



**UNIVERSIDAD DE CHILE**

**Facultad de Derecho  
Departamento de Derecho  
del Trabajo y Seguridad Social**

**EL PROCEDIMIENTO MONITORIO LABORAL CHILENO, VISIÓN CRÍTICA**

**Memoria para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.**

**Autores:**

**Daniela Estefanía Acosta Jara**

**Roberto Alejandro Castillo Retamal**

**Profesor Guía: Luis Felipe Sáez Carlier**

**Santiago, Chile**

**2012**

## TABLA DE CONTENIDOS

	Página
Índice de Gráficos	v
Índice de Tablas	vi
Resumen	vii
Introducción	1
<b>CAPÍTULO I: ORIGEN DEL PROCEDIMIENTO MONITORIO APLICABLE EN CHILE Y ANTECEDENTES QUE POSIBILITARON SU INTRODUCCIÓN EN LA LEGISLACIÓN LABORAL</b>	4
<b>1. Orígenes históricos del procedimiento monitorio.</b>	5
1.1 Antecedentes generales e históricos del procedimiento monitorio.	5
1.2 Procedimiento Monitorio en el Derecho Comparado.	8
1.3 Las múltiples formas de procedimiento monitorio: de una o varias fases, con o sin base documental.	11
1.3.1 Proceso monitorio ejecutivo y de conocimiento	11
1.3.2 Proceso monitorio documental y puro	12
1.3.3 Proceso monitorio independiente o como etapa introductoria de un proceso contradictorio.	13
1.3.4 Proceso monitorio en una o varias fases	14
1.3.5 Proceso monitorio obligatorio, voluntario y de oficio	15
1.3.6 Proceso monitorio con o sin límite según el monto	16
1.4 Procedimiento Monitorio Europeo	16
1.5 Procedimiento Monitorio Español	18
<b>2. Antecedentes legislativos que posibilitaron la instauración del Procedimiento Monitorio laboral chileno.</b>	20
2.1 El Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y el documento Bases Fundamentales para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional.	21
2.2 Historia de la Ley N° 20.087 que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo.	25
2.3 Reformas al Procedimiento Monitorio Laboral contemplado originalmente en la Ley N° 20.087.	32

2.3.1	Modificaciones introducidas por la Ley N° 20.260	32
2.3.2	Modificaciones introducidas por la Ley N° 20.287	37
<b>CAPÍTULO II: PROCEDIMIENTO MONITORIO VIGENTE EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO. ANÁLISIS DE LAS ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO MONITORIO.</b>		41
1.	Concepto	42
2.	Procedimiento Monitorio laboral vigente en Chile, aspectos generales.	45
2.1	Estructura General	45
2.2	Características principales	46
2.3	Aplicación.	48
2.4	Naturaleza Jurídica	50
3.	Estructura del Procedimiento monitorio propiamente tal	52
3.1	Reclamo ante la Inspección del Trabajo, requisito de procesabilidad.	52
3.1.1	Reclamo y tramitación	53
3.1.2	Forma de notificación	54
3.1.3	Actitud de las partes frente a la citación.	55
3.2	Demanda monitoria ante tribunal competente	57
3.3	Sentencia Monitoria	59
4.	Audiencia de conciliación, contestación y prueba.	63
4.1	Casos en los que procede la citación a audiencia única	63
4.2	Determinación de la controversia, la contestación	64
4.3	Conciliación en la audiencia única.	66
4.4	La prueba.	67
4.4.1	El problema de la prueba que requiere actos procesales previos para su aportación de parte (la exhibición de documentos, oficios y absolución de posiciones).	67
4.4.2	La rendición de la prueba.	68
5.	Sentencia dictada luego de la audiencia única	69
6.	Recursos que proceden en contra de la sentencia	71
6.1	La reclamación	72
6.2	El Recurso de Nulidad	73

6.3 El Recurso de Apelación	75
<b>CAPÍTULO III: VISIÓN CRÍTICA DEL PROCEDIMIENTO MONITORIO LABORAL</b>	76
1. Origen del Procedimiento monitorio en nuestra legislación laboral	79
2. Procedimiento no se ajusta a los principios formativos laborales	81
2.1 Oralidad	84
2.2 Impulso procesal de oficio	84
2.3 Bilateralidad de la audiencia	85
2.4 Imparcialidad	95
3. Aplicación del Procedimiento Monitorio a materias laborales y dentro de estas, a asuntos propios de un juicio declarativo.	97
4. Inequidad que se produce al establecer leyes laborales, un tribunal y un procedimiento pro trabajador.	103
5. Escasa aplicación de recursos.	113
5.1 Improcedencia del recurso de nulidad respecto de la causal contemplada en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo	116
5.2 Errónea limitación del recurso de apelación en materia laboral y en el procedimiento monitorio en particular.	117
<b>CONCLUSIONES</b>	120
1. Procedimiento en su estructura monitoria propiamente tal, transgrede principios formativos del procedimiento laboral.	121
2. Aplicación del procedimiento monitorio laboral a materias propias de un procedimiento declarativo	125
3. Situación de los pequeños y medianos empresarios que no cuentan con asesoría legal especializada y que litigan en un sistema procesal ideado especialmente para el trabajador	128
4. Sensación de desigualdad del sistema judicial laboral chileno, acrecentada por el procedimiento monitorio	129
5. Modificación de la legislación procesal laboral, en lo relativo al procedimiento monitorio	131
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	133

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Página
<b>GRÁFICO 1</b> Resultado Juicios Monitorios (2009)	105
<b>GRÁFICO 2</b> Ingreso de causas por tipo de procedimiento año 2010	108
<b>GRÁFICO 3</b> Tipos de términos dentro de audiencia, por tipo de audiencia	111

## ÍNDICE DE TABLAS

	Página
<b>TABLA 1:</b> Ingreso de causas por tribunal y materia	107
<b>TABLA 2:</b> Tipos de términos dentro de audiencia, por tipo de audiencia	112

## **RESUMEN**

El objetivo de este trabajo es analizar, desde una visión crítica, el procedimiento monitorio vigente en el sistema procesal laboral chileno. Determinar las falencias detectadas por los críticos al procedimiento y establecer hasta que punto estas críticas tienen asidero jurídico y material.

Para ello se revisará en primer término, el procedimiento monitorio en el derecho comparado, para así determinar el origen de este procedimiento en Chile. Pretendemos concluir si el modelo nacional se ajusta a alguna de las estructuras monitorias vigentes en el sistema procesal internacional. Luego, en base a la historia de la ley y a la legislación procesal laboral vigente actualmente, analizaremos la estructura del procedimiento monitorio laboral chileno.

Finalmente se analizan las diversas críticas planteadas, tanto por la doctrina nacional, como por la Jurisprudencia en torno a este procedimiento, para así poder dilucidar en que medida estas críticas son justificadas.

En las conclusiones de esta memoria se podrán comprender las falencias que presenta el procedimiento. Adicionalmente se proponen pequeñas modificaciones que podrían salvar las críticas de la comunidad jurídica, sin dejar de lado la finalidad última del procedimiento monitorio.

## **INTRODUCCIÓN**

En Chile, por muchos años, el acceso a la justicia laboral presentó muchas y graves falencias. En efecto, el antiguo sistema procesal laboral, permitía una enorme cantidad de maniobras dilatorias por lo que se tornó cada vez más lento y perjudicaba gravemente a los trabajadores. Esta lentitud de los procesos tenía su origen, por una parte, en la “insuficiente cobertura de los tribunales, como por la propia conformación del procedimiento, lo que se traducía en serias dificultades en relación con el debido acceso a la justicia por parte de los trabajadores”<sup>1</sup>, generando un fuerte desencanto en la comunidad nacional y la sensación de vulnerabilidad de los derechos que se encuentran reconocidos en nuestra carta fundamental. Así, procedimientos y procesos largos, con una tramitación engorrosa, la falta de defensa adecuada y equiparable entre trabajadores y empleadores, hacían, las más de las veces, que las causas y demandas presentadas al conocimiento y fallo de los tribunales, perdieran gran parte de su eficacia y, ciertamente, de su justicia y oportunidad.

La Reforma Procesal Laboral, vino a zanjar estas dificultades, introduciendo nuevos procedimientos e instituciones que por un lado facilitan el acceso a la justicia de la parte más vulnerable de la relación laboral (el trabajador) y, por otro, otorga un mayor grado de oportunidad y efectividad a los fallos y resoluciones que pueden adoptar los tribunales de justicia.

Las ventajas que presenta la Reforma Procesal Laboral son evidentes. Se establecen nuevos procedimientos cuyas características se encuentran impulsadas por los principios de la celeridad, inmediatez y concentración. Así, se trata de alcanzar una justicia rápida y muy eficaz, a bajo costo para la parte más débil y, posiblemente más perjudicada en una relación laboral, el trabajador.

---

<sup>1</sup> 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. Mensaje N° 4-350. 22 de septiembre de 2003. Pág. 2



Dentro de los nuevos procedimientos establecidos por la Ley N° 20.087 y sus modificaciones, aparece el procedimiento que es objeto del presente análisis crítico, el Procedimiento Monitorio.

Según se desprende de las normas establecidas en el Código del Trabajo, en especial del artículo 496 de dicho cuerpo legal, el Procedimiento Monitorio, es un procedimiento con características especiales, aplicable a aquellas contiendas cuya cuantía es igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales, sin considerar, en su caso, los aumentos correspondientes por no pago de imposiciones de seguridad social y a las de fuero maternal.

Según consta de las actas de la historia de la ley N° 20.087, este procedimiento tuvo su origen en una indicación parlamentaria de los Diputados Bustos, Burgos, Ceroni, Guzmán y Soto<sup>2</sup>, pues no estaba considerado en la idea original del proyecto de ley y tenía por finalidad “simplificar la tramitación de aquellas contiendas cuya cuantía fuera reducida (igual o inferior a cuatro ingresos mínimos mensuales)”.

El Procedimiento Monitorio, ha sido objeto de determinadas críticas de parte de la comunidad jurídica de nuestro país. La controversia se genera, entre otras razones, porque el procedimiento monitorio laboral podría no respetar ciertos principios formativos del nuevo proceso laboral. Por otra parte, se elogia la descongestión que provocó en los tribunales de justicia, principalmente por otorgar numerosas facultades conciliadoras a la Inspección del Trabajo.

Si bien es cierto que el derecho laboral tiene un carácter protector del trabajador con la finalidad de equilibrar la relación laboral entre éste y el empleador, no es menos cierto que el procedimiento, como medio o forma externa en la cual se debe desarrollar una exposición al juez de las acciones, pretensiones y defensas de las partes, y la manera que tiene aquél de conocer, fallar y hacer cumplir lo resuelto, debe ser equitativo y respetar los principios formativos establecidos por el legislador.

---

<sup>2</sup> Historia de la Ley Ley N° 20.087 Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo. Biblioteca del Congreso Nacional. 3 de Enero de 2006. Pág. 197.

Por lo mismo, es importante que, tratándose del Procedimiento objeto de este estudio, no se transgredan dichos principios establecidos en el Código del Trabajo, en pos de la obtención de la agilización de los juicios del trabajo, si no que, al final del día, con esta reforma se obtenga un sistema de justicia igualitario, transparente y eficiente.

**CAPÍTULO I**  
**“ORIGEN DEL PROCEDIMIENTO MONITORIO LABORAL APLICABLE EN CHILE Y ANTECEDENTES QUE POSIBILITARON SU INTRODUCCIÓN EN LA LEGISLACIÓN PROCESAL LABORAL”**

Que la Justicia Laboral en Chile, bajo la luz del antiguo sistema procesal, adolecía de serias desigualdades y retrasos en perjuicio de los trabajadores, es algo ampliamente conocido y difundido. En efecto, el antiguo sistema, estaba caracterizado por graves falencias en el acceso a la justicia y la excesiva tardanza en la tramitación de los procesos laborales. Esta última, tenía su origen tanto en la insuficiente cantidad de tribunales laborales y de jueces especializados, como en la propia conformación del procedimiento, lo que se traducía en un fuerte desencanto social, especialmente en los trabajadores.

Al alero del antiguo sistema procesal laboral, se desarrolló una sensación generalizada de vulnerabilidad de los derechos y garantías reconocidos en nuestra carta fundamental en materias laborales. Así, procedimientos y procesos largos, con una tramitación engorrosa, la falta de defensa adecuada y equiparable entre trabajadores y empleadores, hacían, las más de las veces, que las causas y demandas presentadas al conocimiento y fallo de los tribunales, perdieran gran parte de su eficacia y, ciertamente, de su justicia y oportunidad.

El descrédito y la desconfianza en la justicia, sumada a la falta de equidad entre las partes generaba 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”<sup>3</sup>. Fue así

---

<sup>3</sup> 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. Mensaje N° 4-350. 22 de septiembre de 2003. Pág. 2

como se comenzó a revisar la posibilidad de establecer un nuevo procedimiento laboral que diera garantías suficientes y permitiera brindar un mejor acceso a la justicia.

En este capítulo analizaremos los orígenes históricos de este procedimiento en el derecho comparado, sus distintas variantes y cual de ellas fue la que adoptó nuestro legislador para incluirlo dentro de los procedimientos del nuevo sistema procesal laboral chileno.

A continuación analizaremos también los grandes hitos que hicieron posible la materialización de esta ansiada Reforma Laboral, como lo son el Foro para la Reforma Laboral y su consecuente documento “Bases para la reforma laboral y previsional”, para continuar posteriormente con la inserción en nuestro sistema laboral del Procedimiento Monitorio, a través del estudio de la Historia de la Ley.

Veremos que en un principio el Procedimiento Monitorio no fue incluido dentro del programa de reforma del sistema procesal laboral, sino que su inclusión se materializó con posterioridad, mediante indicación parlamentaria una vez presentado el proyecto de ley que reformaría el sistema procesal laboral en Chile.

## **1. ORÍGENES HISTÓRICOS DEL PROCEDIMIENTO MONITORIO.**

### **1.1 Antecedentes generales e históricos del procedimiento monitorio.**

El procedimiento Monitorio tiene sus orígenes en el tráfico mercantil y surge como necesidad de alcanzar de manera rápida y eficaz la “tutela jurisdiccional del crédito”<sup>4</sup>. Así, a través de procesos acelerados, “en la Alta Edad Media, durante el

---

<sup>4</sup> PÉREZ Ragone, Álvaro. En torno al procedimiento monitorio desde el derecho procesal comparado europeo: Caracterización, elementos esenciales y accidentales. En Revista de Derecho. Universidad Austral de Chile. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Vol. XIX, N° 1, Julio 2006. Páginas 205-235

Siglo XIII y concretamente a las ciudades itálicas, se pretende agilizar el tráfico mercantil para lo cual se crea el proceso monitorio a fin de evitar el juicio plenario y constituir y obtener de éste modo un título de ejecución rápido y eficaz”<sup>5</sup>.

Desde sus orígenes en Italia, este procedimiento de cobro, creado y desarrollado a raíz del crecimiento del comercio, se fue difundiendo por toda Europa, adoptándose plenamente recién a fines del siglo XX, cuando Portugal y España lo incorporan a sus respectivos sistemas jurídicos al utilizar un proceso monitorio establecido para Europa por la Comisión Storme, “cuyo representante alemán Hanns Prütting redactó en un marco de discusión y peleado consenso el capítulo correspondiente”<sup>6</sup>. Desde entonces formalmente se transformó en el centro de atención de la dogmática y del legislador europeo con la elaboración del Libro Verde<sup>7</sup> en diciembre de 2002 y finalmente la presentación de proyecto de Reglamento en abril del 2004. Actualmente en Europa se entiende que el objeto del procedimiento monitorio “lo constituyen créditos dinerarios impagados de importe determinado, vencible y exigible a la fecha de presentación, siendo el fin de este Reglamento simplificar, acelerar y reducir los costes de litigación en asuntos transfronterizos, entendiéndose por tales aquellos en los que al menos una de las partes esté domiciliada o tenga su residencia habitual en un Estado miembro distinto de aquel al que pertenezca el órgano jurisdiccional ante el que se haya presentado la petición, pretendiéndose así la libre circulación de requerimientos europeos de pago a través de todos los Estados miembros sin necesidad de un proceso intermedio con anterioridad al reconocimiento y a la ejecución de la deuda”<sup>8</sup>.

---

<sup>5</sup> TORIBIOS Fuentes, Fernando. Profesor Asociado de Derecho Civil. Universidad de Valladolid. [En línea] “El Proceso Monitorio”, <http://www.admindefin.es/legislacion/procedimientomonitorio/index.html>. [Consulta: 23 de Agosto 2011]

<sup>6</sup> PÉREZ Ragone, Álvaro. En torno al procedimiento monitorio desde el derecho procesal comparado europeo: Caracterización, elementos esenciales y accidentales. En *Revista de Derecho*. Universidad Austral de Chile. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Vol. XIX, Nº 1, Julio 2006. Páginas 205-235

<sup>7</sup> COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. Libro Verde. Sobre el proceso monitorio europeo y las medidas para simplificar y acelerar los litigios de escasa cuantía. [En línea] [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2002/com2002\\_0746es01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2002/com2002_0746es01.pdf). [Consulta: 25 de Agosto de 2011]

<sup>8</sup> RODRIGO Cruz, María. El proceso monitorio europeo, un nuevo instrumento de cobranza de deudas. [En línea] [http://www.hispacolex.com/pdf/proceso\\_monitorio\\_europeo.pdf](http://www.hispacolex.com/pdf/proceso_monitorio_europeo.pdf). [Consulta: 25 Agosto 2011]

Etimológicamente la palabra monitorio viene del término latino “monitorius”, cuyo significado es “Que sirve para avisar o amonestar”<sup>9</sup>. Ahora bien, avisar o amonestar indica advertencia, apercibimiento o requerimiento dirigido a una persona determinada. Si consideramos que el procedimiento monitorio surgió con la finalidad de obtener cobros de créditos de manera rápida, podemos concluir que la amonestación o requerimiento se dirige en contra del deudor<sup>10</sup>.

En líneas generales, este procedimiento consiste en la dictación, por parte de un tribunal, de una orden de pago denominada sentencia monitoria saltándose o posponiendo la etapa correspondiente al contradictorio. Así, “el procedimiento monitorio tiene por objeto, de manera sumamente expeditiva, crear un verdadero título ejecutivo –en realidad, ejecutorio: que valga per se-, cuyo inicio ante la autoridad correspondiente desembocará en una orden de ejecución directa –denominada sentencia monitoria-“<sup>11</sup>.

El fundamento primigenio del procedimiento monitorio consiste en que, la mayoría de las veces, frente a una sentencia de condena dictada en un proceso de conocimiento o declarativo, el deudor vencido o condenado al pago no cumple o casi nunca cumple de manera inmediata con la prestación a que ha sido condenado. Así, el demandante suele verse forzado a iniciar una nueva etapa judicial para obtener la ejecución de sentencia. Entonces, y en base a este antecedente se puede afirmar que el proceso de cognición o juicio declarativo previo tiene una función meramente preparatoria o instrumental que permite al acreedor generar un título para así poder llevar a cabo la ejecución. Atendiendo a tal situación, y para alcanzar una mayor celeridad en la solución de determinados conflictos se elaboró una estructura particular que se denominó proceso monitorio, que consiste en que “frente a la sola demanda del actor, y sin previo contradictorio, el tribunal dicte, en primer lugar, la sentencia

---

<sup>9</sup> REAL Academia de la Lengua Española. Diccionario de la lengua española. 22ª edición, Madrid, Espasa Calpe, 2001.

<sup>10</sup> En este sentido ver Sentís Melendo: "Advertencias del traductor", en el libro de Calamandrei, Piero: "El proceso monitorio", Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires. 1946.

<sup>11</sup>CALVINHO, Gustavo. Debido proceso y procedimiento monitorio. [En línea] [http://www.petruzzosc.com.ar/articulos\\_y\\_publicaciones/Debido\\_Proceso\\_y\\_procedimiento\\_monitorio.pdf](http://www.petruzzosc.com.ar/articulos_y_publicaciones/Debido_Proceso_y_procedimiento_monitorio.pdf). [Consulta: 15 Octubre de 2010]

monitoria por la que ordena al demandado el cumplimiento de una prestación; y luego, en un segundo momento, le brinda a este último la posibilidad de manifestar su oposición, con las variantes que la misma presenta según la clase de proceso monitorio a que se refiere (puro o documental)”<sup>12</sup>.

El argumento en que se basa el procedimiento monitorio es, en definitiva, evitar que la falta de intención de pago del deudor impida el cobro o su silencio al respecto, retrase el cumplimiento de la obligación. En esos términos no se hace necesario un nuevo proceso declarativo por parte del ejecutante, ni menos probar la existencia de la obligación, toda vez que esa instancia ya fue superada y debidamente argumentada. Así, “es el requerido con su inacción quien justifica y legitima la emisión de una sentencia condenatoria que sea título suficiente para iniciar la ejecución”<sup>13</sup>. “La gran ventaja del proceso monitorio consiste en constituir un medio insustituible para eliminar el proceso en aquellos supuestos en que no exista un real conflicto jurídico, sino simplemente una resistencia injustificada del deudor a cumplir la obligación”<sup>14</sup>.

## 1.2 Procedimiento Monitorio en el Derecho Comparado.

Atendido que Chile (y gran parte de América Latina) es un país sin tradición monitoria, para poder comprender este instituto, sus orígenes y características es necesario acudir al derecho comparado.

“El proceso monitorio se configura como un proceso sin fase previa de cognición que elude la fase declarativa. En este sentido se enmarca dentro de los

---

<sup>12</sup> LOUTAYF Ranea, Roberto G. Proceso Monitorio. Publicado en Morello, Augusto M.; Sosa, Gualberto L. y Berizonce, Roberto O: “Códigos Procesales de la Provincia de Buenos Aires y de la Nación”, Bs. As. –Abeledo-Perrot-, La Plata –Librería Editora Platense-, t. X-a (Actualización. Parte General), 2004, pág. 495.

<sup>13</sup> PÉREZ Ragone, Álvaro. En torno al procedimiento monitorio desde el derecho procesal comparado europeo: Caracterización, elementos esenciales y accidentales. En Revista de Derecho. Universidad Austral de Chile. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Vol. XIX, N° 1, Julio 2006. Páginas 205-235

<sup>14</sup> NÚÑEZ Ojeda, Raúl. Crónica sobre la reforma del sistema procesal civil chileno. (Fundamentos, historia y principios). En Revista de Estudios de la Justicia. N° 6: Pág. 188. Año 2005.

procedimientos precautorios o cautelares y sumarios, los que han ganado en el derecho comparado y comunitario europeo un rol protagónico”<sup>15</sup>.

Como veíamos previamente, los orígenes de procedimiento monitorio se remontan a la Edad Media, donde surgieron como necesidad de dar curso rápido y eficaz a los cobros de créditos y obligaciones generadas en el comercio.

Desde Europa pasó a América Latina, donde fue adoptado por Uruguay, Brasil y Venezuela. En efecto, “el tema del proceso de estructura monitoria ha tomado actualidad al haber sido receptado en algunos ordenamientos modernos como es el caso, entre otros, del Código Procesal Civil Modelo para Iberoamérica (arts. 311 y ss.), el Código General del Proceso de la República Oriental del Uruguay (arts. 351 y ss.), y el Anteproyecto de Reformas al Código Procesal Civil y Comercial de la Nación Argentina<sup>16</sup>”. Demos tener en cuenta, que en Chile, el único antecedente de existencia de un procedimiento monitorio lo encontramos en la reforma procesal penal, pero como sistema jurídico es muy distinto a lo expresado anteriormente. No obstante en materia laboral, se introduce el procedimiento monitorio mediante la Ley N° 20.087 que modifica el Código del Trabajo y que contempla un procedimiento más parecido al que venimos comentando en los artículos 496 a 502 del mismo cuerpo legal.

A fin de determinar el alcance que ha tenido el procedimiento monitorio en la legislación comparada, basta con tener presente que la Unión Europea lo incorporó en el año 2002<sup>17</sup> dentro de aquellos procedimientos a que se deben sujetar sus miembros para dirimir conflictos de cobro de dinero de no mucha cuantía y que tendrán escasa oposición por parte del requerido o lisa y llanamente no tendrán oposición, como lo

---

<sup>15</sup> PÉREZ Ragone, Álvaro J. “En Torno al Procedimiento Monitorio”. En Revista de Derecho. Universidad Austral de Chile. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Vol. XIX - N° 1: Páginas 205-23. Julio de 2006.

<sup>16</sup> LOUTAYF Ranea, Roberto G. Proceso Monitorio. Publicado en Morello, Augusto M.; Sosa, Gualberto L. y Berizonce, Roberto O: “Códigos Procesales de la Provincia de Buenos Aires y de la Nación”, Bs. As. –Abeledo-Perrot-, La Plata –Librería Editora Platense-, t. X-a (Actualización. Parte General), 2004, pág. 495.

<sup>17</sup> COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. Libro Verde. Sobre el proceso monitorio europeo y las medidas para simplificar y acelerar los litigios de escasa cuantía. [En línea] [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2002/com2002\\_0746es01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2002/com2002_0746es01.pdf). [Consulta:25 de Agosto de 2011]



señala el Libro Verde de la Comunidad Europea al referirse al Procedimiento Monitorio<sup>18</sup>.

El proceso monitorio en Alemania, denominado “Mahnverfahren”, consiste en que la orden de pago emitida por el tribunal se otorga ante la sola afirmación del demandante de la existencia de la obligación, su monto y exigibilidad del crédito, sin mayores requisitos. “Del mismo modo que se admite el procedimiento sin que el actor tenga que justificar su pretensión, la sola oposición del deudor, sin necesidad de exponer motivos, hace decaer el mandato de pago, que pierde así toda eficacia. Solamente la petición inicial vale como llamamiento a un juicio ordinario desde que el actor en el monitorio, actor también en ese nuevo proceso, tiene la carga de probar los extremos de su pretensión como en cualquier otro juicio”<sup>19</sup>.

En Austria el denominado “Mandatsverfahren”, así como en la Ingiunzione italiana, y la injenction de payer de Francia, “el procedimiento monitorio requiere de prueba escrita: “muy severa en el austríaco, extremadamente amplia en el italiano y en un término intermedio en el francés”<sup>20</sup>.

“En el Mandatsverfahren austríaco la oposición debe ser fundada y el mandato queda en suspenso hasta que se resuelva en vía ordinaria sobre el mérito de dicha

---

<sup>18</sup> Este Libro Verde inicia una consulta con todas las partes interesadas sobre posibles medidas que deben tomarse a nivel comunitario:

- para crear un proceso monitorio europeo, es decir un procedimiento rápido y rentable existente en todos los Estados miembros específico para demandas que presumiblemente no suscitarán oposición, y
- para simplificar y acelerar los pleitos por demandas de escasa cuantía, un área en la que es particularmente importante racionalizar los procedimientos y limitar sus costes para evitar que el enjuiciamiento de estas demandas llegue a ser económicamente irrazonable.

El Libro se basa en un estudio comparativo de la manera en que los Estados miembros tratan actualmente los correspondientes problemas procesales. La presente exposición tiene como finalidad facilitar la definición de las mejores prácticas que podrían servir de fuente de inspiración para instrumentos europeos.

<sup>19</sup> LOUTAYF Ranea, Roberto G. Proceso Monitorio. Publicado en Morello, Augusto M.; Sosa, Gualberto L. y Berizonce, Roberto O: “Códigos Procesales de la Provincia de Buenos Aires y de la Nación”, Bs. As. –Abeledo-Perrot-, La Plata –Librería Editora Platense-, t. X-a (Actualización. Parte General), 2004, pág. 495.

<sup>20</sup> LOUTAYF Ranea, Roberto G. Proceso Monitorio. Publicado en Morello, Augusto M.; Sosa, Gualberto L. y Berizonce, Roberto O: “Códigos Procesales de la Provincia de Buenos Aires y de la Nación”, Bs. As. –Abeledo-Perrot-, La Plata –Librería Editora Platense-, t. X-a (Actualización. Parte General), 2004, pág. 495.

oposición y en base a dicha decisión o se revoca o se mantiene el mandato de pago que se confirma como si no hubiera habido oposición.

En la Ingiunzione italiana, no basta con la oposición en el procedimiento de intimación. Es necesario, además, que el intimado cite a su intimante para un juicio ordinario donde se va a resolver sobre la bondad de sus objeciones.

La injenction de payer francesa, por su parte, tiene aspectos del italiano como la prueba escrita entendida en un sentido amplio. Del austríaco, en cuanto la oposición se resuelve por audiencia en el mismo proceso. Y finalmente del alemán en cuanto en este juicio posterior a la oposición se juzga de la demanda inicial del requirente como si hubiere caducado el mandato el cual, sin embargo, revive si el deudor no concurriere a la audiencia”<sup>21</sup>.

### 1.3 Las múltiples formas de procedimiento monitorio: de una o varias fases, con o sin base documental<sup>22</sup>.

1.3.1 Proceso monitorio ejecutivo y de conocimiento. El objetivo del procedimiento monitorio es conseguir un título ejecutivo que permita al requirente obtener el cumplimiento de la obligación adeudada. Para ello, existen dos formas de procedimiento monitorio, uno como un proceso independiente de carácter ejecutivo directo y el otro como una etapa introductoria al juicio ejecutivo. En el primer caso hablamos de procedimiento monitorio de ejecución, en el segundo de procedimiento monitorio de conocimiento. Esta última situación, en nuestro

---

<sup>21</sup> LOUTAYF Ranea, Roberto G. Proceso Monitorio. Publicado en Morello, Augusto M.; Sosa, Gualberto L. y Berizonce, Roberto O: “Códigos Procesales de la Provincia de Buenos Aires y de la Nación”, Bs. As. –Abeledo-Perrot-, La Plata –Librería Editora Platense-, t. X-a (Actualización. Parte General), 2004, pág. 495.

<sup>22</sup> Clasificación doctrinaria realizada por: PÉREZ Ragone, Álvaro J. “En Torno al Procedimiento Monitorio”. En Revista de Derecho. Universidad Austral de Chile. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Vol. XIX - N° 1, Páginas 205-235. Julio 2006

ordenamiento procesal civil, es conocida como “preparación de la vía ejecutiva”.

- 1.3.2 Proceso monitorio documental y puro. Según el jurista italiano Piero Calamandrei existen dos clases de procedimientos monitorios. Uno con base documental y el otro puro. La diferencia de ambos se debe principalmente a si procede o no la rendición de prueba. Para Calamandrei, el monitorio puro tiene como características esenciales:
- “1º Que la orden condicionada de pago se libra por el juez a base de la sola afirmación, unilateral y no probada, del acreedor;
- 2º Que la simple oposición no motivada del deudor hace caer en la nada la orden de pago, de manera que el juicio en contradictorio, que puede eventualmente desarrollarse en mérito de tal oposición, no se dirige a decidir si la orden de pago debe ser revocada o mantenida, sino a decidir *ex novo* sobre la originaria acción de condena, como si la orden de pago no hubiera sido nunca emitida”<sup>23</sup>.

Por su parte, “El proceso monitorio documental (que es una institución híbrida producto de la combinación del procedimiento monitorio puro y el documental del derecho alemán), el juez sólo despacha la orden de cumplimiento si los hechos alegados por el actor son probados por medio de documentos auténticos acompañados a su demanda (es lo que ocurre en el Código Procesal Civil Modelo para Iberoamérica, cuyo art. 312.1 establece como principio que se requerirá "documento auténtico o autenticado judicialmente en la etapa preliminar respectiva")”<sup>24</sup>.

---

<sup>23</sup> CALAMANDREI, Piero. "El Procedimiento Monitorio", traducción de Santiago Sentís Melendo, Edit. Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, 1946. Pág. 122 - 123.

<sup>24</sup> LOUTAYF Ranea, Roberto G. Proceso Monitorio. Publicado en Morello, Augusto M.; Sosa, Gualberto L. y Berizonce, Roberto O: “Códigos Procesales de la Provincia de Buenos Aires y de la Nación”, Bs. As. –Abeledo-Perrot-, La Plata –Librería Editora Platense-, t. X-a (Actualización. Parte General), 2004, pág. 495.

Así, en el procedimiento monitorio es posible distinguir entre aquel monitorio que exige una prueba por escrito (como requisito de admisibilidad o como prueba) y el que no requiere de prueba o documento alguno. "En el procedimiento monitorio puro, no recae sobre el acreedor la carga de probar, sino solamente la carga de afirmar los elementos de hecho de los cuales resulta que el crédito es idóneo para aquella forma especial de procedimiento"<sup>25</sup>. Este último es el tipo existente en Alemania<sup>26</sup>. En el Monitorio documental las excepciones o contestación u oposición del demandado deben ser fundadas y, según su mérito y las pruebas aportadas dejarán sin efecto la orden ejecutiva. Así, la oposición abre un juicio declarativo o de conocimiento, para determinar si las defensas opuestas desvirtúan lo resuelto por el tribunal en la fase previa y el mérito ejecutivo de la sentencia monitoria. Este último sistema es el aplicado en España<sup>27</sup> (del que suponemos que nuestro sistema legislativo obtuvo inspiración en materia monitoria).

1.3.3 Proceso monitorio independiente o como etapa introductoria de un proceso contradictorio. El procedimiento monitorio también puede clasificarse como un procedimiento independiente que entrega al demandante la posibilidad de obtener una sentencia condenatoria rápida con efecto de cosa juzgada saltándose, evadiendo o posponiendo la discusión de fondo o declarativa; o como una fase previa a un juicio declarativo.

Considerado como procedimiento independiente, el monitorio se caracteriza porque en caso de no existir oposición del demandado, el actor obtiene una sentencia definitiva favorable con fuerza o calidad de cosa juzgada. "Esta distinción no tiene mucha utilidad si en realidad se

---

<sup>25</sup> CALAMANDREI, Piero. "El Procedimiento Monitorio", traducción de Santiago Sentís Melendo, Edit. Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, 1946. Pág. 122 - 123.

<sup>26</sup> SCHÖNKE, Adolfo. "Derecho Procesal Civil", traducción de Leonardo Prieto Castro. Barcelona, Editorial Bosch, 1950. Pág.366.

<sup>27</sup> SILVOSA Tallón, José Manuel. La respuesta Jurisprudencial ante los problemas surgidos en el proceso monitorio. En Revista Internauta de Práctica Jurídica. N° 21. Págs. 31-70. Año 2008.

parte que lo único relevante es permitir el acceso a la ejecución, ya con una sentencia en carácter de cosa juzgada y ejecutiva (Alemania, Austria y Suecia), ya como una resolución *sui generis* con efectos preclusivos y ejecutivos (Francia y Bélgica), o simplemente como una providencia que es título ejecutivo (Suiza, Dinamarca, en Portugal es sólo provisoriamente ejecutable).<sup>28</sup>

En la modalidad introductoria del proceso declarativo, la petición monitoria debe interponerse formalmente como una demanda con todas sus partes, requisitos y no como una simple petición. El tribunal, en vez de fijar la audiencia, emite una orden de pago contra el demandado y éste tiene la posibilidad de oponerse y de esta manera concluir el proceso monitorio. Esto último abre y permite el inicio del proceso ordinario contradictorio automáticamente, considerando la “demanda monitoria” como demanda que inicia la etapa de conocimiento.

- 1.3.4 Proceso monitorio en una o varias fases. “De acuerdo a los efectos atribuidos a la inactividad del requerido se estructura el proceso monitorio en una o más fases. El punto de partida lo constituyen el aviso o requerimiento de pago no atacado por el requerido. Si este silencio es suficiente para que se proceda a emitir la sentencia monitoria o de ejecución, pudiendo el requerido sólo defenderse mediante vías de impugnación no ordinarias, califícase a ese proceso como monitorio de una faz o etapa. Puede suceder, por el contrario, que la inactividad contra el aviso de pago no sea considerada como suficiente y se requieran uno o más actos de oposición del requerido para recién justificar la emisión de la sentencia monitoria o para darle formalmente posibilidad ejecutiva (cláusula de ejecución). Así se otorga al requerido un medio ordinario de oposición contra una segunda o sucesiva

---

<sup>28</sup> PÉREZ Ragone, Álvaro J. “En Torno al Procedimiento Monitorio”. En Revista de Derecho. Universidad Austral de Chile. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Vol. XIX - Nº 1, Páginas 205-235. Julio 2006.

intimación y finalmente contra una sentencia monitoria sujeta en realidad a una condición resolutoria o suspensiva. Como puede apreciarse, la estructura en una o más fases (normalmente dos, salvo Bélgica que tiene tres) es decisiva en dos aspectos: la duración del proceso y la garantía u oportunidad de defensa del requerido. La pregunta gira en torno a cuántas veces es necesaria la verificación y constatación de la rebeldía del requerido. Contrariamente Luxemburgo y Bélgica (por ser monitorios de dos y tres fases respectivamente) admiten contra la sentencia monitoria –en tanto título ejecutivo sujeto a condición suspensiva– medios de impugnación recursivos y ordinarios, aun cuando al emitir el aviso de pago como la sentencia monitoria condicional ya se haya evaluado la pretensión y al menos un silencio del requerido”.<sup>29</sup>

1.3.5 Proceso monitorio obligatorio, voluntario y de oficio. Según Álvaro Pérez, el procedimiento monitorio será obligatorio si se exige al demandante interponer la acción bajo el procedimiento monitorio en razón del monto o algún otro motivo preestablecido. Será voluntario (en realidad facultativo) si al actor se le autoriza a demandar vía ordinaria o monitoria. Por último, será monitorio de oficio si el deber de dar inicio a la tramitación de la pretensión monitoria recae sobre un órgano jurisdiccional o administrativo<sup>30</sup>. Es independiente de la voluntad del requirente. “Este modelo de oficio rige en Austria desde 1983 –por algunos confundido y mal llamado obligatorio (obligatorium)– y el

---

<sup>29</sup> PÉREZ Ragone, Álvaro J. “En Torno al Procedimiento Monitorio”. En Revista de Derecho. Universidad Austral de Chile. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Vol. XIX - Nº 1, Páginas 205-235. Julio 2006.

<sup>30</sup> Este es el caso que establecía el proyecto de ley Nº 20.087 originalmente. En dicho proyecto la Inspección del trabajo remitiría los antecedentes al respectivo Juzgado de Letras del Trabajo, pero recogiendo la experiencia de la Dirección del Trabajo en materia de conciliación entre trabajador y empleador al momento del término del contrato de trabajo, se desvinculó procesalmente el comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo del procedimiento monitorio en sede judicial. Así, en desacuerdo de las partes, ya sea total o parcial, el conciliador de la Inspección del Trabajo no queda obligado a remitir de oficio los antecedentes al tribunal competente, sino que deba ser el propio trabajador quien interponga la demanda.

balance en su funcionamiento ha sido hasta ahora positivo. Se ha esgrimido en Austria, además, la practicidad y funcionalidad de este modelo en lo relativo a la automatización del proceso”<sup>31</sup>.

- 1.3.6 Proceso monitorio con o sin límite según el monto. En Holanda, Bélgica, España y Austria el procedimiento monitorio tiene un límite de cuantía (también es el caso de nuestro País). Por su lado, Francia, Alemania, Italia, Finlandia, Suecia, Luxemburgo y Grecia no tienen cuantía máxima para intentar accionar a través de este instituto.

#### 1.4 Procedimiento Monitorio Europeo.<sup>32</sup>

El objetivo del procedimiento Monitorio Europeo es simplificar, acelerar y reducir los costos asociados a la persecución en juicio del cobro de créditos de dinero, especialmente aquellos asociados a deudas civiles y comerciales internacionales entre sujetos de distintos países miembros de la Comunidad Europea. Se pretende dar fluidez al cobro de créditos impidiendo que la distinta nacionalidad impida obtener el pago de una obligación surgida de un contrato civil o comercial y sin tener que recurrir a un proceso intermedio para obtener la ejecución de la deuda.

El trámite del Proceso Monitorio Europeo lo constituyen dos fases, la fase de admisión y la fase de requerimiento, que podrá terminar con la obtención de un título de ejecutivo o la transformación del procedimiento en uno declarativo en caso de oposición del deudor.

---

<sup>31</sup> PÉREZ Ragone, Álvaro J. “En Torno al Procedimiento Monitorio”. En Revista de Derecho. Universidad Austral de Chile. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Vol. XIX - N° 1, Páginas 205-235. Julio 2006.

<sup>32</sup> COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. Libro Verde. Sobre el proceso monitorio europeo y las medidas para simplificar y acelerar los litigios de escasa cuantía. [En línea] [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2002/com2002\\_0746es01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2002/com2002_0746es01.pdf). [Consulta:13 de Julio de 2011]

“La primera de ellas se inicia mediante demanda o petición inicial en forma de formulario o impreso. Una vez presentada la solicitud, el órgano jurisdiccional, que según el Reglamento será cualquier autoridad de un estado miembro con competencia (Juzgados de Primera Instancia), deberá previamente examinar la demanda. El tribunal encargado de dictar la resolución de admisión a trámite deberá examinar la solicitud, efectuando un control sobre los requisitos de la misma, pudiendo conceder un plazo para subsanar cualquier defecto formal”.<sup>33</sup>

Según aparece de lo indicado por María Rodrigo, si la solicitud de juicio monitorio (que se hace a través de un formulario preestablecido para los países miembros de la Comunidad Europea) cumple con los requisitos establecidos en el Reglamento, el tribunal podrá ordenar requerir de pago al deudor, en un plazo máximo de 30 días (por regla general, pues puede variar en algunos países miembros de la Comunidad), y notificado el demandado, este último tendrá la posibilidad de pagar u oponerse a la ejecución.

El principal efecto de la demanda monitoria europea, es que radica la competencia en los órganos jurisdiccionales del estado miembro en que se presentó la solicitud, pero esta circunstancia es facultativa del demandante, que puede decidir utilizar el juzgado competente correspondiente a la nacionalidad de su contraparte en caso de que ambos sean ciudadanos de la comunidad Europea.

“Transcurrido el plazo para oponerse sin que se verifique la oposición, el Tribunal, declarará ejecutiva la reclamación y dictará una resolución de formulario de requerimiento de pago ejecutivo que se enviará al demandante. Finalmente cabe destacar que el requerimiento de pago que haya adquirido fuerza ejecutiva será reconocido y ejecutado en los demás estados miembros, sin posibilidad de

---

<sup>33</sup> RODRIGO Cruz, María. El proceso monitorio europeo, un nuevo instrumento de cobranza de deudas. [En línea] <http://www.hispacolex.com/pdf/proceso%20monitorio%20europeo.pdf> [Consulta: 15 de Agosto de 2011]



impugnar su reconocimiento y sin que sea necesaria su convalidación mediante el exequátur<sup>34</sup>.

### 1.5 Procedimiento Monitorio Español.<sup>35</sup>

La Ley 8/1999, de fecha 6 de abril de 1999, introdujo el procedimiento Monitorio en España. Esta ley se refería a la Propiedad Horizontal pero en su articulado se establecía como tramitación el proceso de características monitorias. Luego, la Ley de Enjuiciamiento Civil o Código de procedimiento Civil español, que entró en vigor en el año 2001, abre la puerta al procedimiento monitorio y lo hace aplicable a cualquier obligación dineraria que sea producto de asuntos civiles o comerciales.

La ley de Enjuiciamiento Civil española regula el proceso monitorio en los arts. 812 a 818, así, el artículo 812 señala:

***“Artículo 812. Casos en que procede el proceso monitorio***

*1. Podrá acudir al proceso monitorio quien pretenda de otro el pago de deuda dineraria, vencida y exigible, de cantidad determinada que no exceda de cinco millones de pesetas, cuando la deuda de esa cantidad se acredite de alguna de las formas siguientes:*

*1ª Mediante documentos, cualquiera que sea su forma y clase o el soporte físico en que se encuentren, que aparezcan firmados por el deudor o con su sello, impronta o marca o con cualquier otra señal, física o electrónica, proveniente del deudor.*

*2ª Mediante facturas, albaranes de entrega, certificaciones, telegramas, telefax o cualesquiera otros documentos que, aun unilateralmente creados por el acreedor, sean de los que habitualmente documentan los créditos y deudas en relaciones de la clase que aparezca existente entre acreedor y deudor.*

---

<sup>34</sup> RODRIGO Cruz, María. El proceso monitorio europeo, un nuevo instrumento de cobranza de deudas. [En línea] <http://www.hispacolex.com/pdf/proceso%20monitorio%20europeo.pdf> [Consulta: 15 de Agosto de 2011]

<sup>35</sup> CORREA Delcasso, Juan Pablo. El Proceso Monitorio En La Nueva Ley De Enjuiciamiento Civil. En *Revista Xurídica Galega*. [En línea] <https://www.rexurga.es/pdf/COL164.pdf>. [Consulta: 30 de Agosto de 2011]

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior y cuando se trate de deudas que reúnan los requisitos establecidos en dicho apartado, podrá también acudir al proceso monitorio, para el pago de tales deudas, en los casos siguientes:

1º Cuando, junto al documento en que conste la deuda, se aporten documentos comerciales que acrediten una relación anterior duradera.

2º Cuando la deuda se acredite mediante certificaciones de impago de cantidades debidas en concepto de gastos comunes de Comunidades de propietarios de inmuebles urbanos.”<sup>36</sup>

“Según se desprende de las normas el sistema español tiene una naturaleza Jurídica de procedimiento declarativo especial, siendo sus características principales la brevedad y que tiene su fundamento en la existencia de un documento previo que justifique una obligación dineraria, vencida y exigible, de cantidad determinada que no exceda de 250.000 euros (art. 812.1 Ley de Enjuiciamiento Civil Español)”<sup>37</sup>.

Por su parte, el Artículo 818 de la Ley de Enjuiciamiento Civil española regula la “Oposición del deudor.

1. Si el deudor presentare escrito de oposición dentro de plazo, el asunto se resolverá definitivamente en juicio que corresponda, teniendo la sentencia que se dicte fuerza de cosa juzgada.

*El escrito de oposición deberá ir firmado por abogado y procurador cuando su intervención fuere necesaria por razón de la cuantía, según las reglas generales.*

*Si la oposición del deudor se fundara en la existencia de pluspetición, se actuará respecto de la cantidad reconocida como debida conforme a lo que dispone el apartado segundo del art. 21 de la presente Ley.*

2. Cuando la cuantía de la pretensión no excediera de la propia del juicio verbal, el tribunal procederá de inmediato a convocar la vista. Cuando el importe de la reclamación exceda de dicha cantidad, si el peticionario no interpusiera la demanda correspondiente dentro del plazo de un mes desde el traslado del escrito de oposición, se sobreseerán las actuaciones y se

---

<sup>36</sup> LEY DE ENJUICIAMIENTO CIVIL. LEY 1/2000, de 7 de Enero. Título III, de los Procesos monitorio y cambiario. Capítulo Primero. [En línea] [http://www.anpiff.com/files/Ley\\_de\\_Enjuiciamiento\\_Civil.pdf](http://www.anpiff.com/files/Ley_de_Enjuiciamiento_Civil.pdf) [Consulta: 30 de Septiembre de 2011]

<sup>37</sup> RODRIGO Cruz, María. El proceso monitorio europeo, un nuevo instrumento de cobranza de deudas. [En línea] <http://www.hispacolex.com/pdf/proceso%20monitorio%20europeo.pdf> [Consulta: 15 de Agosto de 2011]

*condenará en costas al acreedor. Si presentare la demanda, se dará traslado de ella al demandado conforme a lo previsto en los arts. 404 y siguientes de la presente Ley*<sup>38</sup>.

En este procedimiento, requerido el deudor para que pague u oponga excepciones, puede tomar una de las siguientes actitudes: pagar, en cuyo caso finaliza el procedimiento; formular oposición, en cuyo caso se transforma en un procedimiento declarativo ordinario. En todo caso, si la obligación supera los 6.000 euros, el acreedor tiene la obligación de demandar por vía de juicio ordinario, imponiéndosele para ello un plazo de un mes. Por último, si el deudor no formula oposición o no paga, el acreedor podrá iniciar el proceso ejecutivo correspondiente, dando por terminado el procedimiento monitorio.

“La reforma procesal para la comunidad Europea obligó a la legislación española a aumentar la Cuantía del monitorio hasta los 250.000 euros. En efecto, según señala el artículo 812 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, apartado 1”<sup>39</sup>.

Como se puede apreciar el procedimiento monitorio europeo y especialmente el español, sirvieron de base para introducir en nuestro ordenamiento jurídico esta técnica procesal. Sin embargo, cabe destacar que, de lo descrito y analizado previamente, se desprende que en la legislación comparada esta modalidad procedimental no se aplica sino a materias civiles y comerciales, siendo su introducción en materias de carácter laboral una innovación del legislador nacional.

## **2. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS QUE POSIBILITARON LA INSTAURACIÓN DEL PROCEDIMIENTO MONITORIO LABORAL CHILENO.**

---

<sup>38</sup> LEY DE ENJUICIAMIENTO CIVIL. LEY 1/2000, de 7 de Enero. Título III, de los Procesos monitorio y cambiario. Capítulo Primero. [En línea] [http://www.anpiff.com/files/Ley\\_de\\_Enjuiciamiento\\_Civil.pdf](http://www.anpiff.com/files/Ley_de_Enjuiciamiento_Civil.pdf) [Consulta: 30 de Septiembre de 2011]

<sup>39</sup> SILVOSA Tallón, José Manuel. La respuesta jurisprudencial ante los problemas surgidos en el proceso monitorio. En Revista Internauta de Práctica Jurídica. N° 21. Págs. 31-70. Año 2008

## 2.1 El Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y el documento “Bases Fundamentales para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional”.

“El Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional es una instancia gubernamental de análisis y propuesta, que convoca a personas del ámbito académico, judicial y profesionales del derecho del trabajo, para que junto a los Ministerios de Justicia y Trabajo y Previsión Social, puedan proponer las directrices fundamentales hacia las cuales debe encaminarse una reforma sustantiva a nuestra judicatura laboral.”<sup>40</sup>

Es así como a mediados del año 2000, bajo el Gobierno del presidente Ricardo Lagos Escobar, y con la participación del Presidente de la Excma. Corte Suprema, don y del Ministro del Trabajo y Previsión Social de la época, se acordó convocar a personalidades de los ámbitos jurídico, académico, del servicio público y diferentes operadores del derecho del trabajo, a fin de comenzar los estudios tendientes desarrollar la futura Reforma Laboral en el país. También participó del proyecto la Organización Internacional del Trabajo para llevar a cabo esta ambiciosa tarea.

“Fue así como se dio forma 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 esta tarea de tanta trascendencia”<sup>41</sup>.

Siguiendo las tendencias establecidas en las reformas a la justicia penal y de familia en nuestro país, los participantes del Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional, concluyeron que era necesaria una reforma que pusiera término

---

<sup>40</sup> GÓMEZ, José Antonio “et al”. Bases Fundamentales para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional. Chile, Diciembre de 2001. Pág. 14.

<sup>41</sup> 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. Mensaje N° 4-350. 22 de septiembre de 2003. Pág. 3.

a la falta de especialización de los tribunales de justicia en materias laborales y poner fin al retraso y tardanza de los procesos.

Es así que, el Foro propuso el envío de tres proyectos de ley que abordaran integralmente los problemas de la justicia del trabajo estableciendo que, en primer lugar había que ampliar el número de tribunales laborales existentes en el país y crear tribunales especiales de cobranza previsional y de seguridad social; en segundo lugar, se propuso crear un procedimiento de cobranza ejecutiva de obligaciones laborales y previsionales; y finalmente, modificar el procedimiento laboral ordinario. Asimismo, se concluyó la necesidad de dotar a los juzgados laborales, en la medida de lo posible, de jueces y funcionarios especializados en el manejo de estas materias

“Los esfuerzos del Foro se materializaron en mayo de 2002, a través del documento denominado 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 laboral”<sup>42</sup>. Este documento trata tanto las distintas etapas y elementos del procedimiento, como los principios formativos del mismo y del proceso.

Dentro de las principales propuestas que realiza el Foro, se encuentra la instauración de una justicia efectivamente especializada, a través de la creación de juzgados con competencia exclusiva para conocer de los asuntos laborales y de seguridad social, cuya competencia territorial estuviera dada por el lugar de prestación de servicios, de la celebración del contrato o del domicilio del demandado, a elección del trabajador.

Sabemos que una de las finalidades importantes del Foro era establecer los principios básicos de una reforma que permitiera generar una justicia más oportuna y eficaz. Es por ello que se concluyó que en el nuevo sistema procesal laboral la

---

<sup>42</sup> 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. Mensaje N° 4-350. 22 de Septiembre de 2003. Pág. 4

oralidad, la especialización, la intermediación, la celeridad y la concentración debían ser elementos sustanciales.

En materia de principios formativos del proceso, “El Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional propuso consagrar en la legislación procesal laboral los principios informadores derecho del trabajo y de la seguridad social”<sup>43</sup>. Los principios propuestos en esa instancia de estudio fueron: el de Oralidad, Intermediación, Concentración, Celeridad, Gratuidad. Además, se propuso una serie de medidas complementarias que permitieran “el acceso de todas las personas en forma igualitaria a la justicia laboral y de seguridad social, la debida información en forma oportuna y con un lenguaje cercano acerca del estado de las causas”<sup>44</sup>, entre ellas la creación de un sistema de defensa jurídica de los trabajadores, lo que finalmente se materializó a través de la defensoría laboral.

Se puede apreciar de manera clara que las bases del nuevo proceso laboral, surgidas del trabajo realizado en el Foro, se concretaron finalmente en los “Principios Formativos del Proceso y del Procedimiento en Juicio del Trabajo” indicados en el párrafo 1º, Capítulo II, Título I, Libro V del Código del Trabajo, que fueron introducidas por la Ley 20.087. Estos principios informadores de la nueva justicia laboral son: la oralidad, la publicidad, la concentración, la intermediación, el impulso procesal de oficio, la celeridad, la buena fe, la bilateralidad de la audiencia y la gratuidad.

Luego, se establece el procedimiento ordinario de aplicación general, cuya estructura será, en definitiva, muy similar a la que hoy conocemos para la tramitación ante los juzgados de familia y penales. La característica fundamental de este procedimiento es sin duda la oralidad.

Con respecto al juicio ejecutivo, se propuso que este procedimiento especial fuera aplicable de oficio, iniciándose el cobro a través del envío o remisión del

---

<sup>43</sup> GÓMEZ, José Antonio “et al”. Bases Fundamentales para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional. Chile, Mayo de 2002. Pág. 21.-

<sup>44</sup> GÓMEZ, José Antonio “et al”. Bases Fundamentales para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional. Chile, Mayo de 2002. Pág. 22.-

expediente desde el tribunal declarativo al de cobranza. Lo anterior sería aplicable para toda acción ejecutiva ejercida como consecuencia del no cumplimiento de obligaciones emanadas de aquellos instrumentos a los cuales la ley les otorgara mérito ejecutivo. En consecuencia, “será tanto para el cumplimiento de obligaciones laborales, de seguridad social, de unas u otras o de todas ellas”<sup>45</sup>. Se propone también que el procedimiento ejecutivo laboral se baste a si mismo, limitando su envío a los tribunales en materia civil para obtener el cobro de obligaciones derivadas del contrato de trabajo. Respecto de las disposiciones comunes, se estableció que el procedimiento debía seguir, en general, las reglas del procedimiento oral ordinario.

Finalmente, también se acuerda la necesidad de establecer un procedimiento especial para cautelar las garantías constitucionales y legales de los trabajadores, de manera alternativa a la tutela general de los derechos fundamentales laborales, otorgada por la constitución. En general, se establece que se tratará de un procedimiento ordinario pero con plazos más breves, lo que el Foro llama “sumariedad cuantitativa”<sup>46</sup>.

Sin embargo, y como se podrá apreciar de la sola lectura del documento “Bases Fundamentales para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional”, en ningún capítulo se hace referencia a la instauración de un Procedimiento Monitorio Laboral, por lo cual cabe preguntarnos, cual fue el origen de la inserción de este procedimiento en la Ley 20.087.

Nos remontamos entonces a la historia de la Ley 20.087, que a continuación revisaremos, y nos encontramos con que este procedimiento fue incorporado en la discusión parlamentaria, mediante una moción parlamentaria encabezada por el diputado Juan Bustos.

---

<sup>45</sup> GÓMEZ, José Antonio “et al”. Bases Fundamentales para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional. Chile, Mayo de 2002. Pág. 26.-

<sup>46</sup> GÓMEZ, José Antonio “et al”. Bases Fundamentales para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional. Chile, Mayo de 2002. Pág. 28.-

## 2.2 Historia de la Ley N° 20.087 que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo.

Como anticipábamos en la introducción, la Reforma Procesal Laboral surgió ante la imperiosa necesidad de mejorar las falencias de que adolecía el antiguo sistema procesal laboral. En él, “los demandantes de 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 juicio”<sup>47</sup>.

Fue entonces que debido a la necesidad moral, social y legal de reformar los procedimientos judiciales en materia laboral y de otorgar a la ciudadanía una justicia oportuna y eficaz, se comenzó a revisar la posibilidad de establecer un nuevo procedimiento laboral que diera garantías suficientes y permitiera brindar un mejor acceso a la justicia.

Durante el mes de septiembre del año 2003, el Presidente de la República, don Ricardo Lagos Escobar envía un mensaje presidencial con el proyecto de ley cuya finalidad era sustituir el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo.

Dentro de los objetivos del proyecto de ley en comento, encontramos, que su finalidad era:

- i. Mejorar el acceso a la justicia. Esto se alcanza aumentando la cobertura de los tribunales y modificando el procedimiento laboral.
- ii. Mejorar la tutela y protección jurisdiccional de los derechos laborales establecidos en el derecho sustantivo.
- iii. Asegurar el efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales. En este sentido, se crearon los tribunales de cobranza previsional y de

---

<sup>47</sup> 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. Mensaje N° 4-350. 22 de Septiembre de 2003. Pág. 8



seguridad social cuyas actuaciones estarían regidas por el principio inquisitivo, esto es, por el impulso procesal de oficio del juez en orden a llevar a adelante el procedimiento ejecutivo.

- iv. Agilizar los juicios del trabajo. Este es quizás el objetivo más demandado por la sociedad y que el Mensaje presidencial recoge en el proyecto de ley.
- v. Modernizar el sistema procesal laboral.

Atendido a que el objetivo de nuestra memoria apunta esencialmente al procedimiento monitorio laboral, a continuación analizaremos someramente la estructura del proyecto de ley, a fin de comprender el contexto en que se incorpora este nuevo procedimiento dentro del proyecto de ley.

Sabemos que el proyecto reemplaza todo el Capítulo II, del Título I y el Título II, del Libro V, del Código del Trabajo, además, del artículo 420 vigente, relativo a la competencia. La Reforma comienza precisamente con la modificación del artículo 420 vigente en la época que trata las materias que serán de conocimiento de los Juzgados de Letras del Trabajo<sup>48</sup>. Continúa con el reemplazo completo del Capítulo II del Título I y el Título II, del Libro V del Código del Trabajo.

El nuevo capítulo II propuesto, comienza con una declaración de principios que informarán los nuevos procedimientos laborales<sup>49</sup> y que son básicamente los mismos que ya ha recogido la judicatura penal y de familia, a saber: oralidad, publicidad, concentración, intermediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe y gratuidad.

“Gran importancia recibe el principio de la Oralidad el cual responde a la tendencia predominante en las experiencias comparadas y que supone que todas las actuaciones judiciales y, en particular las resoluciones, sean entendibles para los ciudadanos, lo que redundará a su vez en un mayor grado de legitimidad del sistema de

---

<sup>48</sup> Ver Artículo 1° del Proyecto de Ley que Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo. Mensaje N° 4-350. 22 de septiembre de 2003. Pág. 25.

<sup>49</sup> Ver Párrafo 1° del Artículo 2° del proyecto de Ley que Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo. Mensaje N° 4-350. 22 de Septiembre de 2003. Pág. 26.

administración de justicia. Este principio se verifica, fundamentalmente, en los actos de conciliación y de juicio”<sup>50</sup>. La oralidad va estrechamente ligada al principio de inmediación que también recoge el proyecto de ley. La inmediación busca el contacto directo de las partes con el juez, el que a través de la intervención oral en las audiencias busca favorecer la formación de la convicción del juez.

En lo relativo a las reglas comunes, el proyecto contempla innovaciones importantes que tienen que ver con la forma de litigar antes los Tribunales del Trabajo. Se facilita la forma de realizar notificaciones, se establece el sistema de audiencias para desarrollar en forma más breve y expedita los juicios que se sometan a conocimiento del Juez del Trabajo. La rendición de prueba también se desformaliza, permitiendo con ello que tanto a las partes como a los terceros intervinientes en el juicio, les sea más comprensible el desarrollo de este.

Gran importancia reviste el sistema de recursos que se propone en este proyecto. El clásico recurso de apelación civil se acota a situaciones puntuales. Se permitirá revisar la sentencia pronunciada en un juicio oral “a) cuando ésta haya sido dictada con infracción de normas; b) cuando en la determinación de los hechos declarados como probados por el tribunal de primera instancia se hubieran infringido en forma manifiesta las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica; y c) cuando el objeto del recurso fuera a alterar la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior”<sup>51</sup>.

Especial referencia merecen los párrafos 6° y 7° del proyecto en comento, los cuales se abocan a la creación y/o perfeccionamiento de procedimientos especiales. Nos llama la atención que en estos párrafos nada se dice del Procedimiento Monitorio. Ya encontraremos la razón de esta ausencia.

---

<sup>50</sup> 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. Mensaje N° 4-350. 22 de Septiembre de 2003. Pág. 13

<sup>51</sup> GAZMURI, Consuelo. La Segunda Instancia en Materia Laboral. Septiembre de 2005. Santiago. [En línea] [http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-88665\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-88665_recurso_1.pdf). [Consulta: 30 de Septiembre de 2011]

“Dentro de los procedimientos especiales de este capítulo encontramos el procedimiento de tutela de derechos fundamentales, cuyo modelo recoge, en sus definiciones fundamentales, la tutela al derecho a la libertad sindical, y a las prácticas desleales en la Negociación Colectiva del antiguo Código del Trabajo, pero que sustituye el procedimiento de protección aplicable por el nuevo procedimiento contemplado en el párrafo 6º del proyecto de ley, el cual contempla un sistema omnicompreensivo de tutela de los diversos derechos fundamentales que pueden ser ejercidos en el ámbito de las relaciones laborales. Este procedimiento especial busca un perfeccionamiento y ampliación del marco de tutela a otros derechos fundamentales, no cautelados por la antigua legislación laboral”<sup>52</sup>.

Luego encontramos el procedimiento de reclamación de multas y demás resoluciones administrativas, incluido en el párrafo 7º del proyecto. Se trata de un procedimiento que contempla la reclamación de las sanciones administrativas aplicadas por la Dirección del Trabajo, sustituyéndose en consecuencia el antiguo Título II, del Libro V, del Código del Trabajo.

Este proyecto de ley inicia su tramitación legislativa en la Cámara de Diputados del Congreso Nacional, desde allí se envía a distintas comisiones para su discusión. Destacamos dentro de estas, el trabajo realizado por la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia, pues es aquí donde se menciona por primera vez la introducción del Procedimiento Monitorio, dentro del proyecto de ley que reforma la Justicia Laboral en nuestro país.

Así las cosas, en virtud de un acuerdo de la Corporación, adoptado en la sesión Nº 82, de 11 de mayo de 2004, se le encomienda a la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia que emita un informe complementario al primer informe despachado por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social. Este informe es entregado

---

<sup>52</sup> 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. Mensaje Nº 4-350. 22 de Septiembre de 2003. Pág. 21

a la Honorable Cámara mediante el boletín N° 3.367-13, en el cual se realiza un análisis del proyecto de ley que sustituye el procedimiento contemplado en el libro V del Código del Trabajo vigente a la época.

Para el cumplimiento de dicho mandato entregado por la Corporación, la Comisión contó con la colaboración del Ministro del Trabajo y Previsión Social de la época, don Ricardo Solari Saavedra; del Subsecretario del Trabajo, señor Yerko Ljubetic Godoy; de los asesores de dicha Secretaría de Estado, señores Felipe Saez Carlier y Alejandro Alarcón Quinteros, y del asesor del Ministerio de Justicia, señor Rodrigo Romo Labisch. Asimismo, se contó con la participación de los abogados laboristas señores Diego Corvera Vergara, Rafael Carvallo Santelices y Juan Gumucio Rivas; del Fiscal de la Cámara Chilena de la Construcción, quien concurrió además, en representación de la Confederación de la Producción y del Comercio, señor Augusto Bruna Vargas y del abogado de la Cámara Chilena de la Construcción, señor Pablo Gutiérrez Monroe, todos quienes fueron invitados por acuerdo de la Comisión.<sup>53</sup>

“La Comisión, por acuerdo unánime, procedió a analizar el proyecto de ley que propone la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, artículo por artículo, y hacer referencia especial en este informe, sólo a aquellas normas que hubieren sido objeto de indicaciones”<sup>54</sup>.

Dada la extensión del proyecto de ley en comento, en nuestra memoria sólo haremos referencia a las indicaciones referentes a la inserción dentro en este proyecto, del procedimiento objeto de nuestro estudio, el Procedimiento Monitorio Laboral.

---

<sup>53</sup> Boletín N° 3367-13. Informe de la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia, recaído en el proyecto de Ley que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo (Informe complementario al primer informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social). 3 de Marzo de 2005.

<sup>54</sup> Boletín N° 3367-13. Informe de la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia, recaído en el proyecto de Ley que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo (Informe complementario al primer informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social). 3 de Marzo de 2005.

Ya decíamos que el proyecto de ley que sustituía el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo, originalmente no contemplaba la existencia de un procedimiento monitorio. Éste último viene a ser una indicación parlamentaria de los Diputados Bustos, Burgos, Ceroni, Guzmán y Soto para intercalar un párrafo nuevo, entre los párrafos 6º y 7º del proyecto original.

La indicación constaba de siete artículos, y tenía por objeto incorporar un procedimiento especial, denominado monitorio, con la finalidad de simplificar la tramitación de aquellas contiendas cuya cuantía fuera igual o inferior a cuatro ingresos mínimos mensuales.

El procedimiento se iniciaba con una reclamación de carácter administrativo, realizado ante la Inspección del Trabajo respectiva, y un posterior comparendo de conciliación, al que las partes asistirían con todos sus medios de prueba y los demás documentos que pudiera solicitar el Inspector. De este comparendo se levantaría acta de todo lo obrado y en caso de no alcanzarse un acuerdo entre las partes, el Inspector del Trabajo debía remitir todos los antecedentes al tribunal competente, quien resolvería con el sólo mérito de ellos, acogiendo derechamente las pretensiones del requirente o rechazándolas de plano.

Si alguna de las partes quería reclamar, debía hacerlo en un plazo de 5 días, ante el mismo juez que dictó la resolución, quien citaba a una audiencia siguiendo las reglas establecidas para el procedimiento de aplicación general, continuando el juicio en conformidad a dicho procedimiento. Es decir, se da término al procedimiento monitorio propiamente tal.

Esta indicación introducida por la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia, fue aprobada por unanimidad por la Comisión del Trabajo de Previsión Social, según consta en el segundo informe emitido por dicha Comisión<sup>55</sup>. Fue así que, bajo los términos recién expuestos, el proyecto de ley que sustituye el procedimiento laboral

---

<sup>55</sup> Boletín N° 3367-13-2. Segundo Informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, recaído en el proyecto de ley que sustituye el Procedimiento laboral contemplado en el Libro del Código del Trabajo.-

contemplado en el Libro V del Código del Trabajo, fue enviado a la Cámara revisora para dar cumplimiento al segundo trámite constitucional.

En el Senado, el proyecto de ley, en lo relativo a la introducción del Procedimiento Monitorio, fue ampliamente alabado. El Senador Parra manifestó que este procedimiento “tiene la enorme ventaja de permitir el conocimiento y rápida resolución de asuntos que, por su monto o por la condición social de las personas afectadas, requieren de pronta respuesta”.<sup>56</sup>

Sin embargo, en este segundo trámite constitucional, el proyecto fue objeto de algunas modificaciones introducidas tanto por parlamentarios como por el ejecutivo. Dentro de las principales indicaciones encontramos el aumento de la cuantía respecto de la cual se aplicará el procedimiento monitorio, la cual se eleva a 8 ingresos mínimos mensuales. Además se incluyeron dentro de su aplicación, aquellas contiendas a las que se refiere el artículo 201 del Código del Trabajo. De esta forma una gran cantidad de juicios serán cubiertos por este procedimiento, más expedito que el procedimiento de aplicación general. Incluso se consideró en un principio la posibilidad de que en aquellos lugares en que no existen Juzgados del Trabajo, se entregue el conocimiento de las materias sometidas al Procedimiento Monitorio, a los Jueces de Policía Local. Afortunadamente esta indicación fue retirada por su autor.

En caso de reclamación de parte de alguna de las partes, el procedimiento continuará de la forma establecida para el procedimiento de aplicación general, puesto el juez deberá citar a una audiencia que se considerará preparatoria y que dentro de los veinte días siguientes, se desarrollará la audiencia de juicio respectiva.

Respecto de la sentencia dictada con posterioridad a esta audiencia de juicio, sólo será procedente el recurso de apelación laboral.

---

<sup>56</sup> Intervención del Honorable Sr. Parra. Sesión N° 21, del 03 de agosto del año 2005. Historia de la Ley N° 20.087. Biblioteca del Congreso Nacional. Pág. 443.

Así, a groso modo, el Senado aprobó prácticamente sin modificaciones el procedimiento monitorio propuesto por la Cámara de Diputados, el cual según opiniones vertidas en la discusión parlamentaria, se aplicaría a más del 50% de las causas que hasta ese entonces se seguían ante los Tribunales del Trabajo<sup>57</sup>.

La Ley N° 20.087 fue promulgada el día 12 de Diciembre del año 2005, y publicada el día 3 de Enero de 2006. La puesta en marcha de esta ley se estableció para el día 30 de Octubre del año 2009.

Después de la promulgación y publicación de la ley, se detectó que este procedimiento se tornaría aparentemente lento y engorroso pues consideraba que en caso de reclamación el procedimiento continuaba con una audiencia preparatoria y posteriormente la audiencia de juicio, lo que en la práctica, haría el procedimiento más largo incluso que el procedimiento ordinario de aplicación original. De esta forma el trabajador vería mermadas sus expectativas de solución de su conflicto de una forma rápida y eficaz, que era precisamente el objetivo de la reforma.

Por esta razón es que a iniciativa del Ejecutivo y de algunos diputados -entre ellos los señores Nicolás Monckeberg, Juan Bustos y la señora Laura Soto- y a fin de subsanar ciertos inconvenientes, se consideró necesario aprovechar el tiempo de vacancia de la nueva justicia laboral para introducirle algunas modificaciones procesales principalmente al procedimiento monitorio.

## 2.3 Reformas al Procedimiento Monitorio Laboral contemplado originalmente en la Ley N° 20.087.

### 2.3.1 Modificaciones introducidas por la ley N° 20.260

---

<sup>57</sup> Historia de la Ley N° 20.087. Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo. Biblioteca del Congreso Nacional. 03 de Enero de 2006. Página 793

Considerando las críticas que se plantearon en torno a la versión original del procedimiento monitorio, el Ejecutivo plantea una serie de modificaciones a la estructura de este procedimiento, dejando a salvo lo esencial del procedimiento contemplado en el proyecto original. El objetivo de este proyecto es simplificar y hacer más expedito el procedimiento monitorio.

El mensaje presidencial diagnostica que el diseño original del procedimiento monitorio, pese a que recoge la histórica función conciliadora realizada por la Inspección del Trabajo, es un procedimiento engorroso y largo. Es por ello que plantea las siguientes modificaciones a este procedimiento especial<sup>58</sup>.

Se propone eliminar la obligación de la Inspección del Trabajo de remitir los antecedentes al Tribunal que corresponda en caso de frustrarse la conciliación ante ese organismo. Será entonces la propia parte quien deberá interponer la demanda ante el tribunal correspondiente en caso de persistir el desacuerdo.

Sin embargo, se propone un incentivo para recurrir a la instancia conciliadora de la Inspección del Trabajo, puesto que para utilizar este procedimiento se requerirá presentar una copia del acta levantada ante este organismo. Este requisito no será aplicable a trabajadoras separadas ilegalmente con infracción al art. 201 del Código del Trabajo.

Se mantiene la inversión del contradictorio, es decir el juez estará facultado para acoger o rechazar de plano la demanda. De dicha resolución se podrá reclamar ante el mismo tribunal, dándose origen a un procedimiento declarativo. Dicho procedimiento declarativo al cual da lugar la reclamación se tramitará en una sola audiencia de contestación y prueba.

---

<sup>58</sup> Historia de la Ley N° 20.260. Modifica el Libro IV del Código del Trabajo y la Ley N° 20.087, que establece un Nuevo Procedimiento Laboral. Biblioteca del Congreso Nacional. 29 de marzo de 2008. Página 9.



Finalmente se precisa la forma en que deben realizarse las notificaciones, tanto por la Inspección del Trabajo como por el Tribunal.

El proyecto pasa entonces a tramitación constitucional, en el cual se respetaron a grandes rasgos los objetivos planteados en el mensaje presidencial, pero se agregaron otras modificaciones que no estaban incluidas, principalmente en el segundo trámite constitucional ante el Senado.

Un primer cambio consistió en que se aumentó nuevamente la cuantía respecto de la cual se aplicaría el procedimiento monitorio. Mediante una indicación propuesta por el Ejecutivo en el segundo trámite Constitucional, se aumenta a 10 ingresos mínimos mensuales la cuantía que define la aplicación del procedimiento monitorio<sup>59</sup>.

Por otra parte, el proyecto de ley propone que el procedimiento ya no se inicie en la Inspección del Trabajo, sino que directamente ante el Tribunal. Tal como se señaló en los objetivos del mensaje presidencial, si no se llegare acuerdo en la Inspección del Trabajo, cualquiera de las partes podrá presentar su demanda ante el Tribunal Competente. Esta modificación fue aprobada por todos los sectores en la Cámara de Diputados, puesto, en opinión de estos legisladores, al establecerse esta etapa administrativa previa en la Inspección del Trabajo, el procedimiento monitorio terminaba siendo incluso más largo que el procedimiento ordinario de aplicación general. Ello en atención a que el procedimiento original (contemplado en la ley N° 20.087) establecía como obligatoria la aplicación del procedimiento monitorio a las causas cuya cuantía fuera igual o inferior a 8 Ingresos Mínimos Mensuales.

Sin embargo, en el segundo trámite constitucional, el Senado introdujo una indicación a la modificación del artículo 496, mediante la cual el procedimiento sigue siendo obligatorio, pese a que tanto el mensaje presidencial, como la Cámara de

---

<sup>59</sup> Historia de la Ley N° 20.260. Modifica el Libro IV del Código del Trabajo y la Ley N° 20.087, que establece un Nuevo Procedimiento Laboral. Biblioteca del Congreso Nacional. 29 de marzo de 2008. Página 293.

Diputados planteaban la posibilidad de hacerlo optativo para el trabajador, de manera que este pudiera elegir entre la aplicación del procedimiento ordinario o el monitorio. Así en definitiva, se mantiene la obligatoriedad de este procedimiento para aquellas contiendas cuya cuantía no supere los 10 Ingresos Mínimos Mensuales.

Pese a lo anterior, y a que el artículo 496, quedó redactado en términos obligatorios respecto de su aplicación, el artículo 497 conservó la idea opcional del trabajador para elegir entre la aplicación del procedimiento monitorio o el ordinario<sup>60</sup>. Por esta razón se haría necesaria una última modificación, a fin de hacer concordantes estos dos artículos.

Relacionada con la modificación anterior es aquella que dice relación con la ampliación de las materias que podrán ser resueltas a través del Procedimiento Monitorio. En la ley N° 20.087, se establecía que las contiendas relacionadas con el término de la relación de trabajo y cuya cuantía no excediera de 8 Ingresos Mínimos Mensuales les sería aplicable el Procedimiento Monitorio.<sup>61</sup> Con la modificación propuesta por la ley N° 20.260, se elimina la referencia a las materias relacionadas con el término de la relación laboral y el presupuesto de aplicación del procedimiento monitorio se reduce a la sola cuantía del asunto, la que no debe exceder de los 10 Ingresos Mínimos Mensuales.

A nuestro parecer esta es una de las modificaciones más peligrosas del proyecto de ley, puesto que, según analizaremos en el capítulo III de esta memoria, actualmente cualquier materia podrá ser objeto de un procedimiento que tiene por

---

<sup>60</sup> Artículo 496 propuesto por la ley N° 20.260: “Respecto de las contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales, sin considerar, en su caso, los aumentos a que hubiere lugar por aplicación de los incisos quinto y séptimo del artículo 162; y de las contiendas a que se refiere el artículo 201 de este Código, se aplicará el procedimiento que a continuación se señala...”

Artículo 497 inciso 1° propuesto por la ley N° 20.260: “En caso de que el trabajador opte por el procedimiento monitorio, será necesario que previo al inicio de la acción judicial se haya deducido reclamo ante la Inspección del Trabajo que corresponda, la que deberá fijar día y hora para la realización del comparendo respectivo, al momento de ingresarse dicha reclamación...”

<sup>61</sup> Art. 496, Ley N° 20.087 Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo.

objeto el cobro de pequeñas sumas de dinero y no la discusión de temas de fondo, a los cuales debe aplicarse necesariamente un procedimiento declarativo ordinario.

Otro aspecto relevante que se incorporó mediante esta ley, es que la notificación que se le practica al empleador debe contener los efectos que le produce a este la no interposición del reclamo o su presentación extemporánea.

Finalmente, el Senado, frente al desconocimiento por el procedimiento monitorio incorporado en la ley N° 20.087, agrega una nueva modificación en este proyecto de ley. En el proyecto que aprueba la cámara de diputados, frente a la demanda monitoria el juez solo tenía dos alternativas, acoger o rechazar la demanda. En el Senado, se agrega una tercera alternativa, consistente en que en caso de no contar con antecedentes suficientes que le permitan tomar la decisión final, el juez podrá citar a la partes a una audiencia. Esta modificación se introdujo en el segundo trámite constitucional del proyecto de la ley N° 20.260, mediante una indicación formulada por el Ejecutivo.

Consideramos que esta modificación desnaturaliza el procedimiento monitorio, pues, es de la esencia de este procedimiento que el Juez pueda emitir un pronunciamiento sobre el fondo del asunto con el sólo mérito de los antecedentes aportados en la demanda.

Como vemos con la ley N° 20.260, se reestructura el procedimiento monitorio introduciéndole algunas modificaciones que desvirtuaron en ciertos aspectos la esencia de un procedimiento monitorio, todo con el fin de utilizarlo como una forma de descongestionar los tribunales y ofrecerle al trabajador un medio para hacer más expedita y breve la tramitación de su pretensión.

Como vimos anteriormente, luego de la reestructuración de este procedimiento, a partir de las modificaciones introducidas por la ley N° 20.260, quedaron algunas incoherencias de texto que fue necesario ajustar mediante la ley que a continuación se señala.

### 2.3.2 Modificaciones introducidas por la ley N° 20.287

Con ocasión de la compleja y lata tramitación legislativa de que fueron objeto tramitación de los proyectos de ley que dieron lugar a las leyes N°s 20.087 y 20.260, implicó la existencia involuntaria de imprecisiones o errores que recién fueron detectados en el tercer trámite constitucional de la ley N° 20.260.

El presente proyecto de ley viene en corregir dichos defectos introduciendo perfeccionamientos en aspectos relevantes de su contenido que era imprescindible acotar para el éxito de esa reforma. Considerando esta necesidad de hacer un ajuste de texto, y a fin de hacer concordante la ley N° 20.087 con las modificaciones introducidas por la ley N° 20.260, un grupo de diputados planteó una moción para modificar nuevamente la ley N° 20.087. A esta moción el ejecutivo agregó tres modificaciones más que corrigen algunos aspectos menores de la ley N° 20.260, de los cuales dos de ellos dicen relación con el procedimiento monitorio.

El proyecto de ley establece la modificación de los artículos 497 y 500 del Código del Trabajo.

En el caso del primero se suprime la frase “En caso de que el trabajador opte por el procedimiento monitorio”... Iniciándose ese artículo con la palabra “Será”.

Comentábamos anteriormente que en el mensaje presidencial de la ley N° 20.260 se planteó la posibilidad de hacer optativa para el trabajador la aplicación del procedimiento monitorio. Dicha modificación del artículo 496 no prosperó, quedando redactado este en términos obligatorios. Sin embargo el artículo 497 mantuvo la redacción utilizada en el mensaje presidencial y quedó redactado finalmente en términos incongruentes con el artículo 496.

Tras la modificación de la ley N° 20.260, el procedimiento monitorio es 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. No existiendo entonces la opción contemplada en la tramitación de la ley N° 20.260, 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.

Así las cosas, luego de la modificación hecha por la ley N° 20.287, los artículos 496 y 497 del código del Trabajo quedaron redactados de la siguiente forma:

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

**Artículo 497.-** *Será necesario que previo al inicio de la acción judicial se haya deducido reclamo ante la Inspección del Trabajo que corresponda, la que deberá fijar día y hora para la realización del comparendo respectivo, al momento de ingresarse dicha reclamación.*

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

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

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

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

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

Asimismo, se planteó una segunda modificación que también contempla un ajuste de texto referido a las modificaciones introducidas al procedimiento monitorio.

El asesor jurídico del Ministro del Trabajo y Seguridad Social de la época, “explicó 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”<sup>62</sup>

Dado que el texto legal no consignó expresamente la palabra “contestación”, mediante esta enmienda se incorporó dicho vocablo a fin de explicitar los tres objetivos de la audiencia referida.<sup>63</sup>

---

<sup>62</sup> Historia de la Ley N° 20.287 Adecua normas sobre procedimiento laboral contenidas en el libro V del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 20.087. Biblioteca del Congreso Nacional. 17 de septiembre, 2008. Pág. 31.

<sup>63</sup> Artículo 500 Código del Trabajo. “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. Las partes sólo podrán reclamar de esta resolución del plazo de diez días hábiles contado desde su notificación, sin que proceda en contra de ella ningún otro recurso. La notificación al demandado se practicará conforme a las reglas generales. En todo caso, en la notificación se hará constar los efectos que producirá la falta de reclamo o su presentación extemporánea. Presentada la reclamación dentro de plazo, el juez citará a las partes a una audiencia única de conciliación, contestación y prueba, la que deberá celebrarse dentro de los quince días siguientes a su presentación. Si el empleador reclama parcialmente de la resolución que acoge las pretensiones del trabajador, se aplicará lo establecido en el artículo 462.”

De esta forma el procedimiento monitorio, luego de estas importantes modificaciones quedó firme para la puesta en marcha de la reforma procesal laboral.

Actualmente el procedimiento monitorio es el de mayor aplicación dentro de los procedimientos establecidos por la reforma. Aproximadamente un 47% de los juicios que se siguen ante los Tribunales Laborales se les aplica este procedimiento.<sup>64</sup>

A continuación analizaremos la estructura del procedimiento monitorio, etapa por etapa, a fin de realizar, al final de nuestra memoria, una visión crítica de este procedimiento, en base a todos los antecedentes que hasta el momento hemos revisado.

---

<sup>64</sup> Fuente: Estadísticas Nacionales, Justicia Laboral, Marzo 2011. Gobierno de Chile. Ministerio de Justicia

## **CAPÍTULO II**

### **“PROCEDIMIENTO MONITORIO VIGENTE EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO.”**

El procedimiento monitorio laboral contemplado en nuestro Código del Trabajo, es un procedimiento sui generis, que puede llegar a conocimiento del juez laboral siempre y cuando se den los presupuestos para ello. Contempla una pre fase administrativa, que se exige como requisito de procesabilidad para luego derivar en un procedimiento judicial.

El procedimiento monitorio regulado en nuestro Código del Trabajo, pese a su nombre, no corresponde exactamente a los modelos utilizados en el Derecho Comparado, es más bien un procedimiento híbrido que, si bien utiliza el modelo base de todo monitorio, introduce matices que desvirtúan la esencia de este procedimiento. Básicamente contempla la existencia en conjunto de dos procedimientos en uno. En una primera fase recoge los elementos de todo procedimiento monitorio, para continuar con un procedimiento declarativo sumarísimo en caso de presentarse reclamación.

Se encuentra regulado en el párrafo 7º, del Libro V del Código del Trabajo, en los artículos 496 a 502. Viene a sustituir el antiguo procedimiento llamado de menor cuantía, contemplado en el texto anterior.

Tal como comentamos en el capítulo I, este procedimiento no estaba contemplado en la propuesta hecha por el Foro de la Reforma Procesal Laboral y Previsional, sino que fue incorporado en la discusión parlamentaria, mediante una indicación parlamentaria patrocinada por el diputado Juan Bustos, y otros parlamentarios.<sup>65</sup>

---

<sup>65</sup> Boletín N° 3367-13. Indicaciones formuladas durante la discusión en general del proyecto de ley que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo. 12 de septiembre de 2005.



Los parlamentarios autores de esta indicación, fundamentaron la incorporación de este nuevo procedimiento, pues a su juicio 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<sup>66</sup>.

La versión original contemplada en la Ley N° 20.087 contenía algunos aspectos que fue necesario enmendar antes de la puesta en marcha de la Reforma Procesal Laboral, es por ello que se realizaron dos modificaciones a través de las leyes N° 20.260 y N° 20.287, luego de las cuales el libro V del Código del Trabajo fue completamente sustituido por los nuevos procedimientos contemplados en esta reforma, entre ellos el Procedimiento Monitorio.

Pese a lo anterior, y al hecho de haberse incorporado dentro de nuestra legislación laboral este novedoso procedimiento, tanto en la ley N° 20.087 como en las modificaciones posteriores, no se precisó el concepto doctrinario del procedimiento monitorio, razón por la cual, a través de la práctica en el derecho comparado, nuestra doctrina nacional elaboró un concepto en base a las principales características de este procedimiento.

## **1. CONCEPTO**

Dando inicio al párrafo 7º, en el capítulo II del título I del Libro V del Código del Trabajo, se dispone lo siguiente: “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

---

<sup>66</sup> Mensaje de S.E. la Presidenta de la República con el que inicia un proyecto de ley que modifica el libro V Del Código del Trabajo y la ley N° 20.087, que establece un nuevo procedimiento laboral. Mensaje N° 455-354. 5 de Diciembre de 2007. Pág. 6.

las contiendas a que se refiere el artículo 201 de este Código, se aplicará el procedimiento que a continuación se señala.”<sup>67</sup>.

Como vemos, nuestro legislador no ha dado un concepto o definición de Procedimiento Monitorio, sino que más bien se limita a establecer los asuntos que deben ser sometidos al conocimiento de un Juez mediante la aplicación del procedimiento monitorio. Así, ¿Qué podemos entender por procedimiento monitorio?, ¿Qué características debe tener un proceso para que pueda ser calificado de monitorio?

Según la Real Academia de la Lengua Española la palabra monitorio viene del término latino “monitorius”, cuyo significado es “Que sirve para avisar o amonestar”. Sin embargo este concepto etimológico nos es insuficiente desde la óptica jurídica, ya que, como veremos más adelante, el procedimiento monitorio vigente en nuestra legislación laboral es un proceso que se encuentra entre un procedimiento declarativo y uno ejecutivo, algo similar, pero no igual a nuestras conocidas gestiones preparatorias de la vía ejecutiva en materia civil.

El procedimiento monitorio contemplado en nuestra legislación procesal laboral se sustenta en dos premisas básicas:

a.- La emisión de una orden de pago por el Juez “sin previa audiencia del demandado”, con solo los antecedentes de la solicitud unilateral del demandante obtenidos en una gestión administrativa previa, que, como veremos, constituye un requisito de procesabilidad.-

b.- La simple oposición inmotivada del demandado hace ineficaz la orden de pago y obliga a la tramitación del asunto según las reglas del proceso ordinario laboral con algunas modificaciones.-<sup>68</sup>

---

<sup>67</sup> Artículo 496 del DFL N° 1 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo. Santiago, Diario Oficial, 16 de Enero de 2003.

“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”<sup>69</sup>.

“El proceso monitorio consiste en una estructura, en un modo de ser del proceso, caracterizado porque presentada la demanda (si ella cumple con los requisitos que, según los casos, prescribe la ley) el juez inaudita altera parte dicta una resolución favorable a aquélla, condicionada a que el demandado, citado en forma, no se oponga dentro del plazo que a tales efectos se le asigna”<sup>70</sup>.

Según el jurista italiano Piero Calamandrei, lo que caracteriza a estos procedimientos es "que 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"<sup>71</sup>.

“El proceso monitorio 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 de apremio”<sup>72</sup>.

---

<sup>68</sup> TORIBIOS Fuentes, Fernando. Profesor Asociado de Derecho Civil. Universidad de Valladolid. [En línea] “El Proceso Monitorio”, <http://www.admindefin.es/legislacion/procedimientomonitorio/index.html>. [Consulta: 23 de Agosto 2011]

<sup>69</sup> TORIBIOS Fuentes, Fernando. Profesor Asociado de Derecho Civil. Universidad de Valladolid. [En línea] “El Proceso Monitorio”, <http://www.admindefin.es/legislacion/procedimientomonitorio/index.html>. [Consulta: 23 de Agosto 2011]

<sup>70</sup> MARTÍNEZ, Oscar José y Viera, Luis A. El Proceso Monitorio (Base para su legislación uniforme en Iberoamérica), en *Revista JUS*, La Plata, 1990, año 41, Pág. 51 y ss., específicamente pág. 62).

<sup>71</sup> CALAMANDREI, Piero. “El Procedimiento Monitorio”, traducción de Santiago Sentís Melendo, Buenos Aires. Editorial Bibliográfica Argentina, 1946, Pág. 24 y 25.

<sup>72</sup> TORIBIOS Fuentes, Fernando. Profesor Asociado de Derecho Civil. Universidad de Valladolid. [En línea] “El Proceso Monitorio”, <http://www.admindefin.es/legislacion/procedimientomonitorio/index.html>. [Consulta: 23 de Agosto 2011]

“El proceso de estructura monitoria, entonces, es aquél en el cual el tribunal, inaudita parte y con la sola presentación de la demanda, dicta resolución favorable al actor mediante la cual ordena al demandado el cumplimiento de una prestación. Pero se condiciona la ejecutividad de dicha sentencia a la actitud que adopte el demandado”<sup>73</sup>.

Entonces, podemos decir que procedimiento monitorio laboral aplicable en Chile es aquel que, mediando el cumplimiento del requisito de comparecencia ante la inspección del Trabajo correspondiente, tiene por finalidad constituir un título ejecutivo de una obligación u ordenando al demandado el cumplimiento de una determinada prestación, de manera rápida, sin previa audiencia de la parte demandada o contradicción y desplazando o alterando el contradictorio para un procedimiento posterior. Se aplica a las contiendas relacionadas al fuero maternal y/ó aquellas cuya cuantía sea igual o inferior a 10 ingresos mínimos mensuales (en ambos casos, este procedimiento es el obligatorio), incluyendo los casos de despido ilegal de trabajadora con fuero maternal.

## **2. PROCEDIMIENTO MONITORIO LABORAL VIGENTE EN CHILE, ASPECTOS GENERALES**

### **2.1 Estructura General**

El procedimiento monitorio comienza cuando el trabajador presenta la demanda ante un Tribunal con competencia laboral. Previo a ello se exige como requisito de procesabilidad que el trabajador acredite mediante el acta respectiva, la interposición

---

<sup>73</sup> LOUTAYF Ranea, Roberto G. Proceso Monitorio. Publicado en Morello, Augusto M.; Sosa, Gualberto L. y Berizonce, Roberto O: “Códigos Procesales de la Provincia de Buenos Aires y de la Nación”, Bs. As. –Abeledo-Perrot-, La Plata –Librería Editora Platense-, t. X-a (Actualización. Parte General), 2004, pág. 495.

del reclamo y asistencia a una audiencia única de conciliación ante la Inspección del Trabajo correspondiente. Queda exceptuada de este requisito previo la trabajadora con fuero maternal que desee demandar la nulidad del despido.

Las partes deben concurrir a esta audiencia ante la Inspección del Trabajo con los instrumentos probatorios de que dispongan.

De no prosperar con éxito el reclamo ante la autoridad administrativa, es decir, de no llegar a conciliación las partes, el trabajador podrá interponer la demanda ante el juez del trabajo competente dentro del plazo que determina la ley. Deberá acompañar el acta de la audiencia celebrada ante la Inspección y los documentos presentados en esta.

Si el juez estima fundadas las pretensiones del trabajador, las podrá acoger de inmediato, en caso contrario, rechazarlas de plano. Si considera que no cuenta con los antecedentes necesarios para emitir un pronunciamiento en cualquiera de estos sentidos, el tribunal debe citar a una audiencia, al igual que en el caso de que el afectado efectúe un reclamo. En esta audiencia debe contestarse la demanda, procederse al llamado a conciliación y rendirse la prueba, debiendo dictarse sentencia al término de la misma.

## 2.2 Características principales

A partir de la estructura general, del concepto de procedimiento monitorio esgrimido anteriormente y en especial, de las modificaciones introducidas principalmente por la ley N° 20.287, podemos desprender las principales características de este procedimiento.

- Se trata de un procedimiento de corta duración, muy breve. El promedio de duración de este procedimiento a nivel nacional es de 28 días corridos.<sup>74</sup>
- El Juez tiene una intervención acotada, limitándose a acoger o rechazar la demanda de acuerdo al examen de los antecedentes acompañados a ésta o incluso sólo sobre la base de las razones expuestas por el demandante, pues no es necesario acompañar documentos fundantes. En nuestro sistema, también existe la posibilidad de que cite a la partes a una audiencia antes de decidir.
- Asimismo, existe un escaso conocimiento por parte del juez, limitado al análisis del escrito de demanda y los documentos, en caso que estos se presenten. El juez acoge o rechaza la demanda con mínimos elementos de convicción.
- La finalidad radica en obtener, de la forma más expedita posible, con el menor costo posible y sin más garantías que la derivada de la propia intervención de un juez, un título ejecutivo que permitirá abrir el procedimiento de ejecución forzosa del derecho de crédito impago.
- A fin de resguardar el derecho de defensa del supuesto deudor, se invierte el contradictorio para un procedimiento posterior, el cual puede o no existir según que medie o no oposición del demandado. El título ejecutivo se perfecciona precisamente cuando juez acoge la demanda y no existe reclamación por parte del demandado. Esta quizás sea una de las características más relevantes de este procedimiento sui generis, la que será analizada en particular más adelante.
- Es un procedimiento obligatorio para las contiendas cuya cuantía no supere los 10 ingresos mínimos mensuales.

---

<sup>74</sup> Fuente: Estadísticas Nacionales, Justicia Laboral, Marzo 2011. Gobierno de Chile. Ministerio de Justicia.

- Para su aplicación, la ley exige que previo a la interposición de la demanda, el demandante debe concurrir ante la Inspección del Trabajo, cuya finalidad es lograr la conciliación entre trabajador y empleador. El funcionario a cargo del reclamo administrativo, actúa como ministro de fe y levanta un acta de la audiencia, que deberá ser acompañada a la demanda.
- Finalmente, ha sido difícil clasificar este procedimiento, en declarativo o ejecutivo. Por un lado, en lo que al monitorio propiamente tal se refiere, al no contar con etapa de discusión o contradicción no estaríamos frente a un procedimiento declarativo. Por otro lado, el acto tampoco cuenta con un título ejecutivo, es más, esa es la finalidad del procedimiento, por lo cual tampoco podríamos calificarlo como de ejecución. La doctrina tiende a calificarlo en un procedimiento intermedio entre los dos anteriores, tomando en consideración que el contradictorio se posterga (eventualmente) para un juicio declarativo sumarísimo posterior.<sup>75</sup>

### 2.3 Aplicación

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 496 del Código del Trabajo, el procedimiento monitorio se aplica, en primer lugar, a todas aquellas contiendas cuya cuantía no supere los diez ingresos mínimos mensuales, sin considerar en su caso, los aumentos a que diere lugar la aplicación del artículo 162 incisos quinto y séptimo del Código del Trabajo, es decir, aquellos aumentos relacionados a la declaración de nulidad del despido.

Antes de la reforma introducida por la ley N° 20.260, este procedimiento se aplicaba sólo a aquellas materias relacionadas al término de la relación laboral, razón

---

<sup>75</sup> Es este sentido ver: TORIBIOS Fuentes, Fernando. Profesor Asociado de Derecho Civil. Universidad de Valladolid. [En línea] <http://www.admindefin.es/printable/legislacion/procedimientomonitorio/index.html> [Consulta: 23 de Agosto 2011] y Pereira Lagos, Rafael. El procedimiento Monitorio Laboral. Santiago, Editorial Legal Publishing. 2010. Pág. 53. ISBN 978956238895-5.

por la cual se excluían todas aquellas materias no derivadas del término de la relación laboral, como lo serían por ejemplo, prestaciones adeudadas por el empleado durante la vigencia de la relación laboral. Luego de la reforma, se eliminó esta frase, contemplándose como único requisito para la aplicación del procedimiento, la cuantía de la materia sometida al juicio.

En segundo lugar, este procedimiento se aplica a las contiendas a que se refiere el artículo 201 del Código del Trabajo, es decir, aquellas relacionadas con el fuero maternal. De la redacción del artículo 496 se desprende que el procedimiento monitorio se aplica tanto a las contiendas relacionadas con la separación ilegal de la mujer que está sujeta a fuero maternal,<sup>76</sup> como a aquellas en que se pusiere término a la relación laboral por ignorancia o desconocimiento de la situación de la mujer sujeta a dicho fuero.

El artículo 497 reafirma esta conclusión, puesto señala expresamente que se eximen de la exigencia de deducir el reclamo ante la Inspección del Trabajo, a las acciones referentes a las materias reguladas por el artículo 201.

Nos queda la duda respecto de la situación referente al empleador que solicita el desafuero para despedir a la mujer sujeta a fuero maternal. ¿Qué procedimiento se debe aplicar?. Nuestro Código no resuelve la controversia y la doctrina tampoco se ha pronunciado al respecto. Sin embargo, la jurisprudencia ha dado luces de aquello concluyendo que el conocimiento de estas controversias deben ser conocidas a través de la aplicación del procedimiento monitorio.<sup>77</sup> Nos parece, a lo menos cuestionable

---

<sup>76</sup> El fuero maternal consiste en proteger a las mujeres embarazadas que trabajan, garantizándoles su permanencia en sus puestos de trabajo incluso después del parto. En virtud de ello, el empleador no puede poner término al contrato de trabajo mientras esta se encuentre sujeta a fuero maternal, sino con previa autorización judicial. El fuero maternal de que goza una trabajadora embarazada se extiende desde el inicio de su embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad.

<sup>77</sup> Sentencia pronunciada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Iquique, Rol Corte N° 1-2009, de fecha 29 de enero del año 2009. Doctrina “1.- Corresponde rechazar el Recurso de Nulidad interpuesto por la demandada, en contra de la sentencia definitiva dictada por el Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, dado que el tribunal a quo no ha incurrido en los vicios de nulidad denunciados en el presente recurso, no infringiéndose el artículo 477 del Código del Trabajo, las normas de protección a la maternidad, **y no existiendo violación a las normas del debido proceso, al haberse admitido a tramitación una demanda de desafuero maternal de acuerdo a las normas del procedimiento**”



que un asunto de tanta complejidad como lo es la solicitud de desafuero para despedir a una mujer sujeta a fuero maternal sea conocida a través de la aplicación de un procedimiento monitorio, puesto en opinión de una Juez del Trabajo, esto significaría disminuir las posibilidades de defensa de quienes se encuentran sujetos al fuero, ya que tratándose de una audiencia única, las posibilidades probatorias se ven disminuidas.<sup>78</sup>

## 2.4 Naturaleza Jurídica

El procedimiento monitorio contemplado en nuestro Código del Trabajo, tiene una estructura bastante peculiar, razón por la cual es difícil establecer certeramente su naturaleza jurídica. Sin embargo en base a las características y a la estructura general que recién analizamos podemos dar una aproximación acerca de esta.

La idea principal radica en la coexistencia de dos procedimientos en uno. Por una parte tenemos un procedimiento monitorio que termina con la dictación de la

---

**Monitorio.** 2.- Respecto a la improcedencia de la aplicación del procedimiento monitorio, el artículo 496 del Código del Trabajo establece el ámbito de aplicación de este, contemplando dos hipótesis, siendo una de ellas, referida a las contiendas del artículo 201 del Código, norma que refiere al fuero laboral que ampara a la mujer durante el periodo de embarazo, por lo que **el procedimiento empleado en autos es el adecuado**, debiendo rechazarse la alegación de que se ha vulnerado la garantía del debido proceso; del mismo modo no se observa como la sentencia habría infringido las garantías constitucionales denunciadas- 1º, 3º, 9º y 16º del artículo 19 de la Constitución Política- por cuanto la acción emprendida por el Consejo de Defensa del Estado, en representación del Ministerio Público, sólo busca hacer efectiva la desvinculación laboral de una trabajadora, que siendo contratada a plazo fijo, presentó posteriormente un embarazo. 3.- Estando contratada la trabajadora, a plazo fijo hasta el 17 de diciembre de 2008, en calidad de suplente para reemplazar a una funcionaria que había solicitado permiso sin goce de remuneraciones, el empleador insta porque la administrativa suplente cese en sus funciones en la fecha pactada, por lo que debido al estado de embarazo que presentaba la trabajadora forzosamente se debía recurrir a solicitar la autorización judicial requerida por el artículo 174 del Código del Trabajo, no implicando en modo alguno desconocer la protección a la maternidad, cumpliéndose el contrato laboral pactado a plazo fijo, en que la extensión del fuero maternal de una trabajadora en situaciones de reemplazo o suplencias, dura mientras dure su desempeño, pero cumplido el plazo al término del cual debe asumir su titular, la funcionaria debe dejar el cargo. En el mismo sentido, ver sentencias pronunciada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, N° Ingreso Corte 18-2009, de fecha 17 de diciembre de 2009 y N° ingreso Corte 1-2009 de fecha 8 de octubre de 2009.

<sup>78</sup> DÍAZ Méndez, Marcela. “Autorización para despedir a la madre embarazada y procedimiento monitorio” En Revista Laboral Chilena. N° 179. Agosto de 2009. Pág. 78-79.

sentencia monitoria y por otra, y en la eventualidad de que exista reclamación, se inicia un procedimiento declarativo sumarísimo. Veamos a continuación la naturaleza jurídica de uno y otro.

La doctrina ha establecido que el procedimiento monitorio propiamente tal se ubica en el intermedio entre un procedimiento declarativo y uno ejecutivo, sin embargo, a nuestro parecer, este procedimiento es más bien similar a lo que en nuestro sistema procesal civil son las gestiones preparatorias de la vía ejecutiva, con la diferencia fundamental de que en estas el acreedor sólo busca premunirse de un título ejecutivo con el cual posteriormente deberá iniciar necesariamente un juicio ejecutivo para obtener el cobro de su crédito y en el cual el deudor podrá eventualmente oponer excepciones y defenderse. Mientras que en el procedimiento monitorio, la sentencia monitoria habilita al demandante para cobrar inmediatamente su crédito, sin ulterior juicio destinado a ello, esa es precisamente la finalidad principal de este tipo de procedimientos.

En segundo lugar, en nuestro procedimiento monitorio laboral, una vez presentada la reclamación se da inicio a un procedimiento ordinario declarativo. En efecto, en la versión original del procedimiento monitorio, se contemplaba que una vez presentada la reclamación el tribunal debía citar a las partes a una audiencia preparatoria y posteriormente a la audiencia de juicio, todo ello de conformidad a las reglas establecidas para el procedimiento ordinario de aplicación general. Sin embargo, nuestro legislador advirtió la posibilidad de que el procedimiento monitorio se tornara incluso más largo y engorroso que el mismo juicio ordinario.<sup>79</sup> Es por esta razón que mediante la ley N° 20.260 se modificó la estructura a seguir luego de la reclamación, estableciéndose que dicho juicio se tramitará en base a una sola audiencia de conciliación, contestación y prueba, quedando en definitiva como un juicio declarativo sumarísimo, algo similar a lo que encontramos en materia civil en el procedimiento sumario especial de la ley de arrendamiento.

---

<sup>79</sup> Mensaje Presidencial de S.E. la Presidenta de la República con el que inicia un proyecto de ley que modifica el Libro V del Código del Trabajo y la ley N° 20.087, que establece un nuevo procedimiento laboral. Mensaje N° 455-354, página 7. 5 de enero de 2007.

### **3. ESTRUCTURA DEL PROCEDIMIENTO MONITORIO PROPIAMENTE TAL**

En este acápite analizaremos, en forma más profunda, la estructura del procedimiento monitorio laboral vigente en nuestro actual Código Laboral. Para ello dividiremos el estudio de este procedimiento en dos grandes etapas, la primera de ella consistente en la reclamación administrativa realizada en la Inspección del Trabajo, respecto de la cual estos memoristas la tratarán como requisito de procesabilidad para la aplicación del procedimiento monitorio laboral; y la segunda etapa, a partir de la interposición de la demanda monitoria en sede judicial.

Hacemos presente que a nuestro juicio, el procedimiento monitorio termina con la dictación de la resolución que acoge o rechaza la demanda, la sentencia monitoria, puesto que de no existir reclamación se pone término inmediato al procedimiento, sin la posibilidad siquiera de recurrir al superior jerárquico. La audiencia a la que el tribunal cita a las partes luego de la reclamación ya no forma parte de este procedimiento, sino que de un procedimiento declarativo sumarísimo, nunca monitorio. Sin embargo, como nuestro código llama monitorio al procedimiento en su totalidad, es decir hasta la dictación de la sentencia luego de la audiencia única de contestación, conciliación y prueba, su estudio lo trataremos de igual forma, haciendo las salvedades a que diera lugar.

#### **3.1 Reclamo ante la Inspección del Trabajo, requisito de procesabilidad**

El procedimiento monitorio, salvo que se trate de las acciones emanadas del artículo 201, requiere de una instancia prejudicial previa, en la cual el trabajador presenta un reclamo ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

### 3.1.1 Tramitación del reclamo administrativo

Para poder demandar mediante la aplicación del procedimiento monitorio, es necesario que se haya deducido reclamo ante la Inspección del Trabajo que corresponda, excepto tratándose de materias relacionadas con el fuero maternal.

Del mensaje con el cual se dio inicio a la tramitación de la Ley N° 20.260, se señalaba que con este procedimiento se 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.<sup>80</sup>

Si bien, esta reclamación constituye un requisito de procesabilidad para demandar a través del procedimiento monitorio, no forma parte del procedimiento mismo ni tampoco es una etapa de él. Se incorpora exclusivamente con el objeto de evitar el ingreso de una gran cantidad de demandas a tribunales, que se deban conocer mediante este procedimiento.<sup>81</sup>

Frente a la interposición del reclamo, la Inspección del Trabajo deberá fijar día y hora para la realización del comparendo de conciliación, al cual deberán asistir las partes involucradas.

Para asumir esta función las Inspecciones del Trabajo cuentan con una Unidad Conciliadora dotada de funcionarios del escalafón fiscalizador, denominados

---

<sup>80</sup> Mensaje Presidencial de S.E. la Presidenta de la República con el que inicia un proyecto de ley que modifica el Libro V del Código del Trabajo y la ley N° 20.087, que establece un nuevo procedimiento laboral. Mensaje N° 455-354, página 9.

<sup>81</sup> En este sentido ver PEREIRA Lagos, Rafael. El procedimiento Monitorio Laboral. Santiago, Editorial Legal Publishing. 2010. Pág. 26 y 46. ISBN 978956238895-5 y VILLANUEVA Molina, Cristian. “El debido proceso en el actual procedimiento ordinario laboral y el procedimiento laboral monitorio”. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de Chile. Santiago, 2010. Pág. 184.

Conciliadores. Dichos funcionarios poseen conocimientos de la legislación laboral y previsional relacionados con los problemas sometidos a su consideración y se encuentran capacitados en procedimientos y técnicas de conciliación. Esta unidad tiene la compleja misión de permitir el cumplimiento del paso previo obligatorio para todos aquellos trabajadores que, ante un conflicto laboral de escasa cuantía, deseen optar por la vía judicial y deban hacerlo mediante el Procedimiento Monitorio.<sup>82</sup>

La importancia de esta gestión administrativa previa 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.

### 3.1.2 Forma de notificación

Ambas partes deben ser citadas y la notificación debe realizarse mediante carta certificada, enviada al domicilio que las partes hayan fijado en el contrato de trabajo o al que conste en los registros de la Dirección del Trabajo, entendiéndose practicada la notificación al sexto día hábil desde la recepción en la oficina de correos respectivo. Asimismo, el artículo 497 del Código del Trabajo, permite que esta notificación la practique un funcionario de la Inspección, quien actúa en calidad de ministro de fe. En este último caso, la citación debe entregarse personalmente al empleador, y en caso de no ser posible, a cualquier persona adulta del domicilio del reclamado.

Esta notificación es del todo relevante tratándose del empleador, pues bien podría darse la situación de que este no pudiese ser notificado por no ser habido. Si no es notificado legalmente el empleador, podría cuestionarse que no se ha cumplido el requisito de procesabilidad exigido para interponer la demanda monitoria. Sin embargo, el criterio que ha prevalecido en tribunales, erróneamente a nuestro parecer,

---

<sup>82</sup> GOBIERNO DE CHILE, Dirección del Trabajo. Departamento Jurídico, Unidad de Conciliación Individual. Circular N° 125 de fecha 17 de diciembre de 2008.

es entender que basta la sola interposición del reclamo ante la Inspección para tener por cumplido el requisito de procesabilidad.<sup>83</sup>

### 3.1.3 Actitud de las partes frente a la citación.

Si ambas partes asisten a la audiencia, estas deberán concurrir al comparendo de conciliación con los instrumentos probatorios de que dispongan, documentos y cualquier otro que estimen pertinentes. Esto con el objeto de que el funcionario conciliador pueda disponer de la mayor cantidad de antecedentes para efectuar la labor conciliadora.

La ley habla de “instrumentos probatorios” para referirse a los documentos que las partes deben acompañar a la audiencia, sin embargo esta expresión es del todo improcedente en esta fase administrativa, dado que como bien sabemos, la actividad probatoria es estrictamente jurisdiccional. El objetivo de esta audiencia, es solo uno, que las partes lleguen a conciliación, en ningún caso se rinde prueba o se discute el fondo de la reclamación. Más aún, los documentos que aportan las partes en esta instancia sólo tienen un carácter ilustrativo que permitan al funcionario conciliador obtener cálculos concretos respecto de los cuales deba emitir su opinión.

---

<sup>83</sup> Sentencia pronunciada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, Rol 6-2009, de fecha 19 de octubre de 2009. “Considerando Séptimo: Séptimo: Que como se advierte de la citada disposición, el único requisito formal para interponer la correspondiente acción judicial, es el hecho de que el trabajador haya deducido la reclamación administrativa, lo que se explica en cuanto la ley promueve la solución extrajudicial de las controversias -especialmente cuando éstas son de cuantía menor- pero no puede ello extenderse al hecho de que se haya citado efectivamente al reclamado o se haya efectuado la audiencia administrativa, no sólo en tanto no lo exige la ley, sino considerando además los exiguos plazos que contempla para que el trabajador pueda deducir las correspondientes acciones judiciales, sin perjuicio de otras contingencias que así lo explican, como en la especie, que el empleador no haya sido ubicado.

**Plantear como exigencia que se haya notificado administrativamente al empleador del respectivo reclamo o que se haya verificado la correspondiente audiencia, limita el derecho a defensa establecido en el numeral tercero del artículo 19 constitucional y podría importar un perjuicio para el trabajador, desde que con el transcurso del tiempo, sin que se proceda a la tramitación íntegra del reclamo, podrían vencer los plazos para ejercer las acciones judiciales correspondientes.”** (los destacados son nuestros).

Se ha señalado que los “instrumentos probatorios” a los que hace referencia la ley, sólo podría tratarse de documentos, tanto por los ejemplos que señala el artículo 497 del Código del Trabajo, como por la limitación de cualquier órgano administrativo de ejercer funciones jurisdiccionales, como lo sería la rendición de prueba.<sup>84</sup> Estos documentos revisten gran importancia puesto, excepcionalmente deberán ser acompañados a la demanda monitoria, según lo dispone el artículo 499 del Código del Trabajo; decimos excepcionalmente, pues como sabemos la prueba sólo puede rendirse en la audiencia de juicio.

En caso de producirse conciliación entre las partes, concluye la actuación de la administración. De lo obrado se debe levantar un acta que, autorizada por el Inspector del Trabajo, tiene mérito ejecutivo, principalmente para efectos de obtener el cobro de pago que estuvieran comprometidos.

Si no se produce conciliación, ya sea porque no logró acuerdo con el empleador ó este no compareció ante la Inspección, le queda abierta al trabajador la posibilidad de accionar judicialmente ante Tribunal competente mediante el procedimiento monitorio laboral.

En caso que el reclamante no se presentare al comparendo, se pondrá término al procedimiento, archivándose los antecedentes. Se destaca que ahora no existe una segunda citación, como antiguamente sucedía con la regulación anterior.

Sin embargo, al reclamante se le da la opción de recurrir a los tribunales de justicia por medio del procedimiento de aplicación general regulado en el Párrafo 3º del Capítulo II, acreditando que se interpuso el reclamo respectivo y que se celebró el comparendo sin su asistencia.

---

<sup>84</sup> VILLANUEVA Molina, Cristian. “El debido proceso en el actual procedimiento ordinario laboral y el procedimiento laboral monitorio”. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de Chile. Santiago, 2010. Pág. 185.

Si no asiste el reclamado, la ley faculta al trabajador para interponer demanda ante el juez del trabajo competente. Así las cosas, el juez que conozca de la demanda monitoria, tomará finalmente una decisión tomando como fundamento único, las alegaciones del demandante, de las cuales queda constancia en el acta que para estos efectos levanta el funcionario conciliador de la Inspección del Trabajo. El acta, es un instrumento público, el que como todo instrumento de esa naturaleza, hace plena prueba de haberse otorgado y de su fecha, pero no en cuanto a la verdad de las declaraciones que en él hayan hecho los interesados.

Hacemos presente que el reclamante no está obligado a presentar antecedentes en la Inspección del Trabajo, estos sólo tienen por finalidad orientar las bases de arreglo que propone el conciliador, razón por la cual es perfectamente posible que posteriormente, en la sentencia monitoria, el juez resuelva sólo con el mérito de las alegaciones del demandante.

### 3.2 Demanda monitoria ante tribunal competente

Si en el comparendo ante la Inspección del Trabajo no se produjo conciliación entre las partes, si ésta fue parcial, o bien el reclamado no concurrió, el trabajador podrá interponer demanda ante el juez del trabajo competente, dentro del plazo de 60 días.

Los requisitos de la demanda son los mismos que en el procedimiento de aplicación general, es decir, la demanda deberá interponerse por escrito, con patrocinio de abogado y cumplir los requisitos del artículo 446 del Código del Trabajo.

Existen determinadas reglas especiales que deben cumplirse en este procedimiento.



En primer lugar, y para acreditar el cumplimiento del requisito de procesabilidad, deberá acompañarse a la demanda el acta levantada en el comparendo celebrado ante la Inspección del Trabajo y los documentos presentados en éste, esta última exigencia no rige tratándose de mujeres con fuero maternal, en que el reclamo ante la Inspección no es requisito previo.

Lo anterior podría hacer pensar que nuestro procedimiento monitorio laboral es de aquellos con base documental, sin embargo, el profesor Rafael Pereira estima que se trata más bien de un procedimiento “puro o sin base documental”, puesto el acta que se debe acompañar a la demanda, solo acredita el cumplimiento del requisito de procesabilidad y en consecuencia no aporta ningún contenido o antecedente relevante para las pretensiones del trabajador.<sup>85</sup> Más aún tomando en consideración que, según vimos anteriormente, ni siquiera se requiere que el futuro demandado asista a la Inspección del Trabajo a exponer sus antecedentes y/o fundamentos.

En segundo lugar, las pretensiones contenidas en la demanda deben haber sido sometidas a la conciliación en la Inspección del Trabajo. Este no es un requisito impuesto por la ley, sino que se trata más bien de un requisito doctrinario. En efecto, el profesor Pereira considera que no sería procedente que se demande ante el tribunal una materia no tratada en el comparendo de conciliación, ya que no se estaría cumpliendo con el requisito de procesabilidad.<sup>86</sup> Sin embargo, y pese a lo anterior, los Tribunales han admitido como parte de las pretensiones materias que no fueron objeto de reclamo en la Inspección ni que fueron tratadas en el comparendo de conciliación.<sup>87</sup>

---

<sup>85</sup> PERERIRA Lagos, Rafael Agustín. El procedimiento Monitorio Laboral. Santiago, Editorial Legal Publishing. 2010. Pág. 53. ISBN 978956238895-5.

<sup>86</sup> PERERIRA Lagos, Rafael Agustín. El procedimiento Monitorio Laboral. Santiago, Editorial Legal Publishing. 2010. Pág. 53. ISBN 978956238895-5.

<sup>87</sup> En este sentido ver sentencia pronunciada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de San Miguel en autos N° Ingreso Corte 11-2011. “Considerando Cuarto: “Que al tener la interposición del reclamo el carácter de condición, explica la razón por la cual no se le asigna valor probatorio especial al acta emanada de tal conciliación; asimismo en relación la interpretación realizada por la defensa en el sentido de que la interposición del reclamo ante la Inspección del Trabajo, sienta las bases de las materias sobre las cuales conocerá el Juez respectivo, no encuentra asidero en el ordenamiento laboral y tampoco fue sometido a discusiones durante el proceso de formación de la ley; que por lo antes dicho el recurso de nulidad será desestimado por este capítulo.”

Finalmente, y como en todo procedimiento judicial, frente a la demanda monitoria el Juez hará un examen formal de la demanda. Superado este podrá acogerla inmediatamente, cuando estime fundadas las pretensiones del demandante, en caso contrario rechazará de plano. Es decir, sólo con los antecedentes aportados en la demanda se pronunciará sobre el fondo del asunto, sin escuchar por cierto, al demandado dentro del procedimiento judicial.

### 3.3 Sentencia monitoria

Decíamos que luego del examen formal de la demanda, corresponde que se haga aplicación del artículo 500 del Código del Trabajo, el cual establece las alternativas que tiene el juez frente a esta demanda. En primer lugar y en caso que el juez estime fundadas las pretensiones del demandante, las acogerá inmediatamente; en caso contrario las rechazará de plano.<sup>88</sup>

El artículo 500 recoge la esencia de todo procedimiento monitorio, solo con los antecedentes aportados por el demandante en su libelo, procede a acoger o rechazar sus pretensiones.

Para emitir este pronunciamiento, nuestro código establece que el juez debe considerar entre otros antecedentes, la complejidad del asunto, el hecho que las partes hayan comparecido o no a la etapa administrativa y la existencia de pagos al trabajador por parte del demandado.

La resolución que acoge o rechaza la demanda monitoria debe ser notificada a las partes de conformidad a las reglas generales. Sin embargo, tratándose del demandado, esta será la primera notificación que se le hace dentro del procedimiento, razón por la cual debe realizarse personalmente.

---

<sup>88</sup> Artículo 500 inciso primero del DFL N° 1 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo. Santiago, 16 de Enero de 2003.

Esta notificación tiene una relevancia importantísima atendido las consecuencias jurídicas que acarrea para el demandado su inactividad. En opinión de destacados laboristas<sup>89</sup> defensores de este procedimiento, esta notificación garantizaría la bilateralidad de la audiencia, puesto a partir de ella, el demandado podrá reclamar y ser oído en un procedimiento declarativo posterior. Sin embargo, nuestro código no establece que esta notificación deba realizarse exclusivamente de forma personal o por cédula, sino que de acuerdo a la reglas generales, razón por la cual, perfectamente podría darse el caso que el demandado fuera notificado de forma ficta, por ejemplo mediante avisos. Esta situación está expresamente excluida en otros sistemas.

Sabiendo nuestro legislador las aprensiones que genera esta resolución, estableció en el inciso cuarto del artículo 500 que en la notificación se hará constar los efectos que producirá la falta de reclamo o su presentación extemporánea. La ausencia de esta advertencia puede provocar la nulidad de la notificación.

Si el empleador opta por no hacer nada, la consecuencia será la que se señala en la notificación, es decir, la resolución queda firme y ejecutoriada y pasa a ser título ejecutivo, no siendo posible interponer ningún recurso. Esta particularidad del procedimiento monitorio llama la atención pues el demandado se ve “condenado” por una “resolución-sentencia”, sin haber mediado participación alguna en la causa. Nos parece inadecuado que el Juez dicte sentencia condenatoria, acogiendo el reclamo, sin haber escuchado jamás al empleador demandado. Sobre todo en aquellos casos en que el empleador no ha sido citado a la audiencia ante la Inspección del Trabajo y se trata de asuntos que por lógica debieran ser objeto de la aplicación de un juicio declarativo, como lo sería por ejemplo un despido injustificado.

---

<sup>89</sup> En este sentido ver MARÍN E., Felipe. El procedimiento monitorio en la nueva Justicia Laboral. [En línea] <http://www.reformasprocesales.udp.cl/2010/04/el-procedimiento-monitorio-en-la-nueva-justicia-laboral/> [Consulta: 15 de Julio de 2010] y PERERIRA Lagos, Rafael Agustín. El procedimiento Monitorio Laboral. Santiago, Editorial Legal Publishing. 2010. Pág. 60. ISBN 978956238895-5.

Existe una segunda opción. De la “resolución – sentencia” que acoge o rechaza la demanda, la parte afectada podrá reclamar dentro del plazo de 10 días hábiles y fatales, contados desde la notificación antes referida. Esta sentencia solo es susceptible de reclamación, no procediendo ningún otro recurso en contra de ella. La ley no señala si el reclamo debe ser fundado. A juicio del profesor Rafael Pereira, basta con que se interponga dentro de plazo y con patrocinio de abogado. También es posible reclamar parcialmente de la sentencia.

Aquí encontramos la mayor peculiaridad de este procedimiento, al que los autores llaman “inversión del contradictorio”, que consiste básicamente en que una vez producida la oposición o reclamo, se inicia la etapa declarativa o de contradicción, o sea después que el Juez ha dictado una primera “resolución-sentencia”. Tal impugnación produce el efecto de dar inicio a un juicio declarativo, el que en nuestro sistema laboral es sumarísimo, según veremos más adelante.

Finalmente, existe una tercera posibilidad, sui géneris, dentro del procedimiento monitorio aplicable en el resto del mundo, que consiste en que en caso de no existir antecedentes suficientes para emitir un pronunciamiento, el tribunal deberá citar a una audiencia.

Recordemos que este procedimiento no estaba incluido en el mensaje presidencial que propone la reforma laboral, sino que es incorporado mediante una indicación parlamentaria en el primer trámite constitucional ante la Cámara de Diputados. Esta indicación no contemplaba esta tercera alternativa que tendría el juez frente a la demanda monitoria, sino que se proponía la incorporación de este procedimiento según el modelo utilizado en el Derecho Comparado. En esos términos fue aprobado en la ley N° 20.087.

Sin embargo, y como hemos comentado anteriormente, el procedimiento monitorio fue objeto de profundas modificaciones mediante la ley N° 20.260, que perfeccionó varios aspectos de la reforma laboral. Si bien es cierto en el mensaje presidencial de esta ley no se incluía esta alternativa, si no que fue incorporada por

una indicación del ejecutivo en el segundo trámite constitucional ante el Senado.<sup>90</sup> Así las cosas, mediante la ley N° 20.260 se estableció que en caso de no existir antecedentes suficientes para que el juez emita su pronunciamiento, el tribunal deberá citar a las partes a la audiencia establecida en el inciso quinto del artículo del artículo 500, la misma que se realiza en caso de reclamación.

Esta audiencia, según profundizaremos más adelante, es en principio una audiencia de conciliación y prueba. Producto de un error parlamentario, no se consignó que esta audiencia también sería de “contestación”, razón por la cual mediante la ley N° 20.287, se subsanó este error, estableciéndose que esta audiencia será de conciliación, contestación y prueba. Aún así la redacción no es feliz, puesto si se respeta el orden establecido por el artículo 500, difícilmente el juez podrá proponer bases de arreglo si aún no ha examinado la contestación de la demanda – reclamación. Confiamos en que el criterio de los jueces los lleve a aplicar esta norma conforme a las máximas de la lógica y la experiencia.

Como vemos, frente a la demanda monitoria, el juez ya no tiene solo las dos alternativas propias de un procedimiento monitorio, acoger o rechazar la demanda, sino que nuestros parlamentarios, desconocedores de este procedimiento, pues en Chile no existe otro igual, y por lo mismo un tanto desconfiados de su naturaleza, incorporan esta tercera alternativa, en nuestra opinión, con el objeto de mitigar la posible arbitrariedad que pudiera devengar una decisión tan drástica, pero que en definitiva desnaturaliza la esencia de este procedimiento.

Esta alternativa atenta contra la lógica procesal de todo procedimiento monitorio, puesto su aplicación supone la no existencia de un procedimiento de este tipo. La estructura de un procedimiento monitorio es simplificadaísima y es de su esencia que el pronunciamiento del tribunal debe producirse en atención a acoger o rechazar la demanda. Para ajustarse a ello, bastaría con que si el juez carece que los

---

<sup>90</sup> Historia de la Ley N° 20.260 Modifica el Libro IV del Código del Trabajo y la Ley N° 20.087, que establece un Nuevo Procedimiento Laboral. Biblioteca del Congreso Nacional. 29 de Marzo de 2008, página 297.

antecedentes necesarios para pronunciarse sobre la demanda, simplemente la rechace. Pero claro, esto supondría que gran cantidad de demandas serían rechazadas y con ello se desvirtuaría la finalidad última de este procedimiento: que los trabajadores obtengan rápidamente sus pretensiones.

Pese a lo anterior, la indicación fue aceptada y así quedó finalmente la estructura de nuestro atípico procedimiento monitorio laboral.

#### **4. AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, CONTESTACIÓN Y PRUEBA**

Como se expuso con anterioridad, nuestro código del trabajo, en su artículo 500 establece que en el procedimiento monitorio laboral chileno puede contemplarse, una citación a audiencia única de contestación, conciliación y prueba. Al término de dicha audiencia el tribunal dictará sentencia.

Según decíamos, esta audiencia no es propia de un procedimiento monitorio, sino que a nuestro juicio dicho procedimiento se termina con la dictación de la sentencia monitoria y que la fase que se inicia con la reclamación es propia de un procedimiento declarativo, en este caso sumarísimo.

En la versión original del procedimiento monitorio, esta audiencia era preparatoria de la audiencia de juicio que debía desarrollarse según el procedimiento de aplicación general. Con la reforma introducida por la ley N° 20.260, se acortó este procedimiento, procediendo en caso de reclamación una sola audiencia de contestación, conciliación y prueba.

A continuación analizaremos brevemente esta audiencia:

##### **4.1 Casos en los que procede la citación a audiencia única.**

En nuestro procedimiento monitorio laboral, esta audiencia única procede en dos situaciones distintas. En primer lugar, y según lo dispone el artículo 500, inciso primero, en su párrafo tercero, frente a la demanda monitoria, el Juez tiene tres alternativas: acogerla o rechazarla, “que es de la esencia del monitorio”<sup>91</sup>, y además tiene la posibilidad de que, “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”<sup>92</sup>.

Por otro lado, el juez citará a esta audiencia única en caso que el demandante o el demandado reclamen de la resolución que acoge o rechaza la demanda monitoria.

El desarrollo de esta audiencia es igual en ambos casos, sea que se origine producto de la reclamación o en virtud de la alternativa que la ley le franquea al juez en caso de no contar con los antecedentes necesarios para su decisión.

A esta audiencia las partes deberán asistir con todos los medios de prueba de los que dispongan y se celebrará con sólo la parte que asista.

#### 4.2 Determinación de la controversia, la contestación.

Coincidimos con la postura del profesor Pereira en el sentido de que la citación a audiencia única desvirtúa la naturaleza del procedimiento y la técnica monitoria<sup>93</sup>. En

---

<sup>91</sup> PEREIRA Lagos, Rafael. El procedimiento Monitorio Laboral en Chile. Santiago, Editorial Legal Publishing/Abeledo Perrot. 2010. pág 58. ISBN 978956238895-5

<sup>92</sup> Artículo 500 inciso primero del DFL N° 1 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo. Santiago, Diario Oficial, 16 de Enero de 2003.

<sup>93</sup> PEREIRA Lagos, Rafael. El procedimiento Monitorio Laboral en Chile. Editorial Legal Publishing/Abeledo Perrot. 2010. Pág. 59. ISBN 978956238895-5. Para el profesor Pereira, “la audiencia única regulada en el inciso 5° del artículo 500, caso en que se desnaturaliza el procedimiento, dejando de ser monitorio, pasando a ser declarativo sumario” Entonces, esta norma puede significar tener un

efecto, como se vio en el capítulo anterior, la esencia de la técnica monitoria está dada por la necesidad de obtener rápidamente la creación de un título ejecutivo indubitado, cuyo fundamento es el crédito que el acreedor (el trabajador) tiene en contra de su deudor (empleador), de lo contrario, es válido preguntarse qué naturaleza jurídica tiene entonces la resolución que acoge o rechaza la demanda monitoria.

Nosotros sostenemos que la resolución que se pronuncia respecto de la demanda es en efecto la sentencia, toda vez que de no ser impugnada produce todos los efectos propios de una sentencia definitiva, pudiendo exigirse su cumplimiento en forma compulsiva.

Entonces, esta audiencia única, que sólo procede cuando el tribunal no tiene argumentos suficientes para resolver el asunto con el sólo mérito de la demanda y los documentos a ella acompañados o cuando alguna de las partes reclama de la resolución que acoge o rechaza la demanda, no es más que un juicio distinto al anterior (monitorio), que tiene características propias y que nuestro legislador ha incluido equívocamente dentro del proceso monitorio.

La citación a audiencia única constituye en sí un procedimiento nuevo, se trata de un procedimiento declarativo, sumarísimo, pero bajo ninguna circunstancia puede ser definido como procedimiento monitorio. En efecto, este procedimiento no se adscribe a la llamada “técnica monitoria”, toda vez que la resolución dictada respecto de la demanda ha dejado de ser una orden de pago, pasando a transformarse en juicio con características propias. Más aún, en esta audiencia única, en caso de reclamación, se desarrollará la contestación de la demanda, y eventualmente la prueba.

Por otro lado, cabe destacar que el procedimiento monitorio es esencialmente un procedimiento escrito, no oral, donde la existencia de una audiencia es solo EVENTUAL. Así las cosas, las características del procedimiento monitorio laboral se

---

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



ajustan más a un procedimiento “especial” y “sumarísimo”. Especial, porque según lo dispuesto en el artículo 425 del código del trabajo, “los procedimientos del trabajo serán orales, públicos y concentrados”<sup>94</sup>, señalándose que “Todas las actuaciones procesales serán orales”<sup>95</sup> y sólo excepcionalmente serán escritas. Sin embargo, en el procedimiento monitorio la oralidad será la excepción, ya que la citación a audiencia será sólo en caso de faltarle al tribunal antecedentes suficientes para acoger o rechazar de plano la demanda. Lo anterior, permite suponer, que esta audiencia se incluyó dentro de otro sistema jurídico que tiene características diferentes (escrituración) y, sumarísimo, pues todo el desarrollo de la causa deberá efectuarse en una sola audiencia que en la práctica es de demanda, contestación, prueba y sentencia. Como señalábamos anteriormente la citación a audiencia única desvirtúa la naturaleza del proceso monitorio como tal, transformándolo en un proceso declarativo distinto de aquel.

#### 4.3 La conciliación en la audiencia única.

Llama la atención la redacción del inciso 5º del artículo 500 del Código del trabajo. En efecto, la norma dispone, textualmente que: *“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”*. Así, de la sola lectura de la disposición puede apreciarse que se altera el orden habitual en que se desarrollan los procesos, estableciéndose que ha de intentarse previamente una conciliación antes de la contestación.

Al respecto cabe señalar que la reclamación no requiere ser fundada y, en consecuencia, no debe estimarse que ella es la contestación, puesto esta debe efectuarse durante la audiencia.

---

<sup>94</sup> Artículo 425 del DFL N° 1 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo. Santiago, Diario Oficial, 16 de Enero de 2003.

<sup>95</sup> Artículo 425 del DFL N° 1 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo. Santiago, Diario Oficial, 16 de Enero de 2003.

En la práctica los tribunales han actuado en base a las máximas de experiencia, y han establecido el orden habitual de las audiencias, en las cuales la conciliación se produce luego de la contestación de la demanda. Pese a lo anterior, creemos conveniente modificar la norma, para evitar confusiones.

#### 4.4 La prueba.

Según dispone el artículo 501 del Código del trabajo, *“las partes deben asistir a la audiencia con todos sus medios de prueba”*, lo que, como se verá, plantea dos serias dificultades adicionales en este procedimiento:

- 4.4.1 El problema de la prueba que requiere actos procesales previos para su aportación de parte (la exhibición de documentos, oficios y absolución de posiciones). En efecto, si una de las partes reclama o si el tribunal requiere de más antecedentes para poder resolver el asunto conforme al derecho y la justicia, la norma establece la necesidad de proveer la prueba en una única audiencia<sup>96</sup>, pero para ello la norma debió haber contemplado la posibilidad de requerirse pruebas que, en muchos casos, no han podido obtenerse previamente y que permitirían al sentenciador resolver conforme a los dictámenes de la justicia. Así, la solicitud de oficios determinados, de declaraciones de testigos que tengan cierta complejidad, la absolución de posiciones, la exhibición de ciertos documentos, etc. Pueden transformarse en determinantes para establecer la verdad o concretar el convencimiento del juez, pruebas que en muchos casos no podrán ser aportados en la audiencia. En este sentido, imaginemos que se requiera de un oficio a una institución,

---

<sup>96</sup> Como señala el profesor Pereira: “Es terminante el legislador en el sentido que la audiencia es única, rigiendo aquí, entonces, con mayor intensidad que en el procedimiento ordinario, el principio de la concentración”.

digamos por ejemplo un banco, o de la declaración de una persona cuyo domicilio se encuentre a considerable distancia del tribunal, tanto que hiciese necesario exhortar a otro juzgado con la finalidad de poder efectuar la prueba testimonial o, a lo menos citar al testigo. El procedimiento monitorio, en estos casos, no permite o no da lugar a la posibilidad de que una o ambas partes puedan aportar la prueba necesaria a sus pretensiones de manera oportuna, lo que implica necesariamente una transgresión a la justicia, limitando inadecuada y casi ilegítimamente el derecho a defensa. En la práctica, en estos casos se cita a una “continuación de audiencia” en donde se recibirá la prueba pendiente. Esto último como solución se repite las veces que sea necesario hasta la obtención de la prueba, desvirtuando la naturaleza y celeridad del procedimiento monitorio.

- 4.4.2 La rendición de la prueba. Otro problema que puede generarse se encuentra en la rendición misma de la prueba. En efecto, actualmente la ley no establece de que manera deben rendirse las pruebas en este procedimiento especial, por lo que debemos recurrir a las normas generales para este punto, pero debemos recordar que esta es una audiencia donde se tramita desde la demanda hasta la sentencia en un solo trámite, por lo que los puntos a probar aparecerán recién durante la audiencia y, en consecuencia, las partes deberán llegar a ella con documentos, testigos, especialistas (no decimos peritos porque debieran designarse en la misma audiencia), etc. Así las cosas, concordamos con el profesor Pereira en el sentido que “sería importante una regulación del legislador con el objeto de dar certeza jurídica a las partes, homogeneizando la forma en que se deben rendir las distintas pruebas”<sup>97</sup>. Estimamos que sustraerse de la realidad de los hechos en casos de difícil obtención de pruebas en post de un procedimiento rápido

---

<sup>97</sup> PEREIRA Lagos, Rafael. El procedimiento Monitorio Laboral en Chile. Santiago, Editorial Legal Publishing/Abeledo Perrot. 2010. pág 67. ISBN 978956238895-5

(principio de celeridad) no puede conducir ni a la indefensión (sería inconstitucional) ni a la injusticia (idem).

## 5. SENTENCIA DEFINITIVA DICTADA EN LA AUDIENCIA ÚNICA

Según dispone el artículo 501 del Código del trabajo, la sentencia debe ser dictada al término de la audiencia y debe contener *“las menciones señaladas en los números 1, 2, 5, 6 y 7 del artículo 459”*. En este sentido, creemos que en casos complejos puede resultar contraproducente que el juez pueda dictar sentencia de manera inmediata, ya que en algunos casos puede requerirse mayor tiempo para que el tribunal se pronuncie sobre el asunto sometido a su conocimiento, más aún si, como veremos, el único recurso que procede en contra de esta sentencia es el recurso de nulidad. Por otra parte, según lo dispuesto en el artículo señalado, se omite en la sentencia la síntesis de los hechos y de las alegaciones de las partes así como el análisis de la prueba rendida, los hechos que el sentenciador estime fundados y el razonamiento que lo conduce a tomar su decisión. Esto último, implica que la sentencia dictada en este tipo de procedimiento no requiere de un análisis de la prueba rendida ni de las alegaciones de las partes, bastando que el sentenciador sólo plasme en ellas los fundamentos o motivaciones de su decisión. *“Estas exigencias son las de mayor relevancia en cuanto representan ciertos deberes a los que debe atenderse el sentenciador, ya que serán aquellas las que determinarán, en último término, las normas procesales y sustanciales infringidas y fundantes de un posterior recurso en contra del fallo”*<sup>98</sup>. Si a esto sumamos que en materia laboral la prueba ha de apreciarse conforme a las reglas de la sana crítica, queda en evidencia la vinculación que existe entre la motivación de las sentencias y el sistema de valoración de la prueba que informa al sistema procesal laboral chileno, lo que ha generado, casi una

---

<sup>98</sup> DOMINGUEZ Montoya, Álvaro. Comentario de Jurisprudencia “Orientaciones Jurisprudenciales sobre la Motivación de la Sentencia en el Procedimiento Monitorio” En: Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 1, N° 1. Santiago: Facultad de Derecho, Universidad de Chile, 2010.

imposibilidad de recurrir de nulidad en contra de estas sentencias al haberse liberado a la judicatura de la necesidad de analizar la prueba rendida.

En efecto, La Corte de Apelaciones de Punta Arenas, en oficio N° 115, de fecha 14 de enero de 2010, responde a la consulta realizada por la Excelentísima Corte Suprema sobre las dudas y/o dificultades que encuentran en la aplicación de las leyes en relación con los procedimientos reformados (Penal, Laboral y de Familia), señala en su punto III, numeral 9 (referido a los artículos 459 inciso final y 501 del Código del Trabajo) *“Tales normas no exigen el razonamiento que lleva al juez a formar convicción o que lleva a no formarla, omitiéndose así una labor jurisdiccional esencial, cual es expresar el razonamiento que permite establecer los elementos en que descansa la decisión y su fundamento.*

*El juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas, en todos los procedimientos incluye en sus sentencias el razonamiento aludido, sin alterar la duración de la audiencia ni su finalidad, lo que es coherente con los recursos aplicables: ejemplo, causal de nulidad prevista en el Art. 478 letra b), por tanto, debe incorporarse la exigencia en comento en los artículos referidos”<sup>99</sup>.*

Por último, y a modo de conclusión en lo referente a Audiencia única, hacemos notar una vez más que un sistema monitorio puro NO CONTEMPLA NINGUNA CLASE DE AUDIENCIA, sea de CONTESTACIÓN o de PRUEBA. Este sólo hecho desvirtúa la naturaleza jurídica del procedimiento monitorio laboral establecido en nuestra legislación. Por eso, estimamos que el procedimiento monitorio concluye, necesariamente con la resolución que acoge o rechaza la demanda y que, en consecuencia, la citación a audiencia única transforma el procedimiento monitorio laboral en un procedimiento distinto, uno declarativo sumarísimo.

---

<sup>99</sup> En el mismo sentido ver requerimiento por inconstitucionalidad Rol 1514-2009 del Tribunal Constitucional, interpuesto por la Corte de Apelaciones de Talca, la que conociendo de un recurso nulidad interpuesto en contra de la sentencia definitiva dictada por el juzgado de Familia y Trabajo de San Javier, ofició a dicho tribunal con el objeto de que se pronunciara sobre la Constitucionalidad del Art. 501 del Código del Trabajo.

## 6. RECURSOS QUE PROCEDEN EN CONTRA DE LA SENTENCIA.

Antes de abordar este tema, es necesario hacer una distinción. Hemos dicho latamente que, en estricto rigor y según nuestro parecer, la sentencia monitoria propiamente tal es aquella que se pronuncia respecto de la demanda, es decir, aquella que rechaza o acoge la pretensión del demandante.

Sin embargo, y como nuestro código laboral, llama monitorio al procedimiento en su totalidad, incluida la fase que se produce luego de la reclamación, al referirnos a los recursos que proceden en contra de la sentencia, debemos distinguir aquellos que proceden en contra de la sentencia que acoge o rechaza la demanda y aquellos que proceden en contra de la sentencia definitiva que se pronuncia en el procedimiento declarativo sumarísimo que se produce con ocasión de la reclamación.

En cuanto a los recursos procesales que son procedentes en contra de la sentencia monitoria propiamente tal, podemos señalar que son escasos. Según lo dispuesto en el artículo 502 del Código del trabajo, *“Las resoluciones dictadas en el procedimiento monitorio serán susceptibles de ser impugnadas por medio de todos los recursos establecidos en este Código, con excepción del recurso de unificación de jurisprudencia contenido en los artículos 483 y siguientes”*.

Sin embargo, y según lo dispuesto en el artículo 500 inciso 2º del mismo cuerpo legal, en contra de la resolución que acoge o rechaza la demanda o que cita a audiencia única *“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”*. (los destacados son nuestros)

Entonces, ¿Qué recursos proceden? A nuestro entender, sólo proceden el recurso de reclamación. Eventualmente y si se considera la sentencia monitoria que rechaza la demanda como una interlocutoria de aquellas que pone término al juicio o

hace imposible su continuación, procede el recurso de apelación, según lo dispone el artículo 476 del Código del Trabajo.

Adicionalmente conviene destacar que la Excm. Corte Suprema previene que en los procedimientos laborales no sería procedente el recurso de queja en contra de las sentencias definitivas pronunciadas por las Cortes de Apelaciones, por cuanto contra ellas procede el recurso de unificación de la jurisprudencia. Sin embargo sí lo sería en contra de iguales sentencias dictadas en el procedimiento monitorio, porque a su respecto "no procede recurso alguno", exigencia precisa del inc. 1º del art. 545 del Código Orgánico de Tribunales.<sup>100</sup>

Por otra parte, respecto de la sentencia definitiva que se pronuncia luego de la audiencia única de contestación, conciliación y prueba, se aplicarán las reglas generales según lo establecido en el artículo 502 antes mencionado. Al respecto el profesor Rafael Pereira considera que son plenamente aplicables las normas de los artículos 474 al 482 y 484, que regulan los recursos de reposición, apelación y nulidad.

Analizaremos a continuación, aquellos que nos parecen de mayor interés jurídico para los fines de esta memoria, poniéndole especial énfasis en aquellos "recursos" procedentes contra la sentencia monitoria propiamente tal.

### 6.1 La reclamación

En nuestro concepto, la llamada "Reclamación" en contra de la sentencia que acoge o rechaza la demanda monitoria tiene, a todas luces las características propias de un recurso de reposición más que una contestación (entendiendo que la reclamación del demandado abre la etapa de contradicción). En efecto, la reclamación se dirige a obtener una instancia en que el sentenciador pueda apreciar "nuevamente"

---

<sup>100</sup> EXCMA. Corte Suprema. Oficio N° 27: Informa proyecto de ley 9-2008, Antecedente Boletín N° 4814-13, Santiago, 28 enero de 2008. Pág. 14.

los hechos y en base a ello “modifique” o “revoque” lo ya resuelto (la orden de pago). Así, podemos ver que la citación a audiencia única por interposición de reclamación también desvirtúa el proceso monitorio toda vez que cambia una orden de pago (título ejecutivo) en declaración de hechos que deberán ser probados en la audiencia fijada.

La reclamación es en sí un recurso y así lo entiende el propio legislador, al señalar que aparte de la reclamación, en contra de la resolución que acoge o rechaza la demanda, se establece “la improcedencia de cualquier otro recurso”<sup>101</sup>.

## 6.2 El recurso de nulidad

Este procede en contra de las sentencias definitivas cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o aquélla se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. En contra de las sentencias definitivas no proceden más recursos.

En este punto retomaremos lo expuesto con anterioridad en cuanto a la necesidad de fundamentar y motivar las sentencias. En primer lugar, es necesario hacer una distinción entre fundamentar una sentencia y motivarla. “La primera se refiere al derecho aplicable invocado, es decir, a los artículos concretos de una ley que se utilizan para el caso que se pretende fundar, tornándose necesarias la referencia a las normas de derecho positivo que sirven de apoyo al fallo. Así las cosas, el concepto de fundamentación es legal y formal. La segunda guarda relación con la explicación del juez sobre la razón por la cual aplica el derecho de tal o cual forma, esto es, la elucidación concreta con las que fundó sus actos. En otras palabras, apreciar

---

<sup>101</sup> PEREIRA Lagos, Rafael. El procedimiento Monitorio Laboral en Chile. Santiago, Editorial Legal Publishing/Abeledo Perrot. 2010. pág 72. ISBN 978956238895-5.



críticamente el material fáctico del pleito, constituido por las cuestiones de hecho y las pruebas que se produzcan en la causa”<sup>102</sup>.

Ahora bien, cabe recordar que según el artículo 501 del Código del Trabajo no se exige al juez argumentar cual fue el razonamiento que lo lleva a formar una convicción o decisión del asunto controvertido, lo que en la práctica imposibilita ejercer una defensa adecuada a través de la interposición del recurso de nulidad, toda vez que “al no exigirse en el procedimiento monitorio el análisis de la prueba rendida, los hechos que se estimen probados y el razonamiento que conduce a dicha estimación, el recurso de nulidad en esta clase de procedimiento no puede validamente fundarse en la causal prevista en la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo”<sup>103</sup>.

“El juez no está obligado a efectuar una síntesis de los hechos y de las alegaciones de las partes, como tampoco a analizar toda la prueba rendida, sino sólo la conducente a dar por establecidos los hechos que estime probados y el razonamiento que sirva de base a dicha conclusión, de acuerdo con las reglas de la sana crítica”.<sup>104</sup>

Así las cosas, es evidente que la posibilidad de recurrir en contra de la sentencia definitiva dictada en un procedimiento monitorio por la vía de nulidad es prácticamente ninguna, lo que deja a la parte recurrente al arbitrio del sentenciador, lo que es contrario a la naturaleza de la impugnación, cuyo objeto es la revisión de los antecedentes atendida la falibilidad humana.<sup>105</sup>

Hacemos presente también que, al carecer de mayores recursos procesales en contra de la sentencia definitiva o de la que acoge o rechaza a la demanda monitoria,

---

<sup>102</sup> DOMÍNGUEZ Montoya, Álvaro. En Revista Actualidad Laboral, N° LXXXVII, Mayo 2010, pág. 58. Departamento de Derecho Del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho Universidad de Chile.

<sup>103</sup> Sentencia pronunciada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Talca, Rol 13-2009, de fecha 5 de agosto de 2009.

<sup>104</sup> Sentencia pronunciada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Punta Arenas, Rol 5-2008, de fecha 9 de julio de 2008.

<sup>105</sup> En este sentido ver PALACIOS LINO, Enrique. Manual de Derecho Procesal Civil, Editorial LexisNexis – Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2007. Pág. 580.

se transgreden principios y garantías de orden superior atentando en contra de nuestra carta fundamental en cuanto a la igualdad ante la ley, la independencia de los jueces y la garantía del debido proceso.<sup>106</sup> En razón de lo anterior, la única forma de respetar las disposiciones de nuestra Carta Magna es, a nuestro entender, que el sentenciador motive y argumente, justificando racionalmente su decisión, dejando constancia de ésta en la sentencia. Así, se alcanza el objetivo de permitir el control del tribunal superior, a través del recurso de nulidad, quien podrá establecer la razonabilidad o no de la decisión del tribunal a quo.

### 6.3 El recurso de Apelación.

Como señalamos previamente, respecto de la sentencia monitoria, este recurso sólo procede si consideramos que la sentencia que rechaza la demanda monitoria es una interlocutoria que pone término al juicio o hace imposible su continuación.

Y respecto de la sentencia definitiva pronunciada luego de la audiencia única, según el profesor Rafael Pereira, por aplicación de las normas generales, también sería procedente el recurso de apelación.<sup>107</sup>

---

<sup>106</sup> “La motivación resulta exigible en toda sentencia, por lo que ésta deberá contener, necesariamente, los antecedentes fácticos y jurídicos, la exigencia de la motivación propiamente tal y la fundamentación de la resolución judicial en cuestión, atendida la finalidad de acercar y someter el actuar del juez a la máxima de las garantías de la actividad jurisdiccional, *el debido proceso*” Álvaro Domínguez Montoya, en Revista Actualidad Laboral, N° LXXXVII, Mayo 2010, pág. 59. Departamento de Derecho Del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho Universidad de Chile.

<sup>107</sup> En este sentido ver lo expuesto por Rafael Pereira Lagos en “El procedimiento Monitorio Laboral en Chile. Santiago, Editorial Legal Publishing/Abeledo Perrot. 2010. pág 72. ISBN 978956238895-5

**CAPÍTULO III**  
**“CRÍTICAS AL PROCEDIMIENTO MONITORIO VIGENTE EN EL CÓDIGO DEL**  
**TRABAJO.”**

Como sabemos, La Reforma Laboral tuvo como fundamento, entre otros, otorgar un mejor acceso a la justicia y entregar resguardar a los trabajadores de la inequidad histórica existente en la relación empleador-empleado.

El antiguo sistema procesal laboral, permitía dilaciones excesivas que hacían ineficaces las acciones y pretensiones deducidas por los trabajadores. En efecto, los juicios largos y sin defensa adecuada ponía en situación de desventaja a los trabajadores respecto a los empleadores, principalmente porque buena parte de los trabajadores depende de la contraprestación derivada del contrato de trabajo para su manutención. La demora en los conflictos judiciales unido a la falta de defensa especializada perjudicaba al trabajador que se veía enfrentado a una contraparte con todos los recursos económicos y procesales de los que él no disponía para hacer frente a sus pretensiones y que le impedían resistir la excesiva demora, formalismo y rigidez del sistema jurídico anterior.

La necesidad de mejorar el sistema jurídico se hizo evidente y el legislador dotó a la parte más débil de la relación laboral, de un modo rápido para hacer efectivas sus pretensiones, a través de un juicio oral, público, concentrado y hasta cierto punto garantista de sus derechos.

Así las cosas, la reforma procesal laboral franqueó los antiguos inconvenientes transformando el sistema judicial laboral chileno en uno más dinámico, permitiendo un acceso igualitario a la justicia en esta materia. Materialización de lo anterior es la inserción de procedimientos laborales extremadamente sencillos, rápidos, eficaces y

esencialmente gratuitos porque sin estos requisitos se hace imposible la administración de justicia<sup>108</sup>.

En este contexto se introduce dentro de nuestro sistema procesal laboral el procedimiento monitorio.

El proceso laboral anterior a la reforma, se caracterizaba por ser escrito, con una tramitación usualmente dilatada por la parte demandada, de difícil acceso para los trabajadores carentes de recursos económicos con los cuales sustentarlo, quienes, además, en la mayoría de los casos tampoco contaban con una adecuada defensa y con una participación judicial lejana. El juez conocía de los hechos, la mayor de las veces, sólo al momento de dictar la sentencia. Las probanzas eran objeto de estudio por el juez sólo en este momento ya tomadas por que durante la tramitación se habían rendido por intermedio de funcionarios que, muchas veces, no contaban con la capacitación adecuada.

La reforma procesal laboral vino a salvar aquellas deficiencias del sistema que iban en desmedro de la parte más débil y que sólo perjudicaban a los trabajadores, dándole al sistema la celeridad necesaria y dotándolo de las características especiales propias de un procedimiento, más dinámico y justo, acorde con los postulados históricos que infunden el derecho laboral y que lo diferencian de las otras ramas del derecho.

Sin embargo, es importante no olvidar que, si bien el derecho laboral se a desmarcado de su origen civil, asumiendo características procesales especiales, el derecho laboral sigue siendo parte del sistema jurídico chileno, en consecuencia, los jueces laborales deben cumplir con aquellas características propias de la judicatura, es decir, ser un órgano imparcial, independiente e imparcial, que debe decidir con arreglo a derecho que pretensiones deben prevalecer y cuáles no, y que toma conocimiento a

---

<sup>108</sup> SAGARDOY Bengoechea, Juan A. El proceso laboral: Principios informadores. [En línea] <http://www.bibliojuridica.org/libros/1/139/47.pdf> [Consulta: 28 Noviembre 2011]

través de los medios probatorios que las propias partes le proporcionen o que estén en su experiencia o alcance.

La función de todo juez es, sin duda, impartir JUSTICIA. Así, el proceso laboral, en su concepción ideal, no difiere sustancialmente del proceso civil o penal, y es en definitiva, la forma adecuada por la cual el estado, a través de sus representantes, IMPARTE JUSTICIA<sup>109</sup>.

El procedimiento monitorio, a nuestro juicio, se ha alejado de ciertas características y principios propios de todo proceso, encontrando numerosas y profundas críticas que vale la pena considerar a fin de devolver a nuestro sistema judicial la certeza de estar actuando según su imperativo primordial, impartir justicia de modo racional y justo.

Más o menos extremas, las distintas críticas que se le formulan al procedimiento, desde nuestra perspectiva, no sólo tienen asidero legal, sino que también doctrinario, ello en virtud de los principios formativos del proceso en general y del laboral en particular.

Asimismo, al haberse incorporado este procedimiento a nuestro sistema laboral de una forma totalmente distinta a la adoptada en el derecho comparado, en donde por cierto nos llevan amplia ventaja en la materia, se introdujo desvirtuado desde su esencia, más bien adaptándolo a la idiosincrasia chilena, lo que provoca también críticas en cuanto a su naturaleza procesal y, en ese sentido, con la intención ayudar a mejorar el servicio de la justicia.

Sin duda el principal acierto del procedimiento monitorio dentro de la Reforma Procesal Laboral, es la celeridad. En efecto, el procedimiento monitorio permite a los trabajadores obtener de manera rápida una resolución judicial que protege sus derechos y deja en manos de los empleadores los costos y las dificultades de llevar un

---

<sup>109</sup> SAGARDOY Bengoechea, Juan A. El proceso laboral: Principios informadores. [En línea] <http://www.bibliojuridica.org/libros/1/139/47.pdf> [Consulta: 28 Noviembre 2011]

proceso judicial, favoreciendo de este modo a la parte más débil. Sin embargo, creemos que en muchos casos la búsqueda de la celeridad va en perjuicio de otros derechos de mayor entidad, como es el derecho a un proceso justo.

Analizaremos a continuación las críticas más relevantes que realiza la doctrina.

## **1. ORIGEN DEL PROCEDIMIENTO MONITORIO EN NUESTRA LEGISLACIÓN LABORAL**

Para empezar, una revisión formal del proceso de creación y del origen del procedimiento monitorio laboral, no nos ha dado suficiente idea del origen de esta reforma en particular. Lo anterior, básicamente porque no existen antecedentes oficiales, en la historia de la ley, que nos permitan desprender cual fue el origen real de la idea de incorporar este procedimiento monitorio al sistema procesal laboral chileno.

El origen de las disposiciones que lo contienen es un tanto vago e indeterminado. En efecto, en materia laboral, como vimos al analizar el origen histórico del Procedimiento Monitorio en el Proyecto de la Ley N° 20.087 que sustituía el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo, originalmente no contemplaba la existencia de un procedimiento monitorio. Éste último viene a ser una indicación parlamentaria<sup>110</sup> de los Diputados Bustos, Burgos, Ceroni, Guzmán y Soto para intercalar un párrafo nuevo, entre los párrafos 6° y 7° del proyecto original. Si bien es cierto que las indicaciones parlamentarias son frecuentes en nuestro ordenamiento jurídico, nos parece que debió haberse dejado registro en las actas del congreso de las razones que motivaron la incorporación de las normas referentes al Procedimiento Monitorio para así poder determinar cuál es el verdadero sentido y alcance de la norma. Lamentablemente no existen documentos oficiales que hagan

---

<sup>110</sup> Ver Historia de la Ley N° 20.087. Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo. Biblioteca del Congreso Nacional. 3 de Enero de 2006. Pág. 198

referencia a este punto, ni tampoco aparecen dentro de las actas que dan cuenta de la historia de la ley.

Asimismo, al revisar las discusiones generadas al interior del Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional que dieron origen al documento denominado Bases Fundamentales para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional<sup>111</sup>, encontramos que tampoco existe una referencia a la creación de este Procedimiento. El documento denominado Bases Fundamentales para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional sólo estableció como pilares de la reforma de la justicia laboral los principios informadores del proceso Laboral, a saber<sup>112</sup>: la Preferencia por la Oralidad; el Principio de Inmediación; el Principio de Concentración; el Principio de Celeridad; el Principio de Gratuidad; y las Medidas Complementarias, tendientes a favorecer el acceso a la información de todas las personas en forma igualitaria a la justicia laboral.

Así, el único antecedente en Chile sobre el procedimiento Monitorio, lo encontramos en el Código Procesal Penal, que en su artículo 392 regula para el caso de la tramitación de faltas. Es un procedimiento especial dentro del procedimiento simplificado para el conocimiento de faltas que recibe aplicación cuando en la tramitación de las faltas, el fiscal sólo solicitare pena de multa. En este caso “si el juez estimare suficientemente fundado el requerimiento y la proposición relativa a la multa, deberá acogerlos inmediatamente, dictando una resolución que así lo declare”<sup>113</sup>.

Al revisar la legislación comparada, vimos que la aplicación del procedimiento monitorio se hace sólo a materias comerciales, para cobro de créditos, sean éstos con o sin base documental, pero no existe antecedente de que se aplique a materias

---

<sup>111</sup> 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. Mensaje Nro. 4-350. 22 de Septiembre de 2003. Pág. 3

<sup>112</sup> GÓMEZ, José Antonio “et al”. Bases Fundamentales para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional. Chile, Diciembre de 2001. Pág. 21.

<sup>113</sup> Artículo 392 Inciso 2° del Código Procesal Penal; Ley N°. 19.696. Santiago, Diario Oficial, 12 de octubre de 2000.

laborales declarativas, como puede ser el caso de un desafuero maternal, un despido injustificado o una reclamación de multa administrativa.

Así las cosas, en nuestra investigación no hemos podido encontrar documentos oficiales que dejen claros fundamentos de la creación de este procedimiento, que para nosotros tiene características *Suii Generis* y que se asemeja a un procedimiento esencialmente civil o comercial, distante o diferente de otros procedimientos propios del derecho del trabajo.

Entendemos que en el afán de reducir los plazos para el cobro de las prestaciones laborales, en muchos casos un procedimiento brevísimo como el monitorio satisface la necesidad de celeridad que la justicia laboral requiere. Sin embargo, cabe preguntarse si es procedente sacrificar la justicia material en pro de obtener mayor celeridad en la tramitación de causas que, en muchos casos, pueden requerir de un estudio más concienzudo por parte del sentenciador sobre todo aquellos casos referidos a materias propias de un juicio declarativo.

## **2. PROCEDIMIENTO NO SE AJUSTA A DETERMINADOS PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL PROCESO.**

Para poder apreciar adecuadamente las críticas referidas en este punto, primero debemos entender que el procedimiento monitorio chileno, a nuestro juicio, es un procedimiento que puede tener dos etapas bien definidas. En la primera, se sigue la lógica de un procedimiento monitorio puro que tiene por finalidad esencial constituir un título ejecutivo, según vimos en capítulos anteriores, y en que el juez, al acoger o rechazar la demanda. En el primer caso, dictará una resolución que es una orden de pago que se intimará al deudor para que pague o, en caso de oposición a lo resuelto, reclame, abriéndose la segunda etapa, propia de un juicio declarativo.



En caso de acogerse la demanda, se dicta la resolución a que hace referencia el artículo 500, es decir, la que por sus características denominamos sentencia monitoria.

Por su parte, la segunda etapa del procedimiento monitorio es la que comienza con la reclamación de la sentencia monitoria que abre la instancia declarativa a través de la citación a audiencia única. Esta última puede ser efectuada de oficio por el tribunal o activada a través de la reclamación, pero su característica esencial es que en ella se desarrolla la discusión del asunto. A nuestro parecer, en esta etapa, el procedimiento deja de ser un procedimiento de cobro para convertirse en uno declarativo.

Dentro de las críticas formuladas al procedimiento monitorio laboral, encontramos aquellas que se refieren a que este procedimiento no se ajusta a cabalidad a los principios rectores establecidos en el Código del trabajo. En efecto, el artículo 425 del Código del Trabajo, en sus incisos primero y segundo dispone expresamente que: “Los procedimientos del trabajo serán orales, públicos y concentrados. Primarán en ellos los principios de la inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad.

Todas las actuaciones procesales serán orales, salvo las excepciones expresamente contenidas en esta ley”<sup>114</sup>.

“Es una cuestión no pacífica en la doctrina, en especial la laboral, no así tanto en la procesal, la diferenciación que se hace entre Formas o Principios del “Proceso” y Formas o Principios del “Procedimiento”<sup>115</sup>. La confusión en la terminología que utiliza el legislador está dada desde el origen mismo de la ley que reformó el sistema procesal laboral en nuestro país. En efecto, según se desprende del documento Bases Fundamentales para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional y del mensaje de la

---

<sup>114</sup> Código del trabajo, Artículo 425.

<sup>115</sup> OTÁROLA, Paulo. Los Principios Formativos Del Proceso y el Rol del Juez en el Proceso Laboral Chileno. En Ponencia Primera Jornada Chileno-Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Montevideo, Uruguay. Junio 2008

Ley N° 20.087, se señalan como principios formativos del proceso laboral son los antes indicados. Sin embargo, estos no constituyen principios formativos del proceso, sino del procedimiento.

La voz Proceso “es la secuencia o serie de actos que se desenvuelven progresivamente, con el objeto de resolver, mediante un juicio de autoridad, el conflicto sometido a su decisión”<sup>116</sup>. Por su parte, Procedimiento “es el sistema racional y lógico que determina la secuencia de actos que deben realizar las partes y el tribunal para obtener los fines del proceso”<sup>117</sup>. Así, el primer término tiene una perspectiva de carácter subjetivo, son las partes y el juez los que realizan una secuencia de actos tendientes a un fin determinado, resolver el conflicto suscitado entre las primeras. El juez es un tercero, totalmente independiente de las partes, quien aplicando criterios de justicia y de lógica, resuelve el conflicto dictando una resolución con el *imperium* que le ha otorgado la Constitución Política de la República y la Ley.

Entonces, entendemos que los principios del procedimiento son aquellas “ideas y reglas que constituyen puntos de partida para la configuración del proceso”<sup>118</sup>.

“De hecho la falta de claridad conceptual estaba presente en el Poder Ejecutivo y en el Legislativo nacional, pues el Ejecutivo se inclinó por la denominación de Principios Formativos del Procedimiento, quedando al finalizar la tramitación en el Congreso Nacional y en definitiva en la ley, hoy incorporada al Código del Trabajo como Principios Formativos del Proceso”<sup>119</sup>.

Ahora bien, analicemos aquellos principios que el procedimiento monitorio laboral vulnera:

---

<sup>116</sup> COUTURE, Eduardo. Fundamentos de Derecho Procesal civil. Ediciones Depalma. Buenos Aires. 1985. Pág. 122

<sup>117</sup> MATURANA Miquel, Cristián. Separata Algunas Disposiciones Comunes a todo Procedimiento y Aspectos Generales de la Prueba. Facultad de Derecho Universidad de Chile. 2003. Pág. 26

<sup>118</sup> OBERG Yáñez, Héctor y Manso Villalón, Macarena. Derecho Procesal Orgánico. 3ra edición. Santiago, Editorial LexisNexis, 2008. Pág. 179 y ss. ISBN: 978956238966-2.

<sup>119</sup> OTÁROLA, Paulo. Los Principios Formativos Del Proceso y el Rol del Juez en el Proceso Laboral Chileno. En Ponencia Primera Jornada Chileno-Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Montevideo, Uruguay. Junio 2008.

## 2.1 Oralidad

Como expusimos en su oportunidad, el procedimiento monitorio, en su fase propiamente monitoria, esto es, hasta antes de la reclamación o en ausencia de ella, “es un procedimiento íntegramente escrito”.<sup>120</sup>

En efecto, el procedimiento se inicia con la demanda interpuesta por el trabajador y la consiguiente resolución que acoge o rechaza la demanda. En toda esta fase no ha existido oralidad y en caso de no reclamarse la resolución, jamás la habrá. Quedando firme la resolución dictada por el tribunal referente a si acoge o rechaza la demanda, hará las veces de sentencia definitiva e inclusive permitirá la ejecución forzada de la misma en su caso.

Así las cosas, en su fase propiamente monitoria, este procedimiento carece del principio de oralidad, por lo que no se ajusta a las bases o presupuestos definidos por el propio legislador.

## 2.2 Impulso procesal de oficio

El principio relativo al impulso procesal de oficio por parte del tribunal también se encuentra disminuido en el procedimiento monitorio laboral. Así, el proceso monitorio concluirá con la dictación de una sentencia definitiva única y exclusivamente si alguna de las partes ejerce el “reclamo” en contra de la sentencia monitoria. En

---

<sup>120</sup> Rafael Pereira Lagos, en su obra *El Procedimiento Monitorio Laboral* señala: “El procedimiento Monitorio, en su etapa propiamente monitoria, hasta el momento del reclamo, es una importante excepción al principio de la oralidad, todas las actuaciones que se realizan esta etapa son escritas. Por lo mismo, también hay total ausencia de inmediación, los únicos antecedentes probatorios, si es que existen, serán presentados al juez en la demanda escrita y documentos que a ella se acompañen.”

caso de no ejercerse el reclamo, la sentencia monitoria hará las veces de sentencia definitiva y en dicha situación no habrá existido contradictorio en el proceso.

### 2.3 Bilateralidad de la audiencia

Una de las manifestaciones más fuertes del debido proceso es el principio de la bilateralidad de la audiencia. Esto significa que, “en todo procedimiento, las partes en general y el sujeto pasivo en particular, tienen derecho a saber que existe un procedimiento en su contra y la posibilidad de ser oídas”<sup>121</sup>. La jurisprudencia nacional ha señalado que “con arreglo al derecho natural y escrito, a nadie se puede juzgar sin oírsele”<sup>122</sup>. En el mismo sentido Eduardo Couture señala que “en todo proceso jurisdiccional debe existir bilateralidad de la audiencia, con garantía de ser escuchadas ambas partes y con posibilidades eficaces de probar la verdad de sus proposiciones de hecho”<sup>123</sup>.

“Por la aplicación de este principio no se pretende la intervención compulsiva de las partes, ni es tampoco necesario que ellas sean realmente oídas, sino que exista la posibilidad de igual acceso al ejercicio de sus facultades en el proceso, es decir, no es sinónimo del Principio de Igualdad, si no que de paridad de oportunidades y de audiencias, de tal modo que las normas que regulan la actividad de una de las partes antagónicas no puede constituir, respecto de la otra, una situación de desventaja o de privilegio, ni el juez puede dejar de dar un tratamiento absolutamente similar a ambos contendientes. Las partes son libres de ejercer o no las facultades que se otorgan en el proceso. Si se da la posibilidad de igual acceso al procedimiento y esta no es

---

<sup>121</sup> PALOMO Vélez, Diego y Matamala Souper, Pedro. Juez y parte. El compromiso espiritual del juez en el interrogatorio de testigos en el juicio laboral oral y sus necesarios límites. En *Revista Ius et Praxis*. [En línea][http://utalca.academia.edu/DiegoPalomo/Papers/1002152/Juez\\_y\\_parte.\\_El\\_compromiso\\_espiritual\\_del\\_juez\\_en\\_el\\_interrogatorio\\_de\\_testigos\\_en\\_el\\_juicio\\_laboral\\_oral\\_y\\_sus\\_necesarios\\_limite](http://utalca.academia.edu/DiegoPalomo/Papers/1002152/Juez_y_parte._El_compromiso_espiritual_del_juez_en_el_interrogatorio_de_testigos_en_el_juicio_laboral_oral_y_sus_necesarios_limite).

<sup>122</sup> CORTE Suprema, 7 de Diciembre de 1918. En *Gaceta de Tribunales* (1918, 2ª semana, N° 624), pág. 1950

<sup>123</sup> COUTURE, Eduardo. *Fundamentos de Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires, Editorial Depalma, 1966. Pág. 42

ejercitada, ello no importa que por esa circunstancia se prive al proceso de su inspiración en el principio de la bilateralidad de la audiencia (por ejemplo, Rebeldía en la contestación de la demanda).

El derecho de ser oído presupone entre otros aspectos:

- La demanda debe ser necesariamente comunicada al demandado
- La comunicación debe hacerse con las formas requeridas en la ley bajo la pena de nulidad, todo quebrantamiento en las formas del emplazamiento entraña el riesgo que el demandado no haya sido efectivamente enterado de la demanda;
- Comunicada la demanda se otorga al demandado un plazo razonable para comparecer y defenderse<sup>124</sup>; la doctrina denomina a esta circunstancia, la garantía de “su día ante el Tribunal”<sup>125</sup>;

Entonces, el legislador debe proteger a las partes involucradas en el proceso “asegurándoles su posibilidad de que frente a cada acto procesal de una de ellas la otra pueda disponer de la oportunidad de desarrollar una equivalente”<sup>126</sup>.

Ahora bien, ¿Cómo vulnera el procedimiento monitorio el principio formativo de la bilateralidad de la audiencia?. Como vimos en los capítulos anteriores, “El proceso de estructura monitoria, entonces, es aquél en el cual el tribunal, inaudita parte y con la sola presentación de la demanda, dicta resolución favorable al actor mediante la cual ordena al demandado el cumplimiento de una prestación. Pero se condiciona la ejecutividad de dicha sentencia a la actitud que adopte el demandado”<sup>127</sup>.

---

<sup>124</sup> MATURANA Miquel, Cristian. Apuntes de clases Universidad de Chile “Aspectos Generales de la Prueba”. Facultad de Derecho, Universidad de Chile Página 41.

<sup>125</sup> COLOMBO Campbell, Juan citando a Eduardo Couture, en su obra “El debido Proceso Constitucional”, Trabajo preparado para el encuentro anual con la Corte Constitucional Italiana, Roma, diciembre de 2003. Pág. 163.

<sup>126</sup> CAROCA Pérez, Alex. Las garantías constitucionales del sistema procesal chileno. En: Revista Ius et praxis. Universidad de Talca, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Año 3 (N° 2). Pág. 145-226. 2do. Semestre año 1997.

<sup>127</sup> LOUTAYF Ranea, Roberto G. “Códigos Procesales de la Provincia de Buenos Aires y de la Nación”, Bs. As. –Abeledo-Perrot-, La Plata –Librería Editora Platense-, t. X-a (Actualización. Parte General), 2004, Pág. 495

El procedimiento monitorio laboral tiene por finalidad constituir una verdadera orden de pago, mediante la cual se conmina al demandado a pagar una suma de dinero cuyo origen será generalmente por prestaciones laborales impagas, para así, de manera rápida obtener el cumplimiento de ellas.

Ahora bien, en muchos casos estos montos no están bien determinados ni es claro que el demandado efectivamente deba lo que el demandante señala por lo que, a nuestro juicio, un procedimiento ajustado al principio de la bilateralidad no podría establecer la orden de pago sin previa audiencia de la parte demandada, sin contradicción, ni desplazando o alterando el contradictorio para una etapa o proceso posterior.

A nuestro entender, en la fase propiamente monitoria, el procedimiento no contempla la bilateralidad de la audiencia. Lo anterior es claro. El tribunal dicta una resolución, denominada sentencia monitoria, con el sólo mérito de lo expuesto por la parte demandante, sin oír siquiera los argumentos del demandado. Si no existe reclamo, no se ha permitido a este último establecer las pretensiones que desvirtúen lo expuesto por el demandante.

Nos parece que dentro del procedimiento monitorio la vulneración del principio de bilateralidad de la audiencia se produce en dos situaciones muy particulares.

En primer lugar, analizaremos la notificación al empleador de la resolución que acoge la demanda. Como hemos señalado anteriormente, esta notificación debe ser realizada en forma personal, dado que es la primera notificación que se le realiza al demandado, y por las graves consecuencias que acarrea para él, el no oponerse o no reclamar en contra de la resolución.

Los partidarios del procedimiento monitorio laboral ven esta notificación el medio para obtener el resguardo del principio de bilateralidad de la audiencia, pues

según dicen, la notificación personal es el único medio efectivo para garantizar el derecho del demandado a ser oído dentro del procedimiento.

Sin embargo, por aplicación de las reglas generales en materia de notificaciones, son procedentes también las notificaciones alternativas a la personal, como lo sería la notificación por cédula, pero claramente importa una menor seguridad para el demandado, tomando en consideración el breve plazo que este tiene para reclamar. Asimismo, esta inseguridad aumenta, si se considera que en no pocos casos, podría tenerse como domicilio válido para realizar esta notificación, los domicilios que constaron en la etapa administrativa ante la Inspección del Trabajo, por ejemplo el domicilio fijado por el empleador en el contrato de trabajo, el que perfectamente puede haber sido modificado luego del término de la relación laboral.

Así las cosas, podría suceder que tanto la etapa administrativa en la Inspección del Trabajo, como el juicio mismo, e incluso la dictación de la sentencia monitoria, transcurran en la más completa y absoluta ignorancia del demandado, el cual sólo se enterará de todo lo obrado en su contra cuando el demandante intente el cumplimiento de la sentencia en un Tribunal de Cobranza Laboral. Por cierto a que esas altura, ya no hay nada que hacer.

Por otra parte, nos encontramos con una interrogante que no ha sido resuelta dentro de esta discusión: ¿Que sucede cuando el demandado, condenado al pago de una prestación, no es habido?

Aplicando las reglas generales de nuestro ordenamiento, nos encontramos con que en caso de no poder practicarse una notificación personal, ya sea “a personas cuya individualidad o residencia sea difícil determinar, o que por su número dificulten considerablemente la práctica de la diligencia”<sup>128</sup>, nuestra legislación procesal permite que dicha notificación se haga “por medio de avisos publicados en los diarios o periódicos del lugar donde se sigue la causa, o de la cabecera de la provincia o de la

---

<sup>128</sup> Código de Procedimiento Civil, Artículo 54, inciso 1°

capital de la región si allí no los hay”<sup>129</sup>. “Cuando la notificación hecha por este medio sea la primera de una gestión judicial, será necesario, además, para su validez, que se inserte el aviso en los números del Diario Oficial”<sup>130</sup>.

Entonces, perfectamente puede darse la paradoja de que el empleador condenado al pago de una prestación, se le notifique de dicha condena mediante avisos publicados en un diario. Esta situación nos parece del todo irregular, puesto que en esta situación, difícilmente se enterará el demandado que ha sido condenado y, en consecuencia, no podrá reclamar de dicha condena, con lo cual pese a nunca haberse enterado de la existencia de un procedimiento en su contra, será obligado al pago de una suma de dinero cuya determinación de monto, prestaciones y materias a quedado sin discusión entregada al demandante.

Sostenemos que para establecer la existencia de la obligación como sus montos, en materia laboral, al igual que en materia civil o comercial, es necesario determinar previamente estas circunstancias, a través de un procedimiento declarativo y no condenar al pago sin discusión alguna. Que mayor evidencia de cómo se vulnera la bilateralidad de la audiencia en este procedimiento.

Atendida la gravedad de esta situación, en otros sistemas procesales en el derecho comparado, no se admiten notificaciones fictas, como la notificación por avisos.

En segundo lugar, nos encontramos con la aclamada figura de la inversión del contradictorio. En el procedimiento Monitorio Laboral se produce una situación que es difícil entender en nuestro sistema procesal. El juez podrá dictar sentencia con la sola presentación de antecedentes que aporte el demandante. El empleador si se considera afectado por dicha resolución tiene la opción de reclamar, ante lo cual el juez deberá citar a una audiencia de juicio y recién ahí nace para él la posibilidad de aportar prueba para fundamentar sus pretensiones. Es decir el contradictorio se produce posterior a la

---

<sup>129</sup> Código de Procedimiento Civil, Artículo 54, inciso 1°

<sup>130</sup> Código de Procedimiento Civil, Artículo 54, inciso 3°



dictación de la resolución que se pronuncia acerca de las pretensiones del demandante, y siempre y cuando el demandado reclame, en cuyo caso se inicia un juicio declarativo.

Así, como vemos, en el procedimiento monitorio siempre existe la posibilidad de que el Juez acoja o rechace la demanda sin escuchar a las dos partes. Transgrediendo con ello el principio de la bilateralidad de la audiencia.

Veamos un ejemplo práctico. Esta situación se producirá por ejemplo, cuando el empleador demandado no asiste a la conciliación ante la inspección del Trabajo, ante lo cual el trabajador interpone la demanda monitoria ante el juez competente. En dicho caso el juez, con el sólo mérito de los antecedentes aportados por el demandante, acoge su pretensión y dicta una resolución en la cual condena al pago al empleador. Esta situación la encontramos recogida en la Sentencia dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique. En dicha sentencia el Tribunal acoge la demanda interpuesta por el trabajador y declara nulo su despido, tomando como antecedentes los documentos aportados por el trabajador. La sentencia advierte a las partes que en caso de no presentarse reclamación, la resolución hará las veces de sentencia definitiva para todos los efectos legales.<sup>131</sup>

Entonces hay inversión del contradictorio o iniciativa de la contradicción porque la discusión se va a producir sólo si el demandado se opone. Pero debemos dejar en claro que el contradictorio se produce dentro de un juicio posterior, distinto del monitorio, razón por la cual decir que la bilateralidad se resguarda por la inversión del contradictorio, nos parece un error, porque dentro de un procedimiento monitorio propiamente tal no hay contradictorio.

Podría decirse que bastan los antecedentes acompañados por las partes en la conciliación ante la Inspección del Trabajo, empero, al respecto la Ilustrísima Corte de

---

<sup>131</sup> Sentencia dictada en procedimiento monitorio por el Juzgado de Letras de Iquique, Causa Rit M-1-2008, caratulada “Ibáñez con Sociedad Ziller y Cía Ltda.” Véase también, Causa Rit M-1-2009, Juzgado de Letras de Concepción, caratulada “Osses con Comercial Griño”

Apelaciones de Punta Arenas ha establecido que la etapa administrativa del procedimiento monitorio, no cumple ni debe cumplir con la función de recibir prueba, ni menos analizarla<sup>132</sup>.

Veamos en primer término la “etapa de admisión, que se abre con la demanda monitoria y la documentación en que se funda, la cual acredita prima facie la existencia de la deuda. El Juez debe examinar ambos y, de resultar procedente, dicta sentencia monitoria”<sup>133</sup>.

Luego, nos encontramos con la “etapa de requerimiento al presunto deudor, que se efectúa a través de la notificación de la sentencia monitoria y que va a concluir siempre por alguna de estas tres conductas posibles:

1º) Se atiende el requerimiento, abonando la suma a la cual fue condenado por la sentencia monitoria, lo que implica la finalización del trámite por cumplimiento de su objeto.

2º) No se atiende el requerimiento ni se presenta oposición en tiempo; el procedimiento monitorio termina porque comienza la ejecución del título ejecutivo obtenido

3º) Se formula oposición al requerimiento y, por lo tanto, el trámite monitorio concluye pues da inicio un proceso declarativo.- Adviértase que si la oposición es parcial, se convierte en esa proporción en proceso declarativo”<sup>134</sup>.

Por último, podemos señalar que en la etapa de reclamación del demandado, respecto de la sentencia monitoria, también se atenta contra la transparencia que

---

<sup>132</sup> En este sentido nos encontramos plenamente de acuerdo con lo señalado en el Oficio N° 115 de 14 de enero de 2010, emanado de la presidente de la Corte de Apelaciones de Punta Arenas, dirigido al presidente de la Corte Suprema, Ministro don Milton Juica, en respuesta al oficio N° 882 de 21 de diciembre de 2009.

<sup>133</sup> CALVINHO, Gustavo. Ponencia General “Judicatura y Ejecución Monitoria” En VII Congreso Nacional de Derecho Procesal Garantista. (Noviembre de 2005, Buenos Aires). LA JUDICATURA: SUS PODERES, LÍMITES Y CONTROL. Provincia de Buenos Aires, Argentina. Noviembre de 2005.

<sup>134</sup> CALVINHO, Gustavo. Ponencia General “Judicatura y Ejecución Monitoria” En VII Congreso Nacional de Derecho Procesal Garantista. (Noviembre de 2005, Buenos Aires). LA JUDICATURA: SUS PODERES, LÍMITES Y CONTROL. Provincia de Buenos Aires, Argentina. Noviembre de 2005.

deben tener los tribunales de justicia, ya que “tratándose de tribunales unipersonales, la reclamación se presenta ante el mismo juez que la dictó, quien de alguna manera ya conoció y resolvió el asunto, y ahora debe estudiar nuevamente los antecedentes a la luz de las proposiciones de ambas partes, situación que podría resultar poco transparente para los intervinientes”<sup>135</sup>.

En efecto, la discusión sobre la existencia o precariedad de la bilateralidad de la audiencia en el procedimiento monitorio ha alcanzado incluso a nuestros tribunales de justicia. Así por ejemplo, la Corte de Apelaciones de Punta Arenas ha sostenido que en el procedimiento monitorio “puede dictarse una decisión jurisdiccional sin cumplir el principio de la bilateralidad de la audiencia, de cara a una resolución que acoge o rechaza la pretensión sin necesidad de oír a las partes previamente, lo que permite dictar una decisión jurisdiccional sin cumplir el principio de la bilateralidad de la audiencia y sin dotar al tribunal de antecedentes suficientes que apunten a la verdad”<sup>136</sup>.

En consecuencia, podemos sostener que en todos los casos, el trámite monitorio carece de bilateralidad dentro de su estructura: el juez dicta un pronunciamiento que puede constituir cosa juzgada sin oír al demandado, quien para hacer valer su derecho debe acudir siempre a un proceso posterior.

Para salvar la anomalía de la bilateralidad de la audiencia, a nuestro legislador no le ha quedado otra posibilidad que recurrir a lo que la doctrina ha denominado la técnica de la inversión del contradictorio, nota característica de nuestro procedimiento monitorio laboral y que es designada como una de las particularidades distintivas del procedimiento. Sin embargo, si analizamos esta característica, nos daremos cuenta

---

<sup>135</sup> Oficio N° 115 de 14 de enero de 2010, emanado de la presidente de la Corte de Apelaciones de Punta Arenas, dirigido al presidente de la Corte Suprema, Ministro don Milton Juica, en respuesta al oficio N° 882 de 21 de diciembre de 2009.

<sup>136</sup> Oficio N° 115 de 14 de enero de 2010, emanado de la presidente de la Corte de Apelaciones de Punta Arenas, dirigido al presidente de la Corte Suprema, Ministro don Milton Juica, en respuesta al oficio N°882 de 21 de diciembre de 2009.

que la inversión del contradictorio se desarrolla fuera del procedimiento monitorio, pues este ya ha finalizado como tal.

En efecto, como vimos en su oportunidad, la fase propiamente monitoria del procedimiento monitorio termina con la dictación de la denominada sentencia monitoria, que acoge o rechaza la demanda.

Ahora bien, a nuestro juicio, la reclamación que recae sobre la antedicha resolución, abre una nueva instancia de análisis de los hechos, que en definitiva viene a constituir, prácticamente un nuevo procedimiento, ya no monitorio, sino uno declarativo. Lo anterior aparece ilógico, sin embargo, debemos considerar que el objetivo primigenio del procedimiento monitorio laboral es la creación de una orden de pago y obtener un pronto cobro de las prestaciones presuntamente adeudadas por el empleador, pero respecto de dicho cobro el juez sentenciador sólo cuenta con los antecedentes aportados por una de las partes, antecedentes que no están siempre amparados en un documento indubitado<sup>137</sup>.

Así las cosas, sólo si el empleador reclama se abrirá una fase de conocimiento de los hechos, una discusión en torno a lo alegado por el demandante que llevará a resolver el conflicto mediante una sentencia definitiva, es decir, mediante un juicio declarativo. Si por el contrario el demandado no reclama, la sentencia monitoria hará las veces de sentencia definitiva, teniendo como antecedentes hechos que no fueron previamente declarados como ciertos por un tribunal, se dará curso a la ejecución habiéndose creado *ad-hoc* una obligación a partir de antecedentes unilaterales aportados por el demandante.

---

<sup>137</sup> En este sentido se puede poner como ejemplo el caso de un trabajador que no posee contrato, que concurre a la Inspección aduciendo despido injustificado y que dice adeudársele ciertas prestaciones. Supongamos ahora que al comparendo ante la Inspección del Trabajo el empleador no asiste, levantándose el acta respectiva. El juez ante quien se presente la demanda monitoria tiene todas las facultades para asumir que existe una deuda a favor del trabajador, pero hasta ese momento no se ha oído al demandado ni éste ha podido ejercer su derecho a defensa.

“Resulta válido reparar en las vacilaciones que genera la referida característica denominada "inversión del contradictorio", pues trae aparejada la necesidad de instar un proceso a fin que el requerido sea oído en juicio y se declare su inocencia. Sencillo es notar que el trámite bajo tratamiento contraviene la conocida garantía que exige la demostración de la culpabilidad y no de la inocencia.

Son palpables las dificultades a enfrentar para intentar explicar una figura que se adapta mejor a un sistema inquisitivo que a uno dispositivo”<sup>138</sup>, considerando que este último es el que se ha ido consolidando en los últimos tiempos en todos las áreas de nuestro ordenamiento jurídico nacional.

En consecuencia, en el caso de la sentencia monitoria dictada con antecedentes aportados unilateralmente, sólo quedas salvar las garantías constitucionales y legales de la bilateralidad de la audiencia a través de un juicio posterior, que a nuestro entender se abre a partir de la reclamación. Pero en este caso la aplicación de este nuevo procedimiento, más apegado a los principios procesales, debe necesariamente tener reglas más claras, restringiendo principalmente los títulos aceptados legalmente como antecedentes para la sentencia monitoria.

“Cabe preguntarse si en estos tiempos marcados por la inseguridad jurídica es oportuno y conveniente loar una figura de esta naturaleza. O si la conveniencia pasa por discutir en sociedad si es preferible limitar el poder de los jueces o aumentarlos si se respeta a rajatabla el sistema dispositivo que impone la Constitución o si la reformamos para reemplazarlo por el inquisitivo definitivamente y si elegimos acatar de la Ley Fundamental, la libertad y los derechos individuales en un contexto de garantías o todo lo contrario”<sup>139</sup>.

---

<sup>138</sup> CALVINHO, Gustavo. Ponencia General “Judicatura y Ejecución Monitoria” En VII Congreso Nacional de Derecho Procesal Garantista. (Noviembre de 2005, Buenos Aires). LA JUDICATURA: SUS PODERES, LÍMITES Y CONTROL. Provincia de Buenos Aires, Argentina. Noviembre de 2005.

<sup>139</sup> CALVINHO, Gustavo. Ponencia General “Judicatura y Ejecución Monitoria” En VII Congreso Nacional de Derecho Procesal Garantista. (Noviembre de 2005, Buenos Aires). LA JUDICATURA: SUS PODERES, LÍMITES Y CONTROL. Provincia de Buenos Aires, Argentina. Noviembre de 2005.

En síntesis, el procedimiento monitorio carece de bilateralidad dentro de su estructura en la fase propiamente monitoria. Por ello la doctrina ha recurrido a una herramienta denominada "inversión del contradictorio" que puede llegar a morigerar los defectos descritos precedentemente, pero que no logra tener la fuerza necesaria como para considerar el procedimiento monitorio como uno que respete el principio y garantía constitucional de la bilateralidad de la audiencia y por esa vía, el debido proceso.

Así se puede concluir que el procedimiento monitorio se adapta mejor a un sistema inquisitivo que a uno dispositivo, que requiere utilizar un posterior proceso para suplir la inexistencia de bilateralidad.

#### 2.4 Imparcialidad

La imparcialidad es un valor constitucional que debe ser protegido. Es quizás uno de los pilares básicos de la garantía del debido proceso y por ello debe ser de especial preocupación, no sólo de los órganos judiciales, sino también de todos los actores de la reforma procesal laboral.

La imparcialidad supone dar a todas las partes del juicio la garantía de que la decisión que adopte el tribunal carecerá de prejuicios o ideas preconcebidas sobre el asunto sometido a su resolución.

Al respecto nuestro Tribunal Constitucional ha establecido que: "todo juzgamiento debe emanar de un órgano objetivamente independiente y subjetivamente imparcial, elementos esenciales del debido proceso que consagra toda la doctrina procesal contemporánea. Es más, a juicio de este Tribunal, la independencia e

imparcialidad del juez no sólo son componentes de todo proceso justo y racional, sino, además, son elementos consustanciales al concepto mismo de tal.”<sup>140</sup>

Sin embargo, ya en el Mensaje presidencial que dio origen a la Ley 20.087 se señalaba que el proyecto de ley “...busca materializar en el ámbito jurisdiccional las particularidades propias del derecho del trabajo, en especial su carácter protector y compensador de las posiciones disímiles de los contratantes”<sup>141</sup>.

Nos encontramos así, con que desde los inicios de la tramitación de la reforma laboral, el legislador, sin deja entrever que este nuevo sistema procesal laboral está pensado y estructurado para materializar dentro de la judicatura laboral, el carácter protector del derecho laboral en general.

¿Es posible hablar de imparcialidad real en el procedimiento monitorio laboral si la parte que ya ha sido condenada debe discutir esa decisión ante el mismo juez que ya tomó una decisión en ese mismo asunto?

En el caso de una reclamación por parte del demandado, el juez deberá conocer nuevamente del asunto respecto del cual ya emitió su decisión, y lo hará justamente con conocimiento de los antecedentes con los cuales ya pronunció su primera sentencia.

Visto así, no cabe duda que efectivamente este procedimiento, al menos en la forma en que en nuestro sistema laboral está estructurado, puede llegar a afectar la imparcialidad del juez, y con ello, la garantía constitucional del debido proceso, sobre todo en aquellas localidades donde sólo existe un juez laboral o uno de letras con competencia común.

---

<sup>140</sup> Considerando 10 de la sentencia dictada por el Tribunal Constitucional en autos rol N° 46, de fecha 21 de diciembre de 1987.

<sup>141</sup> 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. Mensaje N° 4-350. 22 de Septiembre de 2003. Pág.5

### **3. APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO MONITORIO A MATERIAS LABORALES Y DENTRO DE ESTAS, A ASUNTOS PROPIOS DE UN JUICIO DECLARATIVO.**

Según decíamos en el capítulo I de esta memoria, el procedimiento monitorio tiene sus orígenes en el tráfico mercantil de la Alta Edad Media y con él se pretende agilizar el tráfico mercantil, evitando un juicio declarativo donde existían antecedentes suficientes para iniciar un cobro pues se poseía un título ejecutivo imperfecto.

Así a través del procedimiento monitorio se trata de constituir y obtener título ejecutivo de manera rápida y eficaz.

Europa adopta plenamente este procedimiento de cobro recién a fines del siglo XX. En América sólo la encontramos en algunos países como Perú, Brasil y Uruguay.

En general en la Unión Europea, que incorpora este procedimiento en el año 2002<sup>142</sup>, lo establecen dentro de aquellos procedimientos a que se deben sujetar sus miembros para dirimir conflictos de cobro de dinero de no mucha cuantía y que por regla general o no tendrán oposición por parte del requerido o la oposición que se interponga sólo se limitará a unos pocos casos considerando el universo total de causas.

A través del proceso monitorio sólo se puede reclamar la satisfacción de un derecho de crédito, es decir, el derecho a que el deudor cumpla una determinada prestación, pero en este caso debemos tener presente que sólo se podrá reclamar la

---

<sup>142</sup> COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. Libro Verde. Sobre el proceso monitorio europeo y las medidas para simplificar y acelerar los litigios de escasa cuantía. [En línea] [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2002/com2002\\_0746es01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2002/com2002_0746es01.pdf). [Consulta: 25 de Agosto de 2011]



satisfacción de un crédito que reúna las características de ser líquido y actualmente exigible.<sup>143</sup>

La mayoría de las legislaciones del derecho comparado admiten que a través del proceso monitorio se pueda reclamar el cumplimiento de una obligación de dar una suma de dinero, o de dar una determinada cantidad de cosas fungibles. Pero en general, excluyen la posibilidad de que, por intermedio de un procedimiento monitorio se persigan otro tipo de obligaciones, como las de hacer, de no hacer<sup>144</sup>

Otras legislaciones amplían el espectro, y así por ejemplo, el Código Procesal Civil Modelo para Iberoamérica establece que “el proceso monitorio se aplicará en los casos especialmente previstos por la ley y además en los siguientes procesos: 1) ejecutivos; 2) desahucio o desalojos; 3) entrega de la cosa; 4) entrega efectiva de la herencia; 5) resolución por falta de pago o escrituración judicial de promesas inscriptas en los respectivos registros (compra-venta de inmueble o de establecimiento o de empresa comercial o de unidad en propiedad horizontal)”<sup>145</sup>.

En un principio se pensó que el nuevo proceso laboral chileno incorporado por la Ley N° 20.087 seguía las directrices del proceso laboral español, sin embargo el juez español, don Luis Gil Suárez se apresura en señalar que los procedimientos establecidos en la Ley N° 20.087, específicamente el llamado procedimiento de aplicación general y el procedimiento monitorio, que son las dos especialidades fundamentales de procedimiento que se establecen en esta ley, si bien tienen similitudes con los procedimientos laborales españoles, en cuanto a la forma de los

---

<sup>143</sup> LOUTAYF Ranea, Roberto G. Proceso Monitorio. Publicado en Morello, Augusto M.; Sosa, Gualberto L. y Berizonce, Roberto O: “Códigos Procesales de la Provincia de Buenos Aires y de la Nación”, Bs. As. –Abeledo-Perrot-, La Plata –Librería Editora Platense-, t. X-a (Actualización. Parte General), 2004, pág. 495.

<sup>144</sup> PONZ, Manuel Alberto: "El Proceso Monitorio". En Revista del Colegio de Abogados de La Plata, año XIX, N° 40. Pág. 233 y ss., específicamente págs. 271, 272, 279; Rosenberg, Leo: "Tratado de Derecho Procesal Civil", traducción de Ángela Romera Vera. Buenos Aires. EJEA, tomo II, 1955, pág. 529.

<sup>145</sup> Artículo 311. Código Procesal Civil modelo para Iberoamérica

procedimientos y a los principios procesales recogidos en ellos, no son exactamente iguales a los procedimientos laborales españoles.<sup>146</sup>

Sin embargo el Juez español clarifica que el actual sistema laboral chileno tiene una similitud muy grande con el procedimiento que establece la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil Española, que es una ley de enero del año 2000. Así las cosas, es enfático en señalar que el procedimiento monitorio laboral chileno no tiene parentesco en principio o por lo menos una equivalencia destacable con el sistema laboral español.

Como vemos, en todas las legislaciones que han adoptado la estructura monitoria, esta ha sido limitada al cobro de sumas de dinero o materias relacionadas a obligaciones de dar, de poca monta, es decir relacionadas a cuestiones civiles o comerciales. Sin embargo, una particularidad del caso chileno, extraña a la casuística comparada, es que se incorpora el procedimiento monitorio en el ámbito procesal laboral, y no en el procedimiento civil, como acontece en la mayoría de los países.

Esta particularidad y originalidad de salirse de los esquemas clásicos de tipos procesales reconocibles en las distintas leyes procesales, a juicio del juez español Luís Gil Suárez, puede suponer algunos riesgos y algunas situaciones de cierta dificultad, sobre todo con miras a mantener un grado de igualdad entre los partícipes del conflicto. Lo anterior implica que se puede ver afectada la justicia distributiva aplicable a las partes, lo que desnaturaliza la función propia de la judicatura<sup>147</sup>.

---

<sup>146</sup> GIL Suárez, Luís. Conferencia "El Nuevo Juicio Laboral Chileno y la Experiencia Internacional". 10 de septiembre de 2009. [En línea] [http://www.sofofa.cl/BIBLIOTECA\\_Archivos/Eventos/2009/09/10\\_LGil.pdf](http://www.sofofa.cl/BIBLIOTECA_Archivos/Eventos/2009/09/10_LGil.pdf). [Consulta: 18 de mayo de 2010]

<sup>147</sup> GIL Suárez, Luís. Conferencia "El Nuevo Juicio Laboral Chileno y la Experiencia Internacional". 10 de septiembre de 2009. [En línea] [http://www.sofofa.cl/BIBLIOTECA\\_Archivos/Eventos/2009/09/10\\_LGil.pdf](http://www.sofofa.cl/BIBLIOTECA_Archivos/Eventos/2009/09/10_LGil.pdf). [Consulta: 18 de mayo de 2010]

Y no es difícil comprender esta desconfianza que manifiesta el juez español respecto de la aplicación de un procedimiento monitorio a materias laborales. Históricamente la estructura monitoria ha sido aplicada a materias civiles o comerciales y reducido a asuntos de baja cuantía en los cuales se persigue fundamentalmente el cobro de un crédito, no se discute por ejemplo, la procedencia de ese crédito, por ello es un procedimiento brevísimo y concentrado, no hay nada que discutir y desde esa perspectiva se entiende y justifica su aplicación.

Sin embargo, en materia laboral, las cosas no son tan sencillas. En efecto, los conflictos de interés generados con motivo de una relación laboral generalmente se encuentran rodeados de ciertas condiciones que el juez debe sopesar a la hora de emitir un pronunciamiento. Lamentablemente, en el procedimiento monitorio laboral chileno, el único criterio de aplicación es la cuantía del asunto, la que está determinada por lo que eventualmente pueda solicitar el demandante. No se trata de cobro de deudas, sino de prestaciones que pueden o no existir, en atención a los múltiples factores que rodean una relación laboral, la que por cierto podría incluso no estar acreditada.

Nos parece del todo superficial aplicar un procedimiento creado fundamentalmente para el cobro de sumas de dinero a materias laborales, que como todos sabemos, pueden tener muchas aristas, desde la existencia de la relación laboral hasta la justificación de un despido, por ejemplo.

El procedimiento monitorio bien podría prosperar en la nueva reforma procesal civil, precisamente para cuantías pequeñas acreditadas e indubitadas, pero nos parece inadecuada su aplicación a materias labores en las cuales siempre se han discutido temas de fondo, y, por ende, propias de un juicio declarativo.

Ahora bien, en estricta relación a lo anterior se encuentra el tema de la aplicación del procedimiento monitorio a asuntos laborales que, por su complejidad, su conocimiento y resolución deben ser objeto de un juicio declarativo. Este procedimiento, actualmente se aplica a materias declarativas, pero con el consabido

inconveniente de la escasa o nula bilateralidad de la audiencia que en ellos encontramos. Así, se pueden dar situaciones que afectan a la justicia que deben aplicar los tribunales.

El artículo 496 del Código Laboral establece taxativamente que respecto de las contiendas a que se refiere el artículo 201 de ese mismo cuerpo legal, se aplicará el procedimiento monitorio. Estas contiendas se refieren al fuero de la madre trabajadora y consideran, a lo menos 3 hipótesis que no nos parece apropiado de conocer mediante la aplicación de un procedimiento monitorio.

- En primer lugar encontramos la situación de la mujer que es despedida encontrándose embarazada y que dicha condición es de conocimiento del empleador. El empleador la despide en abierta transgresión a las normas de protección a la maternidad y en especial al fuero establecido en su favor en el artículo 174 del Código del Trabajo. Esta es quizás la hipótesis que menos complejidad reviste, puesto el estado de embarazo de la trabajadora es de conocimiento del empleador y este aún así la despide.
- Luego encontramos el caso de la mujer que es despedida sin tener conocimiento el empleador de su estado de embarazo. Esta situación nos parece más compleja y por lo mismo amerita a lo menos un proceso en el cual se permita discutir. ¿Qué pasa si el embarazo no consta en ningún documento médico que lo acredite? El juez, en aplicación del procedimiento monitorio perfectamente podría acoger la demanda de la trabajadora, con la sola afirmación de ésta respecto de su estado de gravidez, el cual por cierto podría ser falso.
- Finalmente, tenemos la situación del empleador que, en conocimiento del estado de embarazo de una de sus trabajadoras, solicita la autorización judicial para despedirla, el también llamado desafuero. En este caso, el empleador

debe justificar su solicitud y por razones de justicia y equidad, también debiera oírse a la trabajadora respecto de la cual se solicita el desafuero.

Como vemos, en las tres hipótesis se requiere un conocimiento del tribunal un poco más acabado que la simple pronunciación respecto de si acoge o rechaza la demanda. Estos temas sin duda que, por su trascendencia, merecen un conocimiento profundo por parte del tribunal y que ambas partes de la controversia sean oídas, condiciones que sólo son posibles de obtener sometiendo la controversia a la aplicación de un procedimiento declarativo.

Probablemente el espíritu del legislador fue someter las controversias relacionadas con el fuero maternal a la aplicación del procedimiento monitorio, en aras de la celeridad que se requiere en la solución de este tipo de controversias, sin dimensionar la complejidad de las que están revestidas y las distintas situaciones que se pueden producir en la práctica con ocasión de ellas.

Asimismo dentro de la hipótesis de aplicación general del procedimiento monitorio, es decir de todas aquellas cuestiones cuya cuantía no exceda los 10 IMM, también podemos encontrar asuntos que revisten complejidad y que su solución no se vislumbra justa a la luz de la aplicación de este procedimiento.

Veamos por ejemplo una de las situaciones más comunes dentro de las controversias que se suscitan en las relaciones laborales, el despido injustificado. Si el trabajador inicia una demanda de despido injustificado en la cual manifiesta que su empleador le adeuda dos meses de remuneraciones, prestaciones que en total no superan los 10 IMM, esta controversia será objeto de la aplicación del procedimiento monitorio. Sin embargo el empleador podrá tener fundamentos legales y materiales para haber despedido al trabajador, los que sin duda no serán analizados al momento de acoger o rechazarse la demanda, porque la intervención del empleador no está contemplada en este procedimiento, sino para un juicio posterior si así lo insta. Así las cosas, se declarará injustificado el despido, sólo con el mérito de las alegaciones del demandante.

Como vemos, hay materias laborales que requieren un conocimiento por parte del tribunal, conocimiento que no es posible materializar a través de la aplicación de este procedimiento. Consideramos que es muy superficial establecer como único presupuesto de aplicación del procedimiento monitorio, la cuantía del asunto, sin considerar el fondo, la complejidad o el derecho sustantivo que se reclama.

En consecuencia, sostenemos que materias de esta índole debieran tramitarse a través de un procedimiento que perfectamente podría iniciarse con la demanda y en mérito de ella, el juez citara a una audiencia única de contestación, conciliación y prueba, a fin de obtener por esta vía real certeza de los antecedentes de hecho en que se basa la demanda, pero sin duda ya no estaríamos en presencia de un procedimiento monitorio, sino más bien, uno sumario, u ordinario de menor cuantía.

#### **4. INEQUIDAD QUE SE PRODUCE AL ESTABLECER LEYES LABORALES, UN TRIBUNAL Y UN PROCEDIMIENTO PRO TRABAJADOR.**

Que las normas laborales hayan sido creadas para proteger al trabajador no es ningún misterio en nuestro país, incluso consideramos que así debe ser, puesto en no pocas oportunidades el empleador abusa de la situación de poder que tiene frente a sus trabajadores y establece condiciones contractuales que no necesariamente son compartidas ni negociadas con ellos. Es justo y necesario que se establezcan leyes en pro de la protección del trabajador, porque sin duda es la parte más débil en el marco de una relación laboral.

Por otra parte, siendo esta una de las relaciones más desequilibradas que existen en el ámbito jurídico, el legislador de la Reforma ha dotado a los jueces del trabajo de todas las herramientas que permitan asegurar que, frente a la judicatura, el trabajador recupere la igualdad de armas que le permita litigar con su empleador con pleno respeto a sus derechos.

El juez interviene para corregir esta desigualdad entre las partes del contrato y la norma se interpreta a favor del trabajador para compensar su posición más débil en términos económicos o contractuales.

Las mayores atribuciones inquisitivas otorgadas por la ley al juez ha significado que, en no pocas ocasiones, éste asuma el rol de parte o se identifique, a tal punto con una de ellas, que desmedra la situación de la contraparte, dejándola de hecho desprovista de defensa.

Nos encontramos así, con un sistema laboral que ha creado normas que privilegian al trabajador, un tribunal que asume una postura pro trabajador en el desarrollo del juicio y últimamente, la incorporación de un procedimiento hecho a la medida del trabajador.

En la discusión de la ley N° 20.087, luego de la indicación que introdujo el procedimiento monitorio, el Ministro del Trabajo de la época, Sr. Ljubetic alabó enormemente la inclusión de dicho procedimiento, puesto a su juicio, “este procedimiento daría 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”<sup>148</sup> (los destacados son nuestros).

Por su parte, el honorable Senador Sr. Parra señaló que “el procedimiento monitorio tiene la enorme ventaja de permitir el conocimiento y rápida resolución de asuntos que, por su monto o **por la condición social de las personas afectadas,** requieren de una pronta respuesta”<sup>149</sup> (los destacados son nuestros).

---

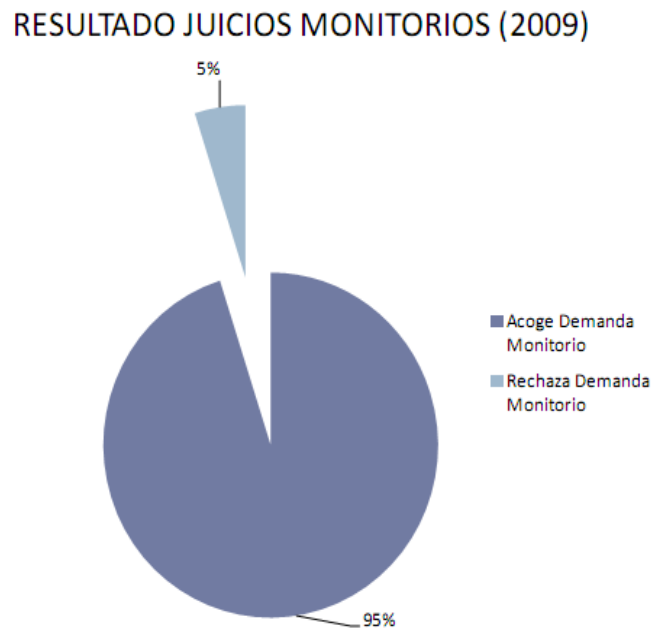
<sup>148</sup> Historia de la Ley Ley N° 20.087 Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo. Biblioteca del Congreso Nacional. 3 de Enero de 2006. Pág. 347.

<sup>149</sup> Intervención del Honorable Sr. Parra. Sesión N° 21, del 03 de agosto del año 2005. Historia de la Ley N° 20.087. Biblioteca del Congreso Nacional. Pág. 443.

Ambos exponentes están contestes en que este procedimiento se introdujo para facilitar **a los trabajadores** la obtención de “justicia” en los tribunales laborales del país.

Pero, hasta qué punto puede hablarse de justicia si, como se demuestra en el siguiente gráfico, de cada 100 casos que se someten al procedimiento monitorio, 95 de ellos favorecen a una de las partes.

**GRÁFICO 1: RESULTADO JUICIOS MONITORIOS (2009)** <sup>150</sup>



Aquí se advierte que este procedimiento es desequilibrado, ya que como indican las cifras favorece solo a una de las partes, específicamente al trabajador demandante. De esta forma, sostenemos que es difícil hablar de justicia bajo estos supuestos, ya que no es sostenible que exista justicia si las partes que se someten a la decisión de un conflicto jurisdiccional no se encuentran en situación de igualdad. En el

<sup>150</sup> Fuente, Estadísticas Nacionales, Reforma Justicia Laboral, Mayo 2010. Ministerio de Justicia.



procedimiento que estamos comentando, se presenta una desigualdad patente al verificar las siguientes circunstancias:

a.- Ley de fondo (Código del Trabajo) debe proteger a la parte más débil de la relación laboral. Los principios doctrinarios que rigen en materia de derechos laborales son proteccionistas del trabajador y estamos de acuerdo con esta visión y proteccionismo que se debe dar dentro de la relación laboral.

b.- Ley procesal, debiendo ser abstracta e imparcial, favorece al trabajador. En efecto, si se analiza la historia de la ley se puede apreciar claramente que este procedimiento busca favorecer al trabajador en la obtención de sus pretensiones, omitiendo el sentido de igualdad que debe existir en la ley y ante ella, especialmente en la ley procesal.

c.- Asistencia letrada especializada y de fácil acceso para el trabajador, situación que no ocurre con la parte demandada. En efecto, la mayoría de las personas y empresas no cuentan con asesoría legal especializada que permita enfrentar un juicio en igualdad de condiciones. Un ejemplo claro de esto se presenta en las PYMES (Pequeñas y medianas empresas), que por lo general no cuentan con un nivel de asesoría comparable a la que se entrega a los trabajadores a través de la Defensoría Laboral.

No obstante lo anterior, el procedimiento monitorio reúne aproximadamente el 50% de los ingresos de causas declarativas del sistema judicial laboral reformado. En efecto, como se aprecia en los gráficos siguientes, es uno de los más utilizados a nivel nacional para conflictos de carácter declarativo.

Así, el ingreso de causas por tribunal durante el año 2010, por procedimiento y tribunal, sin considerar exhortos ni causas invalidadas, es de 33.629 en materia laboral declarativa, de ellas, un 47,5% corresponde a causas ordinarias, un 41,5% a causas monitorias, un 5,7% a Reclamo de Multas, un 4,6% de causas de Tutela y un 0,8% de causas por Práctica Antisindical.

**TABLA 1: INGRESO DE CAUSAS POR TRIBUNAL Y MATERIA.**<sup>151</sup>

JUZGADOS	INGRESOS DE CAUSAS	PROCEDIMIENTO (%)				
		MONITORIO	ORDINARIO	PRACTICA ANTISINDICAL	RECLAMO	TUTELA
JLT de Arica	344	54,7	33,1	0,3	6,7	5,2
JLT de Iquique	1.076	45,4	43,8	0,9	3,8	6,1
JLT de Antofagasta	1.245	42,2	48,3	1,2	4,8	3,5
JLT de Calama	600	31,7	50,3	2,3	10,5	5,2
JLT de Copiapó	510	48,2	38,2	0,8	10	2,7
JLT de La Serena	934	54,1	37,9	0,5	3,5	4
JLT de Valparaíso	2.415	50,6	37,9	0,7	6,7	4
JLT de San Felipe	280	47,9	46,4	0,4	3,2	2,1
JLT de Rancagua	1.138	36,8	57,4	1,2	2,2	2,4
JLT de Curicó	525	28,2	56,4	0,2	8,6	6,7
JLT de Talca	634	53,6	40,7	0	2,7	3
JLT de Chillán	453	43,7	45,5	0,2	8,8	1,8
JLT de Concepción	2.130	48,3	45,1	0,3	3,5	2,9
JLT de Los Ángeles	378	45,5	38,9	0	8,7	6,9
JLT de Temuco	1.043	41,4	39	1,4	13,9	4,2
JLT de Valdivia	487	56,3	35,5	0	4,5	3,7
JLT de Osorno	387	38,5	46	0,5	11,9	3,1
JLT de Puerto Montt	915	42,5	37,8	0,1	15,4	4,2

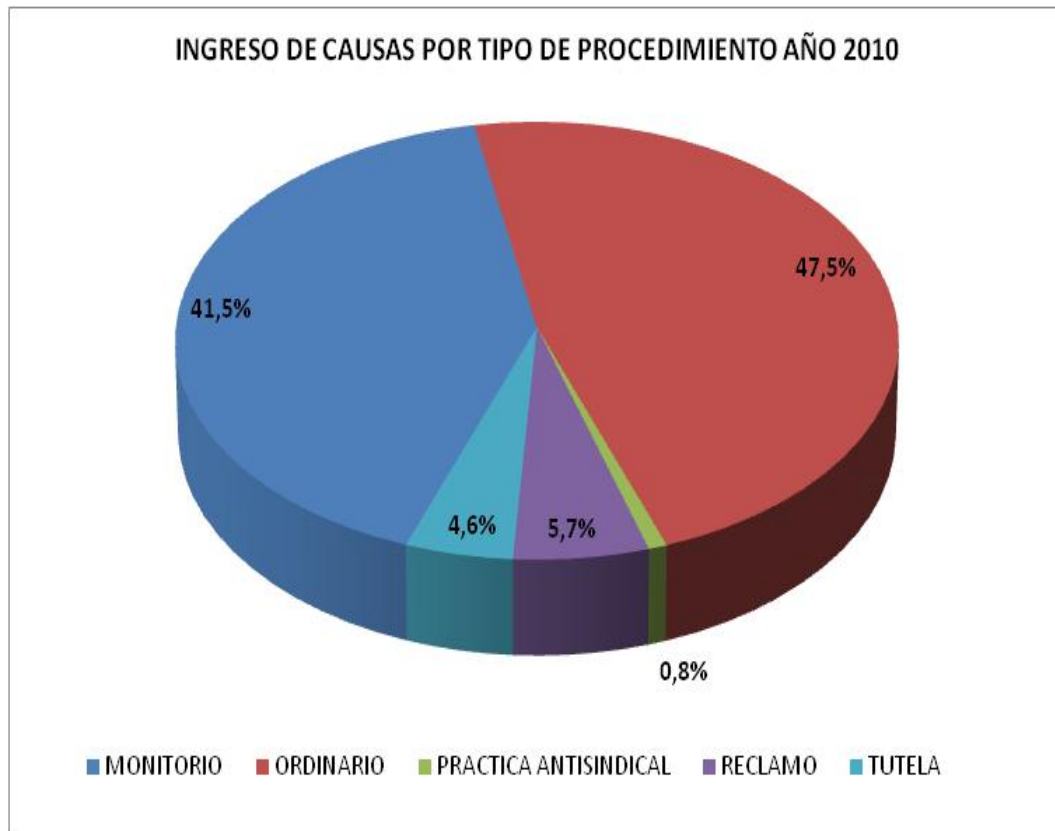
<sup>151</sup> Fuente: Seguimiento de reformas procesales: informe audiencia reforma procesal laboral, año 2010. Departamento de desarrollo institucional, Corporación administrativa del Poder Judicial.

JLT de Castro	245	28,2	57,1	0	13,1	1,6
JLT de Coyhaique	109	54,1	33	0	5,5	7,3
JLT de Punta Arenas	381	53	39,6	0	5,2	2,1
1° JLT de Santiago	7.542	36,7	52,1	1	4,7	5,6
2° JLT de Santiago	7.535	36,7	52,2	1	4,7	5,6
JLT de San Miguel	1.184	42,5	47,6	0,7	6	3,3
JLT de San Bernardo	691	44,9	47,5	0,3	4,9	2,5
JLT de Puente Alto	448	51,8	38,8	0	5,6	3,8
<b>TOTAL</b>	<b>33.629</b>	<b>41,5</b>	<b>47,5</b>	<b>0,8</b>	<b>5,7</b>	<b>4,6</b>

La composición promedio de los tribunales se mantiene en general bastante estable, pudiendo destacarse casos como Valdivia, Arica, La Serena, Talca, Puente Alto y Coyhaique en que más del 50% de las causas se tramitan en procedimiento monitorio, y el caso de Puerto Montt en que más del 15% de las causas se refieren a reclamo de multas.

## **GRÁFICO 2: INGRESO DE CAUSAS POR TIPO DE PROCEDIMIENTO AÑO 2010.**<sup>152</sup>

<sup>152</sup> Fuente: Seguimiento de reformas procesales: informe audiencia reforma procesal laboral, año 2010. Departamento de desarrollo institucional, Corporación administrativa del Poder Judicial.



De esta forma, del estudio de los gráficos de ingreso de causas manifiesta que casi el 50% de las demandas corresponden a procedimientos monitorios, sea reclamo monitorio o procedimiento monitorio directo. Sin duda que el objetivo de la celeridad y descongestión del sistema judicial laboral se ha logrado a cabalidad mediante la aplicación de este procedimiento.

Sin embargo, según hemos revisado, el procedimiento monitorio no cumple o está en la frontera de la transgresión de ciertos principios procesales y de orden constitucional, y dicha infracción se justificaría en pos de la celeridad y descongestión que este procedimiento provoca en el sistema procesal laboral. Creemos que la celeridad en la obtención de las demandas y la descongestión del sistema no pueden estar por sobre principios procesales consagrados en nuestra Constitución y en los principios generales del derecho procesal.

La velocidad en los litigios no es un bien en sí mismo. Queda en evidencia cuando para lograrlo se impide a una de las partes hacer valer adecuadamente sus argumentaciones o defensas.

Así las cosas, no conforme con contar con leyes laborales que privilegian a una de las partes de la relación laboral por sobre la otra; con un tribunal que adopta una postura pro trabajador e interviene en el desarrollo del juicio en pos de quien es generalmente el demandante; nuestro legislador introduce dentro de nuestro sistema laboral un procedimiento pensado especialmente en el trabajador, de manera que obtenga de forma más rápida y expedita sus pretensiones.

Lo anterior, genera el siguiente escenario judicial en materia laboral. Atendida la estructura del procedimiento monitorio, para la generalidad de los demandados en estos tipos de procedimientos sale más conveniente alcanzar un avenimiento que entrar a defender legítimamente sus derechos, así por ejemplo, para un empleador supongamos una PYME, contratar un abogado que lo defienda en una causa tiene un costo que debe asumir gane o pierda el proceso. Asimismo, en caso de resultar vencido, será condenado también al pago de las costas, intereses y recargos que sean procedentes.

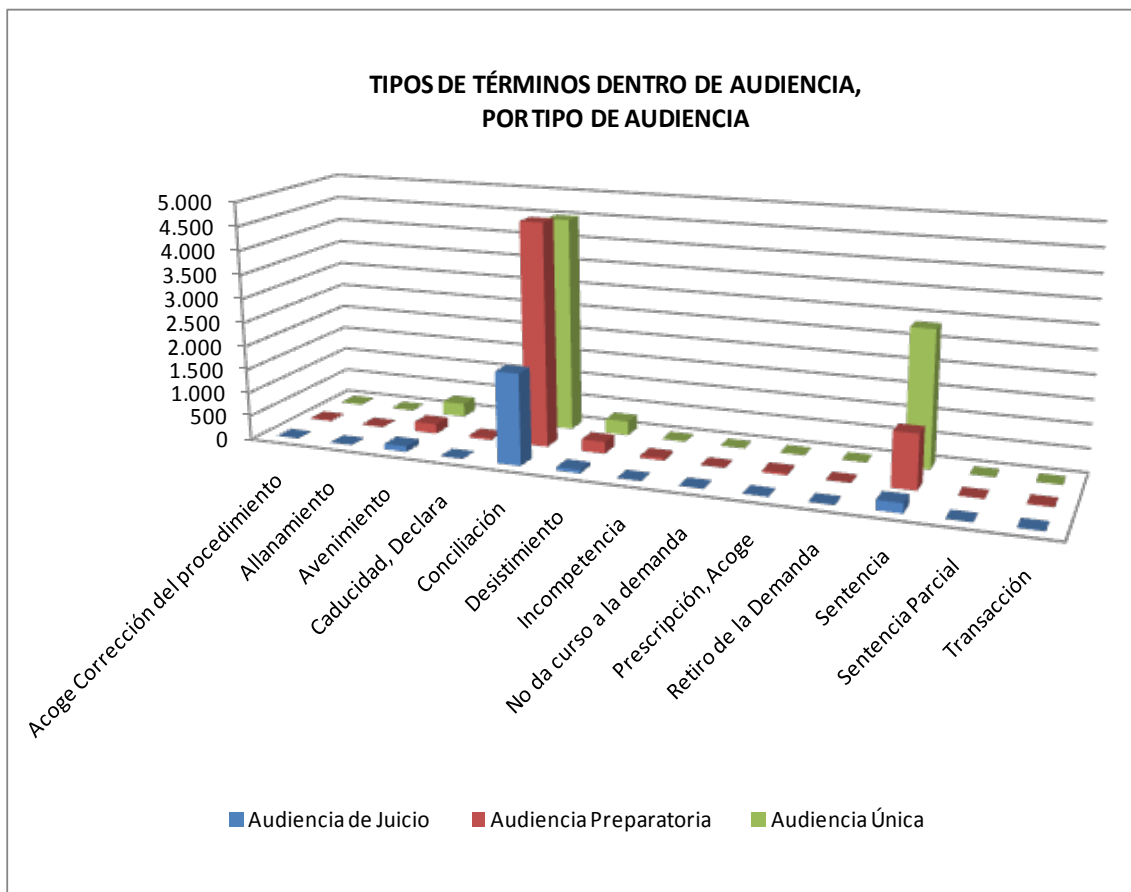
Ahora bien, si consideramos que en un proceso monitorio sólo se puede reclamar en contra de una sentencia que ya manifestó respecto del fondo y condenó al pago, con la sola presentación de la demanda como antecedente, resulta difícil siquiera intentar oponerse, es más económico derechamente pagar o mejor aún avenir con el demandante, aunque éste no tenga verdaderos fundamentos para realizar la demanda.

En consecuencia, ante la disyuntiva de un demandado de enfrentarse a un proceso en que ya fue condenado, incurriendo en más gastos de los que fue condenado, preferirá (aunque tenga razones para oponerse al pago y a la orden emanada del tribunal) pagar derechamente o llegar a una conciliación o avenimiento, toda vez que sus oportunidades de resultar ganancioso se ven notoriamente

disminuidas ante un tribunal protector de una de las partes, un procedimiento en la misma línea y una ley de fondo garantista.

Una demostración de lo expresado puede apreciarse con el siguiente gráfico, que resume los tipos de término que se han aplicado dentro de audiencia, para cada tipo de ellas.

**GRÁFICO 3: TIPOS DE TÉRMINOS DENTRO DE AUDIENCIA, POR TIPO DE AUDIENCIA.** <sup>153</sup>



<sup>153</sup> Fuente: Seguimiento de reformas procesales: informe audiencia reforma procesal laboral, año 2010. Departamento de desarrollo institucional, Corporación administrativa del Poder Judicial.

**TABLA 2: TIPOS DE TÉRMINOS DENTRO DE AUDIENCIA, POR TIPO DE AUDIENCIA.**<sup>154</sup>

Tipo de Término	Audiencia de Juicio	Audiencia Preparatoria	Audiencia Única
Acoge Corrección del procedimiento	0	17	15
Allanamiento	0	10	6
Avenimiento	116	204	283
Caducidad, Declara	0	45	32
Conciliación	1.903	4.679	4.508
Desistimiento	72	248	298
Incompetencia	2	53	10
No da curso a la demanda	0	1	0
Prescripción, Acoge	0	45	7
Retiro de la Demanda	0	1	0
Sentencia	202	1.137	2.860
Sentencia Parcial	0	6	0
Transacción	7	15	8

Como se aprecia, la mayoría de las causas monitorias concluyeron por conciliación, lo cual es un fiel reflejo de esta suerte de resignación de la parte demandada cuando se enfrenta en un juicio laboral, que reúne las características que ya mencionábamos.

No podemos negar la necesidad de que nuestro país cuente con normativa protectora del trabajador, pero ello no puede derivar en el absurdo de que además la judicatura sea pro trabajador, que el trabajador cuente con asesoría legal gratuita, y que no conforme con ello, se introduzca un procedimiento que también está pensado en que este obtenga en el juicio sin siquiera la necesidad de probar sus alegaciones. El sistema en su conjunto se desnaturaliza y produce un desequilibrio que sin duda no nos parece equitativo. El sistema procesal no se puede prestar para ello.

<sup>154</sup> Fuente: Seguimiento de reformas procesales: informe audiencia reforma procesal laboral, año 2010. Departamento de desarrollo institucional, Corporación administrativa del Poder Judicial.

Finalmente y para resumir lo expuesto, hacemos referencia a lo que expone en el mismo sentido el Presidente Nacional de la Conapyme Juan Araya Jofré, respecto del sistema laboral actual, el cual según su visión no sería justo por las siguientes razones:

- Los trabajadores cuentan con asesoría calificada;
- El procedimiento laboral es protector y con un juez que, en vez de ser imparcial, debe cumplir normas hechas de antemano para defender a una de las partes;
- Los pequeños empresarios no tienen asesoría calificada;
- El demandado (pequeño empresario) quien debe demostrar su inocencia ante jueces parciales y con un aparato judicial laboral adverso.<sup>155</sup>

Sin duda que una revisión exhaustiva por parte de constitucionalistas tanto de la labor de juez de la reforma procesal laboral como de este procedimiento en particular, llevarían a la peligrosa conclusión de que esta combinación atenta contra el debido proceso legal, principio *prima facie* en nuestra Constitución Política.

## 5. ESCASA APLICACIÓN DE RECURSOS

“Todo recurso tiene su base en la falibilidad del conocimiento humano, a raíz de lo cual las resoluciones pueden ser justas o injustas y casi siempre las tendrá por tales la parte vencida. Por eso los recursos están al servicio de los legítimos derechos de las partes de sustituir la resolución que le es desfavorable por otra más beneficiosa, tendencia que es apoyada por el Estado, porque el examen mediante el tribunal superior otorga mayor seguridad a la justicia de la resolución y aumenta la confianza del pueblo en la jurisdicción estatal”.<sup>156</sup>

---

<sup>155</sup> ARAYA Jofré, Juan. Presidente Nacional CNDC. La nueva justicia laboral. En Nuevo procedimiento laboral. Material realizado por BOADA IDUYA ABOGADOS. [En línea] [http://www.sofofa.cl/BIBLIOTECA\\_Archivos/Eventos/2009/11/20\\_CBoada.pdf](http://www.sofofa.cl/BIBLIOTECA_Archivos/Eventos/2009/11/20_CBoada.pdf) [ Consulta: 8 de junio de 2010]

<sup>156</sup> GRENETT Olivares, Ibar. Las limitaciones al recurso de apelación en las reformas procesales tanto penal como laboral. [En línea] <http://bloglegal.bcn.cl/content/view/1055716/Las-limitaciones-al-recurso->



En materia laboral, en el nuevo procedimiento, se establecen dos vías de impugnación: en primer lugar, el recurso de nulidad, del cual conoce la Corte de Apelaciones y procede en contra de la sentencia definitiva de única instancia dictada por el tribunal laboral; y, en segundo lugar, el recurso de unificación de jurisprudencia, del cual conoce la Corte Suprema y procede contra la resolución que falla el recurso de nulidad. Respecto del recurso de apelación, se limitó considerablemente con la reforma, por las razones que se expondrán en los próximos párrafos.

Como señaláramos al analizar el procedimiento monitorio aplicable en Chile, una de las falencias de éste era su escasa recursabilidad, es decir, la posibilidad de recurrir en contra de las decisiones adoptadas por el juez laboral. En este sentido, el profesor Andrés Naudon<sup>157</sup>, en su columna digital, criticando el procedimiento monitorio señala: “La ley entregó el conocimiento de los asuntos laborales a un juez que desempeña su cargo unipersonalmente con amplias facultades, tanto en su tramitación como en su resolución, pues en contra de sus dictámenes prácticamente no existen recursos si se considera que los contemplados son prácticamente nominales, reduciéndose así los medios de impugnación de la sentencia definitiva al recurso de nulidad (de muy difícil éxito), y procediendo en contra de la sentencia recaída en este último, sólo y excepcionalmente el recurso de unificación de jurisprudencia ante la Corte Suprema, habiéndose a la fecha acogido uno de los 54 presentados”<sup>158</sup>.

---

[de-apelacion-en-las-reformas-procesales-tanto-penal-como-laboral.html](#). [Consulta: 12 de Octubre de 2011]

<sup>157</sup> NAUDÓN, Andrés. Abogado y Director del Departamento de Derecho Económico y del Trabajo de la Universidad Central. Algunas deficiencias de la nueva justicia laboral. [En línea] <http://www.columnadigital.cl/index.php/algunas-deficiencias-de-la-nueva-justicia-laboral.html>. [Consulta: 12 de octubre de 2010]

<sup>158</sup> NAUDÓN, Andrés. Abogado y Director del Departamento de Derecho Económico y del Trabajo de la Universidad Central. Algunas deficiencias de la nueva justicia laboral. [En línea] <http://www.columnadigital.cl/index.php/algunas-deficiencias-de-la-nueva-justicia-laboral.html>. [Consulta: 12 de octubre de 2010]

Como vemos, si ya se encuentra acotado el sistema de recursos en el procedimiento laboral en general, esta situación se agudiza en el procedimiento monitorio.

“Este defecto pasa a ser crítico en el Artículo 502 del Código del Trabajo, que dispone con una curiosa y casi demencial redacción, que las resoluciones dictadas en el procedimiento monitorio serán susceptibles de ser impugnadas por medio de todos los recursos establecidos en el Código (que ya son pocos) **con excepción del recurso de unificación de jurisprudencia contenido en los artículos 483 y siguientes** (es decir, elimina otro más), lo que significa que en este procedimiento sólo proceden los recursos de reposición, de nulidad (malamente) y la apelación que también se encuentra bastante acotada. Por su parte, se abre un amplio margen para la arbitrariedad del juez en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales, al permitírsele fijar “medidas reparatorias” que quedan a su total discreción, una de las cuales ya debió ser enmendada por la Corte de Apelaciones de Valparaíso”<sup>159</sup>.

En un principio pareciera que las resoluciones dictadas dentro del procedimiento monitorio podrán ser recurridas por todos los recursos que nuestro código laboral establece, sin embargo, de un simple análisis de las normas en su conjunto nos damos cuenta de que ello no es así, puesto la procedencia de recursos en la práctica es muy acotada.

El párrafo quinto, del Capítulo II del Código del Trabajo, establece los recursos mediante los cuales se podrán impugnar las resoluciones dictadas en los procedimientos laborales. Sin embargo, como veremos a continuación, en el procedimiento monitorio la procedencia de recursos es muy acotada, situación que genera indefensión por parte de la parte que resulta condenada, curiosamente en la mayoría de los casos, el empleador demandado.

---

<sup>159</sup> NAUDÓN, Andrés. Abogado y Director del Departamento de Derecho Económico y del Trabajo de la Universidad Central. Algunas deficiencias de la nueva justicia laboral. [En línea] <http://www.columnadigital.cl/index.php/algunas-deficiencias-de-la-nueva-justicia-laboral.html>. [Consulta: 12 de octubre de 2010]

En primer lugar y tal como vimos en el capítulo II de esta memoria, contra la sentencia que acoge o rechaza la demanda monitoria, sólo es procedente la reclamación. Esta figura, que si bien el código no señala expresamente que se trata de un recurso, dadas sus características si podríamos considerarla como tal.

La reclamación se interpone ante el mismo juez que dicto la sentencia monitoria, para que este la resuelva citando a las partes a la celebración de una audiencia de contestación, conciliación y prueba. En palabras simples, el mismo juez que condenó al empleador al pago de una determinada prestación, será quien, en un brevísimo proceso declarativo, reconsiderará su decisión anterior.

Si por algún motivo, el empleador demandado no se entera de la sentencia que acoge la pretensión del trabajador y que lo condena al pago de una determinada prestación, o bien porque aún enterándose si se trata de un micro empresario por ejemplo, que generalmente no cuentan con asesoría legal calificada, este no reclama en el breve plazo que estipula la ley, la sentencia monitoria produce todos los efectos *ipso iure*, sin que el demandado tenga alternativa alguna para recurrir.

Así, tratándose de efectos tan drásticos como los que produce la sentencia monitoria, nuestro legislador excluyó todo tipo de recursos en contra de dicha resolución, quedando a salvo sólo la posibilidad de reclamar, ante el mismo juez que dictó la sentencia.

#### 5.1 Improcedencia del recurso de nulidad respecto de la causal contemplada en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo

En el procedimiento monitorio, según se desprende del artículo 501 del Código del Trabajo, el Juez no está obligado a expresar en su sentencia, los motivos por los cuales dé por acreditados o no probados los hechos de la causa.

Lo expuesto genera un problema no menor, con una de las causales más importantes para fundar el recurso de nulidad, cual es la contenida en la letra b) del

artículo 478 del Código del Trabajo, esto es, “Cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica”, causal íntimamente vinculada al debido proceso, y que no es más que una expresión de la necesidad de someter al examen lo manifestado por el Juez y dar cumplimiento al principio de la tutela judicial efectiva”<sup>160</sup>.

Entonces como el artículo 501 del Código del Trabajo no exige al juez argumentar cual fue el razonamiento que lo lleva a formar una convicción o decisión del asunto controvertido, en la práctica imposibilita ejercer una defensa adecuada a través de la interposición del recurso de nulidad, toda vez que al no exigirse en el procedimiento monitorio el análisis de la prueba rendida, los hechos que se estimen probados y el razonamiento que conduce a dicha estimación, el recurso de nulidad en esta clase de procedimiento no puede fundarse legalmente en la causal prevista en la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo.

Como vemos, al señalarse en el artículo 502 que en el procedimiento monitorio “proceden todos los recursos establecidos en este Código”, en teoría es cierto, pero en la práctica, nos damos cuenta que esta norma está lejos de ser aplicada en este procedimiento. Entonces, además de excluir derechamente la aplicación del recurso de unificación de jurisprudencia, implícitamente también se restringe en la práctica uno de los principales recursos establecidos en el sistema procesal laboral, como lo es el recurso de nulidad<sup>161</sup>.

## 5.2 Errónea limitación del recurso de apelación en materia laboral y en el procedimiento monitorio en particular.

---

<sup>160</sup> SKOKNI L., Ivo. La infracción a las reglas de la sana crítica en el juicio monitorio laboral, como causal del recurso de nulidad. [En línea] <http://www.alvarezgarcia.cl/docs/Juicio%20Monitorio.pdf>. [Consulta: 12 de Octubre de 2011]

<sup>161</sup> SKOKNI L., Ivo. La infracción a las reglas de la sana crítica en el juicio monitorio laboral, como causal del recurso de nulidad. [En línea] <http://www.alvarezgarcia.cl/docs/Juicio%20Monitorio.pdf>. [Consulta: 12 de Octubre de 2011]

Respecto del recurso de apelación, lamentablemente en la reforma procesal laboral, se ha establecido el principio de la única instancia y con ello la inapelabilidad de la sentencia al establecer en su artículo 476 inciso 1° del Código del Trabajo que "sólo serán suceptibles de apelación las sentencias interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación, las que se pronuncien sobre medidas cautelares y las que fijen el monto de las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social"<sup>162</sup>.

En el mensaje presidencial, con el cual se inicia el proyecto de ley de lo que será la Ley N° 20.087, se señala que "en esta materia se consulta una innovación importante en relación con la normativa vigente, la que se relaciona con el alcance que debe tener el recurso de apelación laboral, habida consideración de que se trata de un recurso entablado contra una sentencia que ha sido producto de un juicio oral, razón por la cual el ordinario recurso de apelación civil no puede tener cabida en un procedimiento como éste, pues para ello sería necesario otra audiencia similar a la de la instancia ante el tribunal superior"<sup>163</sup>.

"En relación con la supuesta incompatibilidad manifestada por algunos detractores de la doble instancia, y plasmada en el mensaje presidencial, el destacado profesor de derecho procesal don Hugo Pereira Anabalón, ha señalado que el proceso regulado en el Código del Trabajo de 1931 estuvo regido por los mismos principios mencionados anteriormente y demostró en la realidad judicial durante medio siglo que no existe incompatibilidad entre oralidad y sus ingredientes de publicidad, inmediación, concentración y prueba racional, con el doble examen jurisdiccional que provoca el recurso de apelación"<sup>164</sup>.

En el procedimiento monitorio propiamente tal, el recurso de apelación no tiene aplicación alguna. Sin embargo y tal como señalamos en el capítulo anterior,

---

<sup>162</sup> Código del Trabajo, artículo 476, inciso 1°

<sup>163</sup> 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. Mensaje N° 4-350. Página 20.

<sup>164</sup> PEREIRA Anabalón, Hugo. Oralidad e Instancia única o doble en el proceso penal. [en línea] [http://www.anfitrion.cl/actualidad/relacion/proceso\\_penal.html](http://www.anfitrion.cl/actualidad/relacion/proceso_penal.html) [Consulta: 12 de octubre de 2011]

tratándose de la sentencia que rechaza la demanda monitoria, podría estimarse que el demandante podría apelar en el caso que esta resolución se considere como una interlocutoria de aquellas que ponen término al juicio o hacen imposible su continuación, empero el artículo 500 del Código del Trabajo es tajante en establecer que contra la resolución que se pronuncia sobre la demanda monitoria no procede ningún otro recurso.

De lo expuesto, queda en evidencia la necesidad de la doble instancia y especialmente cuando las reformas indican como principios, además de los ya señalados, el de la "bilateralidad de la audiencia".

Para concluir, creemos que el legislador, en un procedimiento con las características que presenta el que estamos estudiando, es decir, un procedimiento de única instancia y de escasos medios de impugnación, debió establecer tribunales colegiados para el conocimiento y fallo de las materias sujetas a este instituto. En efecto los tribunales compuestos por tres jueces (como en el caso del juicio penal oral) dan mayor certeza, seguridad jurídica y garantía estar sometándose a un sistema de resolución de conflictos basado en la justicia.

## **CONCLUSIONES**

Como vimos al revisar el derecho comparado, el procedimiento monitorio surgió en materia comercial por la necesidad de obtener el cumplimiento de obligaciones dinerarias producidas entre las partes de un negocio. De ahí pasó a formar parte de otros sistemas procesales, siempre con la idea de hacer más expedito el cobro de obligaciones de dinero.

Así, el procedimiento monitorio, en el derecho comparado, tiene por objeto requerir judicialmente el pago de una obligación, a través de una orden que contiene una monición o advertencia que conlleva la ejecución, por lo que puede asimilarse a nuestra preparación de la vía ejecutiva, en materia civil.

Ahora bien, como se señaló oportunamente, el procedimiento monitorio laboral chileno presenta características singulares, que lo alejan de las técnicas monitorias presentes en el derecho comparado. En efecto, nuestro sistema procesal laboral, adoptó ciertas características del instituto procesal original y las adaptó a nuestro ordenamiento jurídico. El resultado fue la creación de un procedimiento con características propias, *sui generis*.

## **1. PROCEDIMIENTO EN SU ESTRUCTURA MONITORIA PROPIAMENTE TAL, TRANSGREDE PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL PROCEDIMIENTO LABORAL**

El procedimiento monitorio laboral chileno no cumple ni siquiera con los principios fijados por el propio legislador en la reforma. En efecto, el artículo 425 del Código del Trabajo establece que: “Los procedimientos del trabajo serán orales, públicos y concentrados. Primarán en ellos los principios de la inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad.”<sup>165</sup>

Según revisamos en el transcurso de esta memoria, el procedimiento monitorio laboral chileno, en su fase propiamente monitoria, no contempla la oralidad ni la bilateralidad de la audiencia, pues el tribunal dicta sentencia con los antecedentes aportados por el demandante en su libelo, transgrediendo o contradiciendo los principios fijados por el legislador para los procedimientos del trabajo<sup>166</sup>.

Respecto de la oralidad, esta es escasa a través del procedimiento en su totalidad. En efecto, vimos que la demanda debe interponerse por escrito, al igual que la reclamación y la mayoría de las presentaciones que deben hacer las partes al tribunal. La gran manifestación de oralidad en este procedimiento es la audiencia única que se produce luego de la reclamación o cuando el juez cita a las partes a esta cuando no cuenta con los antecedentes necesarios para dictar sentencia monitoria.

Consideramos que la ausencia de oralidad es una crítica que se presenta en la mayoría de los procedimientos laborales en general. Si bien la intención del legislador fue que los procedimientos laborales fueran orales, en la práctica se tiende a mantener las presentaciones escritas al tribunal, en especial las más relevantes que contienen

---

<sup>165</sup> Artículo 425. Código del Trabajo.

<sup>166</sup> Rafael Pereira Lagos en su obra *El Procedimiento Monitorio Laboral* señala: “El procedimiento Monitorio, en su etapa propiamente monitoria, hasta el momento del reclamo, es una importante excepción al principio de la oralidad, todas las actuaciones que se realizan esta etapa son escritas. Por lo mismo, también hay total ausencia de inmediación, los únicos antecedentes probatorios, si es que existen, serán presentados al juez en la demanda escrita y documentos que a ella se acompañen.”



los fundamentos de hecho y de derechos de las pretensiones de las partes, principalmente porque las partes tienden a pensar que se esta forma sus argumentos quedan plasmados de forma perene.

Por esta razón sostenemos que si bien, el principio de la oralidad está prácticamente ausente en este procedimiento, no creemos que sea una transgresión de gran importancia en nuestro ordenamiento jurídico puesto este principio no es de aquellos que se establecen como garantía constitucional ni afectan los derechos de las partes en un juicio, sin embargo no es menos cierto que dicho principio forma parte de aquellos que se encuentran declarados por el legislador en el mismo Código del Trabajo, al comienzo del Libro V y finalmente no es respetado en uno de los procedimientos de mayor aplicación dentro de la reforma procesal laboral nacional.

Por otra parte, una de las grandes críticas que revisamos en extenso en esta memoria fue aquella que dice relación con la ausencia de la bilateralidad dentro del procedimiento monitorio. Los defensores de este procedimiento salvan la crítica de la ausencia de bilateralidad señalando que esta se ve asegurada a través de la notificación de la sentencia monitoria al empleador demandado; la que por cierto se realiza una vez que ya se le ha condenado; y asimismo a través de la supuesta inversión del contradictorio, lo que a nuestro juicio no es tal, puesto este contradictorio se produce en un procedimiento posterior, el cual comienza sólo a iniciativa del demandado, siempre y cuando reclame. Pero lo cierto es que, con la dictación de la sentencia monitoria, el procedimiento ya ha llegado a su fin, lo que viene después, se trataría de un procedimiento distinto. En definitiva, no existe contradictorio en el procedimiento monitorio.

Asimismo, aquellos que sostienen que en el procedimiento monitorio no se transgrede el principio antes mencionado, señalan que no se conculca el principio de la bilateralidad de la audiencia porque la etapa de contradicción esta entregada al propio demandado, quien está facultado para reclamar de la sentencia, oportunidad en que podrá hacer valer sus argumentos y defensas en contra de la resolución que lo condena al pago. Sin embargo, creemos que los procedimientos monitorios en general,

son una manera de hacer cumplir una obligación de dar cuando esta ya está plenamente determinada, sea por haberse discutido su existencia previamente o porque el deudor, reconociendo su acreencia, no paga inmediatamente la deuda.

En el procedimiento monitorio el juez debe declarar y establecer que las obligaciones derivadas del contrato de trabajo se han incumplido por parte del demandado y, debe adquirir certeza de dicho incumplimiento para dictar sentencia. Sin embargo, ¿Cómo puede tener el sentenciador la certeza del incumplimiento del demandado sin haberlo oído previamente?. Evidentemente no puede haber certeza si no se conocen, a lo menos, ambas versiones del conflicto.

Finalmente, consideramos que el procedimiento monitorio tampoco respetaría el principio de imparcialidad, pues tal como señalaremos en los párrafos anteriores, el Juez debe tener como características propias la imparcialidad e imparcialidad, esto es, no adscribir a la postura de ninguna de las partes que se someten a su decisión.

Sin embargo, en este procedimiento nos encontramos con que el único medio que las partes tienen de impugnar la sentencia monitoria, es a través de la "reclamación". Así las cosas si el demandado quiere reclamar de la sentencia debe hacerlo ante el mismo tribunal que ya resolvió el asunto controvertido, en una suerte de reposición de la sentencia. Así, estimamos que el juez que ya ha dictado sentencia en el procedimiento monitorio no debe seguir conociendo de la reclamación, toda vez que ya ha manifestado inequívocamente su convencimiento de ser ciertos y efectivos los argumentos del demandante. Que el mismo juez que se pronunció sobre el fondo del asunto además siga conociendo de la reclamación constituye un atentado contra el debido proceso, pues no es lo mismo defender un asunto ante un juez que ya condenó a una de las partes y más encima sin posibilidad de reclamar ante el superior jerárquico de dicho juez.

Como vemos, el procedimiento monitorio laboral, tal como se encuentra regulado en nuestro código laboral, transgrede a lo menos tres de los principios,

establecidos expresamente en la declaración de principios que el mismo código realiza como máxima de los procedimientos allí contemplados.

## **2. APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO MONITORIO LABORAL A MATERIAS PROPIAS DE UN PROCEDIMIENTO DECLARATIVO.**

Como vimos al revisar el derecho comparado, los procedimientos monitorios nacieron a la vida jurídica como una forma de de acelerar el pago de obligaciones de dinero, de bajo monto y cuyo valor está determinado, es líquido y exigible, que provengan de relaciones comerciales o civiles. Lo anterior, sitúa a este sistema procedimental en un nivel cercano a un proceso de ejecución o de preparación de la vía ejecutiva.

Sin embargo, en nuestro país se aplica a materias que no son propias de este instituto. El modelo chileno es una mezcla de sistemas que tiene como principal fundamento, otorgar celeridad al cobro de prestaciones laborales. En efecto, se aplica un sistema de cobro (ejecutivos o preparatorios de la vía ejecutiva) a materias habitualmente muy complejas, que hacen necesario un procedimiento de lato conocimiento (declarativos). Al respecto, basta tener presente que en muchos casos el tribunal determina la existencia de una relación laboral con pocos o ningún antecedente fehaciente, lo que motivará iniciar una instancia probatoria posterior, propia de un proceso declarativo no así de uno monitorio.

A nuestro juicio, el modelo de procedimiento monitorio laboral consta de dos etapas, una asimilable a un juicio ejecutivo y otra posterior, con características más propias de un proceso declarativo. Ahora bien, el problema se presenta principalmente porque los juicios laborales en su gran mayoría contienen conflictos de interés entre las partes, derivadas del ejercicio de la relación laboral que las unió y cuyas materias son esencialmente complejas, que requieren de un proceso de lato conocimiento para poder solucionar el conflicto y que sin embargo, en el comienzo de este singular procedimiento, son sometidas y falladas en una etapa estrictamente monitoria.

En el desarrollo de esta memoria, y a través del análisis estructural del singular procedimiento monitorio laboral chileno, nos dimos cuenta de que en realidad no estamos en presencia de un procedimiento monitorio tal como se concibe en el

derecho procesal comparado, sino de la combinación de dos procedimientos en uno. Por una parte tenemos un procedimiento monitorio, *sui generis*, con características bastante especiales, como por ejemplo la alternativa que tiene el juez de citar a la partes a una audiencia única, cuando no cuente con antecedentes suficientes para pronunciarse definitivamente frente a la demanda monitoria, lo que sin duda desvirtúa la esencia de este procedimiento. Por otro lado tenemos que, luego de la reclamación, se da inicio a un procedimiento distinto, más bien declarativo o sumarísimo en el cual se produce el contradictorio.

La primera resolución que se dicta en el procedimiento monitorio el tribunal se pronuncia directamente sobre el fondo del asunto sometido a su conocimiento y no sobre aspectos formales o de aspecto estrictamente procesales<sup>167</sup> y, en consecuencia, estimamos que reclamar de esta resolución puede aparecer como inútil o infructuoso.

Por último, si el tribunal estima que atendida la complejidad del asunto debe citar a las partes a una audiencia, el proceso deja absolutamente de tener características propias del instituto monitorio, ya que es de la esencia de esa técnica procesal emitir una orden de pago o monición en la primera resolución y no llamar a las partes a un proceso con características propias de un juicio declarativo.

Hacemos presente que consideramos que el proyecto original contenía en su esencia un sistema más ajustado a un proceso monitorio puro<sup>168</sup>, pero aún con ciertas deficiencias toda vez que también se aplicaba a materias propias de un juicio declarativo y no de cobro de sumas de dinero menores y por cierto no cumplía con la finalidad de ser un procedimiento más breve y concentrado que el ordinario de aplicación general.

Por estas razones creemos que el procedimiento en análisis, en su estructura general, no corresponde a un procedimiento monitorio propiamente tal, sino que más

---

<sup>167</sup> PERERIRA Lagos, Rafael Agustín. El procedimiento Monitorio Laboral. Santiago, Editorial Legal Publishing. 2010. Pág. 53. ISBN 978956238895-5.

<sup>168</sup> En este sentido ver Historia de la Ley Ley N° 20.087. Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo. Biblioteca del Congreso Nacional. 3 de Enero de 2006. Pág. 260

bien se trataría de un procedimiento ordinario de menor cuantía, pero que no obstante conserva determinadas características iniciales de un monitorio, como por ejemplo la ausencia de bilateralidad de la audiencia en la dictación de una condena.

Esta combinación de procedimiento es lo que a nuestro parecer debe ser modificado, para que el procedimiento en su totalidad se ajuste a los principios formativos tanto del derecho procesal laboral, como a aquellos de orden constitucional.

### **3. SITUACIÓN DE LOS PEQUEÑOS Y MEDIANOS EMPRESARIOS QUE NO CUENTAN CON ASESORIA LEGAL ESPECIALIZADA Y QUE LITIGAN EN UN SISTEMA PROCESAL IDEADO ESPECIALMENTE PARA EL TRABAJADOR**

A todo lo expuesto previamente, debemos agregar que la judicatura tiende a hacerse parte de las pretensiones del trabajador, restándole la imparcialidad que por mandato constitucional debiesen mantener los jueces de la República en general. Esto último a afectado principalmente a pequeños y medianos empresarios, que son los principales proveedores de empleo en nuestro país, desencadenando una situación que raya en la injusticia, obligándolos a incurrir en mayores costos por la multiplicación de litigios laborales y el incremento de valor de sanciones e indemnizaciones que contempla este nuevo juicio laboral.

Para ser un procedimiento justo, el valor utilitario del procedimiento monitorio debe equilibrarse con otros valores del sistema judicial, como el legítimo derecho a defensa especializada también para el empleador, que no siempre cuenta con recursos suficientes para contratar asesoría legal de esas características, lo que restituiría la igualdad dentro del proceso.

Esta situación genera otro problema no menor, puesto que el pequeño o mediano empresario, generalmente no cuenta con asesoría legal gratuita y especializada, lo que lo sitúa en una disyuntiva ante la demanda de un ex trabajador. Por una parte debe resolver entre contratar un abogado o una defensa no especializada más accesible a su realidad económica y perder el juicio, pagando ambos costos involucrados (la condena de la sentencia monitoria y la contratación del profesional). Y por otra parte, la decisión de contratar un abogado especializado cuyos honorarios pueden llegar a superar incluso la cuantía del juicio, razón por la cual será menos oneroso para el empleador demandado pagar la suma a la que fue condenado en la sentencia monitoria, renunciando así a la opción de reclamar, aún cuando tenga fundamentos plausibles para hacerlo.

#### **4. SENSACIÓN DE DESIGUALDAD DEL SISTEMA JUDICIAL LABORAL CHILENO, ACRECENTADA POR EL PROCEDIMIENTO MONITORIO.**

Sabido es que las normas sustantivas laborales han tenido desde siempre una función protectora del trabajador, situación que se ha aceptado, social, doctrinaria y judicialmente por el sabido desequilibrio existente históricamente en la relación contractual entre empleador y trabajador.

Por otra parte, nos encontramos con la función propia de un sistema procesal, la cual es delimitar y establecer las reglas para un justo y racional modo de resolver los conflictos de interés intersubjetivo y en este sentido, estas ya no pueden tener un carácter protector de ninguna de las partes, puesto se vulnerarían garantías de orden constitucional.

Sin embargo, sostenemos que la existencia de un procedimiento que vulnere o altere ciertos principios mínimos, como el caso del procedimiento en estudio, acrecienta la sensación generalizada de estar inmersos en un sistema que no garantiza la justicia ni da certeza jurídica.

Así las cosas, y tal como señalamos en la primera de estas conclusiones, un procedimiento que, en nuestra impresión, vulnera los principios establecidos en la propia normativa laboral, no logra generar en los ciudadanos la sensación de justicia material que un sistema procesal debiera asegurarles.

Al no considerarse por ejemplo, la posibilidad de que el empleador sea oído dentro del procedimiento monitorio propiamente tal, no hace más que generar en el demandado la frustración de no poder defenderse y ser finalmente condenado a una prestación que no pudo siquiera controvertir.

Misma situación se produce cuando este mismo empleador demandado, siendo notificado de la sentencia monitoria, debe interponer su reclamo, ante ese mismo juez que ya lo condenó ineludiblemente.



Por estas razones, creemos que la incorporación del procedimiento monitorio laboral, considerando las actuales falencias que presenta, incrementó esta sensación de desigualdad procesal de las partes en el proceso laboral. Es por esta razón que sugerimos pequeñas modificaciones que estimamos, podrían salvar estas y otras deficiencias y que lograrán, al final del día, contar con un sistema procesal laboral en el cual ambas partes del conflicto confíen su resolución en forma justa y equitativa.

## **5. MODIFICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN PROCESAL LABORAL, EN LO RELATIVO AL PROCEDIMIENTO MONITORIO.**

Luego de un acucioso estudio del procedimiento monitorio contemplado en nuestro código del trabajo y de las críticas que a él se le formulan, creemos que es pertinente hacer referencia a una posible modificación a este cuerpo normativo en aquella parte referida al procedimiento monitorio.

En nuestra legislación este procedimiento no se aplica al cobro de sumas de dinero que ya están determinadas, como ocurre en el derecho comparado, sino que se utiliza como un juicio declarativo que condena al demandado con los solos antecedentes aportados por el demandante, dejando al primero sin posibilidad de exponer sus argumentos y defensas sino en un juicio posterior. Esta y otras deficiencias detectadas a lo largo de este trabajo, nos permiten concluir que es necesaria una modificación de la norma en este sentido.

Sostenemos que la solución para salvar las deficiencias a que hacemos referencia en esta memoria, a nuestro juicio pasa por una modificación de la norma en el siguiente sentido. En primer lugar mantener el requisito de procesabilidad ante la Inspección del Trabajo, como una forma de filtrar las contiendas que se presenten finalmente al conocimiento de un tribunal. En segundo lugar, creemos que es pertinente eliminar la etapa monitoria propiamente tal y así que el procedimiento comience con la presentación de la demanda ante el tribunal competente, y acto seguido el tribunal conceda traslado para que esta sea contestada. Y recién entonces, se cite a las partes a una audiencia única de conciliación y prueba, sin ordenar a priori el pago de sumas de dinero que no han sido determinadas y que, por tanto, no son liquidadas ni actualmente exigibles. La sentencia definitiva podrá o no dictarse al final de esta audiencia, teniendo para ello presente la prueba pendiente de rendir y que sea fundamental para las pretensiones de las partes.

De esta forma el sistema volvería a ser un sistema declarativo puro, sin restarle la celeridad necesaria para proteger a los trabajadores.

Con estas modificaciones el procedimiento en definitiva se transformará en un procedimiento ordinario de menor cuantía o en su defecto un juicio sumario.

Bajo estos supuestos, el procedimiento seguiría siendo rápido y expedito, y a su vez se resguardarían en principio de la bilateralidad de la audiencia, máxima premisa del debido proceso en nuestro ordenamiento jurídico.

## BIBLIOGRAFÍA

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

#### I. LIBROS

1. CALAMANDREI, Piero. "El Procedimiento Monitorio", traducción de Santiago Sentís Melendo, Edit. Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, 1946.
2. COUTURE, Eduardo. Fundamentos de Derecho Procesal civil. Ediciones Depalma. Buenos Aires. 1985.
3. GAMONAL C., SERGIO. Fundamentos de Derecho Laboral. Editorial Legal Publishing, Chile. Año 2008.
4. HUMERES NOGUER, Héctor. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tomo I. 17ª Edición. Editorial Jurídica de Chile. Santiago, Agosto 2006.
5. LOUTAYF Ranea, Roberto G. Proceso Monitorio. Publicado en Morello, Augusto M.; Sosa, Gualberto L. y Berizonce, Roberto O: "Códigos Procesales de la Provincia de Buenos Aires y de la Nación", Bs. As. –Abeledo-Perrot-, La Plata –Librería Editora Platense-, t. X-a (Actualización. Parte General), 2004.
6. MATURANA MIQUEL, Cristián. Algunas disposiciones comunes a todo procedimiento y aspectos generales de la prueba. Universidad de Chile, Facultad de Derecho, Departamento de Derecho Procesal, 2003.
7. OBERG Yáñez, Héctor y Manso Villalón, Macarena. Derecho Procesal Orgánico. 3ra edición. Santiago, Editorial LexisNexis, 2008. ISBN: 978956238966-2.

8. PALACIOS LINO, Enrique. Manual de Derecho Procesal Civil, Editorial LexisNexis – Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2007.
9. PEREIRA Lagos, Rafael. El procedimiento Monitorio Laboral. Santiago, Editorial Legal Publishing. 2010. ISBN 978956238895-5.
10. PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma. Buenos Aires. 1998. pág. 14.
11. REAL Academia de la Lengua Española. Diccionario de la lengua española. 22ª edición, Madrid, Espasa Calpe, 2001.
12. SCHÖNKE, Adolfo. "Derecho Procesal Civil", traducción de Leonardo Prieto Castro. Barcelona, Editorial Bosch, 1950.

## **II. REVISTAS**

1. CAROCA Pérez, Alex. Las garantías constitucionales del sistema procesal chileno. En: Revista Ius et Praxis. Universidad de Talca, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Año 3 (N° 2). Pág. 145-226. 2do. Semestre año 1997.
2. CARVALLO VALLEJOS, Mario. Los principios formativos en los procedimientos ordinarios del trabajo. En Revista de Derecho. Universidad Católica del Norte, Sede Coquimbo. (Coquimbo, Chile) Año 3 (1996), p. 71-84.
3. DÍAZ Méndez, Marcela. "Autorización para despedir a la madre embarazada y procedimiento monitorio" En Revista Laboral Chilena. N° 179. Agosto de 2009.
4. DOMINGUEZ Montoya, Álvaro. Comentario de Jurisprudencia "Orientaciones Jurisprudenciales sobre la Motivación de la Sentencia en el Procedimiento

Monitorio" En: Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 1, N° 1. Santiago: Facultad de Derecho, Universidad de Chile, 2010.

5. DOMÍNGUEZ Montoya, Álvaro. En Revista Actualidad Laboral, N° LXXXVII, Mayo 2010, pág. 58. Departamento de Derecho Del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho Universidad de Chile.
6. HUMERES NOGUER, Héctor. Principios y estructura del nuevo procedimiento laboral: charla dictada el martes 14 de abril de 2009. En Revista del Abogado de Chile. Colegio de Abogados de Chile A.G., 2009. Ciclos de Charlas "Los Martes al Colegio".
7. MARTÍNEZ, Oscar José y Viera, Luis A. El Proceso Monitorio (Base para su legislación uniforme en Iberoamérica), en Revista JUS, La Plata, 1990. Año 41.
8. NÚÑEZ Ojeda, Raúl. Crónica sobre la reforma del sistema procesal civil chileno. (Fundamentos, historia y principios). En Revista de Estudios de la Justicia. N° 6. Año 2005.
9. OTÁROLA Quintana, Paulo. Estudios laborales / Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. (Santiago de Chile). No. 3 (2008), p. 23-42.
10. PÉREZ RAGONE, Álvaro J. En Torno Al Procedimiento Monitorio Desde El Derecho Procesal Comparado Europeo: Caracterización, Elementos Esenciales Y Accidentales. En Revista de Derecho Vol. XIX - N° 1 - Julio 2006 Páginas 205-235.
11. PONZ, Manuel Alberto: "El Proceso Monitorio". En Revista del Colegio de Abogados de La Plata, año XIX, N° 40. Pág. 233 y ss., específicamente págs. 271, 272, 279; Rosenberg, Leo: "Tratado de Derecho Procesal Civil", traducción de Ángela Romera Vera. Buenos Aires. EJE, tomo II, 1955, pág. 529.

12. SILVOSA Tallón, José Manuel. La respuesta Jurisprudencial ante los problemas surgidos en el proceso monitorio. En Revista Internauta de Práctica Jurídica. N° 21. Págs. 31-70. Año 2008.

### **III. MENSAJES PRESIDENCIALES**

1. BACHELET Jeria, Michelle. Mensaje de S.E. la Presidenta de la República con el que inicia un proyecto de ley que modifica el libro V Del Código del Trabajo y la ley N° 20.087, que establece un nuevo procedimiento laboral. Mensaje N° 455-354. 5 de Diciembre de 2007.
2. LAGOS Escobar, Ricardo. 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. Mensaje N° 4-350. 22 de septiembre de 2003.

### **IV. HISTORIAS DE LA LEY**

1. CONGRESO NACIONAL. Historia de la Ley N° 20.087 “Sustituye el procedimiento laboral contemplado en libro V del código del trabajo”. Biblioteca del Congreso Nacional. 03 de Enero de 2006.
2. CONGRESO NACIONAL. Historia de la Ley N° 20.260 “Modifica el Libro IV del Código del Trabajo y la ley N° 20.087, que establece un Nuevo Procedimiento Laboral. Biblioteca del Congreso Nacional. 29 de Marzo de 2008.
3. CONGRESO NACIONAL. Historia de la Ley N° 20.287 “Adecua Normas sobre el procedimiento Laboral contenidas en el Libro V del Código del Trabajo,

modificado por la ley N° 20.087. Biblioteca del Congreso Nacional 17 de Septiembre de 2008.

## **V. MEMORIAS DE GRADO**

1. MANRÍQUEZ V., Sofía y Tapia M., Patricia. La Reforma Procesal Laboral. Tesis para obtener el Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas. Profesor Guía: Mario Carvallo Vallejos. 2007.

2.



(Informe complementario al primer informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social). 3 de Marzo de 2005.

3. CÁMARA DE DIPUTADOS. Boletín N° 3367-13. Indicaciones formuladas durante la discusión en general del proyecto de ley que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo. 12 de septiembre de 2005.
4. COLOMBO Campbell, Juan citando a Eduardo Couture, en su obra “El debido Proceso Constitucional”, Trabajo preparado para el encuentro anual con la Corte Constitucional Italiana, Roma, diciembre de 2003.
5. EXCELENTÍSIMA. Corte Suprema. Oficio N° 27: Informa proyecto de ley 9-2008, Antecedente Boletín N° 4814-13, Santiago, 28 enero de 2008
6. GOBIERNO de Chile, Dirección del Trabajo. Departamento Jurídico, Unidad de Conciliación Individual. Circular N° 125 de fecha 17 de diciembre de 2008.
7. GOBIERNO de Chile, Ministerio de Justicia. Estadísticas Nacionales, Justicia Laboral, Marzo 2011.
8. GÓMEZ, José Antonio “et al”. Bases Fundamentales para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional. Chile, Mayo de 2002.-
9. ILUSTRÍSIMA Corte de Apelaciones de Punta Arenas. Oficio N° 115 de 14 de enero de 2010, dirigido al presidente de la Corte Suprema, Ministro don Milton Juica, en respuesta al oficio N° 882 de 21 de diciembre de 2009.
10. OTÁROLA, Paulo. Los Principios Formativos Del Proceso y el Rol del Juez en el Proceso Laboral Chileno. En Ponencia Primera Jornada Chileno-Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Montevideo, Uruguay. Junio 2008.

**QUESTION 10** (10 points) Answer the question by choosing the correct answer.  
The function  $f(x) = 2x^2 - 3x + 1$  is a parabola opening upwards. The vertex of the parabola is at  $(1, -0.5)$ . The x-intercepts are at  $x = 0.5$  and  $x = 1.5$ . The y-intercept is at  $(0, 1)$ . The function is positive for  $x < 0.5$  and  $x > 1.5$ , and negative for  $0.5 < x < 1.5$ .

**QUESTION 11** (10 points) Answer the question by choosing the correct answer.  
The function  $f(x) = 2x^2 - 3x + 1$  is a parabola opening upwards. The vertex of the parabola is at  $(1, -0.5)$ . The x-intercepts are at  $x = 0.5$  and  $x = 1.5$ . The y-intercept is at  $(0, 1)$ . The function is positive for  $x < 0.5$  and  $x > 1.5$ , and negative for  $0.5 < x < 1.5$ .

**QUESTION 12** (10 points) Answer the question by choosing the correct answer.  
The function  $f(x) = 2x^2 - 3x + 1$  is a parabola opening upwards. The vertex of the parabola is at  $(1, -0.5)$ . The x-intercepts are at  $x = 0.5$  and  $x = 1.5$ . The y-intercept is at  $(0, 1)$ . The function is positive for  $x < 0.5$  and  $x > 1.5$ , and negative for  $0.5 < x < 1.5$ .

11.

6. GAZMURI, Consuelo. La Segunda Instancia en Materia Laboral. Septiembre de 2005. Santiago. [En línea] [http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-88665\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-88665_recurso_1.pdf). [Consulta: 30 de Septiembre de 2011]
7. GIL Suárez, Luís. Conferencia "El Nuevo Juicio Laboral Chileno y la Experiencia Internacional". 10 de septiembre de 2009. [En línea] [http://www.sofofa.cl/BIBLIOTECA\\_Archivos/Eventos/2009/09/10\\_LGil.pdf](http://www.sofofa.cl/BIBLIOTECA_Archivos/Eventos/2009/09/10_LGil.pdf). [Consulta: 18 de mayo de 2010]
8. GRENETT Olivares, Ibar. Las limitaciones al recurso de apelación en las reformas procesales tanto penal como laboral. [En línea] <http://bloglegal.bcn.cl/content/view/1055716/Las-limitaciones-al-recurso-de-apelacion-en-las-reformas-procesales-tanto-penal-como-laboral.html>. [Consulta: 12 de Octubre de 2011]
9. MARÍN E., Felipe. El procedimiento monitorio en la nueva Justicia Laboral. [En línea] <http://www.reformasprocesales.udp.cl/2010/04/el-procedimiento-monitorio-en-la-nueva-justicia-laboral>.
10. NAUDÓN, Andrés. Abogado y Director del Departamento de Derecho Económico y del Trabajo de la Universidad Central. Algunas deficiencias de la nueva justicia laboral. [En línea] <http://www.columnadigital.cl/index.php/algunas-deficiencias-de-la-nueva-justicia-laboral.html>. [Consulta: 12 de octubre de 2010].
11. PALOMO Vélez, Diego y Matamala Souper, Pedro. Juez y parte. El compromiso espiritual del juez en el interrogatorio de testigos en el juicio laboral oral y sus necesarios límites. En Revista Ius et Praxis. [En línea] [http://utalca.academia.edu/DiegoPalomo/Papers/1002152/Juez\\_y\\_parte.\\_El\\_compromiso\\_espiritual\\_del\\_juez\\_en\\_el\\_interrogatorio\\_de\\_testigos\\_en\\_el\\_juicio\\_laboral\\_oral\\_y\\_sus\\_necesarios\\_limites](http://utalca.academia.edu/DiegoPalomo/Papers/1002152/Juez_y_parte._El_compromiso_espiritual_del_juez_en_el_interrogatorio_de_testigos_en_el_juicio_laboral_oral_y_sus_necesarios_limites).

12. PEREIRA Anabalón, Hugo. Oralidad e Instancia única o doble en el proceso penal. [En línea] [http://www.anfitrion.cl/actualidad/relacion/proceso\\_penal.html](http://www.anfitrion.cl/actualidad/relacion/proceso_penal.html) [Consulta: 12 de octubre de 2011].
13. RODRIGO Cruz, María. El proceso monitorio europeo, un nuevo instrumento de cobranza de deudas. [En línea] <http://www.hispacolex.com/pdf/proceso%20monitorio%20europeo.pdf> [Consulta: 15 de agosto 2011]
14. SAGARDOY Bengoechea, Juan A. El proceso laboral: Principios informadores. [En línea] <http://www.bibliojuridica.org/libros/1/139/47.pdf> [Consulta: 28 Noviembre 2011]
15. SKOKNI L., Ivo. La infracción a las reglas de la sana crítica en el juicio monitorio laboral, como causal del recurso de nulidad. [En línea] <http://www.alvarezgarcia.cl/docs/Juicio%20Monitorio.pdf>. [Consulta: 12 de Octubre de 2011]
16. TORIBIOS Fuentes, Fernando. Profesor Asociado de Derecho Civil. Universidad de Valladolid. “El Proceso Monitorio”. [En línea] <http://www.admindefin.es/legislacion/procedimientomonitorio/index.html>.

## **JURISPRUDENCIA**

1. EXCELENTÍSIMA Corte Suprema. Sentencia de fecha 7 de diciembre de 1918. En Gaceta de Tribunales (1918, 2ª semana, Nº 624), pág. 1950.
2. ILUSTRÍSIMA Corte de Apelaciones de Iquique. Sentencia de fecha 29 de enero del año 2009. Rol Corte Nº 1-2009.

3. ILUSTRÍSIMA Corte de Apelaciones de San Miguel. Sentencia de fecha de fecha 8 de octubre de 2011. N° ingreso Corte 11-2011
4. ILUSTRÍSIMA Corte de Apelaciones de Santiago. Sentencia de fecha de fecha 8 de octubre de 2009. N° ingreso Corte 1-2009
5. ILUSTRÍSIMA Corte de Apelaciones de Santiago. Sentencia de fecha de fecha 19 de octubre de 2009. N° ingreso Corte 6-2009
6. ILUSTRÍSIMA Corte de Apelaciones de Santiago. Sentencia de fecha 17 de diciembre de 2009. N° Ingreso Corte 18-2009
7. ILUSTRÍSIMA Corte de Apelaciones de Punta Arenas. Sentencia de fecha 9 de julio de 2008. N° Ingreso Corte 5-2008
8. ILUSTRÍSIMA Corte de Apelaciones de Talca. Sentencia de fecha 5 de agosto de 2009. N° Ingreso Corte 13-2009.

### **LEGISLACIÓN NACIONAL**

1. Código del Trabajo Chileno
2. Código Procesal Penal Chileno.
3. Ley N° 20.087. Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo. [En línea] <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=245804>. (Consulta: 16 de Mayo 2010)
4. Ley N° 20.260. Modifica el Libro IV del Código del Trabajo y la Ley N° 20.087, que establece un Nuevo Procedimiento Laboral. [En línea]

<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=270178&tipoVersion=0> [Consulta: 16 de Mayo 2010]

5. Ley N° 20.287. Adecua normas sobre procedimiento laboral contenidas en el libro V del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 20.087. [En línea] <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=278017&tipoVersion=0> [Consulta: 16 de Mayo 2010]

### **SITIOS WEB**

1. Dirección del Trabajo.

[www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl)

2. Senado Nacional

[www.senado.cl](http://www.senado.cl)

3. Biblioteca del Congreso Nacional

[www.bcn.cl](http://www.bcn.cl)

4. Poder Judicial

[www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl)