



Universidad de Chile

Facultad de Derecho

Departamento del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

ADMISIBILIDAD DE LA DEMANDA CON CUANTÍA MONITORIA SIN GESTIÓN  
ADMINISTRATIVA

Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales

ALONSO ANDRÉS GARCÍA LEAL

SERGIO ENRIQUE MELO MALIG

Profesor Guía: Ricardo Juri Sabag

Santiago de Chile

2024

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
CAPÍTULO I: EL PROCEDIMIENTO MONITORIO.....	8
1 CONCEPTO DE PROCEDIMIENTO MONITORIO.....	8
2 ELEMENTOS DE LA ESENCIA DEL PROCEDIMIENTO MONITORIO. ....	9
2.1 Inversión del contradictorio.....	9
2.2 Técnica Monitoria o <i>secundum eventum contradictionis</i> .....	10
3 TIPOS DE PROCEDIMIENTOS MONITORIOS. ....	10
3.1 Procedimientos monitorios puros y documentales.....	10
3.2 Procedimientos obligatorios, facultativos y de oficio. ....	11
3.3 Procedimientos monitorios de una o más fases .....	12
4 LA HISTORIA DEL PROCEDIMIENTO MONITORIO LABORAL CHILENO. ....	12
4.1 La Ley N° 20.087. ....	12
4.1.1. Etapa en sede administrativa .....	13
4.1.2. Etapa judicial.....	14
4.1.3. Modificaciones en la tramitación de la Ley N° 20.087. ....	14
4.1.4. Críticas a la Ley N° 20.087.....	15
4.2 La Ley N° 20.260. ....	16
4.2.1. Modificaciones en la tramitación a la Ley N° 20.260. ....	20
4.3 La Ley N° 20.287. ....	21
4.4 Las Leyes 20.974 y 21.394. ....	22
CAPÍTULO II: LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL CHILENO.....	23
1 NOCIONES PRELIMINARES.....	23
2 GESTIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA EN MATERIA DE FAMILIA Y EN MATERIA DE GARANTÍAS EN LA SALUD. ....	24
3 LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. ....	26
3.1 La instancia administrativa ante la Inspección del Trabajo. ....	27
3.2 Historia legislativa de la gestión administrativa previa en materia laboral.....	31
3.3 Procedimiento monitorio, trabajadores con relación laboral vigente y funcionarios de la administración del Estado .....	39

CAPÍTULO III: LOS TRIBUNALES LABORALES ANTE DEMANDAS CON CUANTÍA	
MONITORIA SIN GESTIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA. ....	43
1 LAS POSTURAS DE LOS JUZGADOS DE LETRAS DEL TRABAJO. ....	43
1.1 Cumplimiento parcial de la gestión administrativa previa. ....	48
2 LAS POSTURAS DE LAS CORTES DE APELACIONES. ....	50
3 LA POSTURA DE LA CORTE SUPREMA. ....	53
4 REVISIÓN CRÍTICA A LA JURISPRUDENCIA EN RELACIÓN A LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA. ....	56
4.1 Análisis de los argumentos de los tribunales. ....	56
5 CRÍTICAS A LOS ARGUMENTOS DE LOS TRIBUNALES. ....	59
5.1 Sobre el argumento de que la ley le permite al trabajador escoger libremente el procedimiento. ....	60
5.2 Respecto que la gestión administrativa no sea un requisito de procesabilidad de la demanda. ....	62
5.2.1. La gestión administrativa como requisito previo de procesabilidad no vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva. ....	64
6 ¿ES CORRECTA LA EXIGENCIA ESTABLECIDA POR EL LEGISLADOR? ....	66
CONCLUSIONES. ....	70
BIBLIOGRAFÍA. ....	75

## RESUMEN

El presente trabajo analiza la gestión administrativa previa como requisito de procesabilidad respecto de demandas cuya cuantía sea la correspondiente a la establecida por el legislador para el procedimiento monitorio, dicha cuestión no ha estado exenta de polémica toda vez que los mismos tribunales tienen posturas disímiles y diametralmente opuestas respecto de ella.

El estudio que se realizará es necesario para dar una adecuada respuesta a dicha problemática, generando una propuesta respecto de ello. Esto hace necesario estudiar el procedimiento monitorio, la estructura de éste y su historia legislativa, para luego pasar al estudio de la gestión administrativa, cómo se encuentra regulada, el valor que ésta tiene y cómo el legislador siempre entendió que opera ésta dentro del procedimiento monitorio. Por último, corresponde identificar las principales posturas tomadas por los tribunales de nuestro país respecto de esta materia, realizar un análisis de los argumentos esgrimidos por ellas, ante lo cual realizaremos una crítica de éstos, estableceremos lo que nosotros entendemos que corresponde a la correcta postura conforme al texto expreso de la ley y la historia legislativa de ella para concluir con una crítica a dicha regulación

Palabras Clave: Gestión administrativa previa- Procedimiento Monitorio – Derecho Tutela Judicial – derecho de opción del trabajador respecto del procedimiento en materia laboral.

## INTRODUCCIÓN

El legislador del año 2006 estableció mediante la promulgación de la Ley N°20.087 un nuevo procedimiento en materia laboral, denominado monitorio, cuyo fin, según su historia legislativa, era instalar un procedimiento especial a fin de simplificar la tramitación de contiendas de baja cuantía.

En el derecho comparado este procedimiento no es novedoso, existiendo variedad de modelos para tratar distintas materias. Esto ha implicado dificultades en su conceptualización, pero en un primer acercamiento en su descripción podríamos señalar que es un procedimiento simplificado en el que se busca acceder a un título ejecutivo mediante un pronunciamiento jurisdiccional (sentencia monitoria) en forma rápida, económica y con escasa participación del órgano jurisdiccional, resultando firme y ejecutoriada dicha resolución si es que no existe oposición, por la parte demandada o el imputado, a lo resuelto.

A diferencia de cómo ha sido incorporado el procedimiento monitorio en el derecho comparado, una de las particularidades del procedimiento monitorio laboral en el derecho chileno fue el establecimiento de una gestión administrativa previa al inicio del proceso judicial propiamente tal, consistente en la interposición de un reclamo ante la Inspección del Trabajo y que le seguía la citación a un comparendo entre reclamante y reclamado, en que, en el mejor de los casos, estos celebrarían un acuerdo que diera término a la contienda bajo la mediación de la institución administrativa.

Si bien ha habido importantes reformas al procedimiento monitorio laboral, la gestión administrativa previa subsiste en el artículo 497 del Código del Trabajo, lo que reafirma que para el legislador sea una técnica adecuada para dar solución rápida a las contiendas laborales. Sin embargo, esto se ha vuelto un verdadero problema cuando se demanda en contiendas de baja cuantía sin cumplir con dicho requisito, existiendo pronunciamientos disímiles en cuanto a la admisibilidad de la demanda y el procedimiento aplicable.

De la simple lectura del artículo 496 del Código del Trabajo pareciera que las contiendas cuya cuantía es inferior a quince ingresos mínimos mensuales tienen que tramitarse bajo el procedimiento monitorio, no existiendo elección en el procedimiento aplicable por parte del demandante para salvarle de la tramitación de la gestión administrativa previa. Solo pudiendo liberarse de dicha carga con la interposición de una acción cuya materia especial obligue a aplicar otro procedimiento o en el caso de que el legislador expresamente

lo libere de la necesidad de interposición del reclamo, como ocurre con las acciones referentes a las materias reguladas por el artículo 201 del mismo Código y que se tramitan bajo el procedimiento monitorio por mandato del ya referido artículo 496 del estatuto laboral.

Esta opinión puede alcanzarse incluso considerando lo señalado en el artículo 498 del Código del Trabajo, que habilita a accionar por el procedimiento de aplicación general al demandante de cuantía monitoria, dado que se exige que el reclamante no se haya presentado al comparendo respectivo en la tramitación de la gestión administrativa previa, siendo el único caso expresamente considerado por el legislador.

Sin embargo, en el tiempo reciente han existido distintos pronunciamientos de distintos Tribunales, incluyendo a la Corte Suprema, en que se objetaría dicha conclusión, señalando que esta interpretación impide al trabajador de cuantía monitoria hacer valer sus derechos ante Tribunales Laborales, siendo contraria a los principios que informan el derecho del trabajo y, en consecuencia, ha resuelto que puede darse curso a su demanda sin necesidad de la gestión administrativa previa a través del procedimiento de aplicación general.

Esta postura adoptada en la mayoría de los pronunciamientos sobre recursos de queja por la Corte Suprema no ha sido compartida en todos los casos por los tribunales de primera instancia o, incluso, por las Cortes de Apelaciones, lo que genera diversos problemas para todos los actores del sistema judicial laboral -demandantes, demandados y los mismos tribunales-. Las posturas disímiles y contrapuestas en esta materia sólo generan dudas en cómo se ha de actuar, lo que afecta la seguridad jurídica.

Para ello este trabajo en su primer capítulo se abocará al estudio del procedimiento monitorio en sí, estudiando el origen del procedimiento monitorio en el derecho comparado, el concepto de éste que se ha elaborado por la doctrina, para luego pasar al estudio de la historia legislativa respecto de este procedimiento, con el objeto de que ése ejercicio nos dé luces respecto de cuál es lo efectivamente dispuesto por el legislador en esta materia.

A continuación, en el capítulo dos, procederemos a tratar la gestión administrativa, el concepto que nosotros entendemos por tal, cómo está estructurado y regulado, especialmente ante la carencia de una regulación acabada en normas de rango legal, lo que ha dispuesto la Dirección del Trabajo de cómo se ha de desarrollar dicha gestión. Luego nos centraremos específicamente en la historia legislativa de la gestión administrativa para, por último, identificar diversas circunstancias en las que existe un verdadero vacío que no fue previsto por el legislador al regular esta materia.

Finalmente, en el capítulo tres, destinares a exponer cómo han resuelto nuestros tribunales, identificando las diversas posturas que han optado tanto los tribunales inferiores, como las Cortes de Apelaciones y la Corte Suprema, visibilizando las principales posturas respecto de esta materia y cómo son, en múltiples ocasiones, contradictorias. Luego, analizaremos y revisaremos críticamente los argumentos esgrimidos, para realizar finalmente una crítica global a la gestión administrativa previa en el procedimiento monitorio, ante la cual adelantamos desde ya que urge una modificación por parte del legislador a las normas que regulan el procedimiento monitorio en cuestión, tanto por las diversas problemáticas que expondremos y analizaremos en este trabajo, como también por lo que nosotros entendemos que debe ser una correcta regulación en esta materia.

## CAPÍTULO I: EL PROCEDIMIENTO MONITORIO.

### 1 Concepto de procedimiento monitorio.

El procedimiento monitorio corresponde a una institución jurídica que tiene sus orígenes en Europa, específicamente en prácticas legales de la Edad Media tardía entre los siglos XIV y XVI (Navarro Albiña, 2011), que se dieron en el derecho franco-germánico y en derecho ítalo-canónico.

En el derecho franco-germánico existían procedimientos especiales seguidos ante un Tribunal del Rey, lo cuales se daban inicio mediante un “un mandato condicionado de liberación, (iniciación del mandato de pago), contra el cual puede promoverse oposición ante el Tribunal real”(Goldschmidt, 1936). Por otra parte, en el derecho ítalo-canónico se contaba con un procedimiento sumario denominado *mandatum de solvendo cum clausula iustificativa* que se caracterizaba por dictarse sin citación del demandado (Rodríguez, 1958).

Estos procedimientos siguieron siendo desarrollados e incorporados en los diferentes procesos de codificación nacionales europeos, teniendo amplio desarrollo en Alemania e Italia (Calamandrei, 2018), concluyendo este desarrollo en la incorporación de un procedimiento monitorio en la Unión Europea a través del Reglamento (CE) nº 1896/2006, el cual toma los elementos comunes de los diferentes procedimientos monitorios existentes a nivel de normativas nacionales, estableciendo un procedimiento de naturaleza declarativa, que produce cosa juzgada, en el cual se invierte la actividad de los sujetos recayendo la carga en el demandado de actuar ante el requerimiento de pago, sin límites por la cuantía y de carácter sumario(Antón Juárez, 2022).

Por otra parte, dentro de Latinoamérica se han establecido procedimientos monitorios en países como Uruguay, Colombia, Brasil, Venezuela y en nuestro país.

Todos estos sistemas normativos han incorporado el procedimiento monitorio con miras a obtener, gracias a la estructura y funcionamiento de este procedimiento, una forma rápida de protección para la recuperación de créditos indubitados, especialmente ante la circunstancia en que el deudor tome una actitud pasiva, facilitando al acreedor el cobro de estos mediante la utilización del procedimiento monitorio (Calamandrei, 2018).

Ahora bien, no obstante de que cada país o legislación comunitaria han establecido en aras de dicho objetivo procedimientos monitorios con características propias, ya desde la los

inicios de este tipo procedimiento encontramos que existen ciertos elementos comunes, que permiten generar un concepto de este, así, se ha entendido al procedimiento monitorio como “Procesos simplificados que tienen por (1) objetivo el otorgamiento de un título ejecutivo judicial (sentencia monitoria) en forma rápida, económica y con escasa participación del órgano jurisdiccional; (2) mediante una previa intimación de pago judicial (aviso de pago y/o requerimiento de pago) (3); contra la cual el requerido no ofrece oposición oportuna y suficiente (técnica del *secundum eventum contradictionis*); (4) solo en caso de oposición pesa sobre el requirente instar el proceso contradictorio de conocimiento (estructura de la inversión del contencioso)”(Pérez Ragone, 2006). De esta definición se han establecido los elementos esenciales de un procedimiento monitorio.

## 2 Elementos de la esencia del procedimiento monitorio.

### 2.1 Inversión del contradictorio.

En los procesos declarativos o de cognición, existen diversos principios que informan estos, entre ellos encontramos el principio de bilateralidad y el principio dispositivo de las partes. El primer principio es entendido como aquel en 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 oída” (Maturana Miquel, 2002), por otra parte, el principio dispositivo es aquel que establece que la carga de llevar adelante el proceso corresponde al demandante (Alarcón & Eterovic, 2023), de forma tal que el juez no emite pronunciamiento sino después de haber oído al sujeto pasivo o haber dado la oportunidad a este y que el demandado haya mantenido una actitud contumaz, entendida como la rebeldía, en otras palabras, el impulso procesal recae en las partes. Esto implica que en los procedimientos se produce el contradictorio -la discusión- antes que el juez tome una decisión de fondo respecto del asunto.

Por el contrario, en el procedimiento monitorio se invierte el contradictorio, es decir, el juez toma una decisión y emite una orden de pago sin escuchar a la parte demandada, indicando al sujeto pasivo que, dentro de un plazo determinado, puede producir el contradictorio mediante su oposición; por ende, la fase contradictoria solo se produce en una oportunidad posterior, siempre y cuando la parte demandada haya ejercido sus defensas pertinentes con el objeto de desvirtuar la pretensión del actor. De esta forma, “el carácter típico de estos esta categoría de procesos, es el siguiente: 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” (Calamandrei, 2018, p 20).

## 2.2 Técnica Monitoria o *secundum eventum contradictionis*.

En los procesos declarativos distintos al monitorio, la inactividad del sujeto pasivo, es decir el silencio o rebeldía de éste conlleva a una contestación ficta en la que se entiende una “oposición total del rebelde a lo alegado por la contraparte”(Orellana Torres & Pérez Ragone, 2007).

Pero en el procedimiento monitorio encontramos su segundo elemento de la esencia el cual se denomina *secundum eventum contradictionis*, que significa que el silencio del sujeto pasivo es entendido como una aceptación tácita de la pretensión del sujeto activo (Orellana Torres & Pérez Ragone, 2007). Es decir el efecto que se le otorga a la rebeldía del sujeto pasivo es diametralmente opuesto, estableciendo una aceptación de lo demandado y, por ende, transcurrido el tiempo correspondiente, se genera un título ejecutivo.

## 3 Tipos de procedimientos monitorios.

Si bien, como señalamos precedentemente, el procedimiento monitorio presenta los elementos esenciales señalados, por lo que todas las normativas del derecho comparado han incorporado estos elementos al momento de regular este procedimiento, existen ciertas diferencias más allá de los elementos de la esencia, toda vez que existen diversos tipos de procedimientos monitorios -el profesor Álvaro Pérez Ragone habla de elementos accidentales del procedimiento monitorio- (Pérez Ragone, 2006), dentro de estas diferencias podemos encontrar las siguientes.

### 3.1 Procedimientos monitorios puros y documentales.

Los procedimientos monitorios puros son aquellos procedimientos en que el requerimiento o mandamiento de pago se basta a sí mismo y no requiere documentación alguna para el pronunciamiento del juez, de forma tal “Iº, que la orden condicionada de pago se libra por el juez a base de la sola afirmación, unilateral y no probada, del acreedor;”(Calamandrei, 2018, p. 24).

Los procedimientos puros o sin base documental se fundan en el carácter del procedimiento monitorio como uno que tiene por objeto la rapidez y en el que idealmente se sustenta en un crédito incontrovertido y, por ello, no existiría oposición por parte del sujeto pasivo ante el requerimiento, llegando incluso a plantearse que “[...]si el demandado sabe que

el demandante cuenta con medios suficientes para acreditar la deuda en el juicio posterior, lo más probable es que nunca presente oposición. De no ser así, lo normal es que se oponga y surja la controversia. Así las cosas, el acreedor, si lo pondera bien, no debería acudir a la técnica monitoria si sabe que de plantearse controversia nada podrá probar, logrando así el monitorio evitar que se alegue cualquier cosa” (Delgado Castro & Morales Rojas, 2016)., es por esto que este tipo de procedimiento no exige al momento de interponer la demanda se acompañen documentos.

El procedimiento monitorio documental por otra parte, exige al sujeto activo que acompañe prueba en conjunto con su requerimiento de modo que “el juez (cuya competencia se determina, según las reglas ordinarias, por el valor de la demanda), si considera que los hechos constitutivos de la acción resultan probados por los documentos producidos, libra, sin oír a la otra parte, el mandato de pago pedido”(Calamandrei, 2018, p 26).

Ambos tipos de procedimientos tienen sus ventajas y desventajas. Los procedimientos monitorios puros responderían a la necesidad de rapidez del proceso y sería concordante con el efecto de la rebeldía del sujeto pasivo -si este no actúa se puede inferir que es porque el crédito es incontrovertido-. Mientras que el procedimiento monitorio documental, a su vez, posibilita establecer un control que permita desestimar demandas infundadas y así, evitar posibles abusos en el uso de este procedimiento (Pérez Ragone, 2006).

### 3.2 Procedimientos obligatorios, facultativos y de oficio.

Esta distinción se construye en base a si el procedimiento monitorio puede ser a libre elección del sujeto activo, es decir, puede demandar libremente en un procedimiento monitorio o en un procedimiento ordinario, o si, al contrario, el sujeto activo ha de demandar a través de un procedimiento monitoria en base a ciertos criterios, mayoritariamente en base a la cuantía de lo demandado. Pero pueden presentarse otros criterios, como es el caso de nuestro procedimiento monitorio laboral respecto de las demandas de la mujer sujeta a fuero maternal y que fue despedida sin autorización judicial previa.

Por último, tenemos los procedimientos de oficio en los que el órgano jurisdiccional actuará por sí mismo e iniciará un procedimiento monitorio, sin considerar la voluntad del sujeto activo (Pérez Ragone, 2006).

### 3.3 Procedimientos monitorios de una o más fases

En los procedimientos de una fase, el juez emite un pronunciamiento de fondo y si no existe oposición por parte del sujeto pasivo, ésta adquiere el carácter de título ejecutivo. Por otra parte, en los procedimientos de dos o más fases, el juez emitirá un pronunciamiento de fondo y ante la rebeldía del sujeto pasivo ha de dictar una segunda resolución, la cual también puede ser objeto de oposición, y solo transcurrido un segundo plazo la última resolución adquiere el carácter de título ejecutivo.

Se plantea que los procedimientos de una fase son más concordantes con la finalidad de economía y rapidez del procedimiento monitorio, pero los procedimientos de dos fases otorgan una mayor seguridad para el sujeto pasivo ya que el requerimiento es evaluado en dos oportunidades (Pérez Ragone, 2006).

## 4 La historia del procedimiento monitorio laboral chileno.

El procedimiento monitorio en materia laboral fue establecido mediante la Ley N° 20.087 del año 2006, siendo objeto de diversas modificaciones mediante las leyes N° 20.260 de marzo del año 2008, N° 20.287 de septiembre de del año 2008, N° 20.974 de diciembre del año 2016 y la Ley N° 21.394 de noviembre del año 2021.

### 4.1 La Ley N° 20.087.

La historia del establecimiento de este procedimiento en la Ley N° 20.287 fue a lo menos curioso, ya que el procedimiento no se tuvo en consideración en el Foro de la Reforma Procesal que se desarrolló desde el año 2000, instancia convocada por el gobierno de turno para discutir y generar una propuesta para la futura reforma procesal laboral, no existiendo discusión alguna respecto de este procedimiento en dicha instancia (Cortez Matcovich et al., 2021; Pereira Lagos, 2010). Esto conllevó a que el ejecutivo, cuando propuso la reforma procesal laboral mediante la Ley N° 20.087, no tuviera contemplado establecer un procedimiento monitorio mediante aquella reforma, razón por la cual en el mensaje del proyecto de ley no hay una sola alusión al procedimiento monitorio.

La incorporación a la Ley N° 20.087 del monitorio se debe a una indicación parlamentaria en la Comisión de Constitución de la Cámara de Diputados al proyecto de ley, realizada por parte de los diputados Bustos, Burgos, Ceroni, Guzmán y Soto, esto “con la finalidad de simplificar la tramitación de aquellas contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a cuatro ingresos mínimos mensuales.” (Historia de la Ley N° 20.087. P. 117). Esta indicación

circunscribió la procedencia del procedimiento monitorio a la cuantía de la contienda, prescribiendo que se aplicará el monitorio cuando ésta no supere los cuatro ingresos mínimos mensuales y, a su vez, estableció que este procedimiento presente dos etapas una en sede administrativa y otra en sede judicial.

#### 4.1.1. Etapa en sede administrativa

La indicación estableció expresamente que el procedimiento monitorio se daba inicio mediante la interposición de un reclamo ante la Inspección del Trabajo, debiendo concurrir las partes a un comparendo de conciliación con todos sus instrumentos probatorios. Es menester señalar que la referencia a los instrumentos probatorios no implica que en dicha etapa se tenga que probar elementos ya que meramente es una instancia para propiciar un acuerdo entre las partes y simplemente se “recogió lo que es la práctica de lustros de la Dirección del Trabajo, la cual frente a un despido y efectuado el reclamo por el trabajador, cita a las partes y les requiere documentación, de acuerdo a sus facultades, para promover un acuerdo sobre la base de las prestaciones adeudadas, para lo cual se requiere en muchos casos revisar documentos de los que se derivan los montos y períodos adeudados”(Pereira Lagos, 2010, p18).

Una vez realizado el comparendo de conciliación, en el caso en que no se haya llegado a un acuerdo o si cualquiera de las partes citadas no comparecieran a dicha instancia administrativa, la Inspección del Trabajo misma debía remitir todos los instrumentos y el acta del comparendo ante el juzgado competente.

Es decir, el procedimiento monitorio se daba inicio de forma administrativa ya que es la Inspección del Trabajo la que ponía en movimiento la actividad de los tribunales mediante la remisión a estos de los antecedentes y el acta de comparendo, por lo cual el trabajador no podía interponer una demanda de forma directa, es más no existe una demanda sino solamente el reclamo administrativo.

La relevancia que se le otorgó a la etapa administrativa se refleja en la actividad que normalmente realizaba la Inspección del Trabajo como órgano que facilitaba la composición entre las partes así se indicó “que anualmente los reclamos laborales interpuestos ante las inspecciones del trabajo alcanzan a 100.000 casos, los que se tramitan a través de un procedimiento administrativo, que dura 28 días entre la presentación y el comparendo de conciliación. Dicha rapidez permite que no exista problema con el plazo de prescripción de la acción para presentar la respectiva demanda ante la justicia ordinaria si el afectado así lo

decide. **Se indicó que muchos de estos casos son resueltos durante el comparendo de conciliación.**”(el destacado es nuestro) (Historia de la Ley N° 20.087. P. 117). La relevancia que se le dio a la etapa administrativa en esta indicación y en las diversas modificaciones al procedimiento laboral con el paso del tiempo, las que veremos más adelante, ha sido objeto de críticas por afectar el principio de celeridad que inspiraría a los procedimientos monitorios (Cortez Matcovich et al., 2021).

#### 4.1.2. Etapa judicial.

Una vez recibido por el juzgado laboral competente los antecedentes provenientes de la Inspección del Trabajo, si el juez estimaba fundadas las pretensiones del trabajador debía acogerlas de forma inmediata, en su defecto, rechazarlas de plano. Ante esta resolución las partes tenían un plazo de cinco días desde su notificación para reclamar de ella, hecho aquello se citaba a una audiencia que se desarrollaría conforme a lo dispuesto para la audiencia de juicio en el procedimiento de aplicación general y la sentencia dictada en dicha audiencia era susceptible de ser impugnada mediante el recurso de nulidad. De no existir un reclamo por alguna de las partes la resolución tendría el carácter de una sentencia ejecutoriada.

#### 4.1.3. Modificaciones en la tramitación de la Ley N° 20.087.

La indicación que hemos expuesto fue objeto de diversas modificaciones durante la tramitación de la Ley N° 20.087, que finalmente se mantuvieron en ella una vez que fue publicada, siendo las más relevantes:

- a) Se aumenta la cuantía del procedimiento monitorio a ocho o menos ingresos mínimos mensuales, a su vez, se incorpora a este procedimiento contiendas que tengan relación con el fuero maternal dispuesto por el artículo 201 del Código del Trabajo, es decir cuando se vulnere el fuero maternal se podrá demandar bajo este procedimiento, esto último mediante la indicación N° 235 del Ejecutivo.
- b) Se modifican las hipótesis bajo las cuales la Inspección del Trabajo debía remitir los antecedentes ante el juzgado del trabajo respectivo, se debe remitir solo en el caso que no se haya llegado acuerdo entre las partes o que el reclamado no haya asistido al comparendo de conciliación. En el caso que el reclamante no haya asistido, se deberá archivar el procedimiento pero manteniendo “su facultad de recurrir judicialmente de acuerdo a las reglas generales”, conforme a lo dispuesto por el inciso segundo del artículo 498. Es decir acá se reconoce que el trabajador podría demandar bajo el procedimiento de aplicación general pero solo en el caso

en que no haya asistido al comparendo de conciliación ya que de lo contrario, y de no haberse producido acuerdo en esa instancia, la Inspección del Trabajo se encontraba obligada a remitir los antecedentes a los tribunales laborales, por lo que entender que de todas formas podría demandar en procedimiento de aplicación general sería permitir la existencia de juicios paralelos que se sustancien bajo procedimientos distintos.

Lo cual se suma a que se entendió que este procedimiento era imperativo para las contiendas que se encontraran dentro de la cuantía establecida, como se da cuenta de la discusión que se dio en la tramitación de la Ley N° 20.260 “Añadió que, entre las características de dicho procedimiento al tenor de la ley N° 20.087, es posible mencionar que se trata de un procedimiento obligatorio, cuya procedencia está determinada por la cuantía del asunto.” Historia de la Ley N° 20.260, página 114.

- c) Se aumentó el número de audiencias que se deben realizar en la etapa judicial, estableciendo que ante el reclamo dentro quinto día por alguna de las partes se producirá una audiencia preparatoria y luego una audiencia de juicio.

#### 4.1.4. Críticas a la Ley N° 20.087.

Si bien se entendió que la incorporación del procedimiento monitorio en materia laboral fue un avance, otorgando una solución rápida a las partes mediante la creación veloz de un título ejecutivo (Pereira Lagos, 2010), no estaba ausente de críticas. Por una parte tenemos que la incorporación de la etapa administrativa como parte misma del procedimiento es algo *siu generis* de nuestro derecho, no existiendo en el derecho comparado un procedimiento monitorio de dichas características, y que afectaría la celeridad de éste. Por otra parte, la obligación que tenía la Inspección del Trabajo de remitir los antecedentes a los tribunales laborales generaba dos problemas, primero la sobrecarga de trabajo que conllevaría esto a dicho órgano administrativo, pudiendo llegar a atochar de sobremanera su funcionamiento, y segundo, que el trabajador no tenía incidencia en si continuar o no con el procedimiento, pudiendo, si bien es una opción remota, darse el caso en que de frustrarse el comparendo de conciliación no quiera continuar con el procedimiento (Pereira Lagos, 2010).

Además a estas críticas respecto de la etapa administrativa, se cuestionaba la existencia de tres audiencias en el procedimiento monitorio -el comparendo de conciliación, la audiencia preparatoria y la audiencia de juicio- lo cual desnaturalizaba completamente este procedimiento al darse más audiencias que el procedimiento de lato conocimiento en materia laboral.

Asimismo, encontramos críticas respecto a que el legislador indicó que debían acogerse las pretensiones cuando estas se encontraran fundadas, no otorgando ninguna definición al concepto de fundadas, dejando dudas sobre cuándo se debe acoger, además de desnaturalizar el procedimiento monitorio, en opinión de cierta doctrina, teniendo presente que el valor, entre otros elementos, de este procedimiento es el efecto que se le otorga al silencio de la parte demandada (Delgado Castro, 2015). Sin perjuicio de las críticas, en nuestra opinión, fundamentadas a un procedimiento puro que ya señalamos precedentemente.

A esto podemos agregar que se mantuvo el requisito de la etapa administrativa cuando estamos ante una contienda por vulneración del fuero maternal, en concordancia de entender que la etapa administrativa es parte del mismo procedimiento monitorio, lo cual no tiene correlación con la protección que se le otorga a la maternidad mediante el establecimiento de un fuero y la necesidad de una solución rápida a problemas que se generen ante su afectación.

#### 4.2 La Ley N° 20.260.

La Ley N° 20.087 fue publicada en enero de 2006 pero su entrada en vigencia fue diferida a marzo de 2007 según el artículo primero transitorio de dicha norma, y luego a marzo de 2008 mediante la Ley 20.164. En el período entre su publicación y entrada en vigencia, después de una revisión de la Ley N° 20.087, en enero de 2007 se ingresa mediante iniciativa del ejecutivo a través del mensaje N° 455-354 y que concluyó en la Ley N° 20.260, con el objeto de perfeccionar lo establecido en la Ley N° 20.087 ante los diversos problemas que se divisaron.

En dicho mensaje el ejecutivo plantea los diversos fundamentos para la modificaciones que propone a la Ley N° 20.087, en materia del procedimiento monitorio, si bien se reconoce el avance que significó la incorporación del monitorio en materia laboral, se identifican problemas del diseño de la Ley N° 20.087 que no son concordantes con los principios de este procedimiento y que producen demoras en la tramitación que se da en el monitorio, estos problemas son algunos de los que hemos señalado precedentemente al hablar de las críticas realizadas a la Ley N° 20.087.

En primer término, el proyecto en su origen suprime la existencia de una segunda audiencia y, por tanto, en caso de que exista un reclamo en contra de la resolución que acoge o rechaza de plano la demanda monitoria se desarrollaría una única audiencia única de conciliación y prueba -nótese que no incluía la palabra contestación-, disminuyendo las etapas

de tramitación del monitorio y, en consecuencia, los tiempos de demora de éste, en concordancia con los principios de celeridad y concentración que integran este procedimiento.

Otro aspecto que modificó la Ley N° 20.260, es que se eliminó el requisito de la gestión administrativa previa a la trabajadora que haya sido separada sin autorización judicial durante su fuero maternal, esto retoma la necesaria rapidez que requiere la protección de la maternidad y por lo que se incorporó esta materia al procedimiento monitorio.

Por último, y en el aspecto más relevante a este trabajo, encontramos que uno de los fundamentos de la Ley N° 20.260 fue modificar, pero no eliminar, el rol que tenía la etapa administrativa del procedimiento, pasando a ser una gestión administrativa previa pero obligatoria, así se indica en el mensaje que las modificaciones propuestas tenían por objeto “desvincula procesalmente el comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo, del procedimiento monitorio en sede judicial. De tal manera, ante la persistencia del desacuerdo entre las partes, ya sea total o parcial, el conciliador de la Inspección del Trabajo no queda obligado a remitir de oficio los antecedentes al tribunal competente, sino que deba ser el propio trabajador quien interponga la demanda.” (Mensaje, Historia de la Ley N° 20.260) por lo que las modificaciones a los artículos 496, 497 y 498 que se incorporaron en el proyecto original de la Ley N° 20.087, tuvieron por objeto eliminar la etapa administrativa como una parte del procedimiento monitorio mismo, evitando de esta forma los problemas de sobrecarga que recaerían en la Inspección del Trabajo y, a su vez, dejar a elección del trabajador si, luego de la gestión administrativa, continuaría o no en sede judicial mediante la interposición de una demanda.

Sin embargo, pese a esta intención declarada del Ejecutivo de alterar el rol de la etapa administrativa, aquello no implicó que se dejara sin ningún valor a ésta, esto se debió a la relevancia que se le daba a la función de la Inspección del Trabajo, respecto de la que se ha dicho por parte de la doctrina que “La importancia de esto radicaba 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, pasen innecesariamente a Tribunales”(Pereira Lagos, 2010, p. 25). Aunque éste rol ha sido discutido por cierta parte de la doctrina que cuestiona la efectividad de la gestión administrativa en disminuir la carga de los tribunales(Cortez Matcovich et al., 2021).

Sin perjuicio de la discusión de la relevancia efectiva que tenga la etapa administrativa en su rol de componer conflictos entre trabajadores y empleadores, lo cierto es que el Ejecutivo entendió que sí tenía relevancia la Inspección del Trabajo, esto se vio reflejado en el mismo

mensaje que señaló que “se genera un incentivo para requerir la intervención prejudicial conciliadora de las Inspecciones del Trabajo, puesto que para utilizar este procedimiento se requiere acompañar a la demanda copia de acta levantada por el funcionario conciliador de la Inspección del Trabajo”. (Mensaje, Historia de la Ley N° 20.260).

Por otra parte, encontramos que el proyecto original de la Ley N° 20.260 modificaba un aspecto relevante, si éste era o no obligatorio para el trabajador, respecto de la Ley N° 20.087, como ya hemos señalado, no quedó duda que era obligatorio cuando la contienda se encontraba dentro de la cuantía establecida, pero el Ejecutivo planteó modificar aquello, haciendo que este procedimiento sea opcional.

Lo expuesto precedentemente se manifestó en las modificaciones concretas propuestas a los diversos artículos que regulan el procedimiento monitorio, así en el proyecto ingresado por el Ejecutivo, se modificaba el artículo 496 del Código del Trabajo, incorporando como frase final que “el trabajador podrá optar por el procedimiento de aplicación general regulado en el párrafo tercero del presente Título, o por el monitorio que se regula a continuación.” otorgando al trabajador la posibilidad de elegir el procedimiento bajo el cual ha de sustanciar su demanda, modificando ostensiblemente lo dispuesto por la Ley N° 20.087.

Luego el proyecto modificaba el artículo 497 incorporando en su inciso primero que “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”, lo que mantuvo la correlación con la propuesta del artículo 496 respecto de que el procedimiento monitorio sea a elección del trabajador, pero conservó la relevancia de la instancia administrativa en el sentido de hacerlo un requisito para el procedimiento monitorio, si es que el trabajador optaba por éste. A su vez, se incorporó la eximición de este requisito para las demandas que tengan relación con la infracción al fuero maternal.

Luego, el proyecto en su versión original indicaba que se modificaba el artículo 498 del Código del Trabajo, que antes señalaba los efectos de la incomparecencia del reclamante al comparendo de conciliación -archivo de la etapa administrativa- y en caso que asistiera y no se produjera un acuerdo – la obligación de remisión de los antecedentes a los tribunales por parte del inspector-, la propuesta establecía que:

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

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

Se mantiene, entonces, la sanción de archivo pero reafirmando la facultad del trabajador de optar por el procedimiento de aplicación general que propuso en el artículo 496 y 497, ya que en caso que se archive.

A su vez, se reemplazó el artículo 499 del Código del Trabajo, que en la Ley N° 20.087 establecía qué debía hacer el juez una vez que el inspector le haya remitido los antecedentes, señalando el proyecto en su inciso primero que “Si no se produjese conciliación entre las partes o ésta fuere parcial, como asimismo en el caso que el reclamado no concurra al comparendo, el trabajador podrá interponer demanda ante el Juez del Trabajo competente, dentro del plazo establecido en los artículos 168 y 201 de este Código, según corresponda”, luego estableciendo los requisitos de la demanda monitoria en dicho artículo, por ende, solo después que se haya producido el comparendo de conciliación el trabajador podría demandar, no solamente con la existencia del reclamo, aquello mantiene continuidad con la necesidad de dicha etapa que se le daba en la Ley N° 20.087 -ya que solo una vez realizado el comparendo podían remitirse los antecedentes por la Inspección del Trabajo a los tribunales laborales, si correspondía-.

Las modificaciones a los artículos, 496, 497, 498 499, como ya hemos señalado, eliminó la obligación que tenía el inspector de remitir los antecedentes, recayendo en el trabajador si desea poner en movimiento la actividad judicial mediante la interposición de una demanda. Esto extrae a la etapa administrativa como parte misma del procedimiento monitorio, dejándola como una gestión necesaria si es que se opta por demandar bajo este procedimiento, pero siempre dejando a salvo la posibilidad a recurrir ante los tribunales mediante el procedimiento de lato conocimiento si no se realizaba dicha gestión administrativa.

Esta intención original del proyecto, que implicaba otorgar al trabajador la posibilidad de escoger entre el procedimiento de aplicación general y el procedimiento monitorio, pero en el caso que opte por este último, debe realizar la gestión administrativa previa, se manifestó en la tramitación del proyecto de Ley, así se señaló por el ejecutivo que “Agregaron que la comisión de expertos al revisar este procedimiento, consideró que resultaba demasiado extenso, por cuanto comprendía una primera etapa administrativa y luego una judicial. De lo anterior la necesidad de modificarlo para que cumpla con las finalidades con que se lo concibió. Por ello se permite optar al trabajador entre el procedimiento general o el monitorio y,

solamente en este último caso, resulta obligatorio presentar primero el reclamo ante la Inspección del Trabajo” página 40 historia Ley N° 20.260.

A continuación, el proyecto modificó el artículo 500, aumentando el plazo para reclamar contra la primera resolución a diez días hábiles y elimina la existencia de dos audiencias señalando que, si se ha interpuesto un reclamo, deberán ser citadas las partes a una audiencia de conciliación y prueba, no utilizó la palabra contestación, lo que generó dudas respecto de cuando debía realizarse aquello.

#### 4.2.1. Modificaciones en la tramitación a la Ley N° 20.260.

Durante la tramitación de la Ley N° 20.260 sufrió diversos cambios el proyecto original, entre los más relevantes en relación al objeto de este trabajo son los siguientes:

- a) Se modificó la cuantía del procedimiento monitorio a diez ingresos mínimos mensuales.
- b) Tanto la Ley N° 20.087 como el proyecto original de la Ley N° 20.260 establecían que el procedimiento monitorio esta circunscrito a contiendas por término de la relación laboral, así el artículo 496 señalaba “Respecto de las contiendas **por término de la relación laboral** cuya cuantía [...]” (el destacado es nuestro), pero en la tramitación se eliminó aquello, estableciendo que este procedimiento es respecto de cualquier contienda que tenga aquella cuantía, sea o no que se haya producido por el término de la relación laboral.

Aquello generó un problema no previsto por el legislador y que se mantiene hasta el día de hoy, que la Inspección del Trabajo cuando se interponen reclamos cuando la relación laboral se encuentra vigente no les da tramitación por dicha vía sino que las trata como una denuncia (Pereira Lagos, 2010), aquello genera claramente el problema de que en el caso que el trabajador quiera demandar bajo el procedimiento monitorio estando vigente la relación laboral no podrá dar cumplimiento al requisito de realizar la gestión administrativa previa.

- c) No se aprobó la propuesta original del proyecto respecto del artículo 496 del Código del Trabajo a la frase “el trabajador podrá optar por el procedimiento de aplicación general regulado en el párrafo tercero del presente Título, o por el monitorio que se regula a continuación.”, eliminando la posibilidad de elección del procedimiento por parte del trabajador.

Con esta redacción final del artículo 496 se presentó un problema con el artículo 497, ya que éste último mantuvo la redacción original del proyecto que señalaba “En caso de que el trabajador opte por el procedimiento monitorio” lo que generó la duda de si efectivamente el trabajador tenía la opción de elegir en qué procedimiento interponer su demanda.

- d) Ante la interposición de la demanda en el procedimiento monitorio, se incorporó una nueva opción para el juez en su primera resolución, ahora no solo puede acoger o rechazar, sino que como tercera opción se incorporó la posibilidad de citar directamente a las partes a una audiencia única. Esto ha generado múltiples críticas porque se altera la esencia del procedimiento monitorio, que es la inversión del contradictorio toda vez que este se produciría en la audiencia que se citó directamente a las partes y luego recién existiría pronunciamiento por el juez (Cortez Matcovich et al., 2021; Delgado Castro, 2015; Pereira Lagos, 2010), esto, según la doctrina, es único tanto en el procedimiento monitorio penal chileno como en el derecho comparado.

Ley 20.280.

#### 4.3 La Ley N° 20.287.

El procedimiento monitorio sufrió una segunda modificación mediante la Ley N° 20.287, la cual buscaba adecuar las normas sobre procedimiento laboral, esta ley fue iniciada mediante una moción de los diputados Edmundo Eluchans Urenda, Pablo Galilea Carrillo, Jorge Burgos Varela, Nicolás Monckeberg Díaz, Alberto Eugenio Cardemil Herrera, Marisol Turrez Figueroa, Roberto Sepúlveda Hermosilla y Cristián Monckeberg Bruner, con el objeto de resguardar un mejor desempeño del nuevo sistema procesal laboral.

En la tramitación que se dio a éste proyecto se incorporaron diversas modificaciones, siendo la relevante para este trabajo la indicación propuesta en la Comisión del Trabajo de la Cámara de Diputados, en ella se propuso eliminar del artículo 497 la frase “En caso de que el trabajador opte por el procedimiento monitorio” y se incorporó al artículo 500 respecto de la citación a la audiencia única la palabra “contestación”, lo cual fue aprobado. De esto se corrigen los problemas señalados respecto de cuando ha de realizarse en el procedimiento monitorio la contestación de la demanda, quedando claro que se ha de realizar en la misma audiencia única, y, asimismo, enmendar las problemáticas generadas por la ambigüedad normativa respecto de si éste procedimiento era opcional o imperativo para el trabajador,

pasando a estar claro que es un procedimiento obligatorio para el trabajador en el caso que su contienda presente la cuantía determinada para el procedimiento monitorio, realizando la relevancia del rol de la gestión administrativa previa, toda vez que corresponde a un requisito de procesabilidad del procedimiento monitorio que no puede obviar el demandante, en estos dos aspectos la doctrina está conteste (Cortez Matcovich et al., 2021; Pereira Lagos, 2010), pero que genera diversos problemas que son el objeto de este trabajo.

#### 4.4 Las Leyes 20.974 y 21.394.

Las siguientes modificaciones que tuvo procedimiento laboral se produjeron la Ley N° 20.294 del año 2016 y mediante la Ley N° 21.394 del año 2021, en la primera ley respecto al procedimiento monitorio, se estableció el plazo en el cual se debe realizar la audiencia única en el caso que sean citados a ellas las partes en la primera resolución, por no existir antecedentes suficientes para acoger o rechazar la demanda monitoria de plano. La Ley N° 21.394, por su parte, aumentó la cuantía de este procedimiento de diez a quince ingresos mínimos mensuales, lo que sumado al aumento que ha sufrido el ingreso mínimo mensual, ha hecho que se aumente ostensiblemente los montos que se discuten bajo este procedimiento.

Las características, desarrollo y modificación del procedimiento monitorio laboral que hemos expuesto, han demostrado que han instaurado aspectos a éste que no son concordantes con lo entendido normalmente como procedimiento monitorio y los principios que integran éste, como fueron la existencia de una etapa administrativa dentro del procedimiento, que contaba con tres audiencias, que se dio la opción al juez de citar directamente a una audiencia ante la demanda.

A su vez, podemos encontrar ambivalencias, por una parte entender que era obligatorio el procedimiento monitorio, para luego proponer que fuera optativo, y si bien no se aprobó aquello, hasta el día de hoy no existe entre los actores un claro entendimiento de aquello. Esto último no fue ayudado por los problemas de técnica legislativa como fue la ambigüedad que generó la redacción del artículo 497 que estableció la Ley N° 20.260 y que fue remediado mediante la Ley N° 20.287.

Asimismo, errores en la técnica legislativa se siguen manteniendo las que son el objeto del estudio de este trabajo, especialmente respecto del rol que mantiene la gestión administrativa previa y los diversos problemas que se pueden generar que no fueron previstos por el legislador.

## **CAPÍTULO II: LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL CHILENO.**

### **1 Nociones preliminares.**

Entenderemos como gestión administrativa previa cualquier tipo de trámite, en tanto pasos y diligencias que hay que recorrer hasta su conclusión, ante una institución administrativa como requisito para acceder a un procedimiento judicial para la resolución de un asunto.

A su vez la gestión administrativa previa no pretende un pronunciamiento de la administración del Estado que pueda ser impugnado judicialmente de forma posterior, sino que busca evitar el litigio mediante un mecanismo alternativo de resolución de conflictos en que sea el acuerdo entre las partes el que solucione la disputa, como la mediación o la conciliación, pudiendo cumplirse a su vez otros objetivos secundarios como se verá en materia laboral.

En el derecho nacional chileno podemos reconocer dos mecanismos de resolución de conflictos en la gestión administrativa previa, la mediación y la conciliación. Estos términos han sido usados indistintamente en instancias nacionales e internacionales, pero en la doctrina se ha intentado diferenciarlos.

Así se ha definido la mediación como “un proceso de resolución de conflictos en el que las dos partes enfrentadas recurren «voluntariamente» a una tercera persona «imparcial», el mediador, para llegar a un acuerdo satisfactorio. Es un proceso extrajudicial o diferente a los canales legales o convencionales de resolución de disputas, es creativo, porque mueve a la búsqueda de soluciones que satisfagan las necesidades de las partes, e implica no restringirse a lo que dice la ley. Además, la solución no es impuesta por terceras personas, como en el caso de los jueces o árbitros, sino que es creada por las partes.”( Armas Hernández, 2003, p.2).

El mismo concepto podría compartirse de la conciliación con la diferencia frente a la mediación que el conciliador propone fórmulas de arreglo, mientras que el mediador promueve la concertación desde los mismos sujetos de acuerdo con su libre albedrío, basado en el principio de la autonomía de la voluntad y en la libertad que cada ser humano tiene para concertar o no sus diferencias (Arboleda López, 2017). Por otro lado, también puede diferenciarse en que la conciliación puede ser judicial o extrajudicial, es decir, puede

incorporarse como una etapa dentro del proceso, como ocurre en el procedimiento civil, laboral y de familia.

Por su parte la Circular N°18 del 23 de febrero de 2018 de la Dirección del Trabajo, dispuso para sus funcionarios un Manual de Procedimientos de Conciliación Individual, que fusionaba las instrucciones contenidas a la fecha en un solo documento. En este manual se define la conciliación como “un método de solución de conflictos producido entre quienes han celebrado un contrato individual de trabajo, generalmente al momento del término de la relación laboral, el que se verifica a través de un procedimiento en el cual la autoridad administrativa interviene a solicitud del interesado, procurando la solución de la disputa, por la vía de una conciliación entre las partes, velando por la justicia y oportunidad del mismo, en un marco de cumplimiento de la legislación laboral y previsional.”

El establecimiento de una gestión administrativa previa confirma un fenómeno que se gesta con fuerza desde hace algunas décadas, en el que el monopolio del Poder Judicial en la administración de justicia, en tanto órgano legítimo para la aplicación de las normas jurídicas en un Estado de Derecho a través del proceso, es permeado por el desarrollo de los denominados mecanismos alternativos de resolución de conflictos (Macho Gómez, 2014). En el derecho chileno podemos reconocer la gestión administrativa previa en asuntos de familia, de garantías en la salud y laboral.

## 2 Gestión administrativa previa en materia de familia y en materia de garantías en la salud.

En materia de familia, de acuerdo con el artículo 106 de la Ley N°19.968, dependiendo de la materia, la mediación previa puede ser obligatoria o voluntaria para la interposición de una demanda. Así, la gestión administrativa previa se exige para demandar judicialmente en las causas relativas al derecho de alimentos, cuidado personal y al derecho de los padres e hijos e hijas que vivan separados a mantener una relación directa y regular. Naturalmente, tanto la asistencia a la mediación, como lograr alcanzar un acuerdo en esta, es voluntario para los participantes.

Pero también el artículo citado precedentemente da cuenta de que la mediación previa puede estar prohibida, dada las normas de orden público comprometidas o los intereses públicos cautelados, que determinan que un asunto sea indisponible para las partes y requiera la intervención de la judicatura, como por ejemplo aquellas materias relativas al estado civil de

las personas, salvo en los casos contemplados por la Ley de Matrimonio Civil, o causas sobre maltrato de niños, niñas o adolescentes.

Por su parte el artículo 112 de la Ley N°19.968 determina que la mediación será conducida por las personas inscritas en un Registro de Mediadores que pertenecerá al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, garantizando el cumplimiento de ciertas calidades técnicas de ellas, y que deberán operar en un territorio limitado que tiene como mínimo un tribunal de asuntos de familia, o un juzgado de letras que conoce casos de familia, y como máximo, el territorio que corresponde a una Corte de Apelaciones, o de varias, mientras se encuentren en una misma región.

Este proceso de mediación no puede durar más de sesenta días, contados desde que se comunica al mediador su designación por parte del juzgado de familia, pero puede ampliarse hasta ciento veinte días de común acuerdo, pudiendo celebrarse todas las sesiones que el mediador y las partes estimen necesarias, en las fechas que de común acuerdo se determinen. Podrá citarse a los participantes por separado.

En tanto en materia de garantías de la salud en el artículo 43 de la Ley N° 19.966 se establece que para el ejercicio de acciones jurisdiccionales contra los prestadores institucionales públicos, o sus funcionarios, para obtener la reparación de daños ocasionados en el cumplimiento de sus funciones de otorgamiento de prestaciones de carácter asistencial, se requiere que el interesado haya sometido previamente su reclamo a un procedimiento de mediación ante el Consejo de Defensa del Estado, el que designará un mediador.

En el caso de los prestadores privados, los interesados deberán reclamar ante la Superintendencia de Salud, sometiéndose a un procedimiento de mediación ante mediadores acreditados por la misma. En este caso, las partes deberán designar de común acuerdo al mediador y, a falta de acuerdo, la mediación se entenderá fracasada.

La mediación en este caso durará 60 días a partir del tercer día de la primera citación al reclamado, y con prórroga de mutuo acuerdo podrá durar hasta 120 días, entendiéndose fracasada la instancia si no hay acuerdo una vez cumplido el plazo. En esta materia el mediador tiene importantes prerrogativas para lograr el acuerdo, pudiendo llamar a todas las sesiones que se estimen pertinentes e incluso proponer bases de arreglo para un acuerdo en caso de ser necesario.

Como puede verse, el legislador tanto en materia de familia como en materia de garantías de salud ha confiado en la resolución de un conflicto eminentemente jurisdiccional y

privado en un mecanismo alternativo de resolución de conflicto, regulado y tutelado por la administración del Estado, disponiendo asuntos obligatorios para su aplicación y plazos razonables para alcanzar un acuerdo siempre voluntario, a fin de acceder a la jurisdicción de nuestros tribunales.

### 3 La gestión administrativa previa en el procedimiento laboral.

La gestión administrativa previa se encuentra contemplada en el procedimiento monitorio laboral como un requisito de admisibilidad para aquellas contiendas cuya cuantía es igual o inferior a quince ingresos mínimos mensuales, con la excepción de las acciones a las que se refiere el artículo 201 del Código del Trabajo.

Así el artículo 497 del Código del Trabajo establece que para poder acceder al procedimiento monitorio laboral “Será necesario que previo al inicio de la acción judicial se haya deducido reclamo ante la Inspección del Trabajo que corresponda”, a lo que la Inspección del Trabajo deberá fijar día hora para la realización del comparendo de conciliación, señalando luego que “Se exceptúan de esta exigencia las acciones referentes a las materias reguladas por el artículo 201 de este Código.”

Con esta redacción nuestro legislador ha sido claro en prohibir que un trabajador acuda al procedimiento monitorio sin haber asistido antes a la Inspección del Trabajo mediante la interposición de un reclamo, al establecer aquello como un requisito de admisibilidad, siendo la misma ley la que determine aquellos casos en que no sea necesario.

Sin embargo, siendo cierto lo señalado anteriormente, ha sido un asunto debatido tanto a nivel doctrinal como jurisprudencial si aquel trabajador que no cumple con la interposición del reclamo puede optar por presentar su demanda en el procedimiento de aplicación general o incluso por el procedimiento monitorio. Esto, implica despejar previamente si basta para que se cumpla la gestión administrativa previa la mera interposición del reclamo o se requiere la tramitación completa de la instancia administrativa.

El objeto de este trabajo busca entregar respuestas a estas controversias analizando de forma crítica lo que han señalado nuestros tribunales, lo que requiere exponer esencialmente el desarrollo de la instancia administrativa ante la Inspección del Trabajo, a fin de darle un sentido armónico con la regulación, y entender la gestión administrativa previa a la luz de las modificaciones que nuestro legislador le ha realizado, lo que será desarrollado en lo que sigue.

### 3.1 La instancia administrativa ante la Inspección del Trabajo.

La instancia administrativa está regulada en los artículos 497 y siguientes del Código del Trabajo y tiene por inicio la interposición del reclamo y finaliza con la realización de la audiencia de conciliación.

El Manual del Procedimiento de Conciliación Individual de la Dirección del Trabajo, puesto en aplicación mediante la Circular N°18 del año 2018, que sistematizó las instrucciones vigentes a la fecha hacia los funcionarios de la entidad administrativa respecto de los procedimientos de conciliación individual, entrega un concepto de reclamo administrativo definiéndolo como “el acto en el que uno o más trabajadores/as, que por lo general han cesado su relación laboral, recurren ante la Inspección del Trabajo manifestando un incumplimiento de las obligaciones laborales y/o previsionales por parte de su ex-empleador, solicitando la instancia de una audiencia con su empleador para celebrar un comparendo de conciliación, que se materializa en un documento escrito denominado Acta de Comparendo de Conciliación” (Dirección del Trabajo,2018, p.7)

Tal como lo señala el artículo 497 del Código del Trabajo y lo indica el mismo concepto manejado por la Inspección del Trabajo, una vez interpuesto el reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo y siendo admisible, esta deberá fijar día y hora para la realización del comparendo de conciliación.

La citación al comparendo deberá hacerse mediante carta certificada en los términos del artículo 508 del Código del Trabajo, o por un funcionario de la Inspección del Trabajo, quien actuará de ministro de fe, para todos los efectos legales. La notificación por funcionario se realiza con la entrega personal de la citación al empleador o, en caso de no ser posible, a persona adulta que se encuentre en el domicilio del reclamado.

En relación al comparendo de conciliación no hay que olvidar que las Inspecciones del Trabajo como parte de la administración del Estado están sujetas al principio de legalidad, contenido en los artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República, y sus facultades se encuentran señaladas en el DFL 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, entendiéndose sus facultades conciliadoras dentro de la función de la letra e de su artículo 1, esto es, la realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo.

La labor conciliadora de la Inspección del Trabajo tiene como finalidad principal darle solución a un conflicto producido entre quienes se encontraban en una relación laboral, la cual

ha sido terminada, sin embargo, la institución administrativa no se ve privada de su función fiscalizadora contenida en la letra a del artículo 1 de la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, debiendo revisar el cumplimiento normativo laboral y sancionar las infracciones detectadas a propósito de la gestión administrativa previa.

Así el inciso cuarto del artículo 497 del Código del Trabajo indica que “las partes deberán concurrir con los instrumentos probatorios que dispongan, tales como contrato de trabajo, balances, comprobantes de remuneraciones, registros de asistencia y cualesquier otros que estimen pertinentes. Sobre esto la Inspección del Trabajo tiene facultades para ordenar la exhibición de documentación a la parte demandada que sea atinente a las materias reclamadas.”

La documentación señalada por el artículo citado es importante toda vez que en su labor orientadora, el conciliador, con el objeto de llegar a un acuerdo, deberá considerar estos documentos, que le permitirá determinar límites al acuerdo relacionados al cumplimiento de la normativa laboral. Así frente a derechos devengados y no controvertidos, la postura del Conciliador será exigir el cumplimiento y el pago de lo debido, con la correspondiente aplicación de intereses y reajustes según lo dispuesto por el artículo 63 del Código del Trabajo. En cambio, lo que se devengue por concepto de indemnizaciones y otros derechos controvertidos, puede ser objeto de negociación entre las partes (Dirección del Trabajo, 2018, p. 36).

Por otro lado, esta documentación permite revisar el cumplimiento de la normativa laboral y sancionar las infracciones, que es parte de la función de la Dirección del Trabajo, y lo constatado en el acta respectiva también tendrá relevancia para el juicio, considerándolo así el legislador dado lo señalado en el artículo 499 del Código del Trabajo, que obliga al trabajador al momento de presentar su demanda, acompañar el acta del comparendo celebrado ante la Inspección del Trabajo y los documentos presentados en este, en caso de no producirse conciliación y decida recurrir al tribunal laboral mediante el procedimiento monitorio.

Como adelantamos, en cuanto al resultado de la conciliación, el inciso final del artículo 497 del Código del Trabajo señala que “Se levantará acta de todo lo obrado en el comparendo, entregándose copia autorizada a las partes que asistan”. En el Manual del Procedimiento de Conciliación Individual de la Dirección del Trabajo la Inspección del Trabajo instruye a sus funcionarios conciliadores de respecto al desarrollo de la audiencia de comparendo (Dirección del Trabajo, 2018, p.34), identificándose distintas etapas:

- a) El llamado a las partes.

- b) Discurso inicial. Corresponde al contacto inicial, en el que se informará a las partes acerca del proceso de conciliación, promoviendo un clima de credibilidad, confianza y compromiso en la solución del conflicto.
- c) Encuadre. Es el momento en que se consigna la identificación del reclamo, circunstancias del comparendo tales como fecha y hora, la individualización del conciliador y de las partes, debiendo verificarse los poderes de representación si corresponde.
- d) Recopilación de información y definición del problema. En esta oportunidad mediante la entrevista se debe dejar constancia de la ratificación, rectificación o modificación del reclamo deducido, con la especificación de la relación laboral, circunstancias referentes al despido, materias, períodos y montos reclamados. Así también se deberá dejar consignado el reconocimiento o desconocimiento del vínculo y la respuesta del empleador reconociendo o no reconocimiento las materias ratificadas, con especificación de los periodos y montos. Será en esta etapa en que el conciliador revisará la documentación presentada y revisada, dejando constancia también de las infracciones constatadas y sanciones posibles de aplicar. El conciliador utilizando sus facultades legales, buscará verificar la existencia de la relación laboral y de las obligaciones cumplidas o incumplidas.
- e) Negociación y conciliación. En esta oportunidad se tomará la declaración de las partes de acuerdo a la información recopiladas y se hará un llamado a la conciliación, debiendo quedar registrado los resultados respecto de cada materia reclamada y la constancia de las infracciones constatadas.
- f) La obtención y suscripción del acta final.

Esta acta de comparendo tiene importancia principalmente porque de acuerdo al numeral 4 del artículo 464 del Código del Trabajo, constando en ella los acuerdos producidos en el comparendo o que contengan el reconocimiento de una obligación laboral o de cotizaciones de seguridad social, y encontrándose firmada por las partes y debidamente autorizadas por los Inspectores del Trabajo, tanto el acta como sus copias certificadas constituirán un título ejecutivo laboral, y por tanto se puede exigir directamente su ejecución ante Tribunales.

Pero también pueden servir como una prueba fundamental que deberá considerar el juez del trabajo al momento de resolver la demanda monitoria, porque en conformidad al artículo 23 del DFL N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, “los Inspectores

del Trabajo tienen el carácter de ministros de fe respecto de todas las actuaciones que realicen en el ejercicio de sus funciones, gozando dichas actuaciones de presunción legal de veracidad para todos los efectos legales, incluso para los efectos de la prueba judicial.”

Ahora bien, siguiendo lo señalado en el artículo 499 del Código del Trabajo, si no se produjere conciliación entre las partes o ésta fuere parcial, como asimismo en el caso que el reclamado no concurra al comparendo, el trabajador podrá interponer demanda ante el juez del trabajo competente, la que se tramitará conforme al procedimiento monitorio.

Distinta es la situación en que es el reclamante el que no se presenta al comparendo, dado que su ausencia implica el término de la instancia administrativa, con el consiguiente archivo de los antecedentes. En ese caso señala el artículo 498 del Código del Trabajo que “el trabajador podrá accionar judicialmente conforme a las reglas del procedimiento de aplicación general regulado en el Párrafo 3° del presente Título.”

De esta exposición breve de la instancia administrativa podemos ofrecer algunas reflexiones. Su objetivo principal es poner término al conflicto entre el trabajador y el empleador mediante la actividad facilitadora del conciliador, que propenderá a un acuerdo entre las partes por las materias reclamadas. Pero cumple un segundo objetivo en la medida en que el conciliador no pierde su función fiscalizadora y de vigilancia en el cumplimiento de la normativa laboral y previsional, en tanto parte de la Dirección del Trabajo, debiendo verificar algunos ámbitos de la relación laboral y las circunstancias del despido, además de buscar el pago de aquellos derechos devengados y no controvertidos, y perseguir consecuentemente las infracciones que constate en su labor. Luego, todo lo obrado y que conste en el acta de comparendo será un antecedente de relevancia para el juicio posterior en caso de que no se hubiere llegado a conciliación, y con ello se puede señalar que la instancia administrativa cumple un tercer objetivo, apoyando con antecedentes para el pronunciamiento judicial en un procedimiento monitorio.

De esta manera la labor conciliadora de la Inspección del Trabajo como gestión previa del procedimiento monitorio no solo viene a reconocer la importante labor de solución a los conflictos laborales y con ello la de descomprimir la labor judicial, sino que también lo realizado en la audiencia de conciliación, expresado en la acta respectiva, será un antecedente fundamental para la primera resolución dictada en el procedimiento monitorio, que, en conformidad al artículo 500 del Código del Trabajo, acogerá inmediatamente las pretensiones del demandante cuando las estime fundadas. Por ello la demanda debe acompañarse con el acta del comparendo celebrado ante la Inspección del Trabajo y los documentos presentados

en esta por la demandante, y le otorga un sentido a que el pronunciamiento del juez debe considerar, entre otros antecedentes, “la complejidad del asunto que se somete a su decisión, la comparecencia de las partes en la etapa administrativa y la existencia de pagos efectuados por el demandado.”

Dado lo anterior la gestión administrativa previa se cumple parcialmente con la mera interposición del reclamo, dado que aquella cumple un rol fundamental en la estructura de nuestro procedimiento monitorio. Así, para poder acceder al procedimiento monitorio laboral debe cumplirse con la tramitación total de la instancia administrativa y esto debe verificarlo el tribunal al momento de examinar la demanda, siendo clave lo señalado en el mencionado artículo 499 del Código del Trabajo, pero también lo indicado en el artículo 446 del Código del Trabajo, que expresa en su antepenúltimo inciso que “deberá presentarse conjuntamente con la demanda, aquella que dé cuenta de las actuaciones administrativas que se refieren a los hechos contenidos en esa”.

De manera que con la tramitación completa de la instancia administrativa da la oportunidad para una solución acordada entre las partes a la contienda laboral, descomprimiendo la labor judicial y también obliga al trabajador a preparar la demanda, lo que tiene sentido en cuanto para acogerla en el procedimiento monitorio debe verificarse que las pretensiones sean fundadas.

### 3.2 Historia legislativa de la gestión administrativa previa en materia laboral.

Como vimos en el capítulo primero, el procedimiento monitorio en materia laboral fue establecido mediante la Ley N° 20.087 del año 2006, configurándose la instancia administrativa ante la Inspección del Trabajo como una verdadera etapa del procedimiento judicial, para que concluyera como una gestión administrativa previa al procedimiento monitorio laboral a través de las modificaciones de las Leyes N° 20.260 y N° 20.287, ambas del año 2008. En este acápite veremos las modificaciones específicas relacionadas a la gestión administrativa previa.

Fue una indicación parlamentaria en el Informe Complementario de la Comisión de Constitución de la Cámara de Diputados, en el Primer Trámite Constitucional del proyecto de la Ley N° 20.087, la que incorporó el procedimiento monitorio laboral en la Reforma Laboral. En lo referente a la gestión administrativa previa la indicación buscó incorporar los siguientes artículos:

“Párrafo 6 Bis

## Del procedimiento monitorio

Artículo 513 A.- Respecto de las contiendas por término de la relación laboral cuya cuantía sea igual o inferior a cuatro ingresos mínimos mensuales, se aplicará el procedimiento que a continuación se señala.

Artículo 513 B.- El procedimiento monitorio se iniciará mediante la presentación del reclamo ante la Inspección del Trabajo. Las partes deberán concurrir a un comparendo de conciliación acompañando todos los instrumentos probatorios en que se funde su pretensión. El Inspector del Trabajo, al cursar la citación podrá instruir que se acompañen los contratos de trabajo, balances, comprobantes de remuneraciones, registros de asistencia y cualquier otra documentación pertinente.

En dicho acto las partes que asistan deberán fijar domicilio dentro de los límites urbanos de la ciudad en que funciona el tribunal respectivo.

Se levantará acta de todo lo obrado en el comparendo.

Artículo 513 C.- En el caso de no existir conciliación, o si no se presentare alguna de las partes habiendo sido legalmente citada, el Inspector del Trabajo deberá remitir todos los instrumentos y el acta del comparendo al juzgado competente.

De lo obrado en el comparendo se entregará copia a las partes que asistan y se remitirá el acta por carta certificada a las partes que no comparezcan.”

Estas indicaciones fueron aprobadas por la Cámara de Diputados y determinaron la estructura fundamental de la instancia administrativa en la Ley N° 20.087. Así, iniciando a través de un reclamo, se buscaría la realización de una conciliación entre las partes, con instrumentos probatorios, siendo una carga de la misma Inspección del Trabajo la remisión de los antecedentes al juzgado competente en caso de no existir conciliación.

Sin duda la incorporación de la instancia administrativa hace del procedimiento monitorio laboral un caso único en el derecho comparendo, lo que no está exento de las críticas que desarrollamos en el capítulo anterior.

Por otra parte, es importante identificar que en la indicación de la Comisión de Constitución el procedimiento monitorio se aplicaba a contiendas cuya relación laboral se encontraba terminada, lo que tiene sentido dado que las contiendas de este tipo son las que

concentran la labor judicial, pero a su vez la incorporación de la instancia administrativa recogió una actividad preexistente en la Dirección del Trabajo, la que mantenía un procedimiento de conciliación con instrumentos probatorios a la vista a iniciarse mediante un reclamo, sólo si la relación laboral se encontraba terminada (Pereira Lagos, 2010, p18).

Sin embargo, el Boletín de Indicaciones, a raíz de la primera Discusión en Sala en el Segundo Trámite Constitucional ante el Senado, acordó ampliar las contiendas a las cuales será aplicable el procedimiento monitorio, haciéndolo aplicable a todas aquellas de cuantía igual o inferior a ocho ingresos mínimos mensuales y a aquellas referidas por el artículo 201 del Código del Trabajo. Con esto se abrieron dos problemas de aplicación, primero, sobre cómo se cumplirá con la interposición del reclamo respecto de los trabajadores con vínculo vigente y segundo, si es deseable exigir la instancia administrativa respecto de trabajadoras con fuero maternal, cuyo fuero es indisponible, retardando su acceso a tribunales, los cuales podían determinar la reincorporación inmediata de la trabajadora.

Además realizan otra modificación al proyecto de la Ley N° 20.087, indicando que en caso de que no se presentarse el denunciante a una segunda citación a comparendo ante la Inspección del Trabajo serán archivados los antecedentes, sin perjuicio de que tendrá la facultad de recurrir judicialmente de acuerdo con “las reglas generales”.

Lo anterior es consistente con la técnica legislativa utilizada por el legislador chileno para el procedimiento monitorio, toda vez que la instancia administrativa resulta ser una etapa administrativa del procedimiento en la que la demanda se constituye por los antecedentes remitidos por la Inspección del Trabajo y sobre los que debe pronunciarse el juez en relación a las materias reclamadas, por lo que la inasistencia del demandante naturalmente lo priva de la etapa judicial. Pero con esta modificación se garantiza su derecho a la tutela judicial en tanto puede acceder a la justicia recurriendo mediante el procedimiento respectivo, pero no del procedimiento monitorio.

Así, en conjunto a otras modificaciones, el texto aprobado por la Ley 20.087 será el siguiente:

“Párrafo 7°

Del procedimiento monitorio

Artículo 496.- Respecto de las contiendas por término de la relación laboral cuya cuantía sea igual o inferior a ocho 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.- El procedimiento monitorio se iniciará mediante la presentación del reclamo ante la Inspección del Trabajo. Las partes deberán concurrir a un comparendo de conciliación acompañando todos los instrumentos probatorios en que se funde su pretensión.

El Inspector del Trabajo, al cursar la citación podrá instruir que se acompañen los contratos de trabajo, balances, comprobantes de remuneraciones, registros de asistencia y cualquier otra documentación pertinente.

En dicho acto las partes que asistan deberán fijar domicilio dentro de los límites urbanos de la ciudad en que funciona el tribunal respectivo.

Se levantará acta de todo lo obrado en el comparendo.

Artículo 498.- En el caso de que el denunciante no se presentare al comparendo, se despachará una segunda citación para estos efectos.

Si nuevamente el denunciante no concurriere al comparendo, estando legalmente citado, los antecedentes serán archivados, sin perjuicio de su facultad para recurrir judicialmente de acuerdo a las reglas generales.

En el evento de que celebrándose el comparendo, en primera o segunda citación, aun sin la presencia del denunciado, no hubiere conciliación entre las partes, el Inspector del Trabajo remitirá al juzgado competente el acta de celebración del mismo y todos los instrumentos presentados por las partes.

De lo obrado en el comparendo se entregará copia a las partes que asistan, y se remitirá el acta por carta certificada a las partes que no comparezcan.”

Posteriormente el Poder Ejecutivo envió al Legislativo un proyecto de ley para modificar la Ley N° 20.087, el que terminó siendo la Ley N° 20.260. En ella se realizó una modificación estructural, se establece que el procedimiento se inicia con la interposición de la demanda en el Tribunal del Trabajo, quedando la intervención de la Inspección del Trabajo como un requisito de procesabilidad o presupuesto procesal, pero sin constituir una etapa del procedimiento y estableciendo que el procedimiento será opcional para el trabajador, sin tener que acudir previamente a la Inspección (Pereira Lagos, 2010, p. 4).

En efecto, el Poder Ejecutivo buscó realizar las siguientes modificaciones:

“11) Reemplázase el artículo 497, por el siguiente:

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

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

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

Las partes deberán concurrir al comparendo de conciliación con los instrumentos probatorios de que dispongan, tales como contrato de trabajo, balances, comprobantes de remuneraciones, registros de asistencia y cualesquier otros que estimen pertinentes.

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

12) Sustitúyese el artículo 498, por el siguiente:

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

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

13) Reemplázase el artículo 499 por el siguiente:

“Art. 499.- Si no se produjese conciliación entre las partes o ésta fuere parcial, como asimismo en el caso que el reclamado no concurra al comparendo, el trabajador podrá interponer demanda ante el Juez del Trabajo competente,

dentro del plazo establecido en los artículos 168 y 201 de este Código, según corresponda.

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

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

Como se puede ver, con estas modificaciones promovidas por el Poder Ejecutivo la instancia administrativa queda regulada como una gestión administrativa previa del procedimiento y casi en su forma actual. De las modificaciones más relevantes en relación a la gestión administrativa previa es que ya no se exige el reclamo ante la Inspección del Trabajo respecto de la trabajadora con fuero maternal que persiga su reincorporación, dada la necesaria cautela que requiere la protección de la maternidad. Pero de importancia estructural es que se desvincula a la Inspección del Trabajo de la tramitación de la demanda, siendo responsabilidad del trabajador presentar la demanda en caso de que no se llegara a acuerdo en el comparendo de conciliación.

Sobre esto último se desprende otra consecuencia, dado que en el artículo 498 propuesto se establece por el legislador, a través de la palabra “podrá”, la facultad de demandar mediante el procedimiento de aplicación general cuando el trabajador no asista al comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo, y en la medida de que es el demandante quien tiene la carga procesal de presentar su demanda, algunos tribunales han entendido que es un opción del trabajador que su tramitación sea en el procedimiento de aplicación general o en el procedimiento monitorio.

Pero también el proyecto buscado por el Ejecutivo hacía una modificación fundamental, que luego será alterada con poca diligencia en su tramitación en el Congreso. Se le permitía al trabajador demandante optar por el procedimiento monitorio, debiendo cumplir con la gestión administrativa previa, o podía optar por presentar su demanda directamente en tribunales laborales a través del procedimiento de aplicación general, esto, sin importar su cuantía.

En efecto, en el Segundo Informe de la Comisión de Trabajo, en Segunda Tramitación Constitucional ante el Senado, consta que habiéndose intentado establecer que en el artículo 496 del Código del Trabajo se permitiera que el trabajador pueda optar “por el procedimiento

de aplicación general regulado en el Párrafo 3º del presente Título o por el Monitorio que se regula a continuación”, mediante una nueva indicación el artículo recién referido volvería a su redacción aprobada mediante la Ley N° 20.087, solo con un incremento de la cuantía a diez ingresos mínimos mensuales.

Finalmente el texto aprobado por la Ley N° 20.260 dispondrá de las siguientes modificaciones:

“22.- Sustitúyese el artículo 496, por el siguiente:

'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.'

23.- Reemplázase el artículo 497 por el siguiente:

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

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

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

Las partes deberán concurrir al comparendo de conciliación con los instrumentos probatorios de que dispongan, tales como contrato de trabajo, balances, comprobantes de remuneraciones, registros de asistencia y cualesquier otros que estimen pertinentes.

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

24.- Sustitúyese el artículo 498 por el siguiente:

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

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

25.- Reemplázase el artículo 499 por el siguiente:

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

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

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

Ahora bien, como queda expresado en los artículos anteriores, si bien se retiró la indicación referida a que el artículo 496 del Código del Trabajo garantizara el derecho a opción del trabajador en virtud de la cual podía escoger el procedimiento, no se reparó en que el artículo 497 del mismo código siguiera diciendo "En caso de que el trabajador opte por el procedimiento monitorio". Esto fue enmendado mediante el proyecto de la Ley N° 20.287 del año 2008, estableciendo la técnica legislativa actual del artículo, a través de la siguiente modificación en su artículo único:

"E) Elimínase en el inciso primero del artículo 497, la frase "En caso de que el trabajador opte por el procedimiento monitorio," , iniciando con mayúscula la voz "será" que sigue a continuación."

En conclusión, de la historia legislativa podemos aseverar que nuestro legislador no garantizó un derecho a opción por parte del trabajador, debiendo demandar mediante el procedimiento monitorio en caso de que su demanda tenga una cuantía que lo haga aplicable en conformidad al artículo 496 del Código del Trabajo, debiendo previamente dar completa tramitación a la instancia administrativa. Esto, sin perjuicio de otorgar la opción de demandar mediante el procedimiento de aplicación general sólo en el caso de que el trabajador no concurra al comparendo de conciliación.

Sin embargo, existen contiendas en las que siendo competente el juzgado laboral y teniendo una cuantía de procedimiento monitorio, la Inspección del Trabajo no da tramitación al reclamo.

3.3 Procedimiento monitorio, trabajadores con relación laboral vigente y funcionarios de la administración del Estado.

De la historia de la ley hemos ido concluyendo que para acceder al procedimiento monitorio se requiere de la tramitación completa de la instancia administrativa y que no existe un derecho a opción por parte del trabajador para escoger el procedimiento, debiendo tramitarse la demanda obligatoriamente a través del monitorio si se encuentra en el marco contenido en el artículo 496 del Código del Trabajo. Sin embargo, hay casos en que la Inspección del Trabajo ha instruido no dar tramitación inmediata al reclamo de un trabajador, disponiendo otro procedimiento, o bien instruyendo derechamente a sus funcionarios no dar tramitación al reclamo por considerarse incompetente. De este modo no sería posible cumplir con lo señalado en el artículo 497 del Código del Trabajo. Estos casos son los trabajadores con relación laboral vigente y los funcionarios de la administración del Estado respectivamente.

El Manual de Procedimientos de Conciliación Individual de la Dirección del Trabajo señala que respecto de los trabajadores con relación laboral vigente, que requieran demandar, primero deberán realizar una denuncia de fiscalización, la que una vez terminada, posibilitará el ingreso de un reclamo de conciliación (Dirección del Trabajo, 2018, p.18). Que la Inspección del Trabajo instruya que previamente deba realizarse un procedimiento de fiscalización es jurídicamente correcto, en tanto el artículo 5 del Código del Trabajo establece que “los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”, por lo que, de acuerdo a las funciones otorgadas por la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, malamente la Inspección del Trabajo puede propender a que exista un acuerdo que implique la renuncia de alguno de los derechos del trabajador, siendo otra situación que no se hayan dado por acreditados en la institución administrativa.

Esto demuestra una mala técnica legislativa, careciendo el legislador de una mirada global de los mecanismos de protección al trabajador, dado que lo obliga a asistir a una conciliación respecto de derechos que no puede renunciar, frente a un empleador que siendo infraccionado no ha cumplido o bien si la infracción no ha sido reconocida por la Inspección del Trabajo probablemente tampoco será su empleador quien la reconozca, y en consecuencia le impone al trabajador que reclama prestaciones de cuantía monitoria una gestión administrativa previa probablemente inútil y que le tomará bastante tiempo cumplir para poder acceder al procedimiento monitorio, cuyos principios justamente son la celeridad y la concentración buscando darle pronta solución al trabajador.

En relación a los trabajadores de la administración del estado la situación es distinta, dado que el problema no trata necesariamente de una mala técnica del legislador, sino que tiene que ver con los distintos tratamientos que da la constitución y la ley a trabajadores que se desempeñan en el sector privado con aquellos que se desempeñan en el sector público.

El inciso segundo del artículo 1 del Código del Trabajo señala que sus normas y por tanto, el procedimiento monitorio, no se aplican “a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial”, agregando el siguiente inciso “Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos último”.

De este modo, las relaciones entre los funcionarios públicos y la administración central quedaron reguladas por el llamado Estatuto administrativo, contenido en la ley 18.834; mientras que los funcionarios municipales se rigen por el Estatuto administrativo de los funcionarios municipales, contenido en la ley 18.883. Existen más leyes que rigen la situación especial de otros funcionarios, como el Estatuto de los profesionales de la educación, contenido en la ley 19.070 y el Estatuto de atención primaria de salud municipal, contenido en la ley 19.378, entre otros casos (Observatorio Judicial, 2019, p. 3), siendo la Contraloría General de la República, en conformidad al artículo 160 del Estatuto administrativo, la encargada de resolver los reclamos por vicios de legalidad respecto de los derechos que les confiere el mismo Estatuto o aquellos que apliquen el Estatuto administrativo.

Sin embargo, existen trabajadores del sector público que su relación laboral está regulada en el Código del Trabajo, en consecuencia la Dirección del Trabajo hasta el año 2021 les daba tramitación al reclamo de aquellos funcionarios que se desempeñan en el sector público en virtud de un contrato de trabajo o a quienes de forma supletoria se le aplica el Código del Trabajo, en cuanto la cuantía total de lo reclamado no supere la cuantía del procedimiento monitorio, a fin de poder demandar ( Dirección del Trabajo, 2018, p.18).

Esto se modificó a raíz de una solicitud de pronunciamiento dirigida a la Contraloría General de la República por parte del Director del Hospital de Carabineros, dado que el Centro de Conciliación y Mediación DRT Metropolitana Oriente acogió a trámite los reclamos laborales de dos extrabajadoras de ese establecimiento asistencial, regidas por el Código del Trabajo. Así, mediante el dictamen N°358 del año 2020 la Contraloría General resolvió que el Centro de Conciliación y Mediación debía abstenerse de seguir conociendo dichos reclamos.

El mencionado dictamen señaló que del hecho de que las leyes dispongan que determinados empleados de la Administración de Estado se encuentran afectos al Código del Trabajo, no les quita la condición de funcionarios públicos ni tampoco modifica el régimen estatutario al que se halla afecto el organismo que los contrata, y por tanto la fiscalización de la correcta aplicación de las normas contenidas en el Código del Trabajo a dichos funcionarios les corresponde exclusivamente a la Contraloría General.

Sobre este dictamen la Dirección del Trabajo solicitó su reconsideración, siendo reafirmada la jurisprudencia administrativa en el Dictamen E116596 del año 2021, agregando que “el mencionado procedimiento monitorio se encuentra regulado en el Código del Trabajo, estatuto que no es aplicable a este tipo de funcionarios públicos” por lo que “cabe concluir que no procede que la Dirección del Trabajo dé curso a los requerimientos que al respecto presenten funcionarios públicos como los del caso en estudio. Lo anterior, por cierto, sin perjuicio de la facultad de los afectados de dirigirse a los tribunales de justicia en virtud de las acciones que establece el ordenamiento jurídico.”

Dado lo anterior la Dirección del Trabajo dictó la Circular N° 49 del año 2021 en la que a partir de su fecha de emisión ordenó “que se deroga toda instrucción interna contraria a lo dictaminado por la Contraloría General de la República, por lo tanto, no se deberán registrar y/o tramitar reclamos interpuestos por funcionarios/as que se hayan desempeñado en el sector público en virtud de un contrato de trabajo regido por el Código del Trabajo o a quienes en forma supletoria se les hay aplicado este”, sin perjuicio de “indicar a los afectados que tienen

el derecho a dirigirse a los Tribunales de Justicia en virtud de las acciones que establece el ordenamiento jurídico”.

Actualmente los trabajadores del sector público, sea cual sea el estatuto aplicable a su relación laboral, no tienen derecho a reclamar ante la Inspección del Trabajo, solo pudiendo reclamar ante la Contraloría General de la República, sin perjuicio de las acciones judiciales que le otorgue el ordenamiento jurídico. Sin embargo, sobre esto, el procedimiento monitorio requiere de la gestión administrativa previa ante la Inspección del Trabajo y los plazos de caducidad sólo se suspenden mediante el reclamo ante esta entidad administrativa, de manera que se vuelve una cuestión controvertida el acceso al procedimiento monitorio respecto de trabajadores del sector público que decidan recurrir a tribunales laborales a fin de resguardar derechos que provengan de la aplicación del Código del Trabajo a su relación jurídica.

### **CAPÍTULO III: LOS TRIBUNALES LABORALES ANTE DEMANDAS CON CUANTÍA MONITORIA SIN GESTIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA.**

En los capítulos previos hemos identificado algunas problemáticas respecto de la figura de la gestión administrativa previa en contiendas cuya cuantía corresponde al procedimiento monitorio, siendo nuestro asunto principal resolver cómo se ha de proceder ante una demanda que tenga la cuantía del procedimiento monitorio pero que no se haya hecho la gestión administrativa previa, esto implica analizar si existe un derecho a opción por parte del trabajador demandante que le permita escoger entre el procedimiento monitorio o el procedimiento de aplicación general para la tramitación de su demanda, y si se requiere o no de la tramitación completa de la instancia administrativa.

Ahora abordaremos cómo los tribunales de nuestro país resuelven estas problemáticas. Lamentablemente advertimos que no existe una postura uniforme de nuestros tribunales, tanto inferiores como superiores, los cuales se han pronunciado de forma disímil e incluso en abierta contradicción.

Para ello revisaremos algunos fallos de los Juzgados de Letras del Trabajo, de las Cortes de Apelaciones y de la Corte Suprema, analizando tres situaciones en que puede encontrarse un trabajador en relación a la gestión administrativa previa al momento de presentar una demanda de cuantía monitoria ante los tribunales de justicia:

- a. No cumplimiento de la gestión administrativa previa al no haber tramitado el reclamo ante la Inspección del Trabajo.
  - b. Cumplimiento parcial de la gestión administrativa al haber tramitado el reclamo ante la Inspección del Trabajo, pero presentando la demanda antes de la realización del comparendo de conciliación ante la institución administrativa o sin acompañar el acta de comparendo.
  - c. Cumplimiento total de la gestión administrativa al haber tramitado toda la instancia administrativa ante la Inspección del Trabajo, esto es, haber presentado el reclamo y realizado el comparendo de conciliación, con la asistencia o inasistencia del trabajador demandante.
- 1 Las posturas de los Juzgados de Letras del Trabajo.

Los Juzgados de Letras del Trabajo han resuelto de distintas maneras respecto de los casos en que no se haya cumplido con la gestión administrativa previa y aquellos en que se

ha cumplido parcialmente, sólo existiendo una postura uniforme respecto del caso en que el trabajador tramitó completamente la gestión administrativa, debiendo tramitar su demanda en el procedimiento monitorio. Incumplimiento total de la gestión administrativa previa.

Ante esta hipótesis encontramos diversas posturas, primero está la posición que entiende que la gestión administrativa no es un requisito de procesabilidad del procedimiento monitorio, en nuestra investigación solo pudimos detectar que esto se ha dado en el caso de demandas impetradas por funcionarios públicos y en las que la Inspección del Trabajo se ha negado a dar tramitación al reclamo porque la reclamada corresponde a un órgano de la administración del Estado. Tal caso se dio en la causa seguida ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago de RIT M-1396-2022, en la que se resolvió lo siguiente:

“Vistos:

I. Que, conforme a la cuantía de la contienda y lo dispuesto por el artículo 496 del Código del Trabajo, la causa ha de sustanciarse bajo el procedimiento monitorio.

II. Que, **la Inspección del Trabajo, conforme a lo expuesto por la parte demandante y de los antecedentes acompañados por dicha parte, no da curso al reclamo administrativo interpuesto por la demandante, atendido que la reclamada corresponde a una órgano de la administración del Estado, por ende, la parte demandante se encuentra imposibilitada de dar cumplimiento con lo dispuesto por el artículo 497 del Código del Trabajo.**

III. Que, con fecha 12 de julio de 2022, se corrige el procedimiento bajo el cual se ha de sustanciar la contienda, indicando que se dé curso bajo el procedimiento de aplicación general laboral.

IV. Que, este Tribunal ha incurrido en un error en dicha resolución, ya que conforme a lo dispuesto por el artículo 496 del Código del Trabajo el procedimiento correspondiente a aplicar es el procedimiento monitorio.

Que por estas razones y, a su vez, visto lo dispuesto por el inciso segundo del artículo 429 y los artículos 496 y 497, todos del Código del Trabajo, déjese sin efecto resolución de fecha 12 de julio de 2022 y **proceda a darse curso a la contienda en la presente causa, sustanciándose bajo el procedimiento monitorio, sin exigirse el cumplimiento de la vía administrativa previa.**” (el destacado es nuestro).

Esto sería concordante con la muy especial circunstancia en que el trabajador demandante se vería imposibilitado por una causa no imputable a su parte de poder dar cumplimiento al requisito de procesabilidad en cuestión, lo que corresponde a una manifestación más tanto de la deficiente técnica legislativa en que se incurrió al regular esta materia como los problemas de política pública respecto de la diferenciación entre trabajadores del sector privado con los del sector público.

Luego, encontramos la postura que entiende que la gestión administrativa es un requisito de procesabilidad del procedimiento monitorio, pero que no le sería imperativo al trabajador tramitar su demanda por dicho procedimiento, por lo tanto, en el caso que se demande sin el cumplimiento de la gestión administrativa, corresponde que se sustancie la demanda bajo el procedimiento de aplicación general con el objeto de poder conocer de las peticiones del demandante.

Esta posición la podemos verificar en dos circunstancias, la primera cuando se demanda en el procedimiento monitorio, con un incumplimiento total de la gestión administrativa previa, en que los juzgados laborales han ordenado de oficio que el procedimiento sea corregido para que la demanda sea tramitada bajo el procedimiento de aplicación general. Como ejemplo de esto tenemos la causa RIT M-3239-2024 seguida ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, la que fue corregida a la causa RIT O-5486-2024, dicho tribunal resolvió:

“Vistos:

Atendido que la cuantía de la contienda no supera los quince ingresos mínimos mensuales, atendido que la parte demandante señala que no realizó la gestión administrativa previa dispuesta por los artículos 497 y siguientes del Código del Trabajo, la cual corresponde a un requisito de procesabilidad del procedimiento monitorio por lo que no se puede continuar la tramitación de la demanda bajo el presente procedimiento monitorio debiendo concluir éste, sin perjuicio de ello y a fin de evitar privar al trabajador de su acción reingrésese de oficio por parte de la Administración del Tribunal, a fin de que sea tramitada conforme al procedimiento de aplicación general.

En mérito de lo resuelto, no se da curso a la demanda por este procedimiento.”

La segunda circunstancia corresponde cuando el trabajador ha interpuesto su demanda directamente para que sea tramitada por el procedimiento de aplicación general,

teniendo una cuantía inferior a quince ingresos mínimos mensuales y no se ha dado cumplimiento a la gestión administrativa previa, en cuyo caso el tribunal le da curso derechamente a la demanda. Esto lo podemos ver en la causa RIT O-5679-2024, seguida ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, quien resolvió:

“Téngase presente lo expuesto por la parte demandante y, en consecuencia, téngase por cumplido lo ordenado en autos.

Vistos:

Sin perjuicio de advertir por este tribunal que atendido lo dispuesto en el artículo 496 del Código del Trabajo y conforme a la cuantía de la presente demanda, ameritaría ordenar el cambio de procedimiento bajo el cual se sustancia la demanda al procedimiento establecido en el Párrafo 7° del Título I del Libro V del Código del ramo, pero para aquello se hace necesario contar con la gestión administrativa previa a fin de cumplir con lo dispuesto por los artículos 497, 498 y 499 del Código del ramo; circunstancia que de acuerdo a lo expuesto expresamente por la demandante no se habría realizado, por lo que en la especie no se daría cumplimiento a lo dispuesto por las normas previamente citadas y, en consecuencia, no puede realizarse la corrección del procedimiento respectiva; por lo que a fin de evitar privar al actor de su acción, se provee derechamente la demanda bajo el presente procedimiento de aplicación general, resolviendo lo siguiente: [...]”

En ambas circunstancias la postura optada por los tribunales se sustenta en evitar privar al demandante de su acción. Esto sería concordante con una de las posturas que ha tomado la Corte Suprema y que analizaremos con posterioridad, de forma tal que si bien no se ha dado cumplimiento con el requisito de procesabilidad y, por ende, no se puede tramitar bajo el procedimiento monitorio, no implica que los tribunales no le deban dar curso a la demanda, absteniéndose de conocerla y pronunciarse respecto del fondo de ella, sino que deben tramitarla bajo el procedimiento de aplicación general

Por último, encontramos la postura que entiende que la tramitación completa de la gestión administrativa previa sí es un requisito de procesabilidad del procedimiento monitorio y que, a su vez, este es de aplicación obligatoria y exclusiva de las contiendas corresponde determinadas para dicho procedimiento, por lo que no se puede dar tramitación a la demanda al no cumplirse los requisitos de admisibilidad. Así, el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en la causa RIT O-364-2024 resolvió:

“Visto y teniendo presente

1.- Que el monto de lo demandado es inferior a 15 Ingresos Mínimos Mensuales; lo que determina que la sustanciación de ellas debiera haberse realizado conforme al procedimiento monitorio.

2.- Que, no obstante lo anterior la demandante ha expuesto que no ha ejercido el reclamo en sede administrativa, sin que se hayan esgrimido circunstancias calificadas y extraordinarias que hayan impedido al mismo acceder a la instancia administrativa en cuestión; como ha prescrito la Excm. Corte Suprema en autos sobre Recurso de Queja N°20867-2022.

3.- Que el modelo legislativo procesal laboral ha consagrado la distribución de las demandas laborales por dos vías: el procedimiento de aplicación general (al que con modificaciones le es aplicable a las denuncias por tutela de derechos fundamentales y prácticas antisindicales) y al procedimiento monitorio; atendiendo básicamente a la cuantía del asunto.

4.- Que de esta manera y atento a los montos demandados en el libelo correspondía que como requisito de procesabilidad de la acción la demandante hubiese ejercido reclamo administrativo conforme al artículo 496 del Código del Trabajo, requisito que por lo demás no se aprecia como un obstáculo insalvable para el ejercicio de tal acción.

5.- Que, a mayor abundamiento, la única posibilidad en que la ley permite interponer acciones de cuantía inferiores a quince ingresos mínimos mensuales en un procedimiento de aplicación general es en la hipótesis del artículo 498 inciso segundo del Código del Trabajo.

La interposición del mismo aparecía necesaria tanto para instar por el procedimiento de aplicación general en la situación del artículo 498 del Código del Trabajo como para cursarlo en sede monitoria, de darse la situación del artículo 497 del Código del Trabajo.

6.- Que, a mayor abundamiento, incluso a propósito de circunstancias excepcionales fue la propia Ley N°21.226 en su artículo 8 que eximió a los trabajadores demandantes del cumplimiento de dicha exigencia por entender precisamente que dicha actuación es obligatoria.

7. Que si bien el derecho a la tutela judicial es una garantía fundamental consagrada en el artículo 19 N°3 del texto constitucional, el ejercicio de ella se debe ejecutar conforme a las prescripciones que la ley ha hecho a nivel procesal que por ser de orden público son indisponibles para las partes e insoslayables para el Tribunal.

En ese sentido, no corresponde a la jurisdicción ordinaria dejar de dar aplicación de dicha normativa a pretexto de recurrir a principios de derecho laboral o por afectación de garantías consagradas en nuestra carta fundamental. Es la justicia constitucional la que debe dictaminar la inaplicabilidad de dichos preceptos si así correspondiere.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en las normas citadas, no se da curso a la demanda.”

#### 1.1 Cumplimiento parcial de la gestión administrativa previa.

En los casos en que el trabajador demandante interpuso un reclamo ante la Inspección del Trabajo, pero al presentar su demanda en el procedimiento monitorio no acompañó el acta de comparendo de conciliación, ya sea porque no la tiene o porque no se ha realizado el comparendo, se presenta el problema de si se cumplen los requisitos dispuestos por las normas que regulan el procedimiento monitorio. Dicho problema fue presentado y analizado en el capítulo precedente, concluyendo por nuestra parte que no se cumple con la gestión administrativa previa.

Presentados ante este problema, del estudio que hemos realizado, los tribunales laborales entienden que el comparendo de conciliación sí es un requisito, en concordancia con lo expuesto, y el acta de dicha instancia administrativa debe ser acompañada. Ante esto, por regla general, es que en el análisis de admisibilidad de la demanda se solicite al trabajador que acompañe el acta de comparendo de conciliación. Sin embargo hay excepciones, como es el caso del Juzgado de Letras y Garantía de Puerto Natales, en la causa RIT M-20-2021 que dio curso a la demanda en el procedimiento monitorio sin haberse acompañado el acta de comparendo, pero resolvió disponer que sí era un requisito al momento de pronunciarse respecto de una excepción de falta de legitimación activa . Así, resolvió lo siguiente:

“Vistos:

1° Que revisado el Sistema Sitmix, efectivamente en esta causa, no hay una acta de conciliación acompañada, y en virtud, de lo previsto en el artículo 497 del Código del Trabajo, la excepción opuesta, a juicio del tribunal se encuentra suficientemente fundada, toda vez, que el referido artículo es claro, como asimismo lo señala el documento acompañado por la propia parte, en el folio 4, señala claramente el acta de la presentación de reclamo ante la Inspección del Trabajo, en la parte de información al trabajador, respecto de que se le informa que el día del comparendo puede exhibir toda la documentación, y se hace presente al tribunal de la importancia de presentar la documentación disponible, ya que en el caso de tener que utilizar el procedimiento monitorio, solo podrá acompañar a la demanda los documentos que hayan sido presentados en el comparendo de la Inspección.

Asimismo, compartiendo lo señalado, por la parte demandada, se hace lugar, y se acoge, la excepción de falta de legitimidad activa de la parte demandante, por no haber cumplido con lo previsto en el artículo 497 del Código del Trabajo y no haber acompañado el documento fundante y necesario para la acción incoada.

2° Que de acuerdo a lo solicitado por la parte demandada, siendo en subsidio de la solicitud principal, que era la excepción de falta de legitimidad activa de la parte demandante, y considerando que se acogió por parte de esta sentenciadora, se hace aplicación de lo previsto en el inciso primero del artículo 498 del Código del Trabajo, y el tribunal pone termino a esta instancia, que el reclamo del procedimiento monitorio, ordenando el archivo de los antecedentes, y en caso contrario, de lo que resuelva el tribunal, la parte demandante deberá hacer las peticiones por la vía, que corresponde.”.

Sin embargo, el principal problema radica en el caso que al momento de interponer la demanda no se haya realizado el comparendo de conciliación. Esto puede deberse a que el demandante se encontraba apremiado por el plazo de caducidad dispuesto por el artículo 168 del Código de Trabajo, en la hipótesis de que pueda transcurrir el plazo de presentación de la demanda antes de la realización del comparendo, lo cual corresponde a otra de las problemáticas que el legislador no anticipó en la regulación de ésta materia; o que, por otra parte, el demandante simplemente haya decidido interponer su demanda antes de la

realización del comparendo, mal entendiendo que ya habría cumplido el requisito de procesabilidad de la gestión administrativa previa

Ante la circunstancia descrita hemos podido identificar que los tribunales al realizar el análisis de admisibilidad han optado por suspender el procedimiento y reanudar éste una vez que se haya realizado el comparendo, debiendo acompañar el demandante la respectiva acta, ejemplo de esto es lo resuelto por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en la causa RIT M-4299-2024, quien resolvió lo siguiente:

“[...] A sus vez, advirtiendo este tribunal que se ha deducido una demanda bajo el procedimiento monitorio y que dicho procedimiento mantiene como requisito de procesabilidad que se haya realizado una gestión administrativa conforme a lo dispuesto por los artículos 497 y 499 del Código del Trabajo, consistente en la interposición de un reclamo ante la inspección del trabajo y la realización de un comparendo de conciliación. Que en el caso de marras no se ha dado cumplimiento estricto a esto toda vez que, si bien la demandante interpuso un reclamo con fecha dos de septiembre de dos mil veinticuatro, el comparendo de conciliación fue fijado para el día nueve de octubre del año en curso y, por ende, aún no se ha realizado.

Por estas consideraciones y siendo un requisito de procesabilidad la realización del comparendo de conciliación, se suspende el presente procedimiento, debiendo la parte demandante acompañar el acta del mentado comparendo de conciliación dentro de tercero día de su realización, hecho, se decretará la reapertura del procedimiento y se resolverá la demanda como en derecho corresponda.”

Esta postura por una parte permite remediar el incumplimiento por parte del demandante de un requisito de procesabilidad del procedimiento monitorio, pero por otra parte implica enviar un mensaje a los operadores del sistema judicial que no es necesario dar cumplimiento a los requisitos de admisibilidad al interponer la demanda.

## 2 Las posturas de las Cortes de Apelaciones.

Las Cortes de Apelaciones, al igual que los Juzgados de Letras del Trabajo, tampoco han tenido una postura uniforme respecto a esta materia. Por una parte tenemos posturas que entienden que el procedimiento monitorio es optativo y que, a su vez, no se puede exigir como

requisito de procesabilidad la gestión administrativa previa. Esto lo podemos identificar en la resolución de la Corte de Apelaciones de Santiago en la causa Laboral-Cobranza-2881-2024:

“Vistos y teniendo únicamente presente:

Primero: La actora interpuso demanda en procedimiento de aplicación general con fecha 29 de julio del presente año, a la que por resolución de 9 de agosto último no se le dio curso, por estimar el tribunal a quo que no se cumplió con el requisito del artículo 497 del Código del Trabajo.

Segundo: Al respecto, cabe señalar, en primer lugar, que el libelo fue sometido al procedimiento general por el demandante y, en segundo lugar, es la propia ley la que otorga al requirente la posibilidad de optar entre uno y otro procedimiento, conforme se lee en el inciso segundo del artículo 498 del Código del Trabajo, corroborando la naturaleza supletoria del procedimiento general, por el que optó el trabajador afectado en este caso.

Tercero: Por otra parte, garantizado constitucionalmente se encuentra el acceso a la justicia y la circunstancia de supeditar el derecho a la acción a la concretización o no de la gestión administrativa, ajeno a la iniciativa del afectado –más allá de la sola presentación del reclamo y si así lo estimara pertinente- importa la privación de una prerrogativa impropia a la tutela judicial efectiva asegurada a nivel de la Carta Fundamental.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en el artículo 476 del Código del Trabajo, se revoca la resolución apelada de nueve de agosto de dos mil veinticuatro, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en la causa RIT O-5440-2024 y, en cambio, se dispone que el tribunal de primera instancia deberá dar curso a la demanda incoada conforme al procedimiento de aplicación general.”

Por otra parte, tenemos los casos de las Cortes de Apelaciones que entienden que sí es un requisito de procesabilidad exigible a la parte demandante y a su vez que el procedimiento monitorio es imperativo, como se dio en las causas Laboral-Cobranza-83-2022 de la Corte de Apelaciones de Puerto Montt, Laboral-Cobranza-119-2019 de la Corte de Apelaciones de Copiapó, Laboral-Cobranza-849-2022 de la Corte de Apelaciones de Valparaíso, e incluso en la misma Corte de Apelaciones de Santiago, la que en la causa Laboral-Cobranza-1187-2024 resolvió lo siguiente:

“Vistos y teniendo, además, presente:

Primero: Que el procedimiento de aplicación general resulta aplicable para aquellas acciones o pretensiones respecto de las cuales la ley no ha previsto una forma especial de tramitación. Por ende, su pertinencia no puede quedar supeditada a cuestiones de orden práctico de conveniencia circunstancial para el litigante.

En tal sentido, el artículo 496 del Código del Trabajo dispone, en lo pertinente, que respecto de las contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a quince ingresos mínimos mensuales se aplicará el procedimiento monitorio, y sucede que en el caso de la especie la cuantía de la pretensión planteada por el actor no supera, precisamente, el equivalente a los quince ingresos mínimos mensuales. Consecuentemente, por disposición imperativa del citado artículo 496, la acción ejercida sólo puede sustanciarse de acuerdo con las reglas del procedimiento monitorio.

Segundo: Que en sus orígenes (Leyes N 20.087 y 20.260) se concebía un carácter opcional para el procedimiento monitorio, de manera que quedaba entregada a la elección del trabajador la posibilidad de acudir al juicio monitorio -con beneficios de expedición, simpleza y celeridad especialmente intensos- o bien acogerse a la sustanciación del procedimiento de aplicación general. Empero, esa situación varió radicalmente con las enmiendas incorporadas al Código del Trabajo y al propio procedimiento monitorio a través de la Ley ° 20.287 (letra e) del artículo único), tras las cuales se eliminó cualquier vestigio del carácter alternativo inicial, resultando entonces que la única forma de tramitación posible es el procedimiento monitorio, cuando la cuantía del juicio no supera el equivalente a los señalados quince ingresos mínimos mensuales, como ya se dijo es del caso.

Tercero: Que pudiera sostenerse que al no admitirse la demanda en el procedimiento pretendido por el actor se estaría afectando su derecho de acceso a la justicia. Sin embargo, lo cierto es que la ley franqueó un procedimiento específico para el ejercicio de su acción y, como se sabe, las normas de procedimiento, en cuanto de orden público, no son disponibles por las partes ni tampoco por el juez. Además, se sabe que corresponde a la ley

definir las condiciones de un justo y racional procedimiento y ese ha sido el caso.

Cuarto: Que, por último, dado lo explícito de la intención del legislador laboral, el inciso segundo del artículo 498 no puede interpretarse aisladamente, sino que vinculado a la regla a la que cede y que se encuentra contenida en el inciso primero. Así se desprende de la alocución de aquel apartado cuando indica “sin perjuicio de los señalado en el inciso anterior, ...”, es decir, la posibilidad de recurrir derechamente al procedimiento de aplicación general está supeditado a la hipótesis del inciso 1° -incomparecencia del reclamante a la instancia administrativa-, lo que siempre y en todo caso supone la formulación del reclamo administrativo, lo que no ocurrió en la especie.

En consecuencia, la decisión del juez de primera instancia, en cuanto a no dar curso a la demanda, se encuentra conforme a las exigencias de este tipo de procedimiento y debe por tanto mantenerse.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en las normas legales citadas y en el artículo 476 del Código del Trabajo, se confirma la resolución de veinticinco de marzo de dos mil veinticuatro, dictada por *el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en autos RIT O-1896-2024.*”

### 3 La postura de la Corte Suprema.

La Corte Suprema se ha pronunciado en esta materia al momento de fallar los recursos de queja que han interpuesto los demandantes ante las resoluciones de las Cortes de Apelaciones, sin perjuicio de las críticas respecto de la procedencia de los recursos de queja en esta materia que han hecho ver las mismas disidencias que constan en los fallos de la Corte Suprema -discusión que escapa el alcance de éste trabajo-. Así, mayoritariamente el máximo tribunal de éste país ha razonado conforme a los argumentos expuestos en la causa 18.165-2024:

“Séptimo: Que, tal como reiteradamente ha señalado esta Corte (roles N° 9.813-2019 y últimamente en el rol N° 140.091-2020), la interpretación efectuada por la magistratura priva al trabajador que no reclama ante la Inspección del Trabajo y demanda por una suma igual o inferior a quince ingresos mínimos mensuales de toda posibilidad de accionar judicialmente, **ya sea a través del procedimiento ordinario o del monitorio, al determinar**

**que por la cuantía no puede tramitarse conforme al primero, y que, por no haber reclamado administrativamente, tampoco puede accionar a través del segundo.**

Tal interpretación deja al trabajador, en los hechos, sin recurso judicial alguno, impidiéndole someter al conocimiento del tribunal especializado sus legítimas pretensiones derivadas del término de una relación de naturaleza laboral.

Octavo: Que no debe olvidarse que, en materia laboral, las normas procesales deben ser comprendidas integrando de manera concreta los principios inspiradores que justifican la existencia de tal disciplina, y uno de los basamentos sensibles en este asunto dice relación con el derecho de las personas a acceder libremente a un tribunal de justicia para la protección de sus derechos, como consecuencia evidente del reconocimiento constitucional de lo que la doctrina y el derecho convencional y comparado denomina como derecho a la tutela judicial efectiva, en cuanto fundamento esencial de todo Estado de Derecho, que se encuentra garantizado a nivel constitucional mediante el numeral 3° del artículo 19 de la Carta Fundamental, al reconocer la prerrogativa universal de igual protección de la ley, el derecho a la defensa jurídica, el derecho a ser juzgado por el juez natural, y a un justo y racional procedimiento, garantía que, además, tiene como contrapartida orgánica, los principios rectores de la actividad jurisdiccional consagrados en el artículo 76 del texto constitucional, específicamente el de inexcusabilidad, que impone a la magistratura el deber imperativo de otorgar un pronunciamiento de mérito sobre la controversia que legalmente se le plantee, sin poder excusarse de hacerlo.

Noveno: Que, para resolver, se debe tener en consideración que el inciso segundo del artículo 498 del Código del Trabajo dispone que “sin perjuicio de lo señalado en el inciso anterior, el trabajador podrá accionar judicialmente conforme a las reglas del procedimiento de aplicación general regulado en el Párrafo 3° del presente Título”.

Décimo: Que, de este modo, toda interpretación que limite de alguna manera el acceso a la posibilidad de obtención de un pronunciamiento judicial de fondo que adjudique un derecho dubitado, aparece despojada de la razonabilidad y justificación que precisaría para ser aceptada como admisible a la luz de lo

dispuesto en el N° 26 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, máxime en el contexto del Derecho del Trabajo por la especial relevancia que su rol protector impone, debe en lo posible evitar salidas incidentales que impidan un pronunciamiento de mérito.

Por estas consideraciones y normas legales citadas, se acoge el recurso de queja [...]”(el destacado es nuestro)

Pero a su vez, también podemos encontrar ocasiones en que la Corte Suprema se ha desviado de esta postura mayoritaria en sus fallos, tal caso lo podemos encontrar en la causa 15.135-2022, en la cual la Corte Suprema señaló lo siguiente:

“Séptimo: Que el procedimiento monitorio laboral fue incorporado por la Ley N° 20.087, de 17 de septiembre de 2008, con el objeto de otorgar una tramitación rápida y eficaz a aquellas causas de baja cuantía, que, en general, no revisten mayores complejidades para su resolución, siendo su ventaja “...la eliminación del proceso para aquellos casos en que no exista un conflicto jurídico, sino que simplemente una resistencia injustificada del deudor de cumplir con su obligación” (Pereira, Rafael, El procedimiento monitorio laboral, en Estudios Laborales N° 2, 2008, p.70).

Se trata, por tanto, de un procedimiento breve y concentrado, que, conforme a lo dispuesto en los artículos 497 y 501 del Código del Trabajo, se materializa, en caso de oposición del demandado, en una audiencia única de contestación, conciliación y prueba -a diferencia del procedimiento de aplicación general que consta de, a lo menos, dos audiencias-, debiendo el tribunal dictar sentencia de manera inmediata a su término, acorde con los principios de celeridad y economía procesal.

Dentro de dicho contexto, el inciso primero del artículo 497 del estatuto laboral señala que: “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”, preceptuando el artículo 498 del mismo código que “En caso que el reclamante no se presentare al comparendo, estando legalmente citado, se pondrá término a dicha instancia, archivándose los antecedentes”, agregando su inciso segundo que “...Sin perjuicio de lo señalado en el inciso anterior, el trabajador podrá accionar judicialmente

conforme a las reglas del procedimiento de aplicación general regulado en el párrafo 3° del presente título”.

Octavo: Que, a juicio de esta Corte, no se observa la falta o abuso grave denunciada por el quejoso, por cuanto la judicatura recurrida confirmó la decisión de primera instancia sobre la base de lo expresamente preceptuado por la ley.

En efecto, el artículo 496 del Código del Trabajo dispone que respecto de las contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a quince ingresos mínimos mensuales se aplicará el procedimiento monitorio, lo que ocurre en la especie atendida la pretensión consignada en la respectiva demanda, razón por la cual el actor debió cumplir con el requisito previo previsto en el artículo 497 del mismo cuerpo legal.

En virtud de ello, no se observa infracción alguna al derecho al debido proceso legal, pues la judicatura recurrida emitió pronunciamiento de conformidad con las reglas legales que rigen el procedimiento específico al que se sometió el actor al interponer la demanda.

Noveno: Que, de acuerdo a lo expuesto, la decisión de confirmar la resolución que no dio curso a la demanda, no configura una falta o abuso grave, razón suficiente para desestimar el recurso de queja deducido.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, con lo que disponen los artículos 548 y 549 del Código Orgánico de Tribunales, se rechaza el recurso de queja [...]”

Entonces encontramos posturas en abierta contradicción en la misma Corte Suprema respecto de ésta materia, si bien hay que reconocer, como ya lo señalamos, que la postura que mayoritariamente ha tomado corresponde a la de entender que debe darse tramitación aún cuando no se haya cumplido la gestión administrativa previa.

4 Revisión crítica a la jurisprudencia en relación a la gestión administrativa previa.

4.1 Análisis de los argumentos de los tribunales.

De los fallos investigados en este trabajo podemos dar cuenta de que existe una jurisprudencia asentada que entiende correctamente de que la gestión administrativa previa debe tramitarse desde la interposición del reclamo hasta la celebración del comparendo para

cumplirse y poder demandar mediante el procedimiento monitorio, llegando incluso a suspender el procedimiento hasta la celebración del comparendo de conciliación en los casos en que no darle curso a la acción puede ponerla en peligro por la caducidad de la acción.

A su vez, la jurisprudencia también es unánime en considerar que la gestión administrativa previa es un requisito de procesabilidad para la interposición de la demanda mediante el procedimiento monitorio. Sin embargo, hay que observar que encontramos un fallo en que se determina lo contrario, pero que no hace más que confirmar la regla por su excepcionalidad.

El razonamiento de la jurisprudencia revisada en este caso supone que el artículo 497 del Código del Trabajo exige la interposición del reclamo previo a la interposición de la demanda en el procedimiento monitorio. En el fallo disidente se confirma esta regla en la medida de que se resuelve dar tramitación a una demanda por procedimiento monitorio, sin la tramitación de la gestión previa, dado que el demandante es un trabajador del sector público al que la Inspección del Trabajo le ha negado la tramitación de su reclamo, por expresa instrucción contenida en la circular N°49 del año 2021. La razón subyacente es que no se le puede privar del acceso al procedimiento monitorio por incumplir un requisito de procesabilidad por una razón que no le es imputable, a lo imposible nadie está obligado.

Sin embargo, sí es una cuestión debatida si existe un derecho a opción del trabajador demandante en relación al procedimiento, en tanto que hay tribunales que entienden que el incumplimiento de la realización de la gestión administrativa previa no es óbice para que se conozca del asunto, debiendo darse tramitación bajo el procedimiento de aplicación general. En esta postura subyace el rechazo a negar al demandante de acceder a los tribunales para el conocimiento de su demanda. Esto lo podemos ver reflejado en la causa RIT O-5679-2024 del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, que citamos precedentemente, cuando habla de “evitar privar al actor de su acción”. Así mismo ha sido recogido por las Cortes de Apelaciones, así en la causa de la Corte de Apelaciones de Santiago Laboral-Cobranza-2881-2024 al señalar en su considerando tercero la existencia de la garantía constitucional del acceso a la justicia y por la Corte Suprema en la causa 18.165-2024.

La estructura argumental de ésta postura se sostiene en dos fundamentos, el primero es afirmar que el procedimiento monitorio es optativo para la parte demandante, tanto por lo dispuesto por el artículo 498 del Código del Trabajo como a razón del carácter supletorio que otorga el inciso segundo del artículo 432 del mismo cuerpo normativo al procedimiento de aplicación general. La Corte de Apelaciones de Santiago lo ha recogido expresamente en la

causa Laboral-Cobranza-2881-2024 al señalar “en segundo lugar, es la propia ley la que otorga al requirente la posibilidad de optar entre uno y otro procedimiento, conforme se lee en el inciso segundo del artículo 498 del Código del Trabajo, corroborando la naturaleza supletoria del procedimiento general, por el que optó el trabajador afectado en este caso.”, lo cual es ratificado por la Corte Suprema al citar textualmente el inciso segundo del artículo 498 del Código del Trabajo en la causa 18.165-2024.

El segundo fundamento en que se sustenta esta postura es que no dar tramitación a la demanda cuando estamos ante el incumplimiento de la gestión administrativa previa implica que los tribunales vulneran el derecho a la tutela judicial efectiva, recogido por el artículo 19 N° 3 de la Constitución Política de la República de Chile, lo cual complementado con el principio de inexcusabilidad dispuesto por el artículo 76 del mismo cuerpo normativo, tornaría las resoluciones como contrarias a derecho. Esta argumentación ha permitido acoger sendos recursos de queja contra las resoluciones que resuelven de este modo. Así la Corte Suprema en la causa 18.165-2024 señala expresamente “Décimo: Que, de este modo, **toda interpretación que limite de alguna manera el acceso a la posibilidad de obtención de un pronunciamiento judicial de fondo que adjudique un derecho dubitado, aparece despojada de la razonabilidad y justificación que precisaría para ser aceptada como admisible** a la luz de lo dispuesto en el N° 26 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, máxime en el contexto del Derecho del Trabajo por la especial relevancia que su rol protector impone, debe en lo posible evitar salidas incidentales que impidan un pronunciamiento de mérito.” (el destacado es nuestro). Para la jurisprudencia mayoritaria de la Corte Suprema la gestión administrativa previa no puede entenderse como un requisito insoslayable, es más, la Corte Suprema lleva al extremo el argumento al señalar que cualquier tipo de interpretación que limite el acceso a los tribunales sería contrario a derecho.

Por otro lado, aquella postura que hemos identificado en los tribunales es que las demandas que mantienen una cuantía de quince o menos ingresos mínimos mensuales es obligatorio que sean tramitadas por el procedimiento monitorio. Esta posición va en directa contradicción de las dos líneas argumentales que hemos identificado. Así, la Corte de Apelaciones de Santiago en la causa Laboral-Cobranza-1187-2024 toma en consideración la historia legislativa del procedimiento monitorio, en tanto que la Ley N° 20.287 eliminó cualquier atisbo de un derecho a escoger libremente el procedimiento. A su vez señala que los incisos del artículo 498 del Código del Trabajo no pueden ser entendidos separadamente, sino que corresponden a una sola norma compuesta por estos dos incisos, esto queda claro al señalar

que “[...] el inciso segundo del artículo 498 no puede interpretarse aisladamente, sino que vinculado a la regla a la que cede y que se encuentra contenida en el inciso primero [...] es decir, la posibilidad de recurrir derechamente al procedimiento de aplicación general está supeditado a la hipótesis del inciso 1° -incomparecencia del reclamante a la instancia administrativa-[...]”, de forma tal que la opción de tramitar bajo el procedimiento de aplicación general solo se da en el entendido que el trabajador tramitó la gestión administrativa previa pero sin asistir al comparendo de conciliación.

De esto concluyen que la gestión administrativa es un requisito insoslayable y al cual debe acreditarse su cumplimiento al momento de presentar la demanda, conforme al tenor de los artículos 497 y 499 del Código del Trabajo, lo que para el Primer Juzgado de Letras del Trabajo, en la causa RIT O-364-2024, se ve ratificado por la eximición a este requisito que hizo la Ley N° 21.226 a razón de las circunstancias del estado de excepción constitucional de catástrofe debido a la emergencia sanitaria ocasionada por la enfermedad COVID-19, entendiéndose que antes y después a dicho estado de excepción es obligatoria la gestión administrativa.

Aquello, según esta postura, en forma alguna implicaría una afectación a la tutela judicial efectiva ya que es el legislador quien define la racionalidad de un procedimiento y los requisitos de éste, siendo las normas procesales de orden público y, en consecuencia, no disponibles ni para las partes ni para los jueces, y que en el caso que sea inconstitucional esto debe ser determinado por el tribunal competente para ello y “[...] no corresponde a la jurisdicción ordinaria dejar de dar aplicación de dicha normativa a pretexto de recurrir a principios de derecho laboral o por afectación de garantías consagradas en nuestra carta fundamental. Es la justicia constitucional la que debe dictaminar la inaplicabilidad de dichos preceptos si así correspondiere.” conforme a lo dispuesto por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en la causa citada con antelación.

## 5 Críticas a los argumentos de los tribunales.

De la investigación realizada en este trabajo concordamos con la postura que señala que la ley no ha establecido un derecho a opción del trabajador para escoger el procedimiento en el que va a tramitar su demanda cuya materia y cuantía se encuentra señalada en el artículo 496 del Código del Trabajo, y a su vez afirmamos que el procedimiento monitorio es de aplicación obligatoria para aquellas demandas, debiendo darse cumplimiento a la gestión administrativa previa como requisito de procesabilidad del líbello y al contrario, no se puede

dar tramitación a una demanda de dicha características mediante el procedimiento de aplicación general en caso de que no se haya cumplido con la gestión administrativa previa.

De este modo compartimos los argumentos señalados por la Corte de Apelaciones de Santiago en la causa Laboral-Cobranza-1187-2024, pero además podemos realizar otras observaciones a la postura contraria.

5.1 Sobre el argumento de que la ley le permite al trabajador escoger libremente el procedimiento.

Respecto a la línea argumental de que el procedimiento monitorio es opcional, se señala que el inciso segundo del artículo 432 del Código del Trabajo haría del procedimiento de aplicación general un procedimiento supletorio en el sentido de que puede tramitarse una demanda, prescindiendo de otro procedimiento que en principio sea aplicable, cuando falte algún requisito de procesabilidad.

Sobre esto no hay duda alguna que el procedimiento de aplicación general es aquel que en principio se aplica para toda contienda en que los juzgados de letras del trabajo tengan competencia. Sin embargo, siguiendo al artículo 3 del Código de Procedimiento Civil la disposición de un procedimiento especial excluye la aplicación del ordinario, siendo excepcionales los casos en que el legislador ha dispuesto una suerte de opción en el procedimiento aplicable, como podría entenderse que ocurre en el procedimiento sumario a través del artículo 681 del Código de Procedimiento Civil. Así, si bien el inciso segundo del artículo 432 del Código del Trabajo efectivamente otorgó al procedimiento de aplicación general el carácter de supletorio, esto solo puede entenderse en que habiendo el legislador establecido la existencia de un procedimiento monitorio que es aplicable a todas las contiendas que no superan los quince ingresos mínimos mensuales -además de las hipótesis del artículo 201 y de la reclamación contra resoluciones administrativas-, lo que se aplica supletoriamente son las normas del procedimiento de aplicación general en la medida en que exista un asunto no regulado por el procedimiento especial, tales como los requisitos de la demanda o la reglas de apreciación de la prueba, pero no la aplicación del procedimiento de aplicación general como cuerpo completo en el caso de que no se cumpla con la gestión administrativa previa, de lo contrario sería forzar el concepto de supletoriedad más allá de lo razonable.

Por otra parte, entender que el inciso segundo del artículo 498 del Código del Trabajo otorga un derecho a escoger libremente el procedimiento es realizar una interpretación, en nuestra opinión, errada de dicho artículo. Primero, el origen del artículo 498 se remonta a la

Ley N° 20.087, tal como fue expuesto en el capítulo primero y segundo de este trabajo. En dicha ley correspondía a la Inspección del Trabajo remitir los antecedentes a los tribunales laborales cuando en el comparendo de conciliación no se hubiera llegado a un acuerdo, pero el inciso segundo del primitivo artículo 498 señalaba que en el caso en que no compareciera el reclamante se debían archivar los antecedentes dando término a la instancia administrativa “sin perjuicio de su facultad de recurrir judicialmente de acuerdo a las reglas generales”. Podemos ver que en el origen mismo de la norma en cuestión que el término de la instancia administrativa, el archivo de los antecedentes y la posibilidad de demandar por las reglas generales (procedimiento de aplicación general) se encontraba todo dentro del mismo inciso como una regla única e indivisible-. Dicha regla es coherente dado que sólo la Inspección del Trabajo podía remitir los antecedentes a los tribunales laborales para que se prosiga con el procedimiento monitorio, por ende, dar a la mera incomparecencia del reclamante al comparendo de conciliación el efecto de impedir al trabajador a recurrir de forma absoluta a los tribunales fue entendido como excesivo por el legislador, otorgando esta opción pero siempre supeditada a la realización de la gestión administrativa previa

Esta idea se mantuvo en la modificación que sufrió el artículo 498 en la Ley N° 20.260, pasando de ser el primitivo inciso segundo de dicho artículo a ser todo su contenido, pero dividido en dos incisos, manteniendo la coherencia de ser una norma única e indivisible, lo que queda claro al mantener los mismos elementos y reiterar la frase “sin perjuicio”. Por ende, solo podemos entender correctamente conforme a la historia legislativa que el artículo 498 corresponde a una sola regla y que ambos incisos interactúan entre sí y no pueden entenderse el uno sin el otro.

Para cerrar la crítica a esta línea argumental, entender que existe el derecho a escoger libremente el procedimiento es obviar la historia del procedimiento monitorio y el fin de éste, como ya mencionamos en el capítulo primero y segundo de este trabajo, que los legisladores entendieron que en la Ley N° 20.087 se instauró el procedimiento monitorio como uno de carácter obligatorio, conforme consta en la discusión dada en la tramitación de la Ley N° 20.260.

Luego, las dudas que generó la modificación realizada por la Ley N° 20.260 al artículo 497 del Código del Trabajo, al indicar en dicha norma que “En caso que el trabajador opte por el procedimiento monitorio[...]”, se deben a un error en que incurrió el legislador, toda vez que esa es la redacción del texto original del artículo 497 propuesto para la Ley N° 20.260, la cual era concordante con la propuesta original de modificación al artículo 496 del Código del

Trabajo, en la que se propuso que “el trabajador podrá optar por el procedimiento de aplicación general regulado en el párrafo tercero del presente Título, o por el monitorio que se regula a continuación”. Pero como ya hemos señalado, durante la tramitación de dicha ley se eliminó cualquier alusión en el artículo 496 de la facultad de escoger por parte del trabajador, pero se mantuvo la redacción del artículo 497.

Dicha omisión correspondería a lo que nosotros hemos identificado como un error en la técnica legislativa y por lo mismo esta problemática fue remediada por la Ley N° 20.287, la cual elimina del artículo 497 cualquier mención a una opción del trabajador a escoger el procedimiento.

Lo expuesto solo nos permite concluir, siendo coherentes tanto con el texto expreso de las normas que regulan el procedimiento monitorio como de la historia legislativa de éste, que el trabajador no puede optar libremente por el procedimiento monitorio y solo podrá demandar bajo el procedimiento de aplicación general

5.2 Respecto que la gestión administrativa no sea un requisito de procesabilidad de la demanda.

La Corte Suprema ha señalado expresamente que la gestión administrativa previa no es un requisito de procesabilidad de la demanda, por lo que hacer exigible ésta al momento de revisar la admisibilidad de la demanda, no dando curso a ésta en el caso que no se haya realizado la gestión administrativa, implica una afectación al derecho a la tutela judicial efectiva, por lo que tal decisión es contraria a derecho debiendo darse tramitación al líbello a través del procedimiento de aplicación general.

Esta postura implica desconocer, tal como sucede respecto de las críticas que realizamos a la primera línea argumental, tanto el texto expreso de los artículos 497 y 499 del Código del Trabajo como la historia legislativa del procedimiento monitorio.

En la Ley N° 20.087, al ser el Inspector del Trabajo el que remitía los antecedentes al tribunal laboral correspondiente para que conociera estos bajo el procedimiento monitorio, se plantea la exigencia de la gestión administrativa previa como esencial para éste. Si bien, como señalamos precedentemente, la modificación de la que fue objeto mediante la Ley N° 20.260 tenía por objeto eliminar la gestión administrativa como parte del procedimiento mismo. En el mensaje de la Ley N° 20.260 se señaló expresamente que “se genera un incentivo para requerir la intervención prejudicial conciliadora de las Inspecciones del Trabajo, puesto que **para utilizar este procedimiento se requiere acompañar a la demanda copia de acta**

**levantada** por el funcionario conciliador de la Inspección del Trabajo” (el destacado es nuestro) (Mensaje, Historia de la Ley N° 20.260). Por ende, no podemos sino entender que pese a las modificaciones de las que ha sido objeto el procedimiento monitorio siempre se ha entendido que la gestión administrativa es un requisito de procesabilidad.

Lo anterior es refrendado por el texto expreso del artículo 497 del Código del Trabajo al señalar “**Será necesario** que previo al inicio de la acción judicial se haya deducido reclamo ante la Inspección del Trabajo que corresponda” y por el artículo 499 del mismo cuerpo normativo que señala en su inciso primero “Si no se produjere conciliación entre las partes o ésta fuere parcial, como asimismo en el caso que el reclamado no concurra al comparendo, **el trabajador podrá interponer demanda ante el juez del trabajo competente**, dentro del plazo establecido en los artículos 168 y 201 de este Código, según corresponda”, este artículo nos permite entender que solo cumplida la gestión administrativa el actor podrá interponer su demanda.

Conforme a lo expuesto no nos queda más que concluir que la gestión administrativa es un requisito de procesabilidad que no puede ser omitido por el demandante y que, a su vez, el procedimiento monitorio es un procedimiento imperativo en la medida en que lo demandado presente una cuantía que sea la misma que determinó el legislador para dicho procedimiento.

La crítica elaborada es concordante con la relevancia que se le da a la instancia administrativa que fue expuesta en el capítulo dos de este trabajo, por una parte, la gestión administrativa cumple un rol en la solución de los conflictos laborales y además su resultado, el acta de comparendo, cumple un rol fundamental para el tribunal al momento de resolver la demanda, ya que al revisar sus fundamentos se debe tomar en cuenta la comparecencia de las partes en la etapa administrativa y también la complejidad del asunto que se somete a su decisión y la existencia de pagos efectuados por el demandado, lo que puede revisarse desde el acta de comparendo y los documentos presentados en este. Por otra parte, la misma acta tiene un valor probatorio en el procedimiento monitorio atendido el rol de ministro de fe que ejerce el inspector en dicha instancia administrativa, por lo que él pueda dejar constancia en ella tiene un valor que es tomado en consideración por los tribunales al momento de decidir si acoger o no la demanda.

5.2.1. La gestión administrativa como requisito previo de procesabilidad no vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva.

En los argumentos contrarios a lo que planteamos que ha expuesto la Corte Suprema, el principal es que postura que proponemos como adecuada implica una vulneración al derecho a la tutela judicial efectiva, lo que no es acertado. El derecho a la Tutela Judicial, si bien no se reconoce de forma expresa en nuestro texto constitucional, lo que fue deliberado (Bordalí Salamanca, 2011), tanto la doctrina como la jurisprudencia han señalado que éste se encontraría contenido en el inciso primero del numeral tercero del artículo 19 de la Constitución Política de la República de Chile, el cual es entendido como “derecho prestacional que recaba del Estado la protección jurídica debida, en el igual ejercicio de los derechos ante la justicia, proscribiendo la autotutela, y garantizando una respuesta a la pretensión de derechos e intereses legítimos con autoridad de cosa juzgada y con la eficacia coactiva que demanda la satisfacción de derechos fundamentales.” (García Pino & Contreras Vásquez, 2013, p. 244), es decir que el Estado al proscribir la autotutela y asumir el monopolio de la fuerza otorga como contraprestación a ello a las personas el acceso a los tribunales a fin de proteger sus intereses.

La doctrina ha entendido que éste derecho fundamental no es la mera facultad de abrir un procedimiento, si no que se presenta durante todo el desarrollo de éste, es necesario para asegurar un verdadero acceso a la justicia. Así, el profesor Bordalí plantea que la tutela judicial contiene como mínimo “a) *Derecho de acceso a la justicia; b) Derecho a que el tribunal resuelva sus pretensiones conforme a derecho; c) Derecho a la efectividad de las resoluciones judiciales, derecho que incluye entre sus contenidos: i) la inmodificabilidad de las resoluciones judiciales (o respeto de la cosa juzgada), ii) disponer de medidas cautelares, y iii) la ejecución de las resoluciones judiciales; y finalmente, d) Derecho al recurso legalmente previsto.*”(Bordalí Salamanca, 2011).

Sin embargo, tanto la doctrina como la jurisprudencia constitucional entienden que la tutela judicial, como todos los derechos fundamentales, admite limitaciones, señalando que el “derecho a una tutela judicial efectiva no es un derecho absoluto ejercitable en todo caso, sino que dicho derecho debe ejercerse dentro del proceso legalmente establecido, cumpliendo los requisitos fijados razonablemente a fin de no limitar o afectar sustancialmente el derecho complementario a la defensa”(Nogueira, 2008), en consecuencia, la ley puede establecer una limitación al derecho a la tutela judicial mientras ésta no sea irracional, de esto se sigue que el legislador haya puesto requisitos para poder actuar ante tribunales, requisitos que debe

contener una demanda, los plazos de caducidad respecto de una acción y un sin número de normas procesales que el legislador determinó como razonables y necesarias, las cuales no se pueden entender como una vulneración al derecho a la tutela judicial al hacerlas exigibles, en palabras del profesor Bordalí “El legislador está habilitado para declarar inadmisibles la demanda, dejando imperejuzgado el fondo, al no cumplirse con determinados presupuestos procesales”(Bordalí Salamanca, 2011), por lo cual no podemos sino estar en desacuerdo con la postura de la Corte Suprema de señalar que cualquier interpretación que limite el acceso a los tribunales implica una vulneración al derecho a la tutela judicial, ya que consideramos que la exigencia de la gestión administrativa previa como requisito de procesabilidad de la demanda cuando deba tramitarse a través del procedimiento monitorio, en conformidad al artículo 496 del Código del Trabajo, no es una vulneración al derecho a la tutela judicial por vía interpretativa, como lo señala la Corte Suprema, sino una limitación establecida por el legislador con fines objetivos y racionales.

.Lo expuesto ha sido ratificado por el Tribunal Constitucional, por ejemplo, cuando se ha pronunciado respecto de normas que exigen que antes de la interposición de un reclamo respecto de las multas administrativas decretadas por la Superintendencia de Electricidad y Combustibles el reclamante acompañe una boleta de consignación por un porcentaje del monto de la multa. ha señalado “[l]a norma que exige boleta de garantía previa a la reclamación contra una decisión de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles no impide el acceso a la justicia de los afectados por la multa, sino solamente lo regula en consideración a la necesidad de asegurar el debido funcionamiento del servicio público que prestan.” (Sentencia del Tribunal Constitucional, Rol N° 287, de 27 de mayo de 1999), criterio que ha mantenido respecto de multas de la ex Superintendencia de Valores y Seguros en la causa Rol N° 546, de 17 de noviembre de 2006 -si bien también se ha señalado que es inconstitucional pero cuando la exigencia de la consignación corresponde a la totalidad o a un porcentaje muy alto de la multa, por ejemplo, Sentencia del Tribunal Constitucional, Rol N° 1418, de 27 de octubre de 2009-.

Esta discusión tampoco ha sido ajena en el derecho comparado, así el Tribunal Constitucional Español se ha pronunciado expresamente respecto de la exigencia de una gestión administrativa previa en materia laboral señalando que aquello no corresponde a una vulneración al derecho a la tutela judicial efectiva toda vez que sería una exigencia razonable planteada por el legislador, en la sentencia 60/1989 ha planteado que **“la reclamación previa -como otras fórmulas procesales de similiar finalidad-** supone, ciertamente, una mayor

dificultad de acceder a la jurisdicción, puesto que cierra la posibilidad de plantear directamente la reclamación ante el Juez. Pero ello **no significa que sea un requisito contrario al derecho a la tutela judicial efectiva**, ya que cumple unos objetivos que se consideran razonables e incluso beneficiosos para el desenvolvimiento de los mecanismos jurisdiccionales en su conjunto. La reclamación administrativa previa se justifica, en razón de las especiales funciones y tareas que la Administración tienen encomendadas por el ordenamiento consuetudinario. **Retrasa, indudablemente, el acceso a la jurisdicción, pero, al estar debidamente justificada, no es una exigencia contraria al art. 24.1. de la Constitución.**” (el destacado es nuestro) (en Ruiz-Rico Ruiz & Carazo Liébana, 2013, p.110).

Como ya hemos señalado reiteradas veces, el legislador siempre mantuvo la idea de mantener el rol de la Inspección del Trabajo en materia laboral y para esto optó por establecer la gestión administrativa como requisito de procesabilidad del procedimiento monitorio, esto no carece de racionalidad cuando se tiene en consideración que esto evita que un porcentaje no menor de conflictos se vean ante los tribunales otorgando una instancia previa a la judicial en la que puedan resolverse los conflictos. Por lo mismo, para prevenir la caducidad de las acciones de tutela por vulneración de derechos fundamentales o las de despido injustificado, indebido o improcedente estableció la suspensión del plazo de caducidad por la interposición del reclamo y mientras dure la instancia administrativa, con un plazo máximo de noventa días hábiles.

6 ¿Es correcta la exigencia establecida por el legislador?

Es nuestra opinión que la exigencia de una gestión administrativa previa se encuentra fundamentada y no es carente de razonabilidad, la que además no es ajena en nuestro sistema normativo como ocurre en materia de familia y en materia de garantías en la salud. Sin embargo la interacción que tiene este requisito de procesabilidad con la obligatoriedad del procedimiento monitorio nos permite señalar que la técnica legislativa no fue la más correcta, lo que se ha sumado a los diversos problemas que se han producido durante la historia normativa, algunos de los cuales fueron solucionados como es el caso de las materias de vulneración de fuero maternal y otras que se mantienen como es la problemática discutida respecto de los funcionarios públicos.

Si bien puede ser contraintuitivo entender que bajo los principios inspiradores del procedimiento monitorio, el cual tiene por objeto que el demandante obtenga un título ejecutivo de forma rápida, sea razonable establecer la realización de una gestión administrativa previa

como un requisito de procesabilidad de este procedimiento, que retarda la obtención del título ejecutivo, no es tal que sea desacorde con los fines para los que fue establecido este procedimiento

Por una parte, el rol que tiene la gestión administrativa como una forma de resolver conflictos, tal como fue estudiado en el capítulo dos de este trabajo, es coherente con los fines que inspiran nuestro procedimiento monitorio porque se le da una instancia al trabajador relativamente desformalizada y en la cual ni siquiera es necesario contar con un abogado para resolver su conflicto, y con la asistencia el Inspector del Trabajo. A esto se suma que nuestro legislador no estableció un procedimiento puro, sino que uno documental, debiendo revisarse además los fundamentos de la demanda, pudiendo ser lo constatado en el acta de comparendo un antecedente fundamental para acoger la demanda del trabajador, quien muchas veces no puede acceder una vez despedido de la documentación que sí puede requerir la Inspección del Trabajo en conformidad a lo dispuesto en el artículo 31 del DFL 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Tampoco podemos obviar que la instancia administrativa disminuye la sobrecarga que es de público conocimiento que sufren los tribunales laborales. Así el año 2023 podemos constatar que se interpusieron 175.140 reclamos, lo que es un número que se ha mantenido los últimos años. Incluso en el año 2012 se interpusieron 182.170 reclamos y desde aquella fecha no han bajado de los 170.000 reclamos, con la excepción de los años 2020, 2021 y 2022 en que disminuyeron, a lo que hay que tener en consideración el contexto de la pandemia y los efectos prolongados de ésta (Dirección del Trabajo, 2023). De los reclamos interpuestos en el año 2023, se declararon abandonados – aquellos en que el reclamante no asistió al comparendo- 36.827, lo que corresponde a un 21% de la totalidad de los reclamos. Se dio término sin acuerdo entre las partes a 14.213 reclamos, es decir un 8,1%. Por otra parte, se llegó a una conciliación -ya sea total o parcial- en esta instancia en 61.711 casos, es decir 35.2% de los reclamos totales. El resto de los reclamos concluyeron ya sea porque se declararon infundados o porque las partes fuera de ésta instancia llegaron a un acuerdo (Dirección del Trabajo, 2023).

De esto podemos concluir que la gestión administrativa sí tiene un efecto, y no menor, ya que en más de un tercio de los reclamos se produjo una conciliación, disminuyendo los posibles conflictos que puedan trasladarse hacia los tribunales, los cuales ya ante la sobrecarga que sufren actualmente si no existiera la gestión administrativa, solo aumentarían los tiempos de demora de resolución de conflictos.

Por ende, instaurar una gestión administrativa previa como requisito de procesabilidad del procedimiento monitorio no es carente de razonabilidad ni contradice los principios inspiradores de éste procedimiento, teniendo presente la realidad que existe en nuestro sistema judicial, ella solo permite otorgar una instancia más rápida para resolver conflictos y descongestionar los tribunales laborales lo que repercute en los mismos tiempos que se demora.

De esto entendemos que es correcto establecer la gestión administrativa como un requisito previo, obligando a los actores a intentar resolver sus contiendas sin necesidad de recurrir a los tribunales en conflictos de menor cuantía.

Sin embargo, establecer que el trabajador no pueda acceder a los tribunales si no realiza la gestión administrativa no nos parece adecuado, no es coherente con los principios del derecho del trabajo, especialmente teniendo presente las asimetrías de poder que se producen en éste, y por eso entendemos que lo más adecuado sería dejar la estrategia del caso al trabajador y con ello la opción de que decida no realizar la gestión administrativa previa, pero que pueda de todas formas demandar, teniendo para esta vía el procedimiento de aplicación general.

Aquello, en nuestra opinión, corresponde a la forma más adecuada en que se debiera regular esta materia, otorgando por una parte incentivos para las partes para resolver sus conflictos de forma rápida, estableciendo tanto una instancia administrativa como un procedimiento expedito, pero en el caso en que de todas formas el trabajador no tome ésta vía, por las múltiples razones que pueda ser, desde desconocimiento hasta estrategia frente a un litigio, de todas formas pueda resolver su conflicto a través de un procedimiento de lato conocimiento, con los tiempos y costos inherentes a éste que deberá asumir el trabajador.

Pero en el estado actual de la normativa no podemos obviar el texto expreso de las normas que regulan esta materia, la que sumado a la historia normativa, solo nos pueden llevar a concluir lo que ya hemos señalado reiteradas veces, que es claro que frente a una demanda cuya cuantía corresponda a un procedimiento monitorio la gestión administrativa es un requisito de procesabilidad que no puede ser obviado por el demandante y que el procedimiento monitorio no es opcional, lo cual los tribunales no pueden obviar y deben resolver conforme a lo claramente establecido por el legislador.

Por ello en un escenario de sentencias contradictorias, sumado a la deficiente técnica legislativa, urge una modificación legal que dé una respuesta a este problema de acceso a la

justicia y otorgue la necesaria seguridad jurídica que requieren los trabajadores y demás actores de la justicia laboral.

## Conclusiones.

El procedimiento monitorio ha sido recepcionado en distintos ordenamientos jurídicos desde las últimas décadas como una herramienta jurídica diseñada para resolver de manera rápida y eficiente ciertas controversias, principalmente aquellas relacionadas con el cobro de deudas líquidas y exigibles.

Este procedimiento se caracteriza esencialmente por dos elementos: la inversión del contradictorio y la técnica del *secundum eventum contradictionis*. En lo concreto significa que una vez interpuesta la demanda en el procedimiento monitorio habrá un pronunciamiento inmediato por parte del Tribunal en orden a acogerla o rechazarla, y sólo habrá un procedimiento contradictorio si existe oposición a la resolución monitoria. Así, si el demandado toma una actitud pasiva ante una resolución condenatoria, se entiende una aceptación tácita de la deuda, en cambio si se opone ya no tendrá validez la resolución monitoria y se iniciará un juicio.

En Chile el procedimiento monitorio fue introducido en materia laboral en el año 2006 mediante una indicación parlamentaria a la Ley 20.087. Lamentablemente la tramitación en el poder legislativo develó una técnica legislativa deficiente que requirió de distintas leyes modificatorias para su estructura actual y que aún está abierta a críticas, no sólo de política legislativa sino también en términos de claridad normativa.

Actualmente, de acuerdo con el artículo 496 del Código del Trabajo, el procedimiento monitorio laboral es aplicable a “las contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a quince 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”, esto siempre que no exista alguna regla especial que determine la aplicación de otro procedimiento. También el artículo precitado señala que se aplica obligatoriamente a las contiendas por reincorporación de la trabajadora con fuero maternal despedida ilegalmente.

Sin embargo, el procedimiento monitorio laboral chileno tiene una particularidad que lo vuelve único en su género dentro del derecho comparado y es que incorpora una gestión administrativa previa a la interposición de la demanda a través del artículo 497 del Código del Trabajo. Esta gestión administrativa previa determina un trámite ante la Inspección del Trabajo que inicia con la interposición de un reclamo y que finaliza con la celebración de un comparendo de conciliación ante dicha entidad y sólo no se exige como requisito de

procesabilidad de la demanda respecto de las acciones por reincorporación de la trabajadora con fuero maternal despedida ilegalmente.

Ahora bien, la incorporación de un trámite de conciliación como una gestión administrativa previa a la demanda no es ajena a nuestro derecho y su integración en la estructura de nuestro procedimiento monitorio fue promovida dado los exitosos resultados en materia conciliatoria que ha tenido la Inspección del Trabajo para solucionar conflictos relacionados al término de la relación laboral entre un trabajador y su empleador, permitiendo descongestionar la labor judicial.

En este trabajo reafirmamos la postura de nuestros Tribunales en tanto que para aplicar el procedimiento monitorio era necesario cumplir con la tramitación completa de la instancia administrativa ante la Inspección del Trabajo, esto es, hasta que se lleve a cabo el comparendo de conciliación, con la asistencia o no de las partes. Esto se concluye con claridad de una lectura armónica de las normas del procedimiento monitorio, pero expresamente se señala en el inciso tercero del artículo 499 del Código del Trabajo, que obliga a acompañar a la demanda el acta levantada en el comparendo de conciliación y los documentos presentados este.

Nos parece que esta innovación en el procedimiento monitorio guarda un íntimo sentido por los fines del derecho laboral y por la propia técnica utilizada por el legislador chileno para determinar el procedimiento monitorio laboral.

En efecto, de acuerdo con el artículo 500 del Código del Trabajo nuestro procedimiento monitorio laboral le exige al juez para acoger la demanda de forma inmediata estimar fundadas las pretensiones del demandante y en caso de estimar insuficientes los antecedentes para emitir un pronunciamiento debe citar a una audiencia única. Por el contrario, entendemos que si existen antecedentes suficientes para estimar infundadas las pretensiones del demandante el juez podrá rechazarla.

De este modo nuestro procedimiento monitorio laboral es un procedimiento de tipo documental, dado que requiere de antecedentes para el pronunciamiento del juez, y en consecuencia la gestión administrativa previa puede cumplir un rol más allá de la búsqueda del término del litigio mediante la conciliación, facilitando la labor del juez.

En efecto, dadas las facultades otorgadas por la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo la gestión administrativa también cumple objetivos de fiscalización, al verificar el cumplimiento de la normativa laboral y sancionar las infracciones, y de preparación del juicio, al recopilar información y documentación relevante. De esto quedará registro en el acta de

comparendo, la que deberá ser firmada por el funcionario y las partes que asistan, de manera que al exigir que se acompañe el acta respectiva junto con la demanda la ley le entrega al juez un antecedente fundamental para revisar los fundamentos de las pretensiones del demandante.

Sobre esto hay que tener presente que el derecho del trabajo levanta sus cimientos sobre el principio protector, de manera que la intervención de la Inspección del Trabajo viene a asistir al trabajador demandante que puede bien puede no tener acceso a la documentación que fundamenta las materias que reclama y a la vez mediante el registro del acta de comparendo le entrega un antecedente más o menos objetivo al juez al momento de resolver en conformidad al artículo 500 del Código del Trabajo sobre conflictos que pueden ser múltiples y complejos.

Sin embargo, la implementación de la gestión administrativa previa como requisito de procesabilidad de la demanda no ha dejado de generar algunas controversias y desafíos. En este trabajo dimos cuenta de las dificultades para reclamar por parte de trabajadores con relación laboral vigente y de funcionarios del sector público, lo que ha sido solucionado judicialmente al no exigirse la gestión administrativa previa cuando la Inspección del Trabajo se niega a tramitar el reclamo, dándole curso a la demanda la mayoría de las veces a través del procedimiento de aplicación general, lo que estimamos correcto dado el rol de la gestión administrativa previa en la estructura del procedimiento monitorio laboral.

Pero la controversia de más impacto al interior de nuestra jurisprudencia, desde los Juzgados de Letras del Trabajo hasta la Corte Suprema, es sobre el derecho a optar por el procedimiento de aplicación general en caso de que se presente una demanda de cuantía de aplicación monitoria en que se indique no haber cumplido con la gestión administrativa previa, ni siquiera con el reclamo.

De nuestro trabajo de investigación dimos cuenta de posturas contradictorias y con distintos argumentos sobre esta cuestión, inclusive en nuestro máximo tribunal, lo que sin duda genera falta de claridad en la aplicación de nuestra legislación y consecuentemente una falta de seguridad jurídica para los trabajadores demandantes en el acceso a la justicia.

Concluimos que desde la ley y de la historia legislativa en la implementación de nuestro procedimiento monitorio la posición correcta sobre esta cuestión es que no existe contemplado un derecho a opción en los términos que se pretende, esto es, que un trabajador pueda acudir directamente a tribunales a través del procedimiento de aplicación general si su demanda tiene cuantía para ser tramitada mediante el procedimiento monitorio y no cumplió con la gestión

administrativa previa, existiendo sólo un derecho a opción en caso de que el trabajador demandante no asista al comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo, dado lo señalado por el artículo 498 del Código del Trabajo.

Esto es así por la norma imperativa del artículo 496 del Código del Trabajo que no deja dudas sobre el ámbito de aplicación del procedimiento monitorio y desde la historia legislativa del procedimiento monitorio porque la Ley N°20.260 buscó permitir al trabajador elegir al momento de interponer su demanda entre el procedimiento monitorio y el de aplicación general, pero esta opción no se materializó al momento de su aprobación en el Congreso, eliminándose el último resabio de este derecho a opción mediante la Ley 20.287, entrando en vigencia el procedimiento monitorio laboral manteniendo una regulación que no considera un derecho a opción.

Por otro lado, la historia de la ley también explica que el derecho a opción del artículo 498 del Código del Trabajo no puede tener una interpretación extensiva más allá del caso en que el trabajador reclamante no asista al comparendo ante la Inspección del Trabajo, dado que en la Ley 20.087, en la que se promulga una primera versión del procedimiento monitorio laboral, ya se contemplaba el derecho a opción, pero con el fundamento en que al ser la Inspección del Trabajo la que remitía los antecedentes a modo de demanda al tribunal del trabajo en caso de que no se llegara a acuerdo y por el contrario archivaba los antecedentes en caso de que el trabajador reclamante no asistiera al comparendo de conciliación, a fin de resguardar el acceso a la justicia de este le daba la opción de presentar su demanda mediante las reglas generales.

Una postura como esta se aparta de la posición que la Corte Suprema ha tomado mayoritariamente a través del conocimiento y fallo de recursos de queja en tanto indica que se estaría vulnerando por vía interpretativa el derecho a la tutela judicial efectiva, dado que conforme a nuestro trabajo el establecimiento de la gestión administrativa previa y la obligatoriedad del procedimiento monitorio laboral en demandas de cuantía monitoria es una exigencia razonable establecida por el legislador con fines objetivos, a fin de descongestionar la labor judicial mediante un trámite que además busca aliviar la labor del juez que conoce de la demanda en el procedimiento referido, entregando además un contrapeso a través de la suspensión administrativa del plazo de caducidad respecto de las acciones de despido injustificado, indebido o improcedente y de tutela por vulneración de derechos fundamentales, por lo que no estaría afectándose en su esencia el derecho a la tutela judicial efectiva.

Sin embargo, pese a que concluimos que la exigencia de la gestión administrativa previa en un procedimiento monitorio de aplicación obligatoria sea razonable y justificada, pensamos que deben establecerse más mecanismos para garantizar que los trabajadores estén informados sobre sus derechos, pero sobre todo urge que el legislador resuelva de forma definitiva la controversia al interior de nuestros Tribunales a fin de dar espacio a la certeza jurídica que tanto se requiere en un ámbito que involucra ciertamente el acceso a la justicia y con ello el derecho a la tutela judicial efectiva respecto de trabajadores, en una área del derecho en que se reconoce el principio protector.

Finalmente, en una oportunidad legislativa así, necesariamente habrá que realizar un balance sobre la necesidad de establecer una gestión administrativa previa de forma obligatoria para el procedimiento monitorio, cuyo principio justamente es otorgar un título ejecutivo rápido al demandante en caso de que el demandado se posicione pasivamente ante la resolución monitoria.

Pero también puede ser el momento de revisar nuevamente la misma obligatoriedad del procedimiento monitorio respecto de demandas con cuantía monitoria, a fin de permitir al trabajador definir su estrategia al momento de presentar la demanda, pudiendo tramitar la gestión administrativa previa a fin de acceder a un procedimiento que le pueda otorgar un título ejecutivo rápido respecto de sus pretensiones o bien acudir directamente a Tribunales en caso de que por la complejidad del asunto o por los antecedentes que disponga le convenga el procedimiento de aplicación general, derecho a opción que de *lege ferenda* nos parece correcta, dada la diversa y compleja realidad de los conflictos labores, derecho que hoy en día no posee, pero que estimamos que debiera ser incorporado al sistema normativo laboral.

## **Bibliografía.**

### **Legislación y normativa.**

- Chile. Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2005. Ley N° 20.087. Sustituye El Procedimiento Laboral Contemplado En El Libro V Del Código Del Trabajo
- Chile. Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2008. Ley N° 20.260. Modifica El Libro V Del Código Del Trabajo Y La Ley N° 20.087, Que Establece Un Nuevo Procedimiento Laboral
- Chile. Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2008. Ley N° 20.287. Modifica El Libro V Del Código Del Trabajo Y La Ley N° 20.087, Que Establece Un Nuevo Procedimiento Laboral
- Chile. Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2005. Ley N° 20.974. Modifica Normas Sobre Procedimiento De Tutela Laboral Y Procedimiento Monitorio
- Chile. Ministerio De Justicia Y Derechos Humanos. 2021. Ley N° 21.394. Introduce Reformas Al Sistema De Justicia Para Enfrentar La Situación Luego Del Estado De Excepción Constitucional De Catástrofe Por Calamidad Pública.
- Dirección del Trabajo. Circular N°18 del año 2018.
- Dirección del Trabajo. Circular N° 49 del año 2021.
- Historia de la Ley N° 20.087. Ley que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo. Disponible en <<https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/5683/>>
- Historia de la Ley N° 20.260. Ley modifica el Libro V del Código del Trabajo y la Ley N° 20.087, que establece un Nuevo Procedimiento Laboral. Disponible en <<https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/5211/>>
- Historia de la Ley N° 20.287. Adecúa normas sobre procedimiento laboral contenidas en el Libro V del código del trabajo, modificado por la Ley N° 20.087. Disponible en <<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=278017&idVersion=2008-09-17>>

### **Documentos.**

- Dirección del Trabajo. Compendio estadístico de la Dirección del Trabajo. 2023. Disponible en <[https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-126652\\_archivo\\_01.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-126652_archivo_01.pdf)>
- Dirección del Trabajo. Anuario estadístico de la Dirección del Trabajo. 2023. Disponible en <[https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-126311\\_archivo\\_01.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-126311_archivo_01.pdf)>

- Dirección del Trabajo. Manual de Procedimientos de Conciliación Individual. Disponible en <[https://www.dt.gob.cl/transparencia/Manual\\_de\\_Procedimientos\\_de\\_Conciliacion\\_Individual.pdf](https://www.dt.gob.cl/transparencia/Manual_de_Procedimientos_de_Conciliacion_Individual.pdf)>
- Observatorio Judicial. (2019, mayo 10). Informe N°18 Funcionarios públicos en la justicia laboral. Disponible en <<https://observatoriojudicial.org/wp-content/uploads/2019/05/Informe-N°18-Funcionarios-publicos-en-la-justicia-laboral.pdf>>

### **Doctrina.**

- Antón Juárez, I. (2022). El proceso monitorio europeo: ¿Un proceso ágil y económico para la reclamación de créditos no impugnados transfronterizos? CUADERNOS DE DERECHO TRANSNACIONAL, 14(2), 92–165. <https://doi.org/10.20318/cdt.2022.7176>
- Alarcón, M., & Eterovic, A. (2023). La pandemia no exime al demandante del impulso procesal del procedimiento civil. Actualidad Jurídica, 48. <https://derecho.udd.cl/actualidad-juridica/articulos/la-pandemia-no-exime-al-demandante-del-impulso-procesal-del-procedimiento-civil/>
- Arboleda López, A. P. (2017). Conciliación, mediación y emociones: Una mirada para la solución de los conflictos de familia. Civilizar Ciencias Sociales y Humanas, 17(33), 81-96. <https://doi.org/10.22518/16578953.900>.
- Arboleda López, A. P. (2017). Conciliación, mediación y emociones: Una mirada para la solución de los conflictos de familia. Civilizar Ciencias Sociales y Humanas, 17(33), 81-96. <https://doi.org/10.22518/16578953.900>.
- Bordalí Salamanca, A. (2011). Análisis crítico de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre el derecho a la tutela judicial. Revista Chilena de Derecho, 38(2), 311–337. <https://doi.org/10.4067/S0718-34372011000200006>
- Calamandrei, P. (2018). Procedimiento monitorio. Ediciones Olejnik.
- Cortez Matcovich, G., Delgado Castro, J., & Palomo Vélez, D. (2021). Proceso laboral (1a edición). Thomson Reuters.
- Delgado Castro, J. (2015). El (anti) monitorio laboral: Una criticable creación original. En Proceso y justicia laboral: Lecturas a contracorriente (1a. ed.). Ediciones Jurídicas de Santiago.

- Delgado Castro, J., & Morales Rojas, P. (2016). Problemas de Diseño del Procedimiento Monitorio Civil Chileno. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 46(25), 329–355. <https://doi.org/10.18566/rfdcp.v46n125.a05>
- García Pino, G., & Contreras Vásquez, P. (2013). El derecho a la tutela judicial y al debido proceso en la jurisprudencia del tribunal constitucional chileno. *Estudios Constitucionales*, 11(2), 229–282. <https://doi.org/10.4067/S0718-52002013000200007>
- Goldschmidt, J. (1936). *Derecho Procesal Civil*. Edit. Labor.
- Arboleda López, A. P. (2017). Conciliación, mediación y emociones: Una mirada para la solución de los conflictos de familia. *Civilizar Ciencias Sociales y Humanas*, 17(33), 81-96. <https://doi.org/10.22518/16578953.900>
- Maturana Miquel, C. (2002). Aspectos generales de la prueba: [Apuntes de la cátedra de derecho procesal.
- Navarro Albiña, R. (2011). *El juicio monitorio en el derecho procesal laboral chileno: Dogmática y práctica* (1a. ed). Ediciones Jurídicas de Santiago.
- Nogueira, H. (2008). El derecho de acceso a la jurisdicción y al debido proceso en el bloque constitucional de derecho en Chile. En *La Ciencia Procesal del Derecho Constitucional*. <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/11471>
- Orellana Torres, F., & Pérez Ragone, A. (2007). Radiografía De La Rebeldía En El Proceso Civil: Tópicos Hacia Una Adecuada Regulación En La Nueva Justicia Civil. *Ius et Praxis*, 13(2). <https://doi.org/10.4067/S0718-00122007000200002>
- Pereira Lagos, R. (2010). *El procedimiento monitorio laboral* (1a. ed). AbeledoPerrot.
- Pérez Ragone, Á. J. (2006). En Torno Al Procedimiento Monitorio Desde El Derecho Procesal Comparado Europeo: Caracterización, Elementos Esenciales Y Accidentales. *Revista de Derecho (Valdivia)*, 19(1). <https://doi.org/10.4067/S0718-09502006000100009>
- Rodríguez, F. (1958). El procedimiento monitorio y el derecho procesal mexicano. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 30. Disponible en <<http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/facdermx/cont/30/dtr/dtr7.pdf>>
- Ruiz-Rico Ruiz, G., & Carazo Liébana, M. José. (2013). *El derecho a la tutela judicial efectiva análisis jurisprudencial*. Tirant lo Blanch.

#### **Jurisprudencia.**

- Causa RIT M-4299-2024, Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.
- Causa RIT M-1396-2022, Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

- Causa RIT O-5486-2024, Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.
- Causa RIT O-5679-2024, Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.
- Causa RIT O-364-2024, Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.
- Causa M-20-2021 Juzgado de Letras y Garantía de Puerto Natales.
- Causa Rol Laboral-Cobranza 2881-2024, Corte de Apelaciones de Santiago (recurso de apelación).
- Causa Rol Laboral-Cobranza 1187-2024, Corte de Apelaciones de Santiago (recurso de apelación).
- Causa Rol 18165-2024, Corte Suprema (recurso de queja).
- Causa Rol 15135-2022, Corte Suprema (recurso de queja).
- Causa Rol N° 287, de 27 de mayo de 1999, Tribunal Constitucional (recurso de inaplicabilidad).