boletín N °2317-13. Pág. 1. Disponible en <http://www.bcn.cl/histley/lfs/ley19631/62.pdf>

- a. El empleador debe informar por escrito al trabajador el estado de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido. No obsta a esta obligación el hecho que al momento de efectuarse éste no haya vencido el plazo que el empleador dispone para el entero de las cotizaciones, debiendo en esta situación adelantarlos.

- b. Deben adjuntarse los comprobantes que así lo justifiquen. De acuerdo a lo dispuesto por la Dirección del Trabajo los documentos probatorios de pago previsional son las planillas de declaración y pago simultáneo, los certificados que los organismos previsionales puedan entregar tanto al trabajador como al empleador y la cartola cuatrimestral de las AFP que envían al trabajador. El 11 de Enero del año 2003 se publicó en el Diario Oficial la Ley N ° 19.844 que introdujo modificaciones al Código del Trabajo, estableciendo que los organismos previsionales a requerimiento del empleador o de quien lo represente deben emitir un documento denominado Certificado de Cotizaciones Previsionales Pagadas, que deben contener las cotizaciones que hubieren sido pagadas por el respectivo empleador durante la relación laboral con el trabajador afectado, certificado que debe ser puesto a disposición del empleador de inmediato o, a más tardar, dentro del plazo de tres días hábiles contados desde la fecha de recepción de la solicitud. Tratándose de la situación específica de las cotizaciones de salud, si la relación laboral se hubiere extendido por más de un año el certificado se limita a los doce meses anteriores al despido. Si existieren cotizaciones adeudadas, el organismo no emite el certificado, debiendo informar al empleador acerca del período impago, indicando el monto de las cotizaciones, intereses y multas⁷⁴.

Las causales respecto de las cuales resulta aplicable el artículo 162 del Código del Trabajo, son las que se señalan a continuación: las contenidas de los números 4,5,6 6 del artículo 159 del mismo Código, esto es, el vencimiento del plazo convenido en el contrato, la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato y el caso fortuito o fuerza mayor; o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160 del mismo cuerpo legal, es decir, conductas indebidas de carácter grave; negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubiesen sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador; no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada; abandono del trabajo por parte del empleador; actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten la seguridad o

⁷⁴ LANATA FUENZALIDA, Gabriela, *Contrato Individual de Trabajo*, Colección de Manuales, Tercera Edición Actualizada, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Concepción, Editorial Legal Publishing, Santiago, Marzo año 2009. Págs.321 y 322.

al funcionamiento del establecimiento; perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones de la empresa; incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato; y si el empleador le pusiere término por aplicación de alguna de las causales contempladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o en caso de desahucio.

De esta forma, si el empleador no hubiere efectuado el íntegro pago de las cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

Por su parte, la jurisprudencia en esta materia ha sostenido que el efecto jurídico en caso del término del contrato de trabajo sin que se hayan integrado las cotizaciones previsionales, es una sanción pecuniaria que consiste en que tal despido no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo, que tiene las siguientes características particulares, a saber:

1. Se ha entendido por la jurisprudencia que esta sanción pecuniaria difiere del despido nulo consagrado en el Código del Trabajo respecto de los trabajadores aforados, en cuyo caso, de no mediar el desafuero judicial, el Inspector del Trabajo o el Juez ordena la reincorporación del dependiente a sus labores habituales y el pago de las remuneraciones correspondientes al tiempo de la separación.
2. Se ha sostenido por la jurisprudencia que esta nulidad produce la suspensión relativa del contrato de trabajo, dejando vigente la obligación de remunerar al trabajador, hasta que el empleador pague las cotizaciones previsionales adeudadas, más sus recargos a título de reajustes, intereses y eventualmente multas. De esta forma, en virtud de lo previsto en el actual artículo 510⁷⁵ del Código del Trabajo el pago de las remuneraciones a favor del trabajador que se hubieren devengado con posterioridad al término del contrato es sólo para el lapso máximo de seis meses contados desde la suspensión de los servicios.
3. Se ha señalado por la jurisprudencia que el término del contrato de trabajo se convalida con el pago de estas cotizaciones previsionales. Por convalidar se ha entendido ratificar o confirmar el término de la relación laboral, validando el acto

⁷⁵ Artículo 510 inciso tres del Código del Trabajo: “Asimismo, la acción para reclamar la nulidad del despido, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 162, prescribirá también en el plazo de seis meses contados desde la suspensión de los servicios”.

del despido a contar de la fecha en que se invocó la respectiva causal de terminación del vínculo contractual.⁷⁶

De manera que, la convalidación del despido mediante el pago de las imposiciones morosas se debe comunicar al trabajador mediante carta certificada acompañada a la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago. Sin perjuicio de ello, el empleador está obligado a pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el periodo comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación.

La Dirección del Trabajo fijó el alcance de esta disposición, sosteniendo que el precepto en comento, debe analizarse conjuntamente con el inciso tercero del artículo 510 del Código del Trabajo, que establece que la acción para declarar la nulidad del despido por incumplimiento de la obligación de pago de las cotizaciones prescribe en el plazo de seis meses contado desde la suspensión de los servicios. De esta forma, se entiende suspendida la obligación del trabajador de prestar los servicios, pero no así la del empleador de remunerar, por disponerlo expresamente el inciso séptimo de artículo 162 del Código del ramo, de acuerdo al cual el trabajador durante el período aludido debe continuar percibiendo las mismas remuneraciones y demás prestaciones a que habría tenido derecho de no haberse suspendido la relación laboral, debiendo, por tanto, enterar las cotizaciones previsionales que procedan⁷⁷.

Así las cosas, lo que los incisos quinto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo señalan, es una sanción legal establecida para el no cumplimiento de un requisito legal, sanción que se traduce en la ineficacia del acto jurídico en particular que es el despido. De esta manera, la consecuencia jurídica lógica de la aplicación de esta sanción es que el contrato continúa vigente al no ser eficaz el acto destinado a ponerle fin⁷⁸.

Por su parte, el 7 de Julio del año 2007 se publicó en el Diario Oficial la Ley N ° 20.194, que agregó una parte final al inciso séptimo del artículo 162, disponiendo que se exime de estas obligaciones al empleador cuando se cumplen las siguientes condiciones, a saber:

⁷⁶ LIZAMA PORTAL, Luis, *Derecho del Trabajo*, Editorial Lexis Nexis, Santiago, año 2005. Págs. 191 y 192.

⁷⁷ LANATA FUENZALIDA, Gabriela, *Contrato Individual de Trabajo*, Ob. cit. Págs. 325 y 326.

⁷⁸ CARDENAS PÉREZ, Rodrigo, Rodrigo, *Eficacia del Procedimiento Monitorio Laboral establecido por la Ley 20.087 como garantía procesal del Derecho del Trabajo* Ob. cit. Pág. 63

- a. Cuando el monto adeudado por concepto de imposiciones morosas no exceda la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda previsional o dos unidades tributarias mensuales, y
- b. Que dicho monto sea pagado por el empleador dentro del plazo de quince días hábiles contado desde la notificación de la respectiva demanda.

Resulta evidente que lo que se busca con la norma es evitar el aprovechamiento de la institución de un trabajador frente al empleador habitualmente cumplidor. Esta norma fue incorporada al proyecto de ley durante su discusión en la Cámara de Diputados con motivo de la inquietud manifestada por los parlamentarios que apuntaba a la posibilidad de que en esta materia pudiera incurrirse en un abuso del derecho amparado en la aplicación de las normas vigentes del Código del Trabajo. Así, se propuso considerar aquellas situaciones en que se adeuden cotizaciones previsionales por un monto ínfimo o no significativo y que no reflejaran una morosidad histórica. En tal evento, la excepción se configuraría porque si se produce el despido del trabajador y éste deja transcurrir el lapso de seis meses, entablado la acción judicial justo antes de que se cumpla el respectivo plazo de prescripción, la deuda inicial se incrementará durante el período intermedio en forma desmedida ya que, en ese mismo lapso de tiempo deberían devengarse las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo.

Finalmente, es preciso señalar que el desarrollo jurisprudencial, al cual se ha hecho una breve referencia, culminó con la dictación de la Ley N ° 20.194 publicada en el Diario Oficial el 7 de Julio del año 2007 que vino a interpretar esta materia, disponiendo que el inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo debe interpretarse y aplicarse de forma tal que, el pago al cual está obligado el empleador moroso en el pago de las cotizaciones previsionales comprende la totalidad del período de tiempo que media entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la comunicación mediante la cual el empleador le comunica al trabajador que ha pagado las cotizaciones morosas, con las formalidades indicadas en el inciso sexto⁷⁹ de dicha disposición legal, sin perjuicio del plazo de prescripción señalado en el inciso tercero del artículo 510 del mismo Código, el que sólo se considerará para los efectos de la interposición de la respectiva demanda. Con la norma interpretativa se vino a aclarar el punto y evitar la interpretación jurisprudencial

⁷⁹ Artículo 162 inciso sexto del Código del Trabajo: “ *Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago*”

que llevaba, en la práctica, a soslayar la finalidad de la llamada Ley Bustos, cual era buscar una fórmula para disminuir las tasas de evasión previsional⁸⁰.

- b. Respecto de las contiendas a que se refiere el artículo 201 de este Código, se aplicará el procedimiento que a continuación se señala.

Considerando que ya hemos determinado que entendemos por contienda en el numerando anterior, corresponde analizar a que contiendas se refiere el artículo 201⁸¹ del Código del Trabajo.

En efecto, es preciso mencionar que el artículo 201 de este cuerpo legal, se refiere al denominado fuero maternal. Es por ello que podemos sostener que el campo de aplicación del procedimiento monitorio laboral dice relación con los conflictos derivados del fuero de la mujer embarazada y puérpera que goza de protección desde la concepción y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad y del fuero anual del trabajador (mujer u hombre soltero o viudo) que ha adoptado un hijo, cuyo plazo se cuenta desde que el Juez confía a éste el cuidado personal del menor, o bien, le otorga la tuición⁸².

Es del caso señalar, que el Código del Trabajo otorga una especial forma de protección a determinados trabajadores en razón del cargo o función que desempeñan (directores sindicales) o de la condición en que se encuentran (mujer embarazada y puérpera) cuyo objeto es evitar que sean despedidos arbitrariamente de su trabajo, en tanto

⁸⁰ LANATA FUENZALIDA, Gabriela, *Contrato Individual de Trabajo*, Ob. cit. Págs.333 y 334.

⁸¹ Artículo 201 del Código del Trabajo: “Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de la maternidad, la trabajadora estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174. 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 de Adopción, el plazo de un año establecido en el inciso precedente 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 de Adopción 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. Si por ignorancia del estado de embarazo o del cuidado personal o de tuición de un menor en el plazo y condiciones indicados en el inciso segundo precedente, se hubiere dispuesto el término del contrato en contravención a lo dispuesto en el artículo 174, la medida quedará sin efecto, y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, o bien de una copia autorizada de la resolución del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor, en los términos del inciso segundo, según sea el caso, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio. La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido. No obstante lo dispuesto en el inciso primero, si el desafuero se produjere mientras la mujer estuviere gozando del descanso maternal a que aluden los artículos 195 y 196, aquélla continuará percibiendo el subsidio del artículo 198 hasta la conclusión del período de descanso. Para los efectos del subsidio de cesantía, si hubiere lugar a él, se entenderá que el contrato de trabajo expira en el momento en que dejó de percibir el subsidio maternal.

⁸² LIZAMA PORTAL, Luis, “El procedimiento monitorio en la nueva ley procesal chilena”, Ob. cit. Pág. 54.

dure su estado⁸³. De esta manera, el legislador laboral ha establecido la inamovilidad laboral de los trabajadores sujetos a fuero laboral como una forma de protección atendidas sus especiales características y particular protección de bienes jurídicos estimados como valiosos por el orden social, que en el caso de la maternidad, será la mantención del empleo para proveer los necesarios cuidados al menor⁸⁴.

El Fuero Laboral lo podemos definir como *el estado de inamovilidad laboral, amparado legalmente, que cede en beneficio de un trabajador ante su empleador, cuando dicho trabajador adquiere una determinada calidad (representación sindical, maternidad o paternidad) que lo hace merecedor de una mayor protección de sus derechos, protección que consiste en que el empleador deberá solicitar-previo al despido del trabajador aforado- autorización judicial*⁸⁵. De manera que, este fuero debe ser entendido como inamovilidad laboral, que es una forma de protección legal establecida a favor de los trabajadores que se encuentran en estado de vulnerabilidad, con el fin de evitar que arbitrariamente sean despedidos de su trabajo, en tanto dure dicho estado⁸⁶.

Por su parte, el Fuero Maternal, lo definiremos como el derecho que tiene la mujer que se encuentra protegida por los beneficios de la maternidad. Consiste en la imposibilidad, por un período determinado, de ser despedida de su trabajo o que el empleador o quien lo represente ponga término a la relación laboral, sin autorización judicial previa. El fuero maternal, que protege a la mujer trabajadora dependiente desde que se inicia su embarazo y hasta un año después de expirado el descanso postnatal, es un derecho fundamental sobre el que descansan las demás protecciones⁸⁷.

Para la Dirección del Trabajo, el fuero maternal tiene por objeto mantener el empleo de la mujer para que ésta tenga asegurado el origen de sus ingresos y pueda alimentar y criar a su hijo durante el lapso de un año. Por otro lado, podemos señalar que este fuero permite el ejercicio de los demás derechos consagrados a favor de la maternidad y paternidad, constituyéndose en una garantía para el ejercicio efectivo de estos. De esta forma, con el objeto de resguardar la estabilidad en el empleo de la trabajadora, esto es, su continuidad, permanencia y el desarrollo normal de su embarazo, se establece la prohibición para el empleador de poner término a su relación laboral. Excepcionalmente,

⁸³ LIZAMA PORTAL, Luis, *Derecho del Trabajo*, Ob. cit. Pág. 219.

⁸⁴ MELIS VALENCIA, Christian y SÁEZ CARLIER, Felipe, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Editorial Jurídica Conosur Limitada, Santiago, año 2000, Págs. 298 y 299.

⁸⁵ DÍAZ MÉNDEZ, Marcela Mabel, "Autorización para despedir a la madre embarazada y procedimiento monitorio", En: *Revista Laboral Chilena*, Agosto de 2009, Pág. 78.

⁸⁶ MACCHIAVELLO, GUIDO, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Fondo de Cultura Económica, año 1986, Pág. 537.

⁸⁷ Boletín Oficial Dirección del Trabajo N ° 137/2000, *Guía sobre normas de protección a la maternidad*, Junio año 2000, Págs. 53 y ss.

siempre que en forma previa se requiera y obtenga autorización judicial por la concurrencia de determinadas causales legales, a saber, las señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y las del artículo 160, conforme lo dispone el artículo 174 del Código del Trabajo⁸⁸, el empleador podrá poner término al contrato que lo ligaba con la trabajadora amparada por fuero maternal. En efecto, en caso que la trabajadora sea despedida sin que exista autorización judicial previa, dicha desvinculación será ilegal toda vez que se estará vulnerando la garantía de fuero maternal⁸⁹.

Es por ello que si por ignorancia del estado de embarazo se hubiere dispuesto el término del contrato en contravención del artículo 174 del Código del Trabajo, la medida quedará sin efecto, y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que hubiere permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio. La afectada debe hacer uso de este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contado desde el despido. Si el desafuero se produjere mientras la mujer estuviere gozando de descanso maternal tiene derecho a continuar percibiendo el subsidio hasta la conclusión del período de descanso. El fuero no se aplica cuando se pierde el embarazo⁹⁰.

En este punto, es del caso señalar, que la aplicación del procedimiento monitorio laboral respecto de las contiendas a que se refiere el artículo 201 del Código del Trabajo ha sido objeto de variadas interpretaciones. El debate ha surgido a propósito de la interpretación que debe darse al artículo 496 del Código del Trabajo, el cual determina la aplicación del procedimiento monitorio a las contiendas a que se refiere el artículo 201 del mismo cuerpo legal, sin especificar de qué contiendas se trata. De este modo, dicha imprecisión ha permitido demandar, por esta vía, a cientos de empleadores que requieren autorización judicial para desvincular principalmente a trabajadoras con fuero maternal⁹¹.

⁸⁸ Artículo 174 del Código del Trabajo: “*En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160. El juez, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar, en forma excepcional y fundadamente, la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. Si el tribunal no diere autorización para poner término al contrato de trabajo, ordenará la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones. Asimismo, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el interés señalado en el artículo precedente, correspondientes al período de suspensión, si la separación se hubiese decretado sin derecho a remuneración. El período de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales*”.

⁸⁹ VARAS MARCHANT, Karla, *Protección a la maternidad, una cuestión de fondo*, Pág. 3

⁹⁰ LANATA FUENZALIDA, Gabriela, *Contrato Individual de Trabajo*, Ob. cit. Págs. 318 y 319.

⁹¹ DÍAZ MÉNDEZ, Marcela Mabel, “Autorización para despedir a la madre embarazada y procedimiento monitorio”. Ob. cit. Pág.78

Por ello que es preciso determinar que acciones es posible tramitar mediante el procedimiento monitorio laboral en virtud de este campo de aplicación, esto es, si por este procedimiento se puede ejercer la acción de desafuero maternal o si corresponde ejercer la acción de reincorporación laboral.

Siguiendo a Karla Varas Marchant, de la simple lectura del artículo 201 del Código del Trabajo, podemos sostener que la única acción regulada en la norma citada es la de Reincorporación Laboral, la cual es ejercida cuando una trabajadora que está amparada por la garantía de fuero maternal es separada de forma ilegal por su empleador, atendido que no solicitó la autorización judicial previa, conforme lo dispone el artículo 174 del Código del Trabajo. Lo anterior guarda toda lógica con la naturaleza de este nuevo procedimiento, toda vez, que quedan reservadas dentro de su ámbito de aplicación materias que no revisten mayores complejidades para su tramitación, y que por tanto, pueden resolverse de forma inmediata o por medio de una audiencia única de contestación, conciliación y prueba. Ello es precisamente lo que ocurre en el caso de la acción de reintegro por separación ilegal de una trabajadora amparada por la garantía de fuero maternal, habida cuenta que a la trabajadora le bastará con acreditar su estado de embarazo al momento de la desvinculación, lo cual se verificará con la presentación del respectivo certificado de embarazo.

En cambio, si sostuviéramos que mediante el procedimiento monitorio laboral la acción que se puede ejercer por él es la de desafuero maternal, son otras las consideraciones que se someterán a la decisión del tribunal, y que al estar involucrados diversos bienes jurídicos, necesariamente se requiere un análisis de fondo, resultando totalmente contrario a la lógica operar en estos casos en base a la inversión del contradictorio. De esta forma, ejercer la acción de Desafuero Maternal conforme a las reglas del procedimiento monitorio no se condice con la naturaleza de la acción deducida. En efecto, la solicitud de desafuero tiene por finalidad obtener la autorización judicial, por la concurrencia de determinadas causales de terminación del contrato de trabajo, para desvincular a una trabajadora amparada por fuero maternal, acción que requiere un análisis de fondo, atendido los diversos bienes jurídicos que se encuentran en juego, a saber: la mantención de la fuente de ingresos, la salud y vida de la trabajadora embarazada, junto con la salud, vida y desarrollo del hijo que está por nacer o recién nacido. Por otro lado, la resolución de la cuestión debatida en un procedimiento de desafuero no se limita a la simple constatación de la configuración de la causal invocada en la demanda, sino que además, el tribunal deberá ponderar todos los elementos de convicción que rodean el caso, en especial, aquellos que dicen relación con la efectiva protección que se debe conferir a la

madre e hijo que está por nacer o recién nacido y de esta forma posibilitar la mantención de su fuente de ingresos y la compatibilización de su inserción laboral con la maternidad. Es por ello que resulta incompatible la tramitación de la acción de desafuero maternal conforme a las normas del procedimiento monitorio, ya que éste se caracteriza por su rapidez y por la inversión del contradictorio, lo que en ningún caso se aviene con la complejidad del asunto a resolver.

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 del todo coherente con las características del procedimiento monitorio, ya señaladas en el capítulo primero de este trabajo, ya que dicha acción se limita a determinar si la trabajadora separada de su trabajo se encontraba o no embarazada al momento de ser despedida, lo cual se acreditará mediante la incorporación del respectivo certificado médico que constate la época de concepción y el estado de embarazo de la trabajadora.

En caso de sostenerse la tesis contraria, debiésemos entender que el procedimiento monitorio debe aplicarse para todos los casos de desafuero laboral, toda vez que el artículo 174 del Código del Trabajo no distingue entre el fuero maternal o sindical. Sin embargo, de la lectura del artículo 496 del mismo cuerpo legal y de la práctica existente en los tribunales en que ha entrado a regir la reforma a la justicia laboral, los desafueros sindicales se han tramitado conforme al procedimiento de aplicación general, por lo que si estimásemos que el desafuero maternal se debe tramitar de acuerdo a las reglas del procedimiento monitorio, se estaría violando la garantía constitucional de igualdad ante la ley, puesto que habrían trabajadores aforados con mayores resguardos procesales para preparar una debida defensa⁹². En este orden de ideas, tramitar la autorización de desafuero por medio de un procedimiento monitorio significaría disminuir las posibilidades de defensa de quienes se encuentran sujetos al fuero previsto en el artículo 201 del Código del Trabajo, ya que, tratándose de una audiencia única, las posibilidades probatorias se ven disminuidas, por ejemplo en cuanto a la exhibición de documentos, absolución de posiciones, pericias, etc.; lo cual no ocurre en el procedimiento ordinario laboral. Además el bien jurídico protegido es de especial relevancia en sí mismo, por lo que no resulta razonable ni justo que un procedimiento que nació a la vida del derecho, en razón de la protección de los trabajadores, por su incorrecta aplicación, resulte en un detrimento de dichos derechos⁹³.

⁹² VARAS MARCHANT, Karla, “Protección a la maternidad, una cuestión de fondo” Ob. cit. Págs. 6 y ss.

⁹³ DÍAZ MÉNDEZ, Marcela Mabel, “Autorización para despedir a la madre embarazada y procedimiento monitorio” Ob. cit. Pág. 79.

En conclusión, podemos señalar, que las contiendas a que se refiere el artículo 201 del Código del Trabajo, son aquellas que se relacionan con las acciones de reincorporación de una trabajadora sujeta a fuero maternal, y no como equivocadamente se ha entendido por algunos tribunales del país, a las acciones de desafuero laboral. Sostenemos lo anterior, habida cuenta que la acción de reincorporación es la que mejor se aviene con las características del procedimiento monitorio, toda vez, que al ejercerse dicha acción se logra una tramitación concentrada, rápida y breve, que se condice mejor con la inversión del contradictorio que es de la esencia del procedimiento en estudio, sin dejar de mencionar, que éste procedimiento permite una inmediata reincorporación de aquella trabajadora despedida ilegalmente que se encontraba sujeta a fuero maternal mediante la sola exhibición del certificado del médico o de la matrona que acredite su estado. Adherir a la tesis contraria, esto es, que por este procedimiento se puede ejercer la acción de desafuero maternal es del todo errónea, sin dejar de considerar que si se permitiera la tramitación del desafuero maternal por este procedimiento más rápido y expedito, nos encontraríamos frente a un caso en que se atentaría contra la garantía de la igualdad ante la ley de los trabajadores que se encuentran amparados por otros fueros laborales que deben sustanciar sus pretensiones mediante el procedimiento ordinario laboral.

IV. TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO MONITORIO LABORAL.

A. INSTANCIA ADMINISTRATIVA

Para comenzar la tramitación de una acción mediante el procedimiento monitorio laboral es necesario que previo al inicio de la acción judicial se presente un reclamo ante la Inspección del Trabajo. Es por ello que, en primer lugar, es preciso hacer una breve reseña acerca de la Inspección del Trabajo.

I. ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO.

La Dirección del Trabajo es un servicio público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio. Esta sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y se rige por su Ley Orgánica (D.F. L N ° 2, de 1967)⁹⁴

El requisito de recurrir previamente ante la Inspección del Trabajo para interponer la demanda monitoria ante el Juez del Trabajo competente, tiene antecedentes históricos y prácticos. En efecto, entre los años 1927 y 1955, los jueces del trabajo en Chile formaron parte de la planta de la Dirección del Trabajo y como tales, dependieron del Poder Ejecutivo. Así, mediante el Decreto con Fuerza de Ley N ° 2.024 del año 1927, se otorgó competencia a la Dirección General del Trabajo para fiscalizar el cumplimiento de las leyes pertinentes y lo concerniente a los Tribunales encargados de su aplicación. En aquella época, los jueces del trabajo tenían facultades para el conocimiento de cuestiones individuales y asuntos jurídicos de carácter colectivo. Los tribunales eran individuales en primera instancia y colegiados en segunda. Los individuales podían ser servidos por jueces que cumplían horario parcial y podían ejercer libremente la profesión de abogado. Sólo en 1955, mediante la Ley N ° 11.986 se dispuso la existencia de los tribunales del trabajo como una judicatura especial dependiente del Poder Judicial.⁹⁵

⁹⁴ “Principales funciones de la Dirección del Trabajo”, Temas de Interés, En : Revista Laboral Chilena, Junio del año 2004, Pág.95

⁹⁵ LIZAMA PORTAL, Luis, “El procedimiento monitorio en la nueva ley procesal chilena”. Ob. cit. Pág. 52

Dentro de las funciones⁹⁶ que cumple la Inspección del Trabajo, tiene la facultad de realizar toda acción tendiente a prevenir y resolver conflictos de trabajo. En virtud de ella, siempre se ha sostenido que en caso de término del contrato de trabajo es posible efectuar una conciliación voluntaria ante la Inspección del Trabajo. De esta manera, se ha interpretado que es posible efectuar una conciliación individual de carácter administrativa una vez extinguida la relación laboral.

Para reforzar esta interpretación, la Ley N ° 19.447 de 8 de Febrero del año 1996, modificó los artículos 168 y 510 del Código del Trabajo, para que la interposición de un reclamo administrativo, debidamente notificado ante la Inspección del Trabajo dentro de los plazos de caducidad y prescripción generales, los suspendiera, si la pretensión reclamada fuera igual a la deducida en la acción judicial correspondiente, emanare de los mismos hechos y estuviere referida a las mismas personas. Sin perjuicio de lo señalado, la propia autoridad administrativa ha sostenido que carece de competencia para calificar la causal invocada por el empleador en este trámite de conciliación y que solo podría exigir el pago de aquellas prestaciones que adeuda al trabajador y que no admiten dudas.

No obstante lo señalado, es probable que el antecedente más fuerte que tuvieron en consideración los parlamentarios que introdujeron el procedimiento monitorio laboral al proyecto de la Ley 20.087, fue que en la actualidad la Dirección del Trabajo conoce un número significativo de reclamos presentados por los ex trabajadores en contra de sus ex empleadores, la mayoría de los cuales se resuelven a través de un avenimiento extrajudicial⁹⁷.

⁹⁶ Las principales tareas o funciones de la Dirección del Trabajo son las siguientes: 1. Fiscaliza el cumplimiento de las normas laborales, previsionales y de higiene y seguridad en el trabajo. 2. Fija el sentido y alcance de las leyes del trabajo a través de oficios y dictámenes. 3. Da a conocer a trabajadores y empleadores los principios de la legislación laboral vigente. 4. Efectúa acciones tendientes a prevenir y resolver los conflictos del trabajo, generando un sistema que privilegie la cooperación y los acuerdos entre trabajadores y empleadores. 5. Proporciona asistencia técnica a los actores del mundo laboral, para favorecer relaciones laborales armónicas y equilibradas. 6. Cuenta con un sistema de mediación para la solución de conflictos colectivos del trabajo y con un sistema de conciliación individual. “Principales funciones de la Dirección del Trabajo”, Temas de Interés. Ob. cit. Pág. 95.

⁹⁷ LIZAMA PORTAL, Luis, “El procedimiento monitorio en la nueva ley procesal laboral chilena”. Ob. cit. 53 y 54.

II. COMPARECENCIA ANTE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO.

Es preciso advertir que para iniciar la tramitación de una acción conforme a las normas del procedimiento monitorio laboral, previo al inicio de la acción judicial, debe presentarse un reclamo ante la Inspección del Trabajo que corresponda conforme lo dispone el artículo 497 inciso primero y segundo del Código del Trabajo:

“Será necesario que previo al inicio de la acción judicial se haya deducido reclamo ante la Inspección del Trabajo que corresponda, la que deberá fijar día y hora para la realización del comparendo respectivo, al momento de ingresarse dicha reclamación. Se exceptúan de esta exigencia las acciones referentes a las materias reguladas por el artículo 201 de este Código”.

De acuerdo a la norma aludida, es menester que el trabajador previo al inicio de la acción judicial, deduzca un reclamo ante la Inspección del Trabajo que corresponda. El reclamo es el acto emprendido por un trabajador o un grupo de ellos ante la Inspección del Trabajo, una vez que la relación laboral ha terminado, con el propósito de lograr de parte del empleador el pago de remuneraciones u otros beneficios laborales o previsionales que ellos consideran que aún se les deben⁹⁸.

En este punto, es preciso señalar que este reclamo deberá ser presentado dentro del plazo de caducidad contemplado en el artículo 168 del Código del Trabajo y de prescripción establecido en el artículo 510 del Código del ramo, los cuales, en términos generales, son los siguientes:

1. Si el reclamo se ha debido a que el contrato del trabajador ha terminado por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159,160 y 161 del Código del Trabajo, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o bien, porque no se haya invocado ninguna causal legal, deberá interponer este reclamo dentro del plazo de sesenta días hábiles contados desde la separación del trabajador.
2. Si el reclamo es por la nulidad del despido, debido a que el empleador no ha pagado las cotizaciones previsionales al trabajador, este reclamo debe

⁹⁸ “Principales funciones de la Dirección del Trabajo”, Temas de Interés, Ob. cit. Pág.95

interponerse dentro del plazo de seis meses contados desde la suspensión de los servicios.

3. Si el reclamo se ha originado por cobro de horas extraordinarias, este reclamo debe interponerse dentro del plazo de seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.
4. Si existe un contrato de trabajo vigente, el reclamo deberá interponerse dentro del plazo de dos años contados desde la fecha en que se hizo exigible el derecho que se reclama.
5. Si se trata de un caso de autodespido, el reclamo deberá interponerse en el mismo plazo señalado en el número uno, esto es, si el contrato del trabajador ha terminado por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159,160 y 161 del Código del Trabajo, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o bien, porque no se haya invocado ninguna causal legal, deberá interponer este reclamo dentro del plazo de sesenta días hábiles contados desde la separación del trabajador.

En todos estos casos, conforme lo dispone el artículo 510 inciso sexto⁹⁹ del Código del Trabajo, la interposición del reclamo debidamente notificado a la Inspección del Trabajo, dentro de los plazos señalados anteriormente, suspenderá el plazo de prescripción y de caducidad. De esta manera, la prescripción y caducidad seguirán corriendo una vez concluido el trámite ante la Inspección del Trabajo, pero si el contrato de trabajo se ha extinguido, este plazo de prescripción no podrá exceder de un año desde la fecha de terminación de los servicios.

Respecto del reclamo administrativo interpuesto por despido del trabajador, se aplicará la regla del inciso final del artículo 168¹⁰⁰ del Código del Trabajo, la cual suspende la aplicación del plazo de caducidad de sesenta días hábiles contados desde la separación de

⁹⁹ Artículo 510 inciso sexto del Código del Trabajo: “Con todo, la interposición de un reclamo administrativo debidamente notificado ante la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los plazos indicados en los incisos primero, segundo, tercero y cuarto suspenderá también la prescripción, cuando la pretensión manifestada en dicho reclamo sea igual a la que se deduzca en la acción judicial correspondiente, emane de los mismos hechos y esté referida a las mismas personas. En estos casos, el plazo de prescripción seguirá corriendo concluido que sea el trámite ante dicha Inspección y en ningún caso podrá exceder de un año contado desde el término de los servicios”.

¹⁰⁰ Artículo 168 inciso final del Código del Trabajo: “El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador”.

los servicios. Este plazo continuará corriendo después de que se haya concluido el trámite administrativo, aunque en ningún caso se podrá recurrir judicialmente cuando hayan transcurrido noventa días hábiles desde la separación del trabajador¹⁰¹.

Continuando con el análisis de la comparecencia ante la instancia administrativa y conforme lo dispuesto en mencionado artículo 497 inciso segundo del Código del Trabajo, se exceptúan de esta exigencia de comparecer previamente ante la Inspección del Trabajo para aplicar el procedimiento monitorio laboral, las acciones referentes a las contiendas reguladas por el artículo 201 del Código del Trabajo, esto es, aquellas acciones relacionadas con la trabajadora despedida ilegalmente que se encuentra amparada por el fuero maternal, que por medio de este procedimiento, y de acuerdo al acápite anterior, ejerció la acción de reincorporación laboral, la cual puede presentar directamente su demanda ante el Juzgado del Trabajo competente.

Una vez recibidos los antecedentes, la Inspección del Trabajo citará a un comparendo¹⁰² de conciliación, citación que se efectuará por carta certificada, en los términos del artículo 508¹⁰³ del Código del Trabajo, o por funcionario de dicho organismo, quien actuará en calidad de ministro de fe, para todos los efectos legales. Al empleador, deberá entregarse personalmente dicha citación o, en caso de no ser posible, a persona adulta que se encuentre en el domicilio del reclamado.

Tal como lo dispone el artículo 497 inciso tercero del Código del Trabajo, las partes deberán concurrir al comparendo de conciliación con los instrumentos probatorios que dispongan, tales como contrato de trabajo, balances, comprobantes de remuneraciones, registros de asistencia y cualesquier otros que estimen pertinentes. Es preciso señalar, que este punto guarda relación con lo señalado en el capítulo primero de este trabajo, en cuanto a que este es un argumento de texto para sostener que este procedimiento monitorio es documental.

¹⁰¹ LIZAMA PORTAL, Luis, “El procedimiento monitorio en la nueva ley procesal laboral chilena”. Ob. cit. Pág. 55.

¹⁰² En el comparendo, el empleador y el trabajador, o sus representantes, se reúnen para tratar el caso y exponer sus posiciones al respecto. En esta instancia el fiscalizador propicia que las partes lleguen a acuerdo sobre las materias tratadas. En la eventualidad que se adeuden cotizaciones previsionales, el fiscalizador instruirá su pago. LIZAMA PORTAL, Luis, “Breve Glosario de Términos Laborales. Parte I.”, Temas de Interés, En: Revista Laboral Chilena, Mayo del año 2001, Pág. 94

¹⁰³ Artículo 508 del Código del Trabajo: “Las notificaciones que realice la Dirección del Trabajo se podrán efectuar por carta certificada, dirigida al domicilio que las partes hayan fijado en el contrato de trabajo, en el instrumento colectivo o proyecto de instrumento cuando se trate de actuaciones relativas a la negociación colectiva, al que aparezca de los antecedentes propios de la actuación de que se trate o que conste en los registros propios de la mencionada Dirección. La notificación se entenderá practicada al sexto día hábil contado desde la fecha de su recepción por la oficina de Correos respectiva, de lo que deberá dejarse constancia por escrito”.

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

Las actitudes que pueden tomar las partes son las siguientes:

a. Si el reclamante o trabajador no comparece.

Esto es, si el reclamante o trabajador no se presentare al comparendo, estando legalmente citado, se pondrá término a dicha instancia, archivándose los antecedentes.

En todo caso, sin perjuicio de lo señalado, el trabajador podrá accionar judicialmente conforme a las reglas del procedimiento de aplicación general regulado en el Párrafo 3° del presente título.

De lo obrado se entregará copia a las partes que asistan y se remitirá el acta por carta certificada a la parte que no comparezca.

b. Si el reclamado o empleador no comparece.

Esto es, si es el empleador o reclamado el que no comparece al comparendo decretado, es evidente que no habrá conciliación entre las partes.

En este caso, el trabajador podrá interponer demanda ante el Juez del Trabajo competente, dentro del plazo establecido en los artículos 168¹⁰⁴ y 201 del Código del Trabajo, según corresponda.

c. Si ambas partes comparecen.

En este caso pueden ocurrir dos situaciones:

1.- Si no se produce conciliación o si la conciliación fuere parcial, al igual que en el caso anterior, el trabajador podrá interponer demanda ante el Juez del Trabajo competente, dentro del plazo establecido en los artículos 168 y 201 del Código del Trabajo, según corresponda.

¹⁰⁴ Artículo 168 del Código del Trabajo inciso primero: “El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más causales establecidas en los artículos 159,160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida e improcedente, o que no se haya invocado ninguna causa legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste lo declare...”

2. - Si se produce conciliación, el Inspector del Trabajo dará por finalizado el comparendo, quedando ambas partes contestes de todos y cada uno de los acuerdos a que han llegado. Ahora bien, en el evento de que el pago de las prestaciones no fuera de contado, con documento bancario, o en cuotas sucesivas, no cumpliéndose lo acordado, el acta de lo obrado tendrá mérito ejecutivo conforme a lo preceptuado en el artículo 463 N ° 4¹⁰⁵ del Código del Trabajo, pudiendo perseguir su cobro ante los tribunales pertinentes, es decir, ante los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional¹⁰⁶.

III. LA COMPARENCIA ANTE LA INSTANCIA ADMINISTRATIVA: ¿JURISDICCIÓN O REQUISITO DE PROCESABILIDAD?

Es del caso señalar, que la comparencia de las partes ante la instancia administrativa, como requisito previo para interponer una acción judicial ante el Juzgado del Trabajo competente conforme a las normas del procedimiento monitorio laboral ha sido objeto de interpretaciones. El punto que ha suscitado discrepancias es si la comparencia de las partes ante la instancia administrativa es un requisito de procesabilidad del procedimiento monitorio laboral o si por el contrario, constituye jurisdicción propiamente tal. Es por ello que a continuación analizaremos ambas interpretaciones.

La interpretación que sostienen algunos autores, es que el requisito de comparecer previamente ante la Inspección del Trabajo, debe entenderse como que en esta etapa nos encontramos en presencia de un procedimiento judicial ya iniciado, es decir, estaríamos ante la presencia de jurisdicción propiamente tal.

En efecto, si estimáramos que el procedimiento judicial ya ha comenzado ante la Inspección del Trabajo, debiéramos concluir que el acto de iniciación del juicio sería el reclamo del trabajador, el cual debiera cumplir con los requisitos exigidos por el legislador para las demandas laborales. De este modo, si este reclamo fuera considerado como la demanda del juicio monitorio, con su presentación y posterior notificación se entendería trabada la litis.

¹⁰⁵ Artículo 463 N ° 4 del Código del Trabajo: “ *Son títulos ejecutivos laborales: N ° 4 Las actas firmadas por las partes, y autorizadas por los Inspectores del Trabajo y que den constancia de acuerdos producidos ante éstos o que contengan el reconocimiento de una obligación laboral o de cotizaciones de seguridad social, o sus copias certificadas por la respectiva Inspección del Trabajo*”

¹⁰⁶ CANDIA GUZMÁN, Claudio, y KOCH CID, Claudia, *Reforma Procesal del Trabajo*, Ob. cit. Págs. 216-219

De adherir a esta interpretación, se derivarían una serie de consecuencias, tales como que en el escrito del reclamo se debería designar abogado patrocinante y conferir poder a un apoderado habilitado, lo que haría necesario que el reclamante siempre debiera comparecer ante la instancia administrativa patrocinado, lo cual, en la práctica no ocurre. De entender que estamos en presencia de una etapa judicial significaría que deberían concurrir a esta etapa todas las partes emplazadas y comparecer también, los demandados solidarios o subsidiarios que resulten de la acción interpuesta. A esto cabe agregar, que las citaciones que enviara la Inspección del Trabajo para el comparendo de conciliación cumplirían el rol de notificaciones de las partes¹⁰⁷.

Por otra parte, existe también una interpretación que sostiene que la comparecencia de las partes ante la instancia administrativa es un requisito de procesabilidad. Esta interpretación toma como base que el procedimiento no se inicia ante la Inspección del Trabajo, sino que directamente ante un Tribunal. Sin embargo, se establece como un requisito de procesabilidad que los trabajadores concurren previamente a la Inspección del Trabajo antes de someter a los tribunales su conflicto. La importancia de esto radica en que la actuación conciliadora de la Administración, evita que una gran cantidad de conflictos que pueden ser conciliados por la actuación de sus funcionarios conciliadores, pasen innecesariamente a Tribunales. De esta forma, el trabajador que tiene una pretensión de la cuantía exigida para aplicar el procedimiento monitorio laboral, no puede optar entre el procedimiento de aplicación general y el procedimiento monitorio, sino que debe someterse necesariamente a este último, por lo que debe concurrir primero a la Inspección del Trabajo como requisito de procesabilidad.

En este punto, es menester dejar constancia que queda exceptuada de la exigencia de comparecer ante la Inspección del Trabajo, la trabajadora amparada por fuero maternal que desea demandar la nulidad del despido por separación ilegal, la cual puede demandar directamente ante el Tribunal, utilizando el procedimiento monitorio laboral. Esta consideración es de la mayor relevancia, habida cuenta del bien jurídico protegido, otorgándole a la mujer un procedimiento expedito y sumarísimo para obtener la reincorporación y el pago de las remuneraciones adeudadas.

Así las cosas, si el trabajador se ha sometido al trámite administrativo previo, que es un requisito de procesabilidad para utilizar el procedimiento monitorio laboral, y no se produce conciliación, ya sea porque no se logró acuerdo con el empleador, o éste no

¹⁰⁷ CÁRDENAS PÉREZ, Rodrigo, *Eficacia del Procedimiento Monitorio Laboral establecido por la Ley 20.087 como garantía procesal del Derecho del Trabajo*. Ob. cit. Págs. 110-128.

compareció ante la Inspección del Trabajo, podrá concurrir al tribunal competente para interponer la acción correspondiente¹⁰⁸.

De esta forma, esta etapa constituye una actividad preprocesal efectuada ante la autoridad administrativa que tiene un doble propósito; por una parte constituir una instancia de conciliación previa destinada a evitar la resolución del conflicto por el juez; y por otra, ser una gestión administrativa previa al juicio laboral, en la que el requirente (denunciante, reclamante o actor) fije su pretensión. De manera que, esta fase administrativa al igual que la conciliación previa de la ley procesal laboral española, constituye una actividad preprocesal de carácter obligatorio que tiende a evitar el proceso ulterior y, a la vez, constituye un requisito previo a la tramitación del procedimiento laboral, como un presupuesto procesal para la admisión de la demanda¹⁰⁹.

En virtud de las interpretaciones antes reseñadas, no cabe duda que la comparecencia previa de las partes ante la instancia administrativa como requisito previo para iniciar el procedimiento monitorio laboral, constituye un requisito de procesabilidad, toda vez, que persigue que las partes lleguen a un acuerdo antes de acudir a los tribunales a fin de que éstos resuelvan su controversia. Ello se ha establecido por el legislador tomando como base la conciliación previa que tradicionalmente realiza la Inspección del Trabajo en las contiendas laborales, la cual busca la resolución del conflicto mediante el acuerdo de las partes evitando iniciar un juicio. Sostener que esta comparecencia de las partes ante la instancia administrativa constituye jurisdicción es errónea, toda vez que la litis no se entiende trabada en esta etapa sino que ante el Juzgado del Trabajo competente cuando el trabajador o reclamante deduce su acción judicial.

Por último, en este punto creemos que es preciso referirse a la situación contemplada en el artículo 498 del Código del Trabajo el cual dispone lo que sigue:

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

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

¹⁰⁸ PEREIRA LAGOS, Rafael, “El Procedimiento Monitorio Laboral en Chile”. Ob. cit. Págs.72 y 73.

¹⁰⁹ LIZAMA PORTAL, Luis, “El procedimiento monitorio en la nueva ley procesal laboral chilena”. Ob. cit. Págs. 55 y 56.

Este caso fue tratado en el párrafo anterior, dentro de las actitudes que pueden adoptar el reclamante o trabajador, quienes en este caso, no comparecen ante la Inspección del Trabajo competente estando legalmente citados. En efecto, la norma en comento señala que si el reclamante o trabajador no comparecen ante la Inspección del Trabajo, se archivarán los antecedentes. Sin embargo, establece que el trabajador igualmente podrá accionar judicialmente conforme a las reglas de aplicación general, esto es, podrá accionar judicialmente mediante el procedimiento de aplicación general contemplado en el Párrafo 3° del Código del Trabajo, regulado en los artículos 446 y siguientes.

Se debe tener presente que acorde a lo señalado en el capítulo primero de este trabajo, el procedimiento monitorio ha sido consagrado por el legislador como un procedimiento obligatorio, toda vez, que en este caso no queda a la voluntad del actor la opción de hacer valer su pretensión por el proceso ordinario de aplicación general o por el procedimiento monitorio, sino que si se encuentra en alguna de las hipótesis contempladas en el artículo 496 del Código del Trabajo- que han sido tratadas anteriormente- necesariamente debe presentar su demanda conforme al procedimiento monitorio. Es por ello que la norma del artículo 498 del Código del ramo se encuentra en abierta contradicción a lo propuesto por el legislador, el cual ha modificado las normas en materia del procedimiento monitorio precisamente para hacer presente su obligatoriedad si un trabajador se encuentra en ciertas hipótesis previstas por la ley.

B. INSTANCIA JUDICIAL

Luego de la fase administrativa ante la Inspección del Trabajo comienza esta fase judicial ante el Juez de Letras del Trabajo. Es en esta etapa judicial donde es posible apreciar el cumplimiento de los elementos del procedimiento monitorio, toda vez, que la resolución judicial pronunciada al inicio del proceso da origen a un título ejecutivo, condicionado a su posterior reclamación¹¹⁰, lo cual es manifestación de la inversión del contradictorio que caracteriza a este procedimiento y que ya fue tratado en particular en el capítulo primero de este trabajo.

I. REQUISITOS PARA INTERPONER UNA DEMANDA MONITORIA

Conforme lo dispone el artículo 499 inciso primero del Código del Trabajo, si en la instancia administrativa no se produjere conciliación entre las partes o ésta fuera parcial, como asimismo en el caso que el reclamado no concurra al comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo estando legalmente citado, el trabajador podrá interponer demanda ante el Juez del Trabajo competente, dentro del plazo establecido en el artículo 168 y 201 del Código del Trabajo, según corresponda.

La demanda deberá interponerse por escrito y contener las menciones a que se refiere el artículo 446 del Código del Trabajo, que son las siguientes:

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

Deberá acompañarse a la demanda el acta levantada en el comparendo celebrado ante la Inspección del Trabajo y los documentos presentados en este comparendo. Sin embargo, esta exigencia no regirá en el caso de la acción emanada del

¹¹⁰ ORELLANA TORRES, Fernando, *Comentarios al Nuevo Proceso Laboral*, Ob. cit. Pág. 276

artículo 201 del Código del Trabajo, esto es, tratándose de la trabajadora despedida ilegalmente que se encuentra amparada por fuero maternal, la cual podrá interponer directamente su demanda monitoria ante el Juez del Trabajo competente, sin recurrir ante la Inspección del Trabajo previamente.

Rafael Pereira Lagos sostiene que el trabajador no podría incorporar en su demanda pretensiones no consideradas ante la Inspección del Trabajo, ya que no cumplirían el requisito de haber sido objeto de conciliación. Por el contrario, podría excluir algunas tratadas ante la Inspección del Trabajo, si por parecerle difíciles de acreditar no serán acogidas por el Juez.

II. FACULTADES DEL JUEZ LABORAL FRENTE A LA DEMANDA MONITORIA

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

En mérito del artículo transcrito, el Juez Laboral al momento de conocer la demanda monitoria puede acogerla inmediatamente, rechazarla de plano o en caso de no existir antecedentes suficientes para emitir un pronunciamiento, citar a una audiencia única de contestación, conciliación y prueba. Es por ello, que en este punto analizaremos estas facultades del Juez Laboral frente a la demanda monitoria:

a. Acoger inmediatamente la demanda monitoria:

En el caso de que el Juez estime fundadas las pretensiones del demandante las acogerá inmediatamente mediante una resolución judicial que así lo declare, la cual deberá ser notificada a las partes conforme a las normas legales.

Es del caso señalar, que esta facultad del Juez Laboral de acoger inmediatamente la demanda monitoria, es de la esencia del procedimiento monitorio, pues permite la creación de un título ejecutivo judicial y constituye una manifestación de la técnica de inversión del contradictorio. Sin embargo, considerando que nuestro procedimiento monitorio laboral es documental, el Juez al momento de dictar una resolución acogiendo la demanda, debe tener a la vista aquellos documentos que justifiquen la pretensión del demandante. Así, tal como fue señalado, se exige que a esta demanda se acompañe el acta levantada en el comparendo celebrado ante la Inspección del Trabajo y los documentos presentados en éste. En efecto, es preciso acompañar a la demanda todos los documentos de que disponga la parte demandante que fundamenten su pretensión, tales como, contratos de trabajo, liquidaciones de remuneraciones, certificados de cotizaciones previsionales, carta de aviso de despido, entre otros.

b. Rechazar de plano.

En el caso que el Juez no estime fundadas las pretensiones del demandante, las rechazará de plano. Esta facultad del Juez Laboral, al igual que la anterior, es de la esencia del procedimiento monitorio. Dicha resolución permite ser recurrida, cuestión a la cual nos referiremos más adelante.

Para pronunciarse el Juez del Trabajo sobre la demanda monitoria ya sea acogiendo inmediatamente o rechazando de plano 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 demandado, cuestión a la cual nos dedicaremos en el punto número tres de este párrafo.

c. Citación a una audiencia única de contestación, conciliación y prueba.

En caso de que el Juez estime que no existen antecedentes suficientes para emitir un pronunciamiento, el tribunal deberá citar a la audiencia única de contestación, conciliación y prueba, la cual deberá celebrarse dentro de los quince días siguientes a su presentación.

Es preciso señalar, que esta facultad del Juez Laboral de citar a una audiencia única puede significar tener un procedimiento monitorio *non nato*, ya que precisamente la estructura monitoria supone un procedimiento simplificadísimo con un

Juez que resuelve acogiendo o rechazando la demanda monitoria. La citación a una audiencia única de contestación, conciliación y prueba, desvirtúa gravemente lo perseguido por el procedimiento en estudio. Puede ocurrir que los jueces, siguiendo el camino tradicional, y sin comprender que los sistemas monitorios sí garantizan la bilateralidad, opten simplemente por citar a la audiencia señalada. Esta tercera alternativa es probablemente el temor del Senado a un procedimiento desconocido, no estudiado en las aulas universitarias¹¹¹.

Creemos que la idea que subyace a la citación a una audiencia única de contestación, conciliación y prueba, es que el Juez al momento de conocer la materia sometida a su decisión, no posea suficientes antecedentes para emitir un pronunciamiento, debido a que de la demanda monitoria y de los documentos acompañados tanto ante la instancia administrativa como ante la instancia judicial, no le proporcionen suficiente certeza para emitir una decisión en el sentido de acoger o rechazar la demanda monitoria, así por ejemplo en el caso de discutirse entre el trabajador y el empleador la naturaleza de la relación que los vinculaba, en el entendido que el trabajador sostenga que es una relación que emana de un contrato de trabajo y que el empleador señale que la relación que los vinculaba tenía el carácter de un contrato a honorarios¹¹². En tal hipótesis, la única opción que tendrá el Juez es citar a una audiencia única de contestación, conciliación y prueba a fin de que las partes acrediten sus pretensiones y en base a la prueba rendida dictar una resolución.

Sin embargo, con la aplicación de la Reforma Laboral en todas las regiones del país, los jueces en su mayoría han aplicado correctamente el procedimiento monitorio, resolviendo inmediatamente en su primera resolución. Precisamente el objetivo del procedimiento monitorio, desde el punto de vista del uso de los recursos de tribunales es evitar procesos y audiencias innecesarias. Esto supone confiar en el actuar racional de las partes, porque probablemente ningún demandado que es notificado de la resolución del Juez que acoge la demanda, va a activar la etapa de contradicción para finalmente tener que cubrir reajustes, intereses, costas y por cierto, el honorario de su abogado¹¹³.

¹¹¹ PEREIRA LAGOS, Rafael, “El Procedimiento Monitorio Laboral en Chile”. Ob. cit. Pág. 74

¹¹² Al respecto se pueden ver las causas RIT M-15-2009 caratulada VEGA CON SINGECOM INGENIERIA Y COMUNICACIONES LTDA y la causa RIT M-27-2009 caratulada AVENDAÑO CON BRAVO, ambas seguidas ante el Juzgado del Trabajo de Valparaíso. Disponibles en www.poderjudicial.cl

¹¹³ PEREIRA LAGOS, Rafael, “El Procedimiento Monitorio Laboral en Chile”. Ob. cit. Pág. 74

III. CONSIDERACIONES SOBRE LOS CRITERIOS UTILIZADOS POR EL JUEZ AL MOMENTO DE PRONUNCIARSE SOBRE LA DEMANDA MONITORIA.

Acorde con lo señalado, el Juez Laboral al momento de pronunciarse sobre la demanda monitoria ya sea acogiendo inmediatamente o rechazando de plano, deberá tomar en consideración, 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. Es a los criterios antes mencionados, a los que nos referiremos a continuación.

a. La complejidad del asunto que se somete a su decisión.

Respecto de la complejidad del asunto que se somete a su decisión, no parece necesario que el legislador lo diga al Juez, ya que como estaba en la propuesta original, si el Juez no estimaba suficientemente fundada la demanda o insuficientemente acreditada la pretensión del trabajador, simplemente la rechazaba y en ese caso el demandante podía optar por reclamar ante el mismo Juez para que citara a una audiencia, pero siempre dejando el impulso procesal a la parte¹¹⁴.

Sin embargo, atendido que la parte que presenta la demanda monitoria tiene como propósito que el Juez la acoja inmediatamente, es preciso que demuestre ante el tribunal que su demanda carece de toda complejidad, haciendo presente al Juez que de ella y de los documentos que se acompañaron, se desprende claramente que su pretensión es fundada, no quedando otro camino que acogerla inmediatamente dictando una resolución que así lo declare.

b. La comparecencia de las partes en la etapa administrativa

Este requisito contemplado por el legislador como parámetro que debe considerar el Juez Laboral al momento de emitir un pronunciamiento, dice relación con los aspectos ya estudiados en su oportunidad en la comparecencia de las partes ante la instancia administrativa. En efecto, la parte reclamante o trabajador debe haber comparecido a la etapa administrativa, esto es, ante la Inspección del Trabajo en el día y hora fijado para el comparendo de conciliación, pues, de lo contrario, se pone término a dicha instancia

¹¹⁴ PEREIRA LAGOS, Rafael, "El Procedimiento Monitorio Laboral en Chile". Ob. cit. Pág. 74

archivándose los antecedentes, extinguiéndose de esta forma su oportunidad de poder presentar su demanda mediante el procedimiento monitorio.

La única posibilidad es que el empleador o reclamado no comparezca ante la Inspección del Trabajo estando legalmente citado. Sin embargo, en este punto es preciso reiterar que con la no asistencia del empleador o reclamado ante la instancia administrativa, no se ve afectada la bilateralidad que debe existir en este procedimiento, toda vez, que esta se garantiza con la debida comunicación al reclamado o empleador conforme a las normas legales.

c. La existencia de pagos efectuados por el demandado.

El último requisito contemplado por el legislador en el artículo 500 del Código del Trabajo es la existencia de pagos efectuados por el demandado. Este parámetro señalado por la ley para que el Juez Laboral acoja inmediatamente o rechace de plano la demanda monitoria se cumple demostrando ante el tribunal que el demandado, reclamado o empleador ha efectuado pagos al trabajador, lo cual se acreditará mediante liquidaciones de remuneraciones o demostrando que el reclamado ha efectuado el pago de las cotizaciones previsionales.

De esta forma, si el empleador debe una suma de dinero y está suficientemente acreditado en la demanda monitoria, el Juez debe dictar una resolución acogiendo la demanda, descontando por cierto lo pagado y si no está lo suficientemente acreditado rechazará la demanda¹¹⁵ de plano.

En mérito de los criterios ya analizados, podemos concluir, que si una demanda monitoria cumple con los parámetros exigidos por el legislador laboral, debiera ser acogida inmediatamente por el Juez dictando una resolución que así lo declare. En caso contrario, al Juez no le quedará otra alternativa que rechazar de plano la demanda presentada, sin perjuicio del derecho de la parte que presenta dicha acción judicial de reclamar en contra de esta resolución.

¹¹⁵ PEREIRA LAGOS, Rafael, “El Procedimiento Monitorio Laboral en Chile”. Ob. cit. Pág. 75

IV. NOTIFICACIÓN DE LAS PARTES

El artículo 500 inciso tercero y cuarto del Código del Trabajo señalan lo siguiente: *“La notificación al demandado se practicará conforme a las reglas generales. En todo caso, en la notificación se hará constar los efectos que producirá la falta de reclamo o su presentación”*

Entendemos por notificación, en términos restringidos, la actuación que tiene por objeto poner en conocimiento de las partes o de terceros una resolución judicial o la dictación de una resolución judicial¹¹⁶.

Conforme la norma legal citada, la notificación al demandado se practicará conforme a las reglas generales¹¹⁷, es decir, personalmente y al demandante por el estado diario. Dicha notificación deberá contener los efectos que producirá la falta de reclamo o su presentación extemporánea, esto es, que dicha resolución adquirirá el carácter de sentencia definitiva para todos los efectos legales.

De manera que, para el empleador significará, si el Juez acogió las pretensiones del trabajador, que la falta de reclamo en determinado plazo convertirá dicha resolución en un título ejecutivo, no procediendo ningún otro recurso, y que, por lo tanto, dicha causa será derivada al Tribunal de Cobranza o al funcionario que corresponda para su liquidación y cobro. Es por ello, que en este punto nos encontramos con la esencia del procedimiento monitorio, pues esta resolución y su posterior notificación, constituyen el llamado o advertencia que hace el Juez al deudor¹¹⁸.

Es, precisamente después de la notificación practicada en la forma descrita, cuando nace el derecho de las partes a deducir reclamación en contra de la resolución emanada del tribunal respectivo¹¹⁹, cuestión a la que nos dedicaremos a continuación.

¹¹⁶ MENESES PACHECO, Claudio, “Las Notificaciones”, Apuntes de Clases, Universidad de Valparaíso, Escuela de Derecho, año 1999, Pág.1

¹¹⁷ Artículo 436 inciso primero del Código del Trabajo: *“La primera notificación a la parte demandada deberá hacerse personalmente, entregándosele copia íntegra de la resolución y de la solicitud en que haya recaído. Al demandante se le notificará por el estado diario”*

¹¹⁸ PEREIRA LAGOS, Rafael Agustín, “El Procedimiento Monitorio Laboral en Chile”, Ob. cit. Pág. 75

¹¹⁹ CANDIA GUZMÁN, Claudio, y KOCH CID, Claudia, *Reforma Procesal del Trabajo*, Ob. cit. Pág. 221.

V. RECLAMACIÓN DE LAS PARTES

El artículo 500 inciso segundo dispone lo siguiente: “ *Las partes sólo podrán reclamar de esta resolución dentro del plazo de diez días hábiles contado desde su notificación, sin que proceda en contra de ella ningún otro recurso* ”

Acorde con lo señalado, las partes que deseen reclamar de la resolución dictada por el Juez Laboral en el procedimiento monitorio, deberán hacerlo dentro del plazo de diez días hábiles contados desde su notificación, sin que proceda en contra de esta resolución ningún otro recurso. Esta oposición que la ley denomina reclamo, corresponde a una actuación procesal de las partes destinada a impugnar una resolución judicial, constituyendo un elemento esencial de todo proceso monitorio¹²⁰.

De esta forma, el empleador, demandado, o reclamado puede adoptar dos actitudes frente a la resolución dictada por el Juez, a saber; la de reclamar de dicha resolución dentro de plazo o por el contrario, guardar silencio. Ambas actitudes las adopta estando informado de las consecuencias que de ello derivan en virtud de la notificación que le fue practicada de acuerdo a las normas legales.

En efecto, si decide no reclamar dentro del plazo de diez días hábiles contados desde su notificación, tendrá como consecuencia que dicha resolución adquirirá el carácter de sentencia definitiva para todos los efectos legales, convirtiéndose en un título ejecutivo que permitirá seguir adelante con la ejecución.

Por otra parte, puede ocurrir que el empleador, reclamado o demandado presente reclamo dentro de plazo y en tal caso, el Juez citará a una audiencia única de conciliación, contestación y prueba la cual deberá celebrarse dentro de los quince días siguientes a su presentación. En este caso, el fin perseguido por la parte que presenta el reclamo es el de pretender cambiar la decisión que el Juez adoptó en esta resolución.

Es del caso señalar, que la resolución que dicta el Juez del Trabajo al pronunciarse sobre la demanda monitoria tiene el carácter de sentencia definitiva conforme lo dispone el artículo 158¹²¹ del Código de Procedimiento Civil. En efecto, la resolución

¹²⁰ CÁRDENAS PÉREZ, Rodrigo, *Eficacia del Procedimiento Monitorio Laboral establecido por la Ley 20.087 como garantía procesal del Derecho del Trabajo*. Ob. Cit. Pág.149.

¹²¹Artículo 158 del Código de Procedimiento Civil: “ *Las resoluciones judiciales se denominarán sentencias definitivas, sentencias interlocutorias, autos y decretos. Es **sentencia definitiva** la que pone fin a la instancia, resolviendo la cuestión o asunto que ha sido objeto del juicio* ”-

que acoge inmediatamente la demanda monitoria o la rechaza de plano, es una sentencia definitiva, la cual adquirirá firmeza, si dentro del plazo de diez días hábiles contados desde su notificación el empleador, reclamado o demandado no reclama de dicha resolución, convirtiéndose en sentencia definitiva firme para todos los efectos legales.

Sin embargo, cabe preguntarse cual es la naturaleza jurídica de la reclamación que presenta el empleador, reclamado o demandado dentro de plazo en contra de esta resolución. Así, se ha considerado por algunos autores, que al constituir este reclamo una actuación de las partes destinada a impugnar una resolución judicial, esta actuación constituiría un medio de impugnación de resoluciones judiciales, y por tanto, su naturaleza jurídica correspondería a un recurso procesal. De este modo, el recurso contemplado en el artículo 500 del Código del Trabajo participaría de las características de los recursos ordinarios, toda vez, que procedería en la generalidad de las veces y sin una causal acotada o específica, tan solo tendría como requisito el agravio que la parte estime que le ha causado dicha resolución. De manera que, el recurso que contempla el artículo 500 del Código del Trabajo correspondería a aquellos recursos que deben ser conocidos por el mismo Juez que dictó la resolución impugnada, participando este recurso, según la opinión de algunos autores, de las características de un recurso de reposición¹²².

Creemos que la naturaleza jurídica de la reclamación presentada por el empleador, reclamado o demandado dentro del plazo contemplado por el legislador, tiene el carácter de un medio de impugnación que en nuestro derecho positivo se denomina recurso procesal¹²³. Entendemos por recurso procesal, aquel acto procesal impugnativo de resoluciones judiciales no ejecutoriadas, por los cuales se solicita que éstas sean modificadas o dejadas sin efecto en razón de errores de fondo o de forma. En efecto, se trata un acto procesal impugnativo de una resolución judicial, que en este caso será la resolución que acoge inmediatamente o rechaza de plano la demanda monitoria, el cual tiene por objeto que se cite a una audiencia única de contestación, conciliación o prueba, en la cual se pueda debatir el derecho de las partes en el juicio.

¹²² CÁRDENAS PÉREZ, Rodrigo, *Eficacia del Procedimiento Monitorio Laboral establecido por la Ley 20.087 como garantía procesal del Derecho del Trabajo*. Ob. Cit. Pág. 150 y 151.

¹²³ Se han formulado diversas definiciones de los recursos procesales. Unos dicen que son los medios que establece la ley para obtener la modificación, revocación o invalidación de una resolución judicial. Otros expresan que son los medios que la ley concede a la parte que se cree perjudicada por una resolución judicial para obtener que sea modificada o dejada sin efecto. Y hay quienes sostienen que son los medios que concede la ley al que se cree perjudicado por una resolución judicial para obtener del mismo juez que la dictó o de otro de grado superior, la reparación del error o de la injusticia cometida. CASARINO VITERBO, MARIO, *Manual de Derecho Procesal (Derecho Procesal Civil)*, Tomo IV, Sexta Edición, Colección de Manuales Jurídicos, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, año 2007. Pág. 129

VI. CITACIÓN A AUDIENCIA ÚNICA DE CONTESTACIÓN, CONCILIACIÓN Y PRUEBA.

El artículo 500 inciso quinto del Código del Trabajo señala lo que se reproduce a continuación: *“Presentada la reclamación dentro de plazo, el juez citará a las partes a una audiencia única de conciliación, contestación y prueba, la que deberá celebrarse dentro de los quince días siguientes a su presentación”*

Por su parte, el artículo 500 inciso final señala: *“Si el empleador reclama parcialmente de la resolución que acoge las pretensiones del trabajador, se aplicará lo establecido en el artículo 462¹²⁴”*.

Así las cosas, si se presenta un reclamo dentro del plazo de diez días hábiles contados desde su notificación, el Juez del Trabajo, citará a una audiencia única de contestación, conciliación y prueba, la cual deberá celebrarse dentro del plazo de quince días siguientes de la presentación del reclamo. A esta audiencia las partes deberán asistir con todos sus medios de prueba y, en caso de comparecer a través de mandatario, éste deberá estar expresamente revestido de la facultad de transigir. La audiencia tendrá lugar sólo con la parte que asista.

Por otro lado, si el empleador o demandado reclama parcialmente de la resolución que acoge las pretensiones del trabajador, se aplicará lo dispuesto en el artículo 462 del Código del Trabajo, esto es, debe certificarse por el tribunal de oficio la firmeza en aquello en que el empleador no se opuso y si no pagare dentro de cinco días se da inicio a la ejecución¹²⁵.

Finalmente, podemos señalar, que el Juez deberá dictar sentencia al término de esta audiencia, la que deberá contener las menciones señaladas en los números 1, 2, 5, 6 y 7 del artículo 459 del Código del Trabajo, las cuales son:

¹²⁴ Artículo 462 del Código del Trabajo: *“Una vez firme la sentencia, lo que deberá certificar de oficio el tribunal, y siempre que no se acredite su cumplimiento dentro del término de cinco días, se dará inicio a su ejecución de oficio por el tribunal, de conformidad a lo dispuesto en los artículos siguientes”*

¹²⁵ ORELLANA TORRES, Fernando, *Comentarios al Nuevo Proceso*, Ob. cit. Pág.277

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 derecho o de equidad en el que el fallo se funda;
6. La resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal, 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 costas y, en su caso, los motivos que tuviere el tribunal para absolver de su pago a la parte vencida.

En efecto, acorde con lo señalado, se faculta al Juez Laboral para que al dictar la sentencia, cumpla con los requisitos antes enumerados, atendida la naturaleza breve y concentrada del procedimiento monitorio, permitiendo sólo hacer una relación de la prueba rendida en el juicio, no siendo obligatorio para el Juez del Trabajo ponderar cada uno de los medios de prueba conforme a las normas de la sana crítica¹²⁶.

¹²⁶ Recurso de Nulidad ROL I. C N ° 97-2009 Corte de Apelaciones de Valparaíso. RIT N ° M-92-2009 caratulado “CALDERON CON LARA Y VOLKER CORREDORES ASOCIADOS” Juzgado del Trabajo de Valparaíso de fecha 27 de Abril de 2009, que señala: “Cuarto: *Que debe tenerse presente que la causa en que incide el recurso se tramitó conforme al Procedimiento Monitorio que se encuentra reglamentado en los artículos 496 y siguientes 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, ya que tanto la audiencia de preparación del juicio como el juicio mismo deben realizarse en una sola audiencia, oportunidad en que debe dictar el fallo. Por su parte, el artículo 501 del Código del Trabajo estatuye que la sentencia que se dicte en el procedimiento monitorio sólo debe cumplir con los requisitos de los N ° s 1, 2, 5, 6 y 7 que señala el artículo 459 del mismo texto legal, esto es, lugar y fecha en que se expida, la individualización completa de las partes litigantes, 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 derecho o de equidad en que el fallo se funda, la resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal, con expresa determinación de las sumas que ordene pagar o las bases necesarias para su liquidación, si ello fuere procedente y el pronunciamiento sobre el pago de costas y, en su caso, los motivos que tuviere el tribunal para absolver de su pago a la parte vencida. De esta manera, no le es obligatorio ponderar cada uno de los medios de prueba conforme a las normas de la sana crítica, como pretende el recurrente*” Disponible en: <http://laboral.poderjudicial.cl>

VII. RECURSOS

El artículo 502 del Código del Trabajo dispone: *“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 483¹²⁷ y siguientes”*

Es del caso señalar que el recurso que procede respecto de una sentencia dictada en el procedimiento monitorio laboral es el Recurso de Nulidad. Es por ello, que resulta pertinente hacer una reseña a este recurso destacando sus aspectos más relevantes.

El Recurso de Nulidad se encuentra regulado entre los artículos 477 a 482 del Código del Trabajo. Este recurso tiene por finalidad invalidar el procedimiento total o parcialmente junto con la sentencia definitiva, o sólo esta última, según corresponda.

a. Resoluciones contra las cuales procede el Recurso de Nulidad.

El Recurso de Nulidad sólo procede en contra de Sentencias Definitivas. De esta forma, la ley hace expresa mención que en contra de las sentencias definitivas, no procederán más recursos.

b. Plazo y forma de interposición del Recurso de Nulidad.

Debe interponerse por escrito, ante el tribunal que dictó la resolución que se impugna, dentro del plazo de diez días contados desde la notificación respectiva a la parte que lo entabla.

Debe expresar el vicio que se reclama, la infracción de garantías constitucionales o de ley de que adolece, según corresponda, y en este caso, además, señalar de qué modo dichas infracciones de ley influyen sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

¹²⁷ Artículo 483 del Código del Trabajo: *“Excepcionalmente, contra la resolución que falle el recurso de nulidad, podrá interponerse recurso de unificación de jurisprudencia. Procederá el recurso de unificación de jurisprudencia cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existieren distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de Tribunales Superiores de Justicia”*

Una vez interpuesto el recurso, no podrá invocarse nuevas causales. Con todo, la Corte, de oficio, podrá acoger el recurso deducido por un motivo distinto del invocado por el recurrente.

c. Causales de procedencia del Recurso de Nulidad.

- I. Cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o aquella se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.
- II. Cuando la sentencia haya sido pronunciada por juez incompetente, legalmente implicado, o cuya recusación se encuentre pendiente o haya sido declarada por tribunal competente;
- III. Cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica;
- IV. Cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones de hecho del tribunal inferior;
- V. Cuando en el juicio hubieren sido violadas las disposiciones establecidas por la ley sobre inmediación o cualquier otro requisito para los cuales la ley haya previsto expresamente la nulidad o lo haya declarado como esencial expresamente;
- VI. Cuando en la sentencia se hubieren omitido los requisitos para su dictación, contuviese decisiones contradictorias; otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue;
- VII. Cuando la sentencia haya sido dictada contra otra pasada en autoridad de cosa juzgada y hubiere sido ello alegado oportunamente en el juicio.

La Corte de Apelaciones cuando acoja el recurso de nulidad fundado en las causales previstas en las letras III), IV), VI), y VII), deberá dictar la sentencia de reemplazo correspondiente con arreglo a la ley. En los demás casos, la Corte de Apelaciones,

determinará en la misma resolución el estado en que queda el proceso, y ordenará la remisión de sus antecedentes para su conocimiento al tribunal correspondiente.

d. Tramitación del Recurso de Nulidad.

Interpuesto el recurso, el tribunal para declarar su admisibilidad debe revisar si cumple con las formalidades exigidas para su presentación, en especial con relación al plazo y a las causales invocadas.

Declarado admisible, los antecedentes se enviarán a la Corte correspondiente dentro de tercero día de notificada la resolución que concede el último recurso, remitiendo lo siguiente:

1. Copia de la resolución que se impugna,
2. Registro de audio, y
3. Los escritos relativos al recurso deducido.

Ingresado el recurso a la Corte correspondiente, ésta se pronunciará acerca de su admisibilidad, revisando si cumple con las formalidades exigidas para su presentación, en especial con relación al plazo y a las causales invocadas, además de revisar si carece de fundamentos de hecho o de derecho o de peticiones concretas, o, en los casos que corresponda, el recurso no se hubiere preparado oportunamente, es decir, las causales que se invocan no hayan sido reclamadas oportunamente por todos los medios de impugnación existentes.

En la audiencia ante la Corte correspondiente, las partes realizarán sus alegatos –que no pueden exceder los 30 minutos-, sin previa relación. En caso de que cualquiera de las partes recurrentes no comparece a la audiencia, dará lugar a que se declare el abandono del recurso respecto de los ausentes.

La Corte deberá pronunciar su fallo dentro del plazo de cinco días contado desde el término de la vista de la causa. Si acoge el recurso, y en caso que no sea procedente la dictación de sentencia de reemplazo, deberá señalar el estado en que quedará el proceso, y devolver la causa dentro de segundo día de pronunciada la resolución¹²⁸.

¹²⁸ CORTE SUPREMA, Corporación Administrativa del Poder Judicial, *Manual de Estudio Juzgados de Letras del Trabajo*, Págs. 97,98 y 99. Disponible en la Página del Poder Judicial. http://www.poderjudicial.cl/concurso_docs/Manual_de_estudio_habilitante_Juzgados_de_Letras_de_Trabajo.pdf.

CAPÍTULO III: FUNCIONAMIENTO DEL PROCEDIMIENTO MONITORIO LABORAL EN LA REGIÓN DE VALPARAÍSO

I. ANTECEDENTES GENERALES DEL TRIBUNAL LABORAL DE VALPARAÍSO.

El Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso fue creado por la Ley N ° 20.022 de fecha 30 de Mayo de 2005, la cual fue modificada por la Ley N ° 20.252 de fecha 15 de Febrero del año 2008. Este Tribunal se constituyó con fecha 11 de Septiembre de 2006, en que asumió como Juez de este Tribunal doña Edith Simpson Orellana con el objeto de realizar las gestiones tendientes a efectuar los nombramientos respectivos antes del inicio de la Reforma Laboral planificada para el 1 de Marzo de 2007. Posteriormente, con fecha 4 de Enero de 2007 asumió funciones doña Mónica Soffía Fernández. El 14 de Febrero de 2007, según lo establecido por Ley N ° 20.164, se pospone la entrada en vigencia de la Reforma Laboral ante lo cual ambas Juezas fueron reasignadas en sus funciones a la espera de la entrada en vigencia de la Reforma Laboral planificada para el día 3 de Noviembre de 2008. Finalmente con fecha 25 de Septiembre de 2008 asume funciones la Sra. Jueza Ximena Cárcamo Zamora. Actualmente, este juzgado se encuentra dotado de tres jueces titulares y diecinueve funcionarios.

Los datos que a continuación se expondrán sobre el funcionamiento del Procedimiento Monitorio Laboral en Chile, han sido obtenidos de un documento denominado **“Propuesta de Trabajo para la Justicia Laboral. Técnica Monitoria de los Jueces del Trabajo”** elaborado por el Profesor José Luis Ugarte en colaboración con la Profesora de Derecho Laboral de la Universidad de Valparaíso Daniela Marzi Muñoz, en la ponencia presentada en los Coloquios sobre Reformas Judiciales “Incorporación del Procedimiento Monitorio en la Nueva Justicia Laboral”, de fecha 11 de Noviembre de 2009, en la Universidad Diego Portales, que está por publicarse.

II. FUNCIONAMIENTO DE LA REFORMA LABORAL EN LA REGION DE VALPARAÍSO

El estudio contenido en el documento antes citado, ha efectuado un análisis del funcionamiento del Procedimiento Monitorio Laboral en Chile y en particular como ha sido aplicado el procedimiento en estudio por el Juzgado del Trabajo de la Región de Valparaíso.

Acorde con dicho estudio, el ingreso general de causas al Juzgado del Trabajo de Valparaíso ha sido clasificadas de la siguiente forma, a saber; Procedimiento Monitorio, Procedimiento de Aplicación General, Reclamo, Procedimiento de Tutela y Exhortos, según se detalla a continuación:

- a) Monitorio: 1155 (48,3%)
- b) Aplicación general: 847 (35,4%)
- c) Reclamo: 193 (8,1%)
- d) Tutela: 50 (2,1%)
- e) Exhorto: 148 (6,2%).

Las causas tramitadas conforme al Procedimiento Monitorio y finalizadas en igual período son 1146, que se desagregan por su forma de terminación de la siguiente manera:

- a) Acoge: 300
- b) Avenimiento 86
- c) Caducidad: 1
- d) Conciliación: 307
- e) Desistimiento: 25
- f) No da curso a la demanda: 49
- g) Retira la demanda: 3
- h) Sentencia: 209
- i) Sentencia parcial: 2
- j) Transacción: 5

Conforme a lo contenido en este estudio se tomaron para ser analizadas cien sentencias del Tribunal de Valparaíso que corresponden al periodo comprendido entre el 4 de Noviembre del año 2008 hasta el 15 de Diciembre del año 2008 y cien sentencias que corresponden al periodo comprendido entre el 28 de Julio del año 2009 hasta el 19 de Agosto del año 2009.

PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 4 DE NOVIEMBRE DE 2008 HASTA EL 15 DE DICIEMBRE DE 2008

- Acogidas: 59
- Acogidas parcialmente: 11
- Rechazadas: 3
- Cita a audiencia: 20
- Otras razones de término: 7

PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 28 DE JULIO DE 2009 HASTA EL 19 DE AGOSTO DE 2009

- Acogidas de plano: 20
- Acogidas parcialmente de plano: 1
- Rechazadas de plano: 4
- Cita a audiencia: 66
- Otras razones de término: 8
- Pendiente de resolución: 1

III. COMPARECENCIA DE LAS PARTES ANTE LA INSPECCION DEL TRABAJO.

El estudio en análisis se refiere a la comparecencia de las partes a la instancia administrativa, resultando lo que se expone a continuación:

PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 4 DE NOVIEMBRE DE 2008 HASTA EL 15 DE DICIEMBRE DE 2008

De las 59 causas acogidas de plano, en relación a la comparecencia del demandado ante la Inspección del Trabajo es posible analizar lo siguiente:

- Comparece el denunciado ante la Inspección del Trabajo: 22
- No compareció habiendo sido notificado: 28
- Se desconocía el resultado de la notificación ante la Inspección del Trabajo: 6
- No compareció porque no fue notificado: 2

PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 28 DE JULIO DE 2009 HASTA EL 19 DE AGOSTO DE 2009

De las 20 causas acogidas de plano, en relación a la comparecencia del demandado ante la Inspección del Trabajo, es posible apreciar lo que sigue:

- Comparece el denunciado ante la Inspección del Trabajo: 6
- Comparece sin poder de representación: 1
- No comparece habiendo sido notificado: 11
- Se desconoce el resultado de la notificación al momento de la audiencia: 1
- No comparece porque no fue notificado: 1

IV. COMPLEJIDAD DEL ASUNTO

Para analizar este criterio utilizado por el Juez Laboral al momento de pronunciarse sobre la demanda monitoria, las peticiones que se someten a su decisión se clasificaron en conjuntamente nulidad del despido y despido injustificado o carente de causal, más cobro de prestaciones; una u otra más cobro de prestaciones, y, separadamente nulidad del despido y reintegro de la trabajadora acogida a fuero maternal, autodespido y simulación y subterfugio, por representar peticiones distintas a las normalmente ejercidas en este procedimiento.

PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 4 DE NOVIEMBRE DE 2008 HASTA EL 15 DE DICIEMBRE DE 2008

- Nulidad del despido, despido injustificado o indebido o sin causa legal y cobro de prestaciones: 45
- Nulidad del despido y cobro de prestaciones: 11
- Despido injustificado y cobro de prestaciones: 24
- Cobro de prestaciones: 9
- Reintegro de la trabajadora con fuero maternal: 1
- Autodespido: 2
- Simulación y subterfugio: 1

PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 28 DE JULIO DE 2009 HASTA EL 19 DE AGOSTO DE 2009

- Nulidad del despido, despido injustificado o indebido o sin causa legal y cobro de prestaciones: 39
- Nulidad del despido y cobro de prestaciones: 13
- Despido injustificado y cobro de prestaciones: 23
- Cobro de prestaciones: 15
- Reintegro de la trabajadora con fuero maternal: 1
- Autodespido: 3
- No entrega la información el sistema: 4

V. CUANTÍA DEL ASUNTO

El estudio en cuestión ha analizado la cuantía del asunto en las sentencias revisadas, concluyendo lo que se expone a continuación:

PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 4 DE NOVIEMBRE DE 2008 HASTA EL 15 DE DICIEMBRE DE 2008

- Un 8% corresponde a causas cuya petición equivalía a menos de \$200.000
- Un 34% representa peticiones de entre \$200.000 y \$500.000.
- Un 30% representa peticiones que van de \$500.000 a \$1.000.000.
- Un 14% corresponde a peticiones de más de \$1.000.000.
- Dos de ellas fueron rechazadas por cuantía y dos están consignadas como error de ingreso y no entregan la información.

PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 28 DE JULIO DE 2009 HASTA EL 19 DE AGOSTO DE 2009

- Un 6% corresponde a causas cuya petición equivalía a menos de \$200.000
- Un 33% representa peticiones de entre \$200.000 y \$500.000.
- Un 30% representa peticiones que van de \$500.000 a \$1.000.000.
- Un 21% corresponde a peticiones de más de \$1.000.000.
- Una rechazada por cuantía y dos están consignadas como error de ingreso y no entregan la información.
- Nueve no consta la información.

VI. CONTIENDAS A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 201 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Este estudio tuvo por objeto determinar como ha sido interpretado el artículo 496 del Código del Trabajo, el cual reconoce como campo de aplicación del procedimiento en estudio las contiendas a que se refiere el artículo 201 del Código del Trabajo. De esta forma, se buscó establecer si el criterio acogido por el Juzgado del Trabajo de la Región de Valparaíso es la tramitación mediante el Procedimiento Monitorio de la acción de desafuero maternal o si por este procedimiento se tramita la acción de reincorporación de una trabajadora que se encontraba amparada por fuero maternal.

PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 4 DE NOVIEMBRE DE 2008 HASTA EL 15 DE DICIEMBRE DE 2008

- Desafuero maternal: 0
- Separación ilegal de una trabajadora amparada por fuero maternal: 1

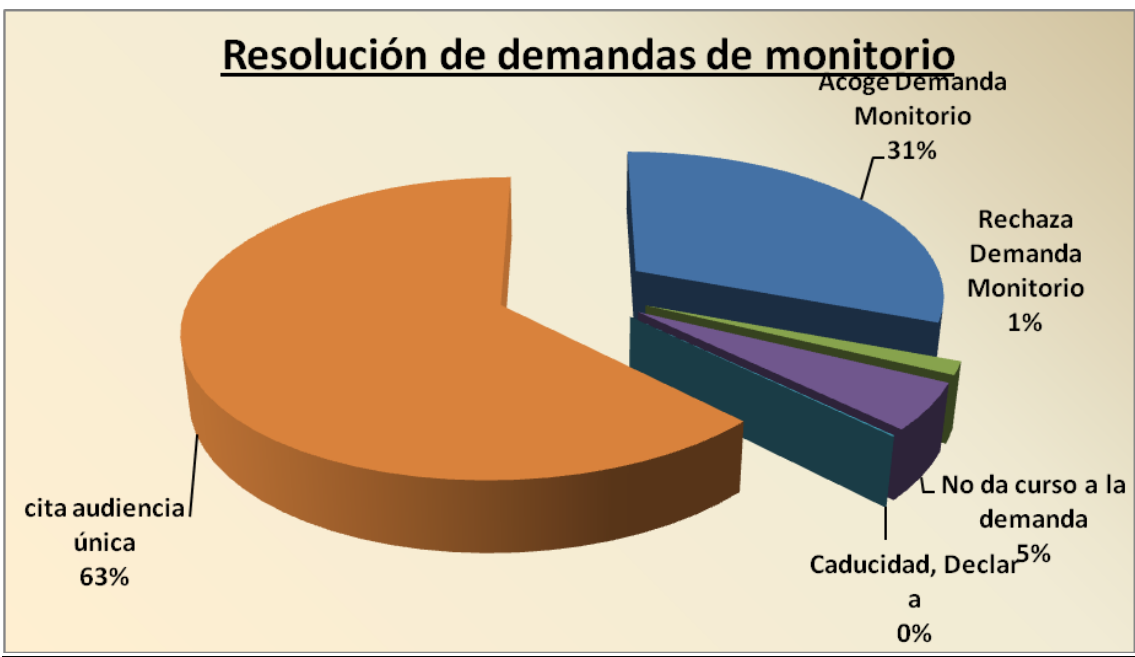
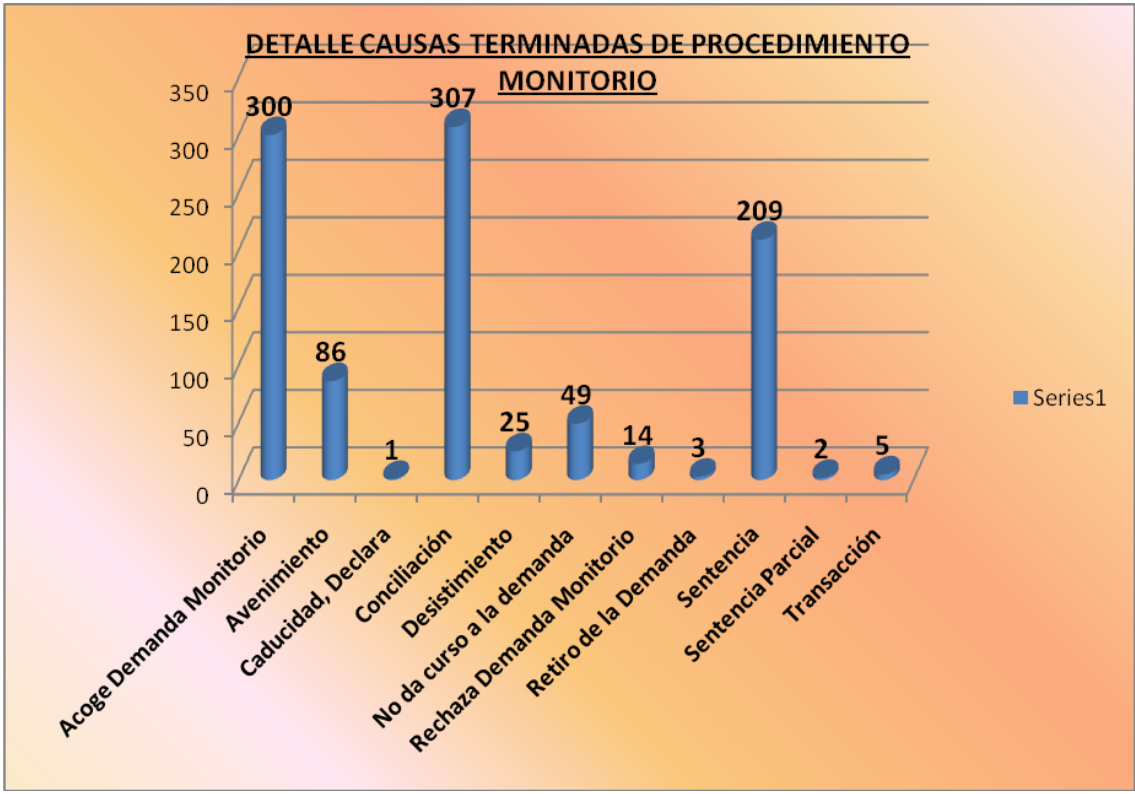
PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 28 DE JULIO DE 2009 HASTA EL 19 DE AGOSTO DE 2009

- Desafuero maternal: 0
- Separación ilegal de una trabajadora amparada por fuero maternal: 1

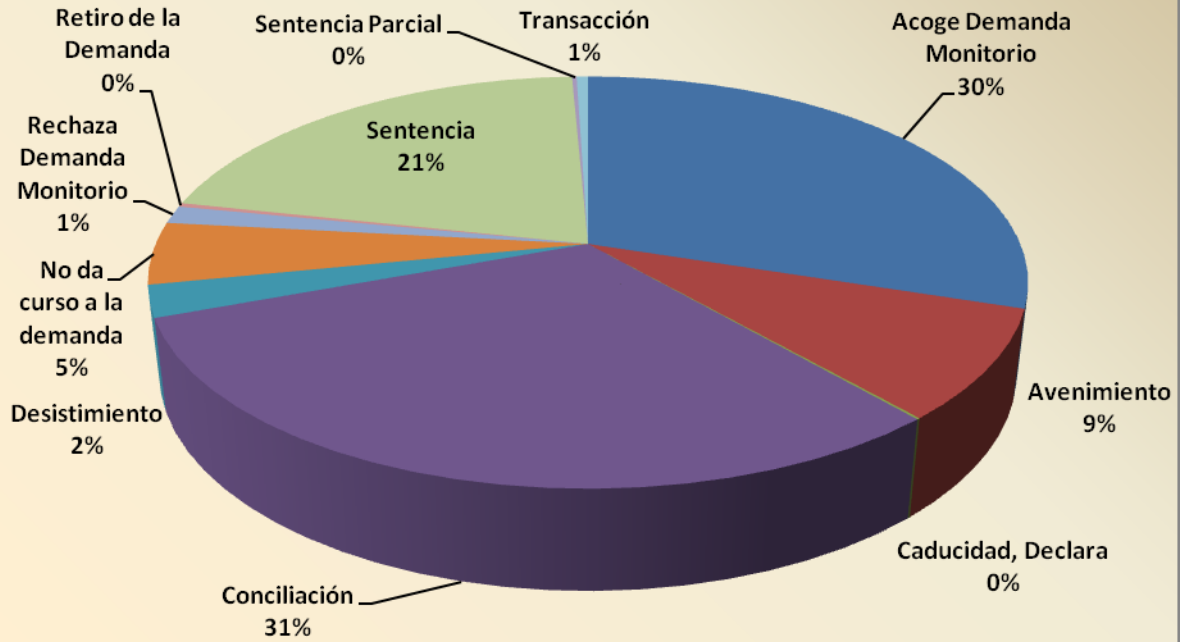
**VII. ESTADÍSTICAS GENERALES SOBRE EL PROCEDIMIENTO MONITORIO
DEL JUZGADO DEL TRABAJO DE VALPARAÍSO AÑO 2009**

ESTADO DE CAUSAS PROCEDIMIENTO MONITORIO AÑO 2009

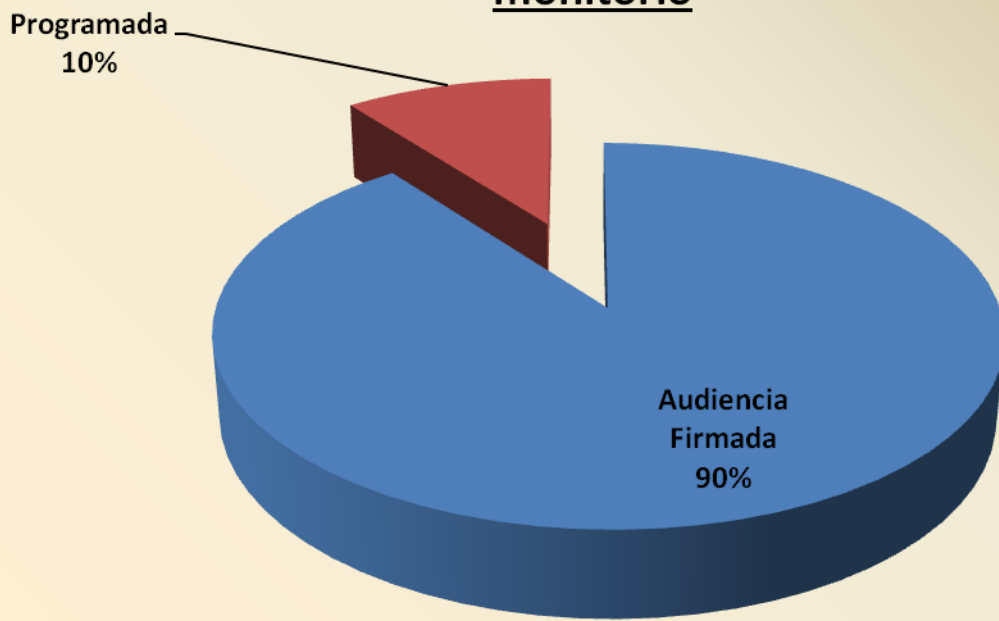
TOTAL INGRESADAS	1146
TIPO DE TERMINO	CANTIDAD
Acoge Demanda Monitorio	300
Avenimiento	86
Caducidad, Declara	1
Conciliación	307
Desistimiento	25
No da curso a la demanda	49
Rechaza Demanda Monitorio	14
Retiro de la Demanda	3
Sentencia	209
Sentencia Parcial	2
Transacción	5



Estado de causas monitorias



Audiencias gestionadas procedimiento monitorio



CONCLUSIONES

El procedimiento monitorio desde sus orígenes ha sido concebido como un procedimiento breve y sumarísimo para obtener el cobro rápido de sumas de dinero. En efecto, este procedimiento especial tiene por objeto la creación de un título ejecutivo judicial mediante la denominada técnica de la inversión del contradictorio, en virtud de la cual, el Juez resuelve un asunto sometido a su decisión *inaudita altera parte*, esto es, sin oír a la otra parte. Sin embargo, tal como se señaló a lo largo de este trabajo, esto no significa una vulneración de la garantía del debido proceso en general ni de la bilateralidad de la audiencia en particular, sino que ésta ha quedado postergada para el evento que el demandado desee manifestar su oposición dentro de plazo legal, una vez que haya sido intimado legalmente. Ahora bien, si el demandado no manifiesta su oposición dentro de plazo, dicha resolución adquirirá el carácter de sentencia definitiva para todos los efectos legales.

Sin embargo, es preciso señalar que el procedimiento monitorio en materia laboral no es un juicio abreviado para el cobro de sumas de dinero como ha sido concebido desde sus orígenes, sino que este procedimiento tiene por objeto resolver contiendas de carácter individual reguladas por el Código del Trabajo, denominándose monitorio, porque utiliza la mencionada técnica de inversión del contradictorio, en virtud de la cual el empleador debe oponerse a la decisión del Juez que acoge la pretensión del trabajador dentro del término legal, y en caso de oponerse, dará lugar a un juicio laboral.

El procedimiento monitorio laboral chileno reconoce como campo de aplicación en primer lugar, las contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales, sin considerar en su caso, los aumentos a que hubiere lugar por aplicación de los incisos quinto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, esto es, las acciones provenientes de la nulidad del despido. Como segundo campo de aplicación encontramos las contiendas a que se refiere el artículo 201 del Código del Trabajo, esto es, en caso que una trabajadora sea despedida ilegalmente que se encuentra amparada por fuero maternal. Este punto ha motivado diversas interpretaciones en cuanto a que debe entenderse por las contiendas a que se refiere el artículo 201 del Código del Trabajo, si se trata de la acción de reincorporación laboral en caso de ser despedida una trabajadora sujeta a fuero maternal o si por este procedimiento se debe tramitar el desafuero maternal. Entendemos, al igual que la doctrina mayoritaria en esta materia, que mediante el procedimiento monitorio se debe tramitar la acción de reincorporación laboral pues mediante esta acción se cumple la

finalidad perseguida por el procedimiento en estudio, no siendo aplicable a la acción de desafuero maternal, pues en este caso se estaría vulnerando la igualdad ante la ley de los trabajadores que se encuentran amparados por otros fueros distintos al fuero maternal, a los cuales se les permite accionar conforme al procedimiento ordinario de aplicación general.

Para iniciar la tramitación de una acción mediante este procedimiento, es necesario que previo al inicio de la acción judicial se presente un reclamo ante la Inspección del Trabajo competente, la cual deberá fijar día y hora para la realización de un comparendo de conciliación. Se exceptúan de esta exigencia de comparecer ante la instancia administrativa, las acciones referentes a las contiendas reguladas en el artículo 201 del Código del Trabajo, esto es, aquellas acciones relacionadas con la trabajadora despedida ilegalmente que se encuentra amparada por fuero maternal y que ejerció la acción de reincorporación laboral, la cual debe presentar su demanda directamente ante el Juzgado del Trabajo competente. En este punto es preciso señalar que la comparecencia de las partes ante la instancia administrativa como requisito previo para interponer una demanda monitoria ha sido objeto de variadas interpretaciones, en cuanto a si en esta instancia estamos en presencia de jurisdicción o si esta comparecencia constituye un requisito de procesabilidad. Se estableció que dicha comparecencia de las partes ante la instancia administrativa constituye un requisito de procesabilidad, toda vez, que persigue que las partes lleguen a un acuerdo antes de acudir directamente a tribunales a fin de que éstos resuelvan su controversia, constituyendo un requisito previo a la tramitación del procedimiento monitorio laboral, como un presupuesto procesal de admisión de la demanda monitoria a tramitación.

Si en la instancia administrativa no se produjere conciliación entre las partes o esta fuere parcial, como asimismo en el caso que el reclamado no concurra al comparendo de conciliación estando legalmente citado, el trabajador podrá interponer su demanda ante el Juzgado del Trabajo competente, debiendo presentar esta demanda monitoria por escrito y con los requisitos exigidos por el legislador. En tal caso, el Juez del Trabajo tiene las siguientes opciones, a saber; puede acoger inmediatamente la demanda monitoria, rechazarla de plano o en caso de no existir antecedentes suficientes deberá citar a una audiencia única de contestación, conciliación y prueba. El Juez Laboral al momento de pronunciarse sobre la demanda monitoria, ya sea acogiendo inmediatamente o rechazando de plano, deberá tomar en consideración los criterios que le ha señalado el legislador, los cuales son; la complejidad del asunto sometido a su decisión, la comparecencia de las partes ante la instancia administrativa y la existencia de pagos efectuados por el demandado. Por otro lado, si las partes desean reclamar de esta resolución dictada por el

Juez del Trabajo deberán hacerlo dentro del plazo de diez días hábiles contados desde su notificación, debiendo en tal caso, citar el Juez a una audiencia única de contestación, conciliación y prueba que deberá celebrarse dentro de los quince días hábiles siguientes. Si la parte decide no reclamar dentro de este plazo dicha resolución adquirirá el carácter de sentencia definitiva para todos los efectos legales.

En cuanto a la resolución dictada por el Juez al pronunciarse sobre la demanda monitoria, es preciso determinar que ella tiene el carácter de sentencia definitiva tal como es definido en el artículo 158 del Código de Procedimiento Civil, la cual adquirirá el carácter de firme si no se reclama de dicha resolución dentro del plazo antes señalado. Igualmente, es del caso señalar que la naturaleza jurídica de la reclamación presentada por la parte dentro del plazo de diez días antes indicado, tiene el carácter de un recurso procesal de la forma que ha sido tradicionalmente definido.

Como último punto dentro de la tramitación del procedimiento en estudio, es preciso destacar que en contra de las resoluciones dictadas en procedimiento monitorio laboral procede el Recurso de Nulidad no siendo recurrible por medio del Recurso de Unificación de Jurisprudencia.

A continuación, se realizó un análisis acerca del funcionamiento del procedimiento monitorio en la Región de Valparaíso, el cual ya lleva un año de vigencia en nuestra región. Este estudio tomó como base los datos proporcionados por el Juzgado del Trabajo de Valparaíso, comenzando por analizar cuantas causas han ingresado por el nuevo sistema. En cuanto al número de causas que ingresaron conforme al procedimiento monitorio laboral, podemos concluir que la mayor cantidad de ingresos de demandas es mediante este procedimiento. Esta información es de la mayor relevancia, toda vez, que nos permite sostener que por medio de este procedimiento especial se ha dado cabida a las demandas por montos inferiores, terminando la mayoría de ellas por sentencia favorable. Ello nos permite concluir que se ha cumplido, en resumidas cuentas, el objetivo fijado por el legislador al momento de incorporar este procedimiento a la reforma laboral, otorgando mayor protección a los trabajadores que en el anterior procedimiento laboral debían demandar por el procedimiento de mínima cuantía con las consecuencias en cuanto a tardanza y lentitud de los procesos que acarrecaba perjuicio a los derechos de los trabajadores. Actualmente se ha dotado a los trabajadores de un instrumento idóneo para la cautela de sus derechos, contando a su disposición con un procedimiento expedito, rápido y breve que permite que ellos puedan demandar judicialmente aún por montos muy inferiores.

Es preciso destacar que en cuanto al segundo campo de aplicación del procedimiento monitorio, esto es las contiendas a que se refiere el artículo 201 del Código del Trabajo, y conforme al estudio contenido en el capítulo tercero de este trabajo, podemos concluir que este procedimiento no se ha utilizado para demandar el desafuero maternal y sólo en un porcentaje mínimo se ha demandado vía este procedimiento la acción de reincorporación laboral. Creemos que ello se ha debido a las diversas interpretaciones que han sido dadas a esta norma, produciendo incertidumbre al respecto, siendo indispensable que el legislador aclare esta materia mediante una ley interpretativa que precise si mediante el procedimiento monitorio se puede demandar las acciones de desafuero maternal o si sólo por este procedimiento se debe demandar la acción de reincorporación laboral, permitiendo de esta forma que se unifiquen los criterios adoptados por los distintos Juzgados del Trabajo chilenos y otorgando de tal forma, certeza jurídica a quienes deseen demandar conforme a este procedimiento.

Finalmente, podemos señalar, que el procedimiento monitorio es un proceso garantista, cuyo objetivo fue otorgar a los trabajadores un instrumento eficaz para la cautela de sus derechos, dotándolos de un procedimiento breve, expedito y sumarísimo en el caso que se encuentren en una contienda emanada de una relación laboral y deseen interponer una acción judicial ante los Juzgados del Trabajo. Sostener como lo han hecho algunos autores que este procedimiento afecta el debido proceso de las partes al estar en presencia de un Juez que dicta una resolución acogiendo inmediatamente la demanda monitoria o rechazándola de plano sin escuchar a la otra parte, es no tener conocimiento de la tramitación del procedimiento en estudio, pues éste resguarda efectivamente el derecho de ser oído de la parte en contra de la cual se ha dictado una resolución, toda vez que ésta puede ejercer su derecho mediante un reclamo dentro del plazo de diez días desde que es notificado legalmente de dicha resolución.

BIBLIOGRAFÍA

I. ARTÍCULOS Y LIBROS

ALVARADO VELLOSO, Adolfo, “El Debido Proceso”, En: Revista Vasca de Derecho Procesal y Arbitraje. Vol. 2 N °1, año 1990

AVALOS CÉSPEDES, William, “Reforma Procesal Laboral: Una Nueva Justicia Laboral Para Chile”, En: Revista Laboral Chilena, Enero, año 2006

AVALOS CÉSPEDES, William, “Reforma Procesal Laboral: Una Nueva Justicia Laboral Para Chile II Parte”, En: Revista Laboral Chilena, Mayo, año 2006.

AVALOS CÉSPEDES, William y NOVOA PEZO, Patricio, “Esquemas de los Procedimientos Monitorio y Tutela Laboral”, En: Revista Laboral Chilena, Enero, año 2009

CALAMANDREI, Piero, *El Procedimiento Monitorio*, Ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires, 1953

CANDIA GUZMÁN, Claudio, *Reforma Procesal del Trabajo*, Parte 1, Editorial Metropolitana, Santiago, año 2006

CANDIA GUZMÁN, Claudio, y KOCH CID, Claudia, *Reforma Procesal del Trabajo*, Segunda Edición, Santiago, año 2006

CARDENAS PEREZ, Rodrigo, *Eficacia del Procedimiento Monitorio Laboral establecido por la Ley 20.087 como garantía procesal del Derecho del Trabajo*, Tesis, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, año 2006

CASARINO VITERBO, Mario, *Manual de Derecho Procesal (Derecho Procesal Civil)*, Tomo III, Sexta Edición, Colección de Manuales Jurídicos, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, año 2005

CASARINO VITERBO, Mario, *Manual de Derecho Procesal (Derecho Procesal Civil)*, Tomo IV, Sexta Edición, Colección de Manuales Jurídicos, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, año 2007

CORREA SELAMÉ, Jorge Danilo, *Nuevo Procedimiento Laboral*, Editorial Punto Lex S. A, Santiago, 2006.

CORTE SUPREMA, Corporación Administrativa del Poder Judicial, “Manual de Estudio Juzgados de Letras del Trabajo” www.poderjudicial.cl.

DÍAZ MÉNDEZ, Marcela Mabel, “Autorización para despedir a la madre embarazada y procedimiento monitorio”, En: *Revista Laboral Chilena*, Agosto, año 2009.

HALPERN MONTECINO, Cecily, “Los Procedimientos Especiales en la Nueva Justicia del Trabajo”, En: *Revista Laboral Chilena*, Julio, año 2007

HUMERES NOGUER, Héctor, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Tomo I. Derecho del Trabajo y Procedimiento Laboral. Decimoséptima edición. Editorial Jurídica de Chile, Santiago, año 2004.

HUMERES NOGUER, Héctor, “El Nuevo Procedimiento Ordinario del Trabajo”, En: *Revista Laboral Chilena*, Diciembre, año 2006

HUMERES NOGUER, Héctor, y HALPERN MONTECINO, Cecily, *Fundamentos y Principios de la Reforma Procesal Laboral. El Nuevo Procedimiento Ordinario del Trabajo*, Editado por Colegio de Abogados de Chile AG, Santiago, año 2005

LANATA FUENZALIDA, Gabriela, *Contrato Individual de Trabajo*, Colección de Manuales, Tercera Edición Actualizada, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Concepción, Editorial Legal Publishing, Santiago, Marzo, año 2009.

LIZAMA PORTAL, Luis, “Breve Glosario de Términos Laborales. Parte I.”, Temas de Interés, En: *Revista Laboral Chilena*, Mayo, año 2001.

LIZAMA PORTAL, Luis, *Derecho del Trabajo*, Editorial Lexis Nexis, Santiago, año 2005.

LIZAMA PORTAL, Luis, “El Procedimiento Monitorio en la Nueva Ley Procesal Chilena”, En: Revista Laboral Chilena, Agosto, año 2006

MACCHIAVELLO, Guido, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Fondo de Cultura Económica, año 1986.

MELIS VALENCIA, Christian y SÁEZ CARLIER, Felipe, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Editorial Jurídica Conosur Ltda, Santiago, año 2000

MENESES PACHECO, Claudio, “Las Notificaciones”, Apuntes de Clases, Universidad de Valparaíso, Escuela de Derecho, año 1999

ORELLANA TORRES, Fernando, *Comentarios al Nuevo Proceso Laboral*, Librotecnia, Santiago, 2008

PEREIRA LAGOS, Rafael Agustín, “El Procedimiento Monitorio Laboral en Chile”, En: Revista Laboral Chilena, Diciembre, año 2008

PEREZ RAGONE, Álvaro, “En Torno al Procedimiento Monitorio desde el Derecho Procesal Comparado Europeo: Caracterización, Elementos Esenciales y Accidentales”, En: Revista de Derecho (Valdivia), Volumen 19 Número 1, Julio, año 2006

PFEIFFER RITCHER, Alfredo Oscar, *Apuntes de Derecho Procesal del Profesor Pfeiffer*, Primera Edición, Autoeditor, Santiago, año 1998

TORIBIOS FUENTES, Fernando, “El Proceso Monitorio”.
<http://www.der.uva.es/procesal/monitorio.htm>

UGARTE, José Luis y MARZI MUÑOZ, Daniela, “Propuesta de Trabajo para la Justicia Laboral. Técnica Monitoria de los Jueces del Trabajo”, Ponencia presentada en Coloquios sobre Reformas Judiciales “Incorporación del Procedimiento Monitorio en la Nueva Justicia Laboral”, de fecha 11 de Noviembre de 2009, Universidad Diego Portales, Santiago, 2009.

SILVA MONTES, Rodrigo, *Manual de Procedimiento Laboral: Análisis de la Ley 20.087*, Serie Colección Manuales Jurídicos, Santiago, año 2006

VARAS MARCHANT, Karla, *Protección a la maternidad, una cuestión de fondo*

VARGAS LEGUAS, Erika, *La Reforma al Procedimiento Laboral: Ley 20.087*, Tesis, Universidad de Valparaíso, año 2008.

Boletín Oficial Dirección del Trabajo N ° 137/2000, “Guía sobre normas de protección a la maternidad”, Junio, año 2000,

“Propuesta de Bases para la Reforma Procesal Laboral y Previsional elaboradas por el Foro para la Reforma Laboral Y Previsional”, En: Revista Laboral Chile, Julio, año 2002

II. SENTENCIAS

Sentencia de Recurso de Nulidad de fecha 27 de Abril de 2009 caratulado “CALDERON CON LARA Y VOLKER CORREDORES ASOCIADOS” ROL I. C. A. N ° 97-2009, de la Corte de Apelaciones de Valparaíso. RIT N ° M-92-2009 del Juzgado del Trabajo de Valparaíso.

Sentencia en causa RIT M-15-2009 caratulada “VEGA CON SINGECOM INGENIERIA Y COMUNICACIONES LTDA” seguida ante el Juzgado del Trabajo de Valparaíso.

Sentencia en causa RIT M-27-2009 caratulada “AVENDAÑO CON BRAVO” seguida ante el Juzgado del Trabajo de Valparaíso.

III. OTROS DOCUMENTOS

Código del Trabajo

Código de Procedimiento Civil

Código Orgánico de Tribunales

Código Procesal Penal

Historia de la Ley N ° 20.087

Historia de la Ley N ° 20.260

Historia de la Ley N ° 20.287

Historia de la Ley N ° 19.631

Ley N ° 20.359

www.poderjudicial.cl

www.bcn.cl

www.dt.gob.cl

www.der.uva.es/procesal/monitorio.htm