



Universidad de Chile
Facultad de Derecho
Departamento de Derecho del Trabajo

ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL PROCEDIMIENTO MONITORIO LABORAL CHILENO Y
LA ANTICIPACIÓN DE SENTENCIA: OBSERVACIONES DESDE LA PERSPECTIVA
DEL DEBIDO PROCESO

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

ANDREA PAZ ORELLANA SANZANA

CATALINA APEY RADNIC

Profesor Guía: María Cristina Gajardo Harboe,

Santiago, Chile

2014.

Índice

| | | |
|------|--|------------|
| I. | Introducción y Marco conceptual. | Página 2 |
| II. | Capítulo I: Historia de la Ley 20.087 de 3 de enero de 2009 y su reforma y de sus reformas, las leyes 20.260 y 20.252. | Página 8 |
| III. | Capítulo II: Procedimiento Monitorio Laboral Comparado y la Sentencia Anticipada. | Página 30 |
| IV. | Capítulo III: Procedimiento Monitorio Laboral Chileno y la “Anticipación de Sentencia” en el Derecho Laboral Chileno. | Página 46 |
| V. | Capítulo IV: Sistematización de sentencias dictadas durante el año 2012, bajo el procedimiento monitorio chileno, en el 1° Juzgado Laboral de Santiago. Análisis de los fallos estudiados. | Página 65 |
| VI. | Capítulo V: Críticas al procedimiento monitorio laboral en Chile y a la Sentencia Anticipada y conclusión. | Página 104 |
| VII. | Bibliografía. | Página 112 |

I INTRODUCCIÓN Y MARCO CONCEPTUAL

El presente proyecto de memoria, tiene por objeto analizar desde un punto de vista crítico, el procedimiento monitorio chileno y la denominada “sentencia anticipada”, implementados con ocasión de las leyes N° 20.087 -que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo-, y 20.023 – que modifica la Ley N° 17.322, El Código del Trabajo y el D.L. N° 3.500, DE 1980- siendo esta última una reforma de la primera.

Para comenzar el presente trabajo de investigación, es necesario entender qué es lo que se concibe como “*procedimiento monitorio*”.

Dar una definición de procedimiento monitorio no es fácil por la variedad de formas existentes. Históricamente y en el derecho comparado europeo actual existen y coexisten variedades¹ de “formas monitorias que pueden ser consideradas de la siguiente manera: Modelos bases de tradición monitoria (Alemania e Italia²), modelos bases derivados (Suiza y Austria), modelo de recepción tardía (Bélgica, Francia, Grecia, Portugal, España, Luxemburgo) y modelos con procesos similares que tienen función monitoria (Países Escandinavos, Gran Bretaña, Holanda). De allí que conviene hablar de “*formas monitorias*”, término que permite una mejor descripción sobre la base de la estructura, técnica y objetivos de la “monición”, sin insuficiencias y/o errores conceptuales.

¹ PÉREZ RAGONE, Álvaro. En torno al procedimiento monitorio desde el derecho procesal comparado europeo: caracterización, elementos esenciales y accidentales. Revista de Derecho, Volumen XIX, N° 1, julio 2006, página

² LOUTAYF RANEA, Roberto G. Proceso Monitorio. Publicado en Morello, Augusto M.; Sosa Alberto L. y Berrizonce, Roberto O: “Códigos Procesales de la Provincia de Buenos Aires y de la Nación”, Bs. As., Abeledo Perrot, La Plata, Librería Editorial Platense, t. X-a (Actualización Parte General) 2004, página 1.

Las formas monitorias pertenecen a los procesos simplificados que tienen por objetivo el otorgamiento de un título ejecutivo³ judicial (sentencia monitoria) en forma rápida, económica y con escasa participación del órgano jurisdiccional; mediante una previa intimación de pago judicial (aviso de pago y/o requerimiento de pago); contra la cual el requerido no ofrece oposición oportuna y suficiente (técnica del *secundum eventum contradictionis*). De esta manera sólo en caso de oposición pesa sobre el requirente instar el proceso contradictorio de conocimiento (estructura de la inversión del contencioso).

El concepto de procedimiento monitorio ha sido objeto de varias definiciones e ilustraciones⁴, todas tendientes a señalar la celeridad y simplicidad de su tratamiento. De esta manera se ha señalado que es *“un proceso especial plenario rápido, que tiende, mediante la inversión de la iniciativa del contradictor, a la rápida creación de un título ejecutivo con efectos de cosa juzgada en aquellos casos que determina la ley”*⁵

El concepto *“monitorio”* no tiene otro sentido en italiano que *advertencia, apercebimiento que se dirige a una persona*. De esta manera y en el contexto que nos convoca, lo entendemos como un requerimiento a quien adeuda una determinada suma de dinero al trabajador que demanda e inicia la contienda.

El nuevo procedimiento monitorio instaurado en nuestra legislación laboral, viene a ser una novedad, y no sólo en el área del derecho del trabajo, sino que también se conforma como un adelanto al ser instaurado antes incluso que en el área civil.

Esta nueva fórmula contempla, en primer lugar, una serie de etapas que tienen por objetivo simplificar aquellas contiendas que tengan como mínimo una cuantía de 10 Ingresos mínimos mensuales y estipula además una primera fase ante la Inspección

³ MARTÍNEZ, Óscar José. El Procedimiento Monitorio en el Código Procesal Civil modelo para Iberoamérica. Revista Jurídica JUS., órgano de la fundación JUS de La Plata Argentina.

⁴ MOTIÑO VALERIO, Karen Alicia. El Proceso Monitorio en el Nuevo Código Procesal Civil Hondureño, página 2.

⁵ De Juan Pablo Correa Delcasso, citado por Domingo Kokisch en Revista Actualidad Jurídica N° 2, Enero 2002, Universidad del Desarrollo, Santiago.

del Trabajo, que actúa como ente imparcial, frente al cual, las partes pueden acudir y conciliar frente al tema en disputa, poniendo fin, de esta manera al conflicto.

Si así no sucede, el Juez del Trabajo correspondiente recibe un acta del comparendo efectuado ante la Inspección del Trabajo, con todos los antecedentes recopilados, y procede a dictar una resolución acogiendo o rechazando las pretensiones del trabajador. Resulta así, que la fase de cognición se agota en el examen de los antecedentes que ofrece el demandante y la primera resolución que dicta el tribunal, nace como sentencia definitiva, puesto que acoge o rechaza la pretensión y de este modo resuelve el litigio.

Así las cosas y en razón de lo expuesto, podríamos pensar que el conflicto se resolvió antes de que el demandado tenga oportunidad alguna de oponerse a la demanda.

Es aquí donde nace lo que llama algún sector de la doctrina denomina “**Sentencia Anticipada**”, y que corresponde a aquella resolución que dicta el Juez competente y en donde éste se pronuncia respecto de las pretensiones hechas valer por una de las partes, es decir, el demandante, sin haber siquiera oído algún tipo de defensa u oposición proveniente del demandado. Así, el procedimiento laboral no consigue sortear la objeción que plantea la regla constitucional según la cual “*toda sentencia de un órgano que ejerza jurisdicción debe fundarse en un proceso previo legalmente tramitado*”⁶.

Centraremos nuestro trabajo en este tema, las críticas que ha recibido la denominada “Sentencia Anticipada”, y las diferencias que presenta nuestro sistema monitorio laboral con aquél que se ha implementado y estudiado en derecho comparado, además de analizar la jurisprudencia que existe al respecto en nuestro país.

⁶ Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19 n° 3. Editorial Jurídica de Chile, año 2005. Página 16.

Procedimiento monitorio en Chile.

El procedimiento laboral, fue abordado con motivo de la dictación de la Ley N° 20.087 publicada el 3 de enero del año 2009; siendo objeto de observaciones de manera inmediata. Por ejemplo, se le criticó haber sido concebido primeramente en el ámbito laboral y no en el civil⁷, como sucede en la mayoría de los países; o la imposibilidad de enmarcársele dentro de la categoría de juicio declarativo o ejecutivo, situación que, al parecer, resulta imposible, en tanto, se encontraría en un punto intermedio ya que al obviar la etapa de discusión o contradicción no se trataría de un procedimiento declarativo. Pero a la vez, al no contar el actor con un título ejecutivo, tampoco podríamos clasificarlo como un procedimiento de ejecución.

De esta manera, las críticas han continuado, debido a las deficiencias y diferencias que presenta esta fórmula con aquellas ideas que sirvieron como fuente de inspiración a su implementación en nuestro país, sumado a la poca aproximación con la realidad de los trabajadores en el diario vivir⁸. Se ha reprochado también la inserción de la Dirección del Trabajo como parte del procedimiento judicial, debido a que en derecho comparado no se encuentra esta modalidad en que se integre en una sola etapa a la administración del trabajo y en la siguiente a los tribunales de justicia.

También, han surgido voces que denuncian las mayores atribuciones de intervención del juez en el sistema abordado en Chile, lo que vendría a considerarse como un retroceso, en la medida que se retoman claves propias del modelo inquisitivo.

Finalmente, poca aceptación ha tenido la “*Sentencia Anticipada*” por los autores, como método de abreviar y resumir las contiendas, en tanto que, de ésta manera se ha negado lisa y llanamente al demandado, la posibilidad de comparecer debidamente en

⁷ MARTÍN JIMÉNEZ, Carlos Manuel. Teoría y Práctica del Proceso Monitorio. Comentarios y Formularios. LEX NOVA S.A.U. Primera edición 2011.

⁸ UGARTE CATALDO, José Luis. El Nuevo derecho del Trabajo. Editorial Universitaria S.A. 2004. página. Página 50.

el juicio, para efectos de defenderse de quién actúe como demandante. A nuestro parecer, y a la luz de los antecedentes, se estarían violando una de las garantías fundamentales señaladas en el artículo 19 N° 3 de nuestra Constitución Política, como es el justo y racional procedimiento. Y, seguidamente, no sólo se quebrantaría en forma directa el mandato de la Constitución, configurándose así, una disposición abiertamente inconstitucional, sino también se infringiría el *debido proceso*, bajo lo que la propia Carta Fundamental recoge según la expresión *justo procedimiento*.

Derecho comparado

De acuerdo a lo estudiado en derecho comparado, se observa que “nuestro” procedimiento monitorio ha constituido una distorsión a sus referentes europeos, acercándose más al procedimiento sumario civil; en cuanto, en ambas instituciones se trata de un procedimiento donde, debido a su cuantía o a la necesidad de justicia expedita, se le “recortan” fases con respecto al procedimiento ordinario, obviándose etapas que éste sí contempla.

Con todo lo anterior, y con un análisis más acabado, podríamos fundar una serie de críticas, y a la vez analizarlas y examinarlas en profundidad, tema que nos llevará al desarrollo de este proyecto de memoria.

Adicionado a lo anterior, estudiaremos todas las sentencias dictadas dentro de procedimientos monitorios, durante el año 2012, por el 1° Juzgado Laboral de Santiago, a fin de sistematizar y ordenar los fallos emitidos de acuerdo a criterios uniformes que nos permitan descifrar cuál ha sido el parámetro utilizado bajo la nueva ley, para finalmente realizar un capítulo que recoja todas las observaciones realizadas.

El procedimiento monitorio laboral, según creemos, concentra una serie de deficiencias que sólo revelan el imperfecto remedo que resultó ser en Chile, modelo que esperamos, poco a poco, se vaya acercando a sus inspiradores europeos.

Todo lo anterior se transforma en un problema a analizar, que requiere de soluciones y

alternativas, que nos permitan conseguir un óptimo funcionamiento acorde a nuestra realidad y al sistema laboral vigente.

Mediante el presente trabajo de investigación estudiaremos los defectos que padece el procedimiento monitorio laboral chileno, a fin de examinarlos y realizar un estudio de las críticas que se le han formulado a la “sentencia anticipada” contemplada dentro de este procedimiento, en base a la principal, que es aquella que se centra en la violación de la garantía del debido proceso, por cuanto, no se manifiesta la bilateralidad de la audiencia, en tanto, existe la posibilidad de dictarse sentencia definitiva sin siquiera dar la oportunidad al demandado de ejercitar su derecho a defensa.

Historia de la Ley 20.087 que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo y de sus reformas, las leyes 20.260 y 20.252

Para comprender cómo funciona el procedimiento monitorio, ilustrar y criticar lo que significa la sentencia anticipada, es necesario abarcar el tema desde el comienzo. No podemos dejar de lado las motivaciones que hicieron nacer la legislación al respecto, ya que sólo comprendiendo a cabalidad las razones que llevaron a crear dicha norma, podremos analizar, a posteridad, los efectos que ésta causó, no sólo como una crítica abstracta, sino que en base a los fines principales que se intentaron conseguir.

Con este objetivo, a continuación analizaremos la creación de las dos leyes que dieron origen a la sentencia anticipada en el procedimiento laboral monitorio: la N° 20.087 del año 2006 que modifica el libro quinto del Código del Trabajo y la N° 20.260 del año 2009, que modifica la anterior.

II CAPÍTULO I

HISTORIA DE LA LEY 20.087

Primer trámite constitucional: Cámara de diputados.

El mensaje del Presidente de la República, Ricardo Lagos Escobar, con el que se inicia el proyecto de ley, y que se realizó el día 22 de septiembre de 2003, comienza señalando que dentro de sus propósitos, se encuentra la reforma al “mundo del trabajo”. Así, se pretende que todos los trabajadores tengan acceso a una justicia laboral eficiente y expedita. Aquel loable objetivo no podría materializarse si el sistema continúa como ha funcionado por años. A partir de aquello, se hace necesario e imprescindible realizar profundos cambios en el sistema de justicia laboral y previsional, que tienda a la igualdad y al equilibrio, basado en la celeridad, en la inmediatez y la concentración.

De esta manera, continúa el mensaje, y para efectos de concretar la reforma a la que ya se ha hecho alusión, es que se convocó a mediados del año 2000 en conjunto con el Presidente de la Excelentísima Corte Suprema, y con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a personalidades de distintos ámbitos del quehacer judicial, académico, del servicio público, y operadores del derecho del trabajo. Así, se creó el *Foro para la reforma de la justicia laboral y previsional*, cuya tarea se centró en elaborar una propuesta para efectos de llevar a cabo la gran reforma al sistema laboral vigente. Todo el trabajo que realizó el foro, fue entregado en el mes de mayo del año 2002, momento en que se proporcionó al país del documento denominado “*Bases fundamentales para la reforma de la justicia laboral y previsional*”. Aquellas bases constituirían los cimientos de la reforma laboral que luego se implementó.

El proyecto de ley que se presentó para efectos de sustituir el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo, y que posteriormente constituiría la ley N° 20.087, tuvo por objetivo, la modernización de la judicatura laboral, además de:

- Brindar un mejor acceso a la justicia: No sólo en cuanto a la cobertura de los tribunales, sino que también en cuanto a la forma de los actos procesales que conforman el procedimiento laboral.
- Posibilitar la efectividad del derecho sustantivo: Se requiere contar con los mecanismos necesarios para lograr una adecuada tutela y protección jurisdiccional.
- Asegurar el efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales: Sean declarados por el órgano judicial o establecidos en títulos a los cuales la ley les otorga el carácter de ejecutivos.
- Agilización de los juicios del trabajo.
- Modernización del sistema procesal laboral: En pos de ir a la par con las enormes transformaciones que han experimentado las instituciones políticas, productivas y sociales de nuestro país.
- Configuración del proceso laboral como un instrumento de pacificación social: Para efectos de lograr ser un mecanismo privilegiado de solución de conflictos de manera eficiente y oportuna de controversias dentro del área laboral.
- Potenciar el carácter diferenciado del procedimiento laboral⁹: Con el fin de distinguirlo del proceso civil, en donde muchas veces los objetivos no son los mismos, llegando incluso a ser totalmente antagónicos.
- Diseñar un modelo concreto de tutela de los derechos fundamentales en el seno de las relaciones laborales: Se requiere de mecanismos de tutela idóneos para efectos de proteger y resguardar los derechos fundamentales de las personas. Este objetivo, según parte de la doctrina¹⁰ ha sido llevado a cabo en su totalidad mediante el nuevo procedimiento de tutela instaurado con ocasión de la reforma que pasamos a exponer.

⁹ Mensaje presidencial, en historia de la Ley N° 20.087. Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo. 3 de enero de 2006. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Pág. 10 y ss.

¹⁰ UGARTE CATALDO , José Luis. La tutela de los derechos fundamentales y el derecho del trabajo: de erizo a zorro. Revista de Derecho (Valdivia). V. 20 n.2 Valdivia. Dic. 2007.

Contenidos del proyecto:

El Proyecto reemplaza todo el Capítulo II, del Título I y el Título II, del Libro V, del Código del Trabajo, además, del artículo 420 vigente, relativo a la competencia.

- Normas sobre competencia: El artículo 420 del Código del Trabajo es objeto de modificaciones con vistas a ampliar la competencia existente de los Tribunales.

- Principios formativos del procedimiento: Se establecen los siguientes.
 - Oralidad: Responde a la tendencia predominante en el mundo. Aplicando este principio, las resoluciones se hacen más entendibles para los ciudadanos lo que a su vez, provoca mayor legitimidad en el sistema de administración de justicia.
 - Inmediación: El contacto directo con el juez, resulta más provechoso en la medida que permite a éste formarse una mayor convicción acerca de su decisión final.
 - Concentración: Tiene por objeto reunir la mayor cantidad de actos procesales, a fin de evitar trámites dilatorios e ineficientes.
 - Impulso procesal de oficio: El juez podrá ordenar la rendición de prueba que crea necesaria, aún cuando las partes no las hayas ofrecido. Asimismo, podrá rechazar aquellas que estime inconducentes.
 - Celeridad: Relacionado con la abreviación de actuaciones y plazos, evitando toda dilación o cuestión ajena al litigio.
 - Buena fe procesal: Se faculta al tribunal para impedir toda medida que tienda al fraude.
 - Gratuidad: Se establece que toda actuación, trámite o diligencia del juicio, realizada por funcionarios del tribunal, será gratuita para las partes. Asimismo, las partes que gocen de privilegio de pobreza tendrán derecho a defensa letrada gratuita por parte de las respectivas Corporaciones de Asistencia Judicial o, en su defecto, por un abogado de turno.

- Reglas comunes: Se contemplan las siguientes innovaciones:

a) Litigación electrónica: Se otorga supremacía a las notificaciones por estado diario y carta certificada. Se contempla la posibilidad de reemplazar las notificaciones por el estado diario y la carta certificada por la notificación electrónica o por cualquier otro medio idóneo, entregando a la Corte Suprema su regulación.

- Facultad cautelar del juez: Se amplía la facultad del juez para decretar cualquier medida cautelar que estime necesaria para asegurar el resultado de la acción, así como para la protección de un derecho o la identificación de los obligados y de su patrimonio. Se dispone, además, que la función cautelar del tribunal comprende la posibilidad de requerir información de organismos públicos, empresas u otras personas jurídicas o naturales, sobre cualquier antecedente que, a criterio del juez, contribuya al objetivo de su función.
- Procedimiento de aplicación general: Se otorga relevancia a la oralidad, intermediación y concentración de las actuaciones

b) Planteamiento de la controversia ante el órgano jurisdiccional: Podemos destacar la facultad que se le otorga al Juez de advertir los errores u omisiones que estime sea necesario rectificar en la demanda. De esta manera se reducen las posibilidades de cualquier discusión que pueda debatirse entre las partes respecto de aspectos formales. En relación a la contestación, ésta se debe realizar de manera oral en la respectiva audiencia, sin perjuicio de la posibilidad de acompañar una minuta con las alegaciones pertinentes. Luego, y para efectos de recibir la causa a prueba, se contempla que el Juez lo realice en la misma audiencia. En consecuencia, se elimina la notificación por cédula del auto de prueba.

- Acto de conciliación y prueba: Se dispone que una vez contestada la demanda, el tribunal deberá citar a las partes a una audiencia única de conciliación y juicio, con las partes que asistan afectándole a aquella que no concurra todas

las resoluciones que se dicten en ella, sin necesidad de ulterior notificación, debiendo también las partes concurrir a esta audiencia con todos sus medios de prueba. La audiencia comenzará con la conciliación a la que deberá llamar el juez. Luego, se continuará con la ratificación de la demanda por el demandante y acto seguido con la contestación del demandado, y en caso de haberse opuesto excepciones o reconvenición, con el traslado de las mismas al actor. El juicio propiamente tal, comienza con la recepción de la causa a prueba.

- La prueba

c) Medios de prueba: Se mantienen los mismos medios que en la legislación existente. Se incorpora una regla que pretende restar de valor probatorio a las pruebas que las partes aporten y que se hubieren obtenido directa o indirectamente por medios ilícitos. Aquella inclusión nos parece totalmente razonable, en cuanto, no parece prudente incorporar al proceso, prueba obtenida mediante violación a algún derecho fundamental.

- Oportunidad en el ofrecimiento de la prueba: La regla general es que las partes concurren a la audiencia con todos sus medios de prueba. Igualmente se permite que se soliciten diligencias probatorias de manera anticipada.
- Rendición de la prueba: Se propone la eliminación de los formalismos; además se suprime, también, la tacha de testigos. Se limita el número de personas a comparecer, sea en el caso de la prueba testimonial o confesional.

La rendición de la prueba testimonial comenzará con la demandante, para luego seguir con la del demandado. En el caso de juicios por despido, será el demandado quien rendirá su prueba en primer lugar. Así, se materializa el criterio jurisprudencial, en virtud del cual quien debe probar el despido es el empleador.

- Remisión de oficios: se establece la obligación que cuando la información se solicite respecto de entidades públicas, el oficio deberá dirigirse a la oficina o repartición local en cuya jurisdicción hubieren ocurrido los hechos o deban constar los antecedentes sobre los cuales se pide informe.
- Prueba instrumental: Se eliminan los apercibimientos respecto de esta prueba. Cualquier impugnación se realizará en la audiencia correspondiente. De esta manera se evitarán dilaciones innecesarias. Norma que a nuestro entender configura un avance, debido a que las objeciones documentales dan lugar incidencias que en algunos casos, sólo alargan los juicios sin aportar datos necesariamente relevantes o de trascendencia para efectos del fondo del asunto.
- Prueba confesional: Si el llamado a confesar no comparece a la audiencia sin causa justificada o compareciendo se negase a declarar o contestare respuestas evasivas, se le sanciona con una presunción simplemente legal en su contra, que asentará como efectivos los hechos alegador por la contraria.
- Prueba testimonial: Sólo se admitirán 4 testigos por cada parte.
- Observaciones a la prueba: Practicada la prueba, las partes podrán formular en forma oral y breve las observaciones que les merezca la prueba rendida.
- Apreciación de la prueba: Se mantiene la sana crítica como sistema de valoración de la prueba.

- Registro de lo obrado en la audiencia: Existe la obligación de extender un acta de lo sucedido durante la audiencia.
 - Medidas para mejor resolver: El tribunal debe formarse plena convicción sobre los hechos de la causa, todo esto a fin de lograr una acertada sentencia.
 - Sentencia
- d) Oportunidad para dictar sentencia y forma de notificarla: En este ítem observamos un cambio radical, en el sentido que se contempla la posibilidad de dictar sentencia al término de la sentencia de juicio, o dentro del plazo de décimo quinto día , contado desde la audiencia de juicio, en cuyo caso citará a las partes para notificarlas, fijando día y hora al efecto, dentro del mismo plazo, pudiendo el juez, en este último caso, anunciar las bases fundamentales del fallo al término de la audiencia de juicio.
- Contenido de la sentencia: No sólo deberá expresarse el análisis de la prueba rendida, sino la determinación de los hechos que estime probados y el razonamiento que condice a esta estimación, enfatizándose así en la necesidad de que el juez fundamente su fallo, dando a conocer todo el procedimiento que lo llevó a la conclusión final. Aún así, se excluyen de las menciones que deberá contener la sentencia las contenidas en los números 3 y 4 del artículo 459, esto es, 3) una síntesis de los hechos y de las alegaciones de las partes y 4) el análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación. Por esta exclusión, el Juez no está obligado a expresar en su sentencia, los motivos por los cuales dé por acreditados o no probados los hechos de la causa¹¹.
 - Cumplimiento de la sentencia y ejecución de los títulos ejecutivos laborales: En el proyecto presentado se establece una numeración no taxativa de los títulos

¹¹ www.alvarezgarcia.cl/docs/juicio%20monitorio.pdf.

ejecutivos laborales. Se establece como tribunal competente para conocer del cumplimiento de la sentencia el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional y, en los lugares donde no fuera posible dicho conocimiento, corresponderá al mismo tribunal que dictó la sentencia. Se incorporan también actuaciones de oficio del tribunal como la iniciativa en la ejecución de la sentencia.

Sumado a lo anterior, se faculta al acreedor para intervenir en la subasta haciéndose pago del crédito con los bienes, lo que evitará su remate a vil precio. Finalmente, se contempla la incorporación de una forma de aseguramiento de pago del crédito, en el caso de pactarse por las partes el pago en cuotas, consistente en la obligación de ratificación del pacto ante el juez de la causa y de consignar los reajustes e intereses del período, contemplándose además, que el no pago de una o más cuotas hará inmediatamente exigible el total de la deuda, facultándose al acreedor para que concurra ante el mismo tribunal, y dentro del plazo de 60 días contados desde el incumplimiento, para que se ordene y cumpla el pago, pudiendo el juez incrementar el saldo de la deuda hasta en un ciento cincuenta por ciento.

- Recursos: Existe una innovación relacionada con el recurso de apelación laboral, que sólo tendrá por objeto revisar la sentencia de primera instancia cuando ésta haya sido dictada con infracción de normas, revisar los hechos declarados como probados por el tribunal de primera instancia cuando se advierta que se han vulnerado las normas sobre la sana crítica y alterar la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

Procedimientos especiales:

- e) Procedimiento de tutela de derechos fundamentales: Se sustituye el procedimiento de protección aplicable por el nuevo procedimiento contemplado en el párrafo 6º, el cual contempla un sistema omnicompreensivo

de tutela de los diversos derechos fundamentales que pueden ser ejercidos en el ámbito de las relaciones laborales.

Se propone un procedimiento ordinario para la sustentación de estas materias, admitida la denuncia a tramitación, el juez debe citar al denunciante, al denunciado y a los presuntos afectados, a una audiencia en plazos breves. La tramitación de estos procesos gozará de preferencia respecto de todas las demás causas que se tramiten ante el mismo tribunal.

- Procedimiento de reclamación de multas y demás resoluciones administrativas: Se establece un procedimiento especial y sumario; se elimina la posibilidad de consignar una multa como requisito de admisibilidad.
- Prácticas antisindicales y desleales: Se fortalecen las normas procesales tendientes a dar mayor protección a la libertad sindical.

Oficio de Cámara de Origen a Corte Suprema.

El oficio que a continuación pasamos a comentar –de fecha 2 de octubre de 2003- solicita opinión sobre el proyecto de ley antes descrito a la Excelentísima Corte Suprema y para ello remite los siguientes proyectos de ley:

- el que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo. (Mensaje N° 4-350 y Boletín N° 3367-13);
- el que crea Juzgados Laborales y Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional en las Comunas que indica (Mensaje N° 3-350 y Boletín N° 3368-13); y
- el que modifica la ley N° 17.322, el Código del Trabajo y el Decreto Ley N° 3500, de 1980 (Mensaje N° 2-350 y Boletín N° 3369-13).

La Corte Suprema al emitir la opinión consultada, realizó una serie de observaciones generales al proyecto de ley que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo, entre las que resaltan la falta de creación de tribunales especializados en segunda instancia, destacándose así la labor de las salas especializadas; además la Corte realiza la observación que los tribunales ya creados resultan insuficientes en relación con los fines que se persiguen.

En relación con la denominación de los “Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional”, se sugiere un cambio de nombre de estos tribunales, para efectos que no transmitan la idea de ser sólo de cobranza.

De la misma manera, la Corte Suprema realizó una serie de observaciones particulares para cada proyecto de ley. En relación con el proyecto de que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo, el Excelentísimo tribunal realizó algunas menciones con respecto a artículos específicos. Respecto al proyecto que crea Juzgados Laborales y Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional se hacen algunas recomendaciones determinadas, como por ejemplo hablar de “juicios sobre el cumplimiento de obligaciones”, en lugar de “juicios en que se demandan el cumplimiento de obligaciones”, se sugiere además, entregar al Administrador del Tribunal facultades o labores propias de un Ministro de Fe, ante la eliminación de los Secretarios.

En cuanto al proyecto que modifica la ley N° 17.322 también se realizan particulares comentarios referidos a cambios en el sentido de algunas frases.

Primer informe de la Comisión de Trabajo.

El día 7 de septiembre de 2004, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social informó a la Cámara de Diputados sobre el proyecto de Ley que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo. En el boletín informativo se hace referencia a las últimas reformas de las que ha sido objeto la legislación laboral, y se explican nuevamente los objetivos de las novedades que ahora se pretenden incluir.

Sumado a aquello se otorga una descripción del procedimiento que se contempla llevar a cabo, ocurrido aquello se adjunta una minuta de las ideas fundamentales o matrices del proyecto.

La minuta referida establece que los principales objetivos propuestos, se llevarán a cabo fundamentalmente mediante dos artículos permanentes y cuatro transitorios. De la misma manera se hace alusión a la discusión general y a lo señalado por las autoridades de la época, a saber Ministro del Trabajo y Previsión Social y Subsecretario de Justicia en relación con esta reforma. Los dichos de aquellos, se relacionan fundamentalmente con los objetivos propuestos y con la concreción de éstos en el proyecto de ley en cuestión.

En el mismo sentido, se reproducen expresiones del Presidente de la Central Unitaria de trabajadores de la época (Arturo Martínez), quien reprocha la denegación de justicia del sistema vigente y además subrayó que *“la paz social está en riesgo cuando el Estado no pone a disposición de los ciudadanos mecanismos eficientes de solución de conflictos, y que Chile debe establecer un procedimiento en los juicios del trabajo que plasmen los principios que deben orientar un litigio de esta naturaleza, con una sola instancia que se desarrolle en un solo acto¹²”*.

Creemos que resulta particularmente interesante reproducir la opinión de la Asociación Nacional de Magistrados quienes señalaron: *“Adherimos a la reforma que se plantea. Estamos de acuerdo con la constatación que se hace sobre las endémicas deficiencias de los procedimientos del trabajo y la insuficiencia de medios para dar respuesta rápida y eficaz a los conflictos jurídicos que nacen de las relaciones del trabajo (insuficiencia que, por antonomasia, -mas no como único factor- se refleja en la escasez de tribunales especializados). Coincidimos con la idea, consensuada ya en el Foro para la Reforma Procesal Laboral (del que hemos sido parte), que un procedimiento oral, concentrado, público, de inmediación, contradictorio y substanciado ante un órgano*

¹² Historia de la Ley N° 20.087, sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Página 84.

especializado, se aviene plenamente con los objetivos de eficacia y mejor justicia laboral que se postulan. Celebramos, asimismo, que a partir de un criterio práctico que emana de una constatación empírica, se proponga la decisión de segregar la jurisdicción laboral mediante la creación de juzgados de cobranza previsional (igualmente especializados), medida que permitirá potenciar la especialización y generar condiciones para una mejor avocación a materias de fondo (a través del conocimiento de acciones declarativas y tutelares)¹³”. A nuestro parecer, resulta de vital importancia el énfasis que se le otorga a la ineficiencia del sistema procesal anterior y a la creación de nuevos tribunales. Creemos que la especialización a la que se ha dado énfasis con el proyecto en comento, es uno de los pilares del sistema a implementar. De la misma manera, llama la atención que todos los entes que participaron en este proyecto coincidieran enfáticamente en las deficiencias del sistema que se encontraba vigente. Resulta impresentable que se llegue incluso a la “denegación de justicia” para efectos del funcionamiento que contempló el código del trabajo en su momento. La reforma se hacía necesaria hace bastante tiempo ya, y al parecer nadie reparó en aquello en mucho tiempo.

Asimismo, el Presidente de la Asociación de Magistrados realizó algunas consideraciones al procedimiento propuesto, como por ejemplo, la necesidad de presentar una contestación escrita previa a la audiencia, a fin que los escritos respecto de los cuales queda fijada la audiencia se encuentren en manos del Juez antes de la audiencia; lo que nos parece totalmente razonable y además asegura el conocimiento por parte del magistrado de los hechos objeto del litigio y los fundamentos esgrimidos por las partes.

De la misma manera se recomienda la alteración de la lógica contestación-conciliación, a efectos de que se realice de manera inversa. En relación con los recursos se observa que parecería desafortunada la mención a “la apelación laboral” y se estima que la

¹³ Historia de la Ley N° 20.087, sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Página 85.

repetición de la prueba en segunda instancia no sería concebible en este tipo de procedimientos.

La voz autorizada del Presidente de los Abogados Laboralistas de Chile, reafirma que la oralidad es una tendencia en derecho comparado, y que por ello sería la mejor manera de integrar al Juez con el litigio.

Finalmente, fue el presidente de la Excelentísima Corte Suprema, quien entregó sus recomendaciones a través de oficios, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 74 de la Constitución.

Respecto de la discusión general, el voto disidente del diputado señor Salaberry, se sustentó en la imposibilidad de llevar a cabo el proyecto, en razón del funcionamiento existente a la fecha de los tribunales y reparó además en lo inadecuado de la imposibilidad de presentar una contestación escrita, pues se alteraría el principio de la bilateralidad de la audiencia.

En cuanto a la discusión particular, la unanimidad de los diputados aprobó los siguientes artículos: 427, 428, 431, 432, 433, 435, 436, 438, 440, 443, 445, 446, 448, 451, 453, 460, 462, 465, 468, 470, 471, 472, 473, 474, 476, 477, 478, 479, 480, 481, 482, 483, 484, 487, 489, 490, 491, 492, 493, 494, 496, 497, 498, 499, 500, 501, 502, 503, 504, 505, 506, 507, 508, 509, 510, 511, 512 513, 515, del Código del Trabajo, contenidos en el numeral 2 del artículo 1º, y los numerales 3 y 4, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18 del mismo artículo 1º, y el artículo 2º permanente y los artículos 1º, 2º, 3º, y 4º transitorios del proyecto, que no fueron objeto de indicaciones.

En relación con el procedimiento, la mayoría de las disposiciones fueron aprobadas por unanimidad, o con alguna abstención sin existir alguna indicación que llame particularmente la atención, al tratarse de sugerencias menores, como el cambio de puntuaciones o de conectores.

Informe complementario Comisión de Constitución.

El día 3 de marzo del año 2005, la Cámara de Diputados emitió un Informe mediante la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia recaído en el proyecto de ley que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo a fin de emitir las observaciones pertinentes respecto del proyecto:

En primer lugar, se realizó un extracto de las opiniones de las autoridades y personas invitadas a la comisión, entre éstas, nos parece relevante la emitida por el señor Subsecretario del Trabajo, Yerko Ljubetic Godoy, quien hizo hincapié en la importancia que significa incorporar los principios de la concentración y el impulso procesal de oficio a fin de otorgar mayor rapidez a la resolución de conflictos. Así también, creemos que son destacables los dichos del señor Augusto Bruna Vargas, fiscal de la Cámara Chilena de la Construcción y Presidente de la Comisión Laboral de la Confederación de la Producción y del Comercio quien indicó que cualquier reforma que permita acelerar los procesos laborales es positiva, pero aun así se hace necesario realizar algunas objeciones al proyecto de ley, por ejemplo el que alguna de las normas propuestas estén en contradicción con los principios constitucionales del debido proceso y de igualdad ante la ley, entre otros porque, se faculta al juez a advertir sólo al demandante de los defectos u omisiones en que incurra en la demanda, la demanda debe ser presentada por escrito y la contestación en forma oral y sólo referida a los puntos establecidos con anterioridad en una minuta que se deberá presentar al efecto y, se invierte el peso de la prueba en el proceso que ha de seguirse para la tutela de los derechos fundamentales.

A su juicio, la tramitación del proyecto de ley *“crea falsas expectativas en las personas, haciéndoles creer que los procesos serán más breves y cortos, en circunstancias que los plazos para los trámites son mayores a los vigentes y, atendida la naturaleza del juicio propuesto hace necesario la existencia de mayor número de tribunales laborales a los que existirán en la práctica”*. Nos parece que esta observación es totalmente cierta. Se hace necesaria la implementación de un mayor número de tribunales a efectos de apresurar aún más la resolución de los conflictos y todo esto pensando por

ejemplo en los tribunales de competencia común, sería imposible que en estos casos el Magistrado presidiera todas las audiencias como lo estipula el proyecto, pensando que también debe fallar causas civiles y presidir audiencias en esta sede también. De la misma manera opina el señor Pablo Gutiérrez Monroe quien repara también en la implementación de mayor número de tribunales.

Respecto a la **discusión en sala**, nos llama la atención las intervenciones relacionadas con el modelo español que siguió el proyecto en comento, y las referencias que se hacen a él, por ejemplo, el que en España efectivamente existe una cantidad superior de tribunales, lo que conllevó a concretar de manera exitosa la reforma; situación que no se reproduciría de igual manera en Chile. Además de aquello, también se observa que la aceleración de los procedimientos resulta sumamente útil, pero pierde toda esta eficiencia cuando en la Corte de Apelaciones las demoras siguen siendo las mismas, sin haber cambio en este aspecto ni la introducción de herramientas procesales que incentiven un cambio en esta materia.

En cuanto a aspectos procesales, se observa también la obligación que el Juez presida la audiencia, a riesgo que si ello no sucede, exista la posibilidad de la declaración de nulidad de dicha actuación. Creemos que resulta altamente exigente dicha norma, en razón de que probablemente y atendida la carga laboral, el Juez no podrá estar presente en todas las audiencias, pero sí el secretario del tribunal por ejemplo. No creemos que le reste validez a la actuación, dicha situación.

Segundo Informe Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados. Discusión en sala.

Emitido con fecha 11 de mayo de 2005, por la Cámara de Diputados. Legislatura 352, Sesión 75 de 11 de mayo de 2005. Respecto a la discusión en sala, nos parece relevante mencionar la intervención del señor Nicolás Monckeberg quien hace hincapié en que si bien el proyecto subsanará ciertos vicios procesales en el sistema vigente a la fecha, simplemente no soluciona los problemas que afectan a los trabajadores cuando van a tribunales. Es más, lo que probablemente sucede es que los plazos

estipulados no se cumplan; en consecuencia la anhelada reforma quizás sea un avance pero no vendrá a ser la solución a todos los inconvenientes existentes.

Creemos que el señor Monckeberg no está tan alejado de la realidad, pues si bien, se vislumbra un avance en el procedimiento ante tribunales laborales con el proyecto en comento, es claro que a partir de la promulgación de la ley que implemente el nuevo sistema no se acabará de inmediato con los problemas propios de la ley vigente.

Habrá que esperar cómo se materializa la entrada en funcionamiento de la reforma y qué tan bien responde la estructura orgánica de los tribunales existentes.

El mismo diputado señor Monckeberg repara también en el modelo español que ha servido de modelo inspirador a la reforma que se discute. Si bien, el caso español es un ejemplo a seguir, en razón de su correcto funcionamiento, es claro también que la cantidad de tribunales contemplados en aquel país, para llevar a cabo la reforma es altamente superior a la existente en nuestro país. Y es en este punto donde se detiene el diputado, recalcando que en Chile simplemente no existe un cantidad razonable de juzgados que permita el funcionamiento correcto de lo establecido por la ley 20.087.

En relación con esta discusión nos parece importante mencionar la alusión hecha por la diputada Ximena Vidal a la presente reforma como “la más importante” desde la Dictación del Código del Trabajo, en razón de los grandes cambios que se proponen y de los beneficios que reporta a empleadores y trabajadores.

Aquel comentario da señales de la relevancia que la reforma en comento viene a significar para la justicia laboral en nuestro país.

Asimismo nuevamente se menciona por el diputado señor Monckeberg la situación que en segunda instancia la tramitación de las causas laborales se contemple bajo el mismo procedimiento, sin establecerse reforma alguna. Podría entenderse así, que la demora que tanto se pretende disminuir no sería tan efectiva en razón de no haber un

ítem referido especialmente a cómo acortar los tiempos durante los procedimientos llevados a cabo ante los tribunales superiores de justicia.

Segundo Trámite Constitucional. Senado.

Primer informe de la Comisión de trabajo y Previsión Social, acerca del proyecto de ley que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo (Boletín N° 3.367-13).

Se resalta también, como en todas las discusiones comentadas, la modernización a la justicia laboral y previsional a través de los principios rectores de este proyecto.

En relación al procedimiento monitorio, el senador Sergio Romero, menciona la sugerencia hecha por otro parlamentario en relación a otorgarles competencia a los Juzgados de Policía Local en causas que se tramiten bajo este procedimiento. Romero se muestra a favor de aquella idea, aduciendo la cercanía de estos tribunales con la ciudadanía y también porque aumentarían la cantidad de juzgados que resolverían los conflictos tramitados bajo este tipo de procedimientos.

De la misma manera nos parece relevante destacar la opinión del senador José Ortiz, quien habla de las pequeñas empresas y cómo éstas funcionan en base a la explotación con sus trabajadores. Si el proyecto en comento no se hace cargo de estas situaciones, poco se avanzará en la protección de los derechos de los trabajadores. De esta manera, entendemos que el problema no sólo radica en la dictación de nuevas leyes laborales, sino que más bien en el abarcar de manera eficiente la solución de cada uno de los problemas a los que puedan verse enfrentados los trabajadores y empleadores.

Historia de la Ley 20.260

La ley 20.260 publicada en el Diario Oficial con fecha 29 de marzo del año 2009, tuvo sus inicios en un mensaje presidencial enviado con fecha 5 de enero de 2007 el que comienza el proyecto de ley con miras a modificar el libro V del Código del Trabajo por medio de una reforma a la ley 20.087. Todo esto para asegurar la eficacia y efectividad del nuevo funcionamiento del sistema laboral, especialmente en lo aplicable al procedimiento monitorio, referente a cuantías menores que se relacionan con los trabajadores de más bajos ingresos y, por lo tanto, créditos menores.

Se estima que dichos escenarios necesitan, por lo tanto, mayor celeridad. Todo lo anterior en estrecha relación con los principios que rigen hasta el momento la justicia laboral, que son la concentración, inmediación y oralidad.

Podemos señalar, de tal forma, que el presente proyecto viene a mejorar y continuar con lo inicialmente planteado en la ley 20.087. Es decir, se modifica dicha norma, pero sin buscar objetivos diferentes, sino mejorar las falencias y alcanzar de mejor forma las metas planteadas.

Los objetivos básicos del proyecto se basan en:

1. Dar mayor énfasis a los principios de celeridad y concentración, que resultan claves para la oportuna resolución del conflicto, la que viene exigida por la naturaleza de los derechos que se reclaman en sede laboral.
2. Reforzar el principio de inmediación que envuelve el proceso, entregando al juez las herramientas que le permitan conocer directamente y a cabalidad la controversia en cuestión.
3. Evitar todo tipo de dificultades e incertidumbres que persigue algunas de las normas aprobadas que se podrían suscitar en los diferentes procedimientos.

4. Introducir reformas a los procedimientos monitorio y de reclamación de multas, con el fin de simplificarlos y darles un carácter más breve y expedito.

En cuanto al procedimiento monitorio, se pretende entregar un instrumento a aquellos trabajadores con créditos de escaso monto, buscando una mayor celeridad en el pago por parte de sus empleadores. Además se quiere recoger la función conciliadora con la que debía cumplir precedentemente la Inspección del Trabajo, pero que en el funcionamiento anterior tornó dicha instancia en un desempeño engorroso y de difícil cumplimiento, lo que finalmente dilató el proceso y el efectivo alcance de la justicia. De esta manera, busca tratarse lo anterior en base a la experiencia, en lo relativo a la etapa de la conciliación al momento del término del contrato de trabajo, pero no habrá relación entre la conciliación ante la Inspección del trabajo y la relativa al procedimiento monitorio. Así, si las partes continúan en desacuerdo total o parcial, la Inspección del Trabajo no quedará obligada a enviar los antecedentes de oficio al tribunal competente, sino que, quedará en las manos del propio trabajador la función de interponer la demanda pero, para incentivar la conciliación, al interponerla el trabajador deberá acompañar el acta respectiva que fue levantada por el funcionario de la Inspección del Trabajo.

Ahora, en sede judicial se mantiene el elemento característico del procedimiento monitorio que consiste en que la demanda, al estar acompañada de los antecedentes fundantes, permite al juez la opción de acoger o rechazar las pretensiones **de plano**, lo que podrá ser objeto de impugnación por cualquiera de las partes dando ésta inicio a un juicio declarativo, el cual en miras a la celeridad y concentración se tramitará en una sola audiencia de contestación y prueba.

Todo lo anterior se basa en la siguiente modificación propuesta en dicho proyecto al artículo 500 del Código del Trabajo, donde se señala lo que se entiende por "sentencia anticipada" en el procedimiento monitorio:

14) Reemplazase el artículo 500, por el siguiente: "Art. 500.- **En caso que el juez estime fundadas las pretensiones del demandante, las acogerá inmediatamente.**

En caso contrario las rechazará de plano. Las partes sólo podrán reclamar de esta resolución dentro del plazo de 10 días hábiles contados desde su notificación, sin que proceda en contra de ella ningún otro recurso. La notificación al demandado se practicará conforme a las reglas generales. En todo caso, en la notificación se hará constar los efectos que producirá la falta de reclamo o su presentación extemporánea. Presentada la reclamación dentro de plazo, el Juez citará a las partes a una audiencia única de conciliación y prueba, la que deberá celebrarse dentro de los 15 días siguientes a su presentación. Si el empleador reclama parcialmente de la resolución que acoge las pretensiones del trabajador, se aplicará lo establecido en el artículo 462.” (Énfasis es nuestro)

Del primer informe de la comisión de constitución se extraen como ideas matrices del proyecto:

- 1) Mejorar el procedimiento laboral reglado por la ley 20.087 que sustituye el procedimiento del título V del Código del Trabajo para perfeccionarlo. Esto por medio de la profundización de los principios de oralidad y concentración lo que es fundamental para una oportuna resolución de conflictos.
- 2) En lo respectivo al principio de inmediación se ve reforzado otorgando al juez herramientas para compenetrarse con el conflicto y dirimir con la celeridad correspondiente, se eliminan las potenciales dificultades que trae la aplicación de la ley 20.087
- 3) Por último se busca simplificar el procedimiento monitorio y de reclamación de multas por medio de diferentes modificaciones.

Se comprende, a modo de corolario, que la intención del ejecutivo es proponer un proyecto de ley que se oriente a satisfacer las expectativas de solución jurisdiccional pretendidas por los demandantes de justicia laboral, logrando así una efectiva tutela de los derechos tanto de trabajadores como de empleadores, requisito indispensable para la consecución de mayores niveles de equidad en las relaciones laborales.

Luego de analizar el proyecto de ley brevemente expuesto, la Comisión correspondiente decide, sin mayor debate, la necesidad de introducir modificaciones a la Ley 20.087 aprobando la iniciativa por unanimidad.

Historia de la Ley 20.252

La Ley 20.252, promulgada con fecha 1 de febrero de 2008 y publicada el día 15 de febrero del mismo año, se inició como un proyecto tendiente a introducir modificaciones a la Ley N° 20.022, efectuando las correspondientes reformas al Código del Trabajo, aumentando el número de jueces en 17 juzgados de letras del trabajo, reforzando también la planta funcionaria de los mismos. Se contempló la creación de 5 nuevos tribunales especializados en materia laboral, transformando 4 juzgados de letras con competencia común de un segundo juez, que conocen de materias laborales, en tribunales laborales especializados de dos jueces.

De la misma manera se introdujeron modificaciones al Código Orgánico de Tribunales, dotando a 9 juzgados de letras con competencia común de un segundo juez, así como de un diseño organizacional moderno, similar al de los tribunales especializados, disponiéndose para estos tribunales un administrador, unidades administrativas especializadas y los funcionarios correspondientes.

Con relación a la dotación de jueces especializados en materia laboral, ésta aumentó de 40 a 83 y de la misma manera, los funcionarios judiciales lo hicieron pasando desde 268 a 468.

Otra importante modificación apuntó a mejorar la gestión de los tribunales ya existentes. Ello, a través de la integración de 47 jefes de unidad y 78 ayudantes de servicios y reestructurando los tribunales laborales establecidos en la ciudad de Santiago, transformándolos de 3 tribunales con 17 jueces, a dos con un número de jueces que alcanza los 28.

Así, la dotación que se implementa con esta ley, viene a reforzar lo que será la nueva judicatura laboral, en cuanto a jueces y funcionarios, contemplando así, una nueva manera de impartir la justicia laboral, ofreciendo a los ciudadanos la mayor eficiencia posible. Propósito que claramente evidencia la idea de mayor cercanía de la justicia laboral con los ciudadanos y también mayor celeridad de la misma.

III CAPÍTULO II

PROCEDIMIENTO MONITORIO LABORAL COMPARADO Y LA SENTENCIA ANTICIPADA

Los orígenes del procedimiento monitorio se remontan a la Italia del siglo XIII, perdiendo vigencia con el tiempo, y recuperándola con fuerza a partir de 1922. Es regulado en el año 1937 por el ordenamiento francés, momento a partir del cual se comienza a contar con una legislación positiva y continua, reconociéndosele como un mecanismo expedito que permite el cobro de sumas de dinero de forma simplificada.

Por esta razón, la Unión Europea en el año 2000¹⁴, por medio de la directiva 35 del Parlamento Europeo y del Consejo realizado el 29 de junio y aun cuando no se establece una denominación exacta, implanta para los Estados miembros, la obligación de velar por la existencia de un procedimiento ejecutivo que en un plazo de no más de 90 días contados desde la interposición de la demanda o presentación de la solicitud ante el Juzgado, obtenga resultado. Todo lo anterior siempre y cuando no exista impugnación de la deuda por parte del demandado.

Posteriormente, en el año 2006, por medio del reglamento dictado por la misma entidad, se establece expresamente un procedimiento monitorio para Europa, con la finalidad de ser utilizado a nivel continental, tanto de manera interna como entre los Estados y se enuncia dicho reglamento con el fin de ser aplicado a las deudas derivadas de diferentes ámbitos entre los que se encontraban las provenientes de compraventas y arrendamientos, entre, otros. Recalcamos que es aquí donde se

¹⁴ La Unión Europea estableció en la Directiva 35/2000 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de junio de dicho año, en su artículo quinto, que “los Estados miembros velarán porque se pueda obtener un juicio ejecutivo, independientemente del importe de la deuda, normalmente en un plazo de 90 días naturales a partir de la presentación de la demanda o de la solicitud por parte del acreedor ante el juzgado competente, siempre que no haya habido impugnación de la deuda”. Posteriormente, la Unión Europea dicta el Reglamento 1896/2006, por el cual se “establece un proceso monitorio europeo”, el cual se puede utilizar para demandas transfronterizas, manteniéndose los procedimientos especiales de cada país para el cobro al interior de sus fronteras, y comprende un amplio espectro de deudas derivadas de contratos de compraventa, arrendamientos, servicios, laboral, etc. En “EL debido proceso en el actual procedimiento ordinario laboral y el procedimiento laboral monitorio” Villanueva Cristián. Universidad de Chile, Santiago, Chile, 2010

efectuó la primera relación del procedimiento monitorio con al ámbito del trabajo al incluirla dentro de dicha enumeración.

Es en ese momento podemos marcar el inicio del procedimiento monitorio laboral. Así, y a lo largo del tiempo, se ha producido un progresivo incremento tanto en sus aplicaciones como en su significación, siendo España, Alemania, Francia, Italia y Austria ejemplos de dicho auge, países que han alcanzado máximos niveles de desarrollo, resolviendo como promedio más de siete millones de causas al año bajo el procedimiento en cuestión.

Este gran progreso ha llevado al surgimiento de diferentes vertientes dentro de lo que entendemos como procedimiento monitorio laboral.

Por un lado encontramos al “monitorio puro¹⁵” como se le denomina en Alemania, cuyo espíritu es el de establecer la orden de pago expedida por el Tribunal sin mediar intervención alguna del juez y basándose en la existencia de un adeudo con el demandante, aseveración que no requiere de pruebas para su demostración. Este fundamento implica, por cierto, la preeminencia y oposición únicamente del deudor, situación que no requiere ser asentada, para quitar eficacia a la orden de pago del Tribunal.

En segundo lugar encontramos el “monitorio documental” desarrollado en Italia, donde se estiman probados para el juez los hechos que sustentan el crédito presentado por el acreedor, así la reclamación por parte del deudor ya no quitará la eficacia a la orden de pago, sino que se abre un procedimiento en miras a decidir si la prueba documental justifica o no la deuda.

¹⁵ CALAMANDREI, P. El procedimiento monitorio. Buenos Aires: Ediciones Jurídicas Europa-América /EJEA), 1983.

i) Procedimiento Monitorio Laboral en España¹⁶

España resulta uno de los países europeos en los que el procedimiento monitorio ha presentado mayor aplicación

Este caso nos permite reconocer y analizar características y etapas de gran importancia para nuestro trabajo y, más aún, de gran valía en el procedimiento a nivel internacional.

El procedimiento Español laboral tuvo su última reforma en octubre del año 2011 por medio de la Ley 36/11, pero recordamos que el procedimiento monitorio laboral ya se encontraba vigente desde el año 2006 en base a un Reglamento dictado por la Unión Europea anteriormente mencionado.

El nuevo proceso monitorio laboral se regula en el art.101 Ley de Jurisdicción Social, ubicado en la Sección 5ª del Capítulo II - dedicado al Proceso ordinario- del Título Primero - también dedicado al Proceso ordinario- , del Libro Segundo, que regula el proceso ordinario y las modalidades procesales.

El procedimiento monitorio español no reviste naturaleza de proceso pues el mismo no alberga conflicto alguno, ya que cuando éste se produce, en el momento de oponerse el deudor en forma al requerimiento de pago, se da traslado a la parte actora, que puede, en los cuatro días siguientes presentar ante el Juzgado de lo Social, demanda que dará inicio al auténtico proceso (artículo 101e) LJS). Por otro lado, su naturaleza es especial pues se aparta de las reglas generales del Capítulo II, aunque se incluya en el mismo y son difícilmente extrapolables las reglas del proceso ordinario: demanda, contestación, reconvenición, etc; cuando el monitorio es un procedimiento dirigido a evitar el proceso declarativo en las deudas laborales,

¹⁶ PRECIADO DOMENECH, Carlos Hugo. El Nuevo Procedimiento Monitorio Laboral. Magistrado Especialista de la sala social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya.

vencidas, líquidas y exigibles inferiores a 6.000 euros no discutidas por el empresario deudor no concursado¹⁷.

Por esta razón la LEC, con mayor tino, incluye el monitorio en el capítulo I del Título III del Libro IV, dentro de los procesos especiales (arts. 812-819)

La ubicación sistemática es ciertamente exótica, pues se enmarca dentro del ámbito del proceso ordinario, cuando en realidad no lo es.

Procedimiento denominado por la doctrina como “mixto”

Se califica así debido a que no se ajusta del todo a las características del monitorio puro o documental, sino que toma aspectos de ambos disponiéndolos de tal manera que recoge de la vertiente italiana el hecho de exigir que junto a la presentación de la demanda se acompañen los documentos fundantes de la deuda, siendo el juez el encargado de expedir la orden de pago. Mientras que de la corriente alemana adopta el hecho que no es necesario que el juez por medio de los documentos presentados alcance la convicción absoluta con respecto a la planteado por el acreedor, sino que dichos documentos tienen el carácter de “principio de prueba” razón por la cual la orden de pago no cuenta con presunción de veracidad.

Es curiosa la ubicación sistemática dentro del ordenamiento jurídico con la que cuenta el procedimiento monitorio laboral en España, ya que éste se encuentra como parte del procedimiento ordinario cuando podemos entender que su naturaleza es especial, por el simple hecho que se aparta de las reglas generales. Por ejemplo, en la doctrina austriaca se integra al procedimiento monitorio laboral con la característica de “procedimiento de jurisdicción voluntaria” ya que no cuenta con la característica de contencioso que envuelve a los procesos en su generalidad.

El procedimiento español establece requisitos objetivos y requisitos subjetivos con los cuales debe cumplir el actor. Con respecto a los requisitos subjetivos encontramos a la

¹⁷ PRECIADO DOMENECH, Carlos Hugo. El Nuevo Procedimiento Monitorio Laboral. Magistrado Especialista de la sala social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, página 5.

capacidad para ser parte en este procedimiento. Se establece como requisito esencial que la solicitud sea interpuesta por el trabajador, entendiendo por éste al acreedor de la deuda y jamás al revés. Por lo tanto nunca el empleador podrá interponer una solicitud bajo el procedimiento en cuestión. Esto en adición a los siguientes requisitos:

- Encontrarse en pleno ejercicio de sus derechos laborales.
- Ser trabajador mayor de 18 años o mayor de 16 años respecto de los derechos legítimos derivados de su trabajo.
- El objeto de la reclamación debe ser cantidades vencidas, exigibles y determinadas de una suma de dinero que no exceda los 6.000 euros.
- Que se presente la posibilidad de notificar al demandado por correo certificado o entrega personal, sin que sea necesario realizar algún procedimiento para obtener los datos para hacerlo.
- Señalar identidad completa tanto del trabajador (acreedor) como del empresario (deudor) y datos de localización.
- Documento que justifique haber intentado previamente conciliación o mediación.
- Copia del contrato de trabajo, recibos de la deuda o cualquier documento que sirva de reconocimiento de deuda.

Al interponer una solicitud que cumpla con los requisitos antes señalados, en conjunto con los requisitos generales, ésta es admitida a trámite por medio de una resolución dictada por el secretario del Tribunal o un auto pronunciado por el Juez, (se reserva sólo para el juez la capacidad de declarar inadmisibile la solicitud).

En el caso que se declare admisible y pase a tramitación, la próxima actuación es el requerimiento. Es aquí donde encontramos la esencia del procedimiento monitorio laboral, "Monitorio", concepto derivado de admonición y que denota advertencia o prevención. Por ello, el acto del requerimiento es la esencia misma del procedimiento, por si el mismo no se logra efectuar el monitorio ha de ser archivado.

El objetivo del requerimiento es informar al deudor de la deuda, solicitándole que pague o se oponga y esgrima sus razones para hacerlo, quedando por tanto claras las opciones del deudor. En primer lugar, puede efectivamente reconocer y pagar la deuda llegando el procedimiento a su fin. En segundo lugar, podrá permanecer en silencio lo que conllevará a que se dicte el decreto que pone fin al procedimiento, se dará al mismo tiempo traslado a la demandante para que solicite el despacho de ejecución y embargo, considerándose necesario para esto la mera solicitud.

Por último, el demandado podrá oponerse, caso en el cual la demandante tendrá el plazo de 4 días para presentar la demanda ante el tribunal (si no lo hace se sobreseerá el procedimiento, pudiendo recurrir hasta el tercer día), continuando con un trámite de conciliación obligatoria. Es aquí donde surge un giro en el procedimiento y pasa éste a ser considerado un juicio declarativo de derechos, lo que sucederá también en los casos en los que no sea posible notificar al demandado.

Tramitación del procedimiento monitorio español, utilizado como referencia en nuestra legislación, versus el procedimiento monitorio nacional.

| Tramitación | Procedimiento monitorio español | Procedimiento Monitorio nacional |
|-------------|--|--|
| | <p>Para admitir a trámite la demanda interpuesta dentro del procedimiento monitorio deberán cumplirse los requisitos de admisibilidad subjetivos y objetivos.</p> <p>La resolución que admite a trámite el monitorio será normalmente decreto del Secretario judicial o bien un auto del Juez, en los casos en que el secretario haya apreciado defectos no subsanables o no subsanados y una vez dada cuenta al Juez éste aprecie que los mismos no concurren y que, por tanto, procede la admisión.</p> <p>En este modelo el acto del requerimiento es la esencia misma del procedimiento, por lo que si el mismo no se logra efectuar, el monitorio habrá de ser archivado. El requerimiento tiene por objeto advertir al deudor para que pague o dé razón de por qué se opone y frente a este acto y frente a éste el demandando podrá pagar, oponerse o simplemente no decir nada. En el caso que se efectúe el pago, éste deberá reunir los requisitos de identidad, integridad e indivisibilidad. El silencio del deudor o cualquier otra actitud distinta a la oposición en forma o al pago comportará que se dicte decreto teniendo por terminado el proceso monitorio y dando traslado al demandante para que inste el despacho de ejecución, bastando la mera solicitud. En el caso de la oposición, si se formula en tiempo y forma se dará traslado a la parte actora, que podrá, en los cuatro días siguientes presentar demanda, procediéndose seguidamente el señalamiento de los actos de conciliación y juicio. Si no se interpone demanda en 4 días se sobresee el proceso por medio de decreto recurrible.</p> <p>El procedimiento se “transformará” a declarativo en los casos de oposición en tiempo y forma del deudor y de falta de requerimiento al deudor.</p> <p>De no mediarse oposición, el secretario judicial dictará decreto dando por terminado el proceso monitorio y dará traslado al demandado para que inste el despacho de ejecución, bastando para ello con la mera solicitud.</p> <p>El despacho de la ejecución se hace por medio de un auto, una vez que el órgano jurisdiccional comprueba la concurrencia de los presupuestos y requisitos procesales, la corrección formal del título</p> | <p>Procedimiento que se aplicará en los siguientes casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Contiendas de naturaleza laboral cuya cuantía sea igual o inferior a 10 IMM¹⁸, sin considerar, en su caso, los aumentos a que hubiere lugar por aplicación de los incisos 5º y 7º del artículo 162¹⁹. -Contiendas a que se refiere el artículo 201 del Código del Trabajo (que dicen relación con el fuero maternal y otras situaciones análogas). <p>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 del Código del Trabajo.</p> <p>La citación al comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo se hará mediante carta certificada, o por funcionario de dicho organismo, quien actuará en calidad de ministro de fe, para todos los efectos legales.</p> <p>Las partes deberán concurrir al comparendo con los instrumentos probatorios de que dispongan y se levantará acta de todo lo obrado, entregándose copia autorizada a las partes que asistan.</p> <p>En caso que el reclamante no se presente, se pondrá término a la instancia.</p> <p>Si no se produjere conciliación entre las partes o ésta fuera parcial, como asimismo en el caso que el reclamado no concurre al comparendo, el trabajador podrá interponer demanda ante el juez del trabajador competente.</p> <p>En caso que el juez estime fundadas las pretensiones del demandante, las acogerá inmediatamente; en caso contrario las rechazará de plano. Para pronunciarse, deberá considerar, entre otros antecedentes,</p> |

¹⁸ Ingresos mínimos mensuales.

¹⁹ Pago de cotizaciones previsionales adeudadas; lo mismo que las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo, mientras las primeras no sean pagadas.

| | | |
|--|--|---|
| | <p>ejecutivo y que los actos de ejecución que se solicitan sean conformes con la naturaleza y contenido del título.</p> <p>El ejecutado puede oponerse al auto despachando la ejecución recurriéndolo en reposición, en la que podrá alegar: falta de notificación del requerimiento, incumplimiento de los requisitos procesales exigidos, prescripción de la acción ejecutiva, pago documentalmente justificado, otros hechos impeditivos, excluyentes o extintivos de la responsabilidad. Del escrito de oposición se da traslado a la contraria para impugnación. Luego, el auto resolutorio del recurso de reposición que resuelve la oposición a la ejecución no es recurrible.</p> <p>Finalmente la cantidad de concepto en costas por las que se despache en la ejecución no puede superar el 10% de la cantidad objeto de apremio. El pago de los intereses y las costas en la ejecución derivada de un monitorio exige que el secretario judicial liquide los intereses y tase las costas.</p> | <p>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. Las partes sólo podrán reclamar de esta resolución dentro del plazo de 10 días hábiles.</p> <p>Presentada la reclamación dentro de plazo, el juez citará a las partes a una audiencia única de conciliación y prueba, la que deberá celebrarse dentro de los 15 días siguientes a su presentación. Las partes deberán asistir a la audiencia con todos sus medios de prueba. Al término de la audiencia, el juez deberá dictar sentencia.</p> <p>Las resoluciones dictadas en el procedimiento monitorio serán susceptibles de ser impugnadas por medio de todos los recursos establecidos en el Código del Trabajo, con excepción del recurso de unificación y jurisprudencia.</p> |
|--|--|---|

Cuadro comparativo respecto de algunos aspectos relevantes entre el procedimiento
monitorio laboral español y el modelo nacional.

| | Régimen jurídico | Jurisdicción y Competencia | Oposición a la ejecución y ejecución propiamente tal. | Posturas ante el requerimiento | Transformación" del procedimiento a declarativo |
|--|---|---|---|--|---|
| Procedimiento monitorio español | Se regula en el art. 101 LJS (Ley de la Jurisdicción Social) , ubicado en la sección quinta del Capítulo II, dedicado al proceso ordinario, del título primero, también dedicado al proceso ordinario, del libro segundo, que regula el proceso ordinario y las modalidades procesales. | El artículo 101 de la LJS nada regula sobre la jurisdicción para conocer del procedimiento monitorio, lo que nos lleva a pensar que procede la aplicación de las reglas generales contenidas en los artículos 9.5 y 25 de la LOPJ y artículos 1 y 2 LJS | <p>El ejecutado puede oponerse al auto, despachando la ejecución recurriéndolo de reposición, en el que podrá alegar: falta de notificación del requerimiento, incumplimiento de los requisitos procesales exigidos, pago, prescripción de la acción ejecutiva, otros hechos extintivos, impositivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar.</p> <p>El art. 101 c) LJS dispone que de no haber mediado en el plazo de 10 días oposición, por escrito el secretario judicial dictará decreto dando por terminado el proceso monitorio y dará traslado al demandante para que inste el despacho de ejecución, bastando para ello con la mera solicitud.</p> <p>El despacho de la ejecución se hace por medio de un auto, una vez el órgano jurisdiccional</p> | <p>PAGO: debe cumplir los requisitos de integridad, identidad e indivisibilidad y puede ser pago directo o consignación ante el juzgado.</p> <p>SILENCIO: El silencio del deudor o cualquier otra actitud distinta a la oposición en forma o al pago comportará que se dicte decreto teniendo por terminado el proceso monitorio y dando traslado al demandante para que inste el despacho de ejecución, bastando la mera solicitud.</p> <p>OPOSICIÓN: Si se formula oposición en tiempo y forma se dará traslado a la actora, que podrá, en los 4 días siguientes presentar demanda, procediéndose seguidamente al señalamiento de los actos de conciliación y juicio. Si no se interpone demanda en 4 días se sobresee el proceso por medio de decreto recurrible en revisión en el</p> | Esta transformación procede en los casos de oposición en tiempo y forma del deudor y falta de requerimiento al deudor (arts. 101 e) y f) LJS) |

| | | | | | |
|--|---|--|---|------------------|--|
| | | | comprueba la concurrencia de los presupuestos y requisitos procesales, la corrección formal del título ejecutivo y que los actos de ejecución que se solicitan sean conformes con la naturaleza y contenido del título. | plazo de 3 días. | |
| Procedimiento monitorio chileno | Específicamente se regula en el Libro V, del Código del Trabajo | Serán competentes los juzgados del trabajo existentes. | En la contestación, el demandado podrá negar expresamente los hechos de la demanda, ya que el art. 452 permite al juez, tenerlos por tácitamente admitidos si no existe esta negación expresa, o de igual manera si no se contesta. No se contemplan excepciones que podrá oponer como en el procedimiento español. | | |

El modelo nacional de procedimiento monitorio labora siguió como patrón al aplicado en España, pero las diferencias en cuanto a tramitación son evidentes. En el modelo español, la esencia del proceso, la constituye el *requerimiento*, en tanto, en nuestro procedimiento podríamos decir que ciertamente el meollo del asunto se encuentra en la posibilidad de la dictación de sentencia sin escuchar al demandado, privándose a éste de su derecho a defensa.

En cuanto a la tramitación propiamente tal, el monitorio chileno, establece como antesala un reclamo ante la Inspección del Trabajo, en la que se realizará una audiencia de conciliación y en la eventualidad que ésta no se produjere se continuará

con el monitorio propiamente tal. Esta instancia administrativa ciertamente no se contempla en la legislación española, en donde para admitir la demanda sólo será necesario cumplir con los requisitos establecidos por la ley, que se dividen en subjetivos y objetivos. De esta manera, observamos que en el procedimiento nacional existe una intención por parte del legislador en cuanto a solucionar los conflictos de manera extrajudicial y para ello se ideó la vía administrativa ante la Inspección del Trabajo.

En el monitorio español, ocurrido el acto del requerimiento, el demandado podrá pagar, oponerse o simplemente no emitir respuesta alguna. En este último caso, importará que se dicte decreto dando por terminado al proceso y dando paso al demandante para que solicite el despacho de ejecución. En este punto, vemos una similitud en cuanto a la rapidez del procedimiento; puesto que en paralelo ocurre la situación descrita en el modelo español; en nuestro país luego de haberse presentado la demanda, si el Juez estima fundadas las pretensiones del requirente podrá acogerlas inmediatamente de plano. Aquello, resulta cargado de una rapidez extrema, en cuanto no se hace necesario escuchar las alegaciones del demandado, situación similar a cuando éste no dice nada y se da paso al requerimiento español.

A nuestro juicio el procedimiento nacional se aparta del seguido en España en este punto, puesto que en este último se da lugar para que el demandante se oponga a la demanda y luego, en caso a que proceda al requerimiento a éste también. En cambio en nuestro sistema, el demandado sólo, luego de que se acoja la pretensión del demandante podrá ejercer los recursos que contempla la ley, pero ya habiendo una sentencia que establezca derechos para las partes. Además de aquello, el demandado podrá oponerse también al requerimiento propiamente tal, en razón de ciertas causales contempladas expresamente en la ley, como incumplimiento de los requisitos procesales y prescripción de la acción ejecutiva entre otros.

Llama la atención la “transformación” del procedimiento a declarativo que contempla la legislación española, cuando el deudor se opone a la demanda o cuando no ocurre el requerimiento. Creemos que dicha situación se produce en sentido figurado, puesto

que el monitorio no cambia de forma, y ambos son procedimientos distintos regulados también de manera diferente.

Estimamos que el modelo español otorga al deudor una mayor cantidad de posibilidades de ejercer su derecho a defensa frente al requerimiento del demandante, aún cuando de todas maneras resulta un procedimiento estricto y pensado especialmente para que quienes tienen una deuda la paguen.

Resulta importante señalar que en las discusiones legislativas llevadas a cabo en nuestro país para efectos de llevar adelante esta reforma, se mencionó en innumerables ocasiones la necesidad de crear una mayor cantidad de tribunales a fin de materializar efectivamente la celeridad como principio rector de este procedimiento, señalando que así lo hizo el modelo español, que fue el inspirador del monitorio nacional. En la práctica el procedimiento monitorio chileno no se equiparó a su rector, en tanto no se realizó una labor de creación de gran número de tribunales a fin de descongestionar el sistema.

ii) Procedimiento Monitorio en Latinoamérica

Así como hemos mencionado existen varias críticas hacia el procedimiento monitorio y que han evitado un auge y mayor extensión de dicho procedimiento en América Latina²⁰.

Es así como el cuestionamiento a su falta a la bilateralidad de la audiencia, el detrimento al principio de igualdad y sus particularidades, que lo alejan del debido proceso, han disuadido a muchos países respecto a su implementación, siendo excepciones a esta regla, Chile, Perú, Uruguay y Brasil.

²⁰ RAMOS VANEGAS, presentado a Jimena Hernández Docente de Práctica Forense Civil. Proceso Monitorio. Universidad INCCA de Colombia. Bogotá 2013.

Brasil

En la legislación brasileña existe un apego excesivo a la formalidad, considerada ésta como antecedente necesario para lograr la seguridad jurídica, lo que, mirado en una perspectiva más macro nos conduce a un bloqueo en el flujo continuo y acelerado de los procesos, siendo el paso del tiempo uno de los principales motivos que merma la posibilidad de certeza y justicia a los procedimientos judiciales, sobretodo en el ámbito laboral, donde persistentemente ocurren discrepancias entre trabajador y empleador definidas por una condición intrínseca de disparidad. Sorprende de tal forma cómo los elementos que conforman el debido proceso han sido paulatinamente desvirtuados, pasando de contar desde un carácter garantista a ser enemigas de la obtención oportuna de los propósitos procesales.

En consecuencia, en el ámbito de lo laboral, adquirió fuerza la idea de encontrar un procedimiento que se basara en la oralidad y con una marcada concentración, impulsando el establecimiento del procedimiento monitorio en materia laboral, con el propósito de alcanzar el perfeccionamiento del sistema normativo que envuelve al Derecho del Trabajo, en detrimento de la situación anterior en la que "...Quien ya tiene un crédito reconocido a su favor y aún no satisfecho conforme a Derecho, debe aguardar aún más, mientras nuevos hechos ocupan la centralidad de la actuación judicial".

La finalidad fue entonces, reducir la cantidad de hechos que son sometidos a conocimiento de los Jueces del trabajo y reducirlo a lo fundamental.

Argentina

Pese a que aún no ha implementado el procedimiento monitorio en el área laboral, es importante estipular que su puesta en práctica parece ser inminente.

En el mes de octubre del año 2009, el presidente de la Corte Suprema, Ricardo Lorenzetti, publicó un comunicado, por medio del cual, hacía patente la necesidad de

que la nación avanzara en la materia con el objetivo de implementar dicho procedimiento a la brevedad posible.

Su afirmación radica en la atención que le merece la coyuntura de su país, donde la inflación llega a cifras impensadas, todo lo cual conlleva a la precarización de las relaciones laborales y a la poca estabilidad de las mismas, contexto que desencadena indefectiblemente una alta tasa de judicialización de dichos conflictos.

Por otro lado, si la justicia ya no cuenta con la celeridad suficiente y necesaria, no sucede otra cosa que la obstaculización del procedimiento al alterar la duración debida de los juicios, lo que, en definitiva, beneficia al demandado al permitir que el trabajador, corra el riesgo de obtener una sentencia ilusoria, abstracta en el resultado final e inefectiva sobre el mundo fáctico cuando se pretende su ejecución.

Así es como nos encontramos ante diferentes pretensiones que no son aptas para obtener dilaciones injustificadas, ya que no podemos olvidar que el crédito con el que cuenta el trabajador es de naturaleza alimentaria lo que le da más importancia aún.

Como mecanismo de solución a estos conflictos es que Ricardo Lorenzetti plantea el establecimiento del procedimiento monitorio laboral, bajo la convicción que sus características ayudarán a solucionar el estancamiento de la justicia, defendiendo a cabalidad, las aristas por las que se ha criticado a dicho procedimiento. En su opinión, aquellos puntos en cuestión no son más que falencias aparentes, las que no invalidan al debido proceso, sino que establecen un nuevo orden en los procedimientos.

Conclusión parcial:

En conclusión y luego de una somera reseña de la implementación del procedimiento monitorio en Europa y Latinoamérica es preciso establecer que, a pesar de que el procedimiento monitorio en muchos países aún no ha sido implementado, y es

considerado un procedimiento aún en ciernes, se le reconoce como una solución eficaz para lograr procesos efectivamente justos.

A partir de lo anterior podemos reconocer como **características del procedimiento monitorio**, las siguientes:

b) El procedimiento monitorio no es un proceso de ejecución ni se confunde o debe confundirse con éste. Es un proceso especial fuera de los procesos de ejecución. Pertenece más bien a una faz cognitiva y no ejecutiva. El objetivo de las formas monitorias es acceder a un título ejecutivo judicial que permita la apertura de la ejecución. Similar al proceso de conocimiento se hace valer una pretensión de contenido condenatorio para obtener un título ejecutivo judicial. El monitorio es el pórtico a la ejecución, no la ejecución misma.

c) No existe una forma única de procedimiento monitorio. Histórica y actualmente no puede hablarse de un proceso monitorio por la multiplicidad de manifestaciones desarrolladas desde el siglo V para unos, desde el XIII para otros.

d) No se confunden la técnica monitoria con la condena con reserva”. En el monitorio no existe contradictorio ni proceso posterior de conocimiento, sino apenas la posibilidad sobre la base de la decisión única del requerido de oponerse y poder discutir la pretensión del requerido en un proceso de conocimiento.

e) Las formas monitorias tienen elementos esenciales que las caracterizan y diferencian como tales, a saber: una técnica o modo de funcionamiento (del *secundum eventum contradictionis*) y una estructura procedimental propia (inversión del contencioso / *inversion du contentieux*) (Elementos esenciales).

f) Igualmente pueden existir otros elementos (accidentales) que permitan predicar la existencia de “variedades de formas monitorias. No hacen a su esencia, sino más bien influyen en su funcionalidad. Por ejemplo si se requiere o no prueba documental, si es

necesaria una cognición judicial sumaria o no, si es informatizado o no, qué tipos de pretensiones pueden hacerse valer, si está estructurado en una o más fases de requerimiento de pago, etc.

IV CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO MONITORIO LABORAL CHILENO Y LA DENOMINADA “ANTICIPACIÓN DE SENTENCIA” EN EL DERECHO LABORAL CHILENO.

El procedimiento monitorio chileno, implementado en materia laboral con ocasión de la ley 20.087 fue publicado en el Diario Oficial de fecha 3 de enero de 2006 - modificado por las leyes 20.252 y 20.260, publicadas en los Diarios Oficiales de fecha 15 de febrero de 2008 y 29 de marzo del mismo año – y dispuso una serie de cambios sustantivos en relación a los procedimientos que ya existían.

Derivado del Derecho Comparado, y en el espíritu de reducir los pasos para llegar a la sentencia definitiva, imprime la obligatoriedad de admitir solo la fase litigiosa cuyo único fin es el de obtener el pago que expide el órgano jurisdiccional, a solicitud del demandante, sin audiencia del demandado.

La reforma al procedimiento laboral contiene una serie de cambios sustantivos, asignando al Juez del Trabajo un rol activo en el proceso, de cual dan cuenta los principios de la inmediatez y el impulso procesal de oficio. El Juez tiene la responsabilidad y obligación legal de dirigir efectivamente el proceso en forma oportuna y efectiva, incluso en la etapa de cumplimiento del fallo, lo que será responsabilidad del propio tribunal.

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

La instauración de un proceso de tales características busca incentivar la pronta administración de justicia. El objetivo que se tuvo en miras era el de “una tutela

jurisdiccional rápida, pero sin merma de los derechos justiciables²¹ por medio de procedimiento que revistan el carácter de sumarios, acortando plazos y eliminando etapas. La aplicación de un sistema dotado de los caracteres señalado omite en cierta forma el respeto a garantías que en los últimos años eran consideradas como pilares bases de la administración de justicia, pasando hoy a jugar un rol secundario.

Las críticas que generó la aplicación del procedimiento monitorio y la sentencia anticipada han generado en Chile bastante revuelo, lo que es comprensible entendiéndolo como una novedad a instaurar en nuestro ordenamiento jurídico.

Sin embargo en derecho comparado es un sistema antiguo, existiendo publicaciones al respecto que datan del año 1926²².

Estas críticas se han basado en la falta de consideración con respecto a la acción del demandado, ya que la demanda es considerada como un requerimiento al tribunal, la inactividad del demandado frente a la concesión de dicho requerimiento al actor deriva en la consolidación de la pretensión.

Parece máxima su oposición al debido proceso, sin embargo grandes autores lo han defendido a lo largo del tiempo, estimando que la *mera posibilidad* de considerar al sujeto pasivo mediante la oposición al requerimiento es garantía suficiente para el demandado de su derecho a ser oído²³.

Podría pensarse que el hecho de que en doctrina y jurisprudencia europea el procedimiento monitorio sea aceptado, y aún más tenga una historia tan antigua, sería base suficiente para acatar sin reticencias su aplicación en nuestro país.

El punto es el siguiente; se ha incurrido en el error de que por considerar que en ambas doctrinas se hable de un "*procedimiento monitorio*", este deba contar con las mismas características tanto en Europa como nuestra legislación.

²¹ DE LA OLIVA, A Y PALOMO, D. (coord.) Proceso civil. Hacia una nueva justicia civil, Santiago; Editorial Jurídica de Chile, 2007, p.430

²² Il procedimento monitorio nella legislazione Italiana, Milano: Società Editrice Unitas, 1926.

²³ PÉREZ, A. "En torno al proceso monitorio desde el derecho procesal comparado europeo y hacia un monitorio comunitario. Caracterización y elementos", en: De la Oliva, A. Palomo, D. (coord). Proceso civil. Hacia una nueva justicia civil, Santiago: Editorial Jurídica de Chile, 2007.

El análisis crítico que se realiza en este trabajo comprende conceptualizar al procedimiento monitorio chileno como un procedimiento propio de nuestra legislación, que se aparta en diferentes puntos del aquel que ha tenido tan buena acogida como es el europeo.

En primer lugar en Chile, la aplicación de este procedimiento se reduce al elemento cuantía, si la disputa se ajusta al parámetro establecido por el legislador, entonces será objeto de procedimiento monitorio y, consecuentemente, eventual aplicación de la sentencia anticipada.

En segundo lugar, como se especifica más adelante, el procedimiento monitorio en materia laboral en nuestro país comienza con una fase administrativa, es decir las partes se ven en la obligación de comparecer ante la Inspección del Trabajo, si se omite dicha situación no tendrá cabida la reclamación ante los órganos jurisdiccionales.

Se entiende como característica fundamental el hecho de que el juez analiza los méritos del requerimiento realizado por el actor en la demanda en base a lo que sólo ésta contiene, caracterizándose por ser, hasta esta instancia un estudio en datos unilateralmente aportados.

Pero la supervivencia de la sentencia anticipada está sujeta a la condición de la efectiva oposición del demandado, “Si, en cambio, el demandado se opusiere al requerimiento de pago, esta resolución se desvanece y, conjuntamente con ella, se extingue también el procedimiento monitorio mismo”²⁴. Lo anterior no ocurre en el procedimiento monitorio europeo, éste no se extingue por el hecho de oponerse el demandado, no existe contradicción.

Por más que se intente ajustar el procedimiento descrito a la Carta Fundamental, nos continuamos encontrando con piedras de tope, imposibles de sortear. La Constitución Política de la República señala en su artículo 19 número tres que *“toda sentencia de un órgano que ejerza jurisdicción debe ser fundarse en un proceso previo legalmente*

²⁴ PALAVECINO CÁCERES, Claudio. Examen Crítico de la Sentencia Anticipada en el Procedimiento Monitorio Laboral. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Vol. I, N° 2, 2010, pg. 76.

*tramitado*²⁵, en otras palabras toda providencia definitiva debe basarse en un proceso anterior a la dictación de ésta. En el procedimiento monitorio lo anterior se ve incumplido, la sentencia es dictada como primera resolución del tribunal, sin más fases o documentos de base que el requerimiento unilateralmente presentado por el actor.

Se confundiría de tal manera el derecho a defensa del sujeto pasivo, con el derecho a reclamación con respecto al fallo dictado, lo anterior genera fuerte contradicción si comprendemos que al accionarse la actividad jurisdiccional no existen más que meras expectativas para el actor.

Señalamos lo anterior ya que, el presente procedimiento y sus características consideraría la existencia de derechos y obligaciones desde el preciso momento en el que se solicita la intervención de los tribunales de justicia si la pretensión contenida en la demanda se encuentra suficientemente fundada.

De tal forma se alcanza un absurdo procesal, la contestación busca controvertir la pretensión del actor hecha valer ante un organismo jurisdiccional, mientras que en un proceso con las características del en este análisis estudiado, la contestación viene a controvertir la actividad del tribunal confundiendo los roles de los diferentes sujetos que componen el litigio, “el oponente del demandado es el actor, no el juez, si, en cambio, la audiencia viene después de la sentencia, lo que se rebate son los términos de una decisión judicial, no los dichos del actor²⁶”.

Para concluir la anterior, sólo basta cuestionarse el por qué dicha modalidad no se ha extrapolado a otros procedimientos. Bajo la línea de pensamiento en la que se basa la dictación de la sentencia anticipada en el procedimiento monitorio laboral sería la menos lógico señalar la conveniencia de emplearlo en todos y cada uno de los procedimientos, Si la sentencia se encuentra considerablemente fundada, porqué no abandonar el principio de la bilateralidad de la audiencia por un momento y acceder provisionalmente a la demanda. Contando la sentencia siempre con derecho a reclamación.

²⁵ Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19 n° 3. Editorial Jurídica de Chile, año 2005.

²⁶ ALVARADO, A. Sistema Procesal, Garantía de la libertad. Buenos Aires; Rubinzal-Culzoni, 2009, tomo II, p 594.

Varios podrán ser los puntos de vista que giren en torno al conflicto, pero lo que no está en discusión, es que de considerarse la sentencia anticipada como un mecanismo procesal de conveniencia, la efectiva aplicación de ésta precisa una modificación a la Carta Fundamental por la preeminencia en ésta de conceptos como la bilateralidad de la audiencia y el principio de contradicción. Sin efectuarse dichos cambios, la aplicación de la sentencia anticipada, ya sea en el procedimiento monitorio laboral (como es el caso en análisis) o en cualquier otro, no dejará de ser cuestionada y criticada.

Partiendo de la base de los argumentos y el análisis esgrimido, consideramos que el próximo paso para comprender de mejor manera las críticas que se le hacen a la sentencia anticipada dentro del procedimiento monitorio, es entendiendo el funcionamiento y procedencia de éste:

- Ámbito de aplicación:

El procedimiento monitorio se aplica fundamentalmente en relación a dos materias: Las contiendas por término de la relación laboral cuya cuantía sea igual o inferior a los diez ingresos mínimos mensuales; y a las contiendas que deriven de lo dispuesto por el artículo 201 del Código del Trabajo, es decir, contiendas vinculadas al fuero maternal, bajo el supuesto de que se le obstaculice o vulnere, sobreentendiendo con este recurso, la obtención de una solución más expedita.

- Inicio del proceso:

El procedimiento monitorio consta de dos etapas. La primera es la fase administrativa que se tramita en la Inspección del Trabajo, ante la cual recurre el trabajador y la cual cita a un comparendo de conciliación, solicitando expresamente que las partes asistan a esta audiencia con los medios probatorios que dispongan (Contratos de trabajo o

contratos colectivos o liquidación de remuneraciones, libro de asistencia, etc)²⁷. La citación a dicho comparendo, se puede realizar mediante carta certificada, en la forma dispuesta en el artículo 508²⁸, o por algún funcionario de la Inspección del Trabajo, quien actuará como Ministro de fe para todos los efectos legales. En este segundo caso, la citación deberá entregarse personalmente al empleador o, si no es posible, a cualquier persona adulta que se encuentre en el domicilio señalado.

- Audiencia de conciliación.

Podemos visualizar 3 escenarios:

- **Rebeldía del denunciante:** El comparendo no puede realizarse y se pondrá término al proceso, archivándose los antecedentes.
- **Rebeldía del denunciado:** El trabajador podrá interponer su demanda ante el juez competente dentro de los plazos establecidos en los artículo 168²⁹ y 201³⁰.

²⁷ HUMERES NOGUER, Héctor. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tomo I. Editorial Jurídica de Chile, año 2009, página 457.

²⁸ Art. 508. *Las notificaciones que realice la Dirección del Trabajo se podrán efectuar por carta certificada, dirigida al domicilio que las partes hayan fijado en el contrato de trabajo, en el instrumento colectivo o proyecto de instrumento cuando se trate de actuaciones relativas a la negociación colectiva, al que aparezca de los antecedentes propios de la actuación de que se trate o que conste en los registros propios de la mencionada Dirección. La notificación se entenderá practicada al sexto día hábil contado desde la fecha de su recepción por la oficina de Correos respectiva, de lo que deberá dejarse constancia por escrito.*

²⁹ Art. 168. El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas:

- a) En un treinta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161;
- b) En un cincuenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación injustificada de las causales del artículo 159 o no se hubiere invocado ninguna causa legal para dicho término;
- c) En un ochenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación indebida de las causales del artículo 160.

Si el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 160 y el despido fuere además declarado carente de motivo plausible por el tribunal, la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, se incrementará en un cien por ciento. En el caso de las denuncias de acoso sexual, el empleador que haya cumplido con su obligación en los términos que

- Si concurren ambos: Las partes deberán asistir al comparendo con los instrumentos probatorios de que dispongo,, tales como contratos de trabajo, comprobantes de remuneraciones, registros de asistencia, y cualesquiera otro que estimen pertinentes³¹.

señalan el artículo 153, inciso segundo, y el Título IV del Libro II, no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente. Si el juez estableciere que la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato establecidas en los artículos 159 y 160 no ha sido acreditada, de conformidad a lo dispuesto en este artículo, se entenderá que el término del contrato se ha producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, y habrá derecho a los incrementos legales que corresponda en conformidad a lo dispuesto en los incisos anteriores.

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

³⁰ Artículo 201.- Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174. En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses.

Tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la ley N° 19.620, el plazo de un año establecido en el inciso primero se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor en conformidad al artículo 19 de la ley N° 19.620 o bien le otorgue la tuición en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la misma ley.

Sin perjuicio de lo antes indicado, cesará de pleno derecho el fuero establecido en el inciso precedente desde que se encuentre ejecutoriada la resolución del juez que decide poner término al cuidado personal del menor o bien aquella que deniegue la solicitud de adopción. Cesará también el fuero en el caso de que la sentencia que acoja la adopción sea dejada sin efecto en virtud de otra resolución judicial.

Si por ignorancia del estado de embarazo o del cuidado personal o tuición de un menor en el plazo y condiciones indicados en el inciso segundo se hubiere dispuesto el término del contrato, en contravención a lo dispuesto en el artículo 174, la medida quedará sin efecto y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, o bien de una copia autorizada de la resolución del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor, en los términos del inciso segundo, según sea el caso, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio. La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido.

No obstante lo dispuesto en el inciso primero, si el término del fuero se produjere mientras la mujer estuviere gozando del descanso maternal o permiso parental a que aluden los artículos 195, 196 y 197 bis, continuará percibiendo el subsidio mencionado en el artículo 198 hasta la conclusión del período de descanso o permiso. Para los efectos del subsidio de cesantía, si hubiere lugar a él, se entenderá que el contrato de trabajo expira en el momento en que dejó de percibir el subsidio maternal.

³¹ SILVA MONTES, Rodrigo. Manual de Procedimiento Laboral. Editorial Jurídica de Chile, año 2009, página 68.

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

En el caso de producirse conciliación, habrá concluido el conflicto, de esta manera el acta correspondiente tendrá mérito ejecutivo. Si no se produce conciliación, o ésta fuera parcial, el trabajador podrá demandar ante los jueces del trabajo.

- Artículo 499 del Código del Trabajo: La continuación del procedimiento en el Juzgado del Trabajo.

Tal como se ha señalado, si es que no se produjere conciliación en el acta anteriormente descrita, o no concurre el demandado, o si de aplicarse el artículo 201 del Código del Trabajo, el demandante recurrió directamente ante el Tribunal y omitió la fase administrativa, remitiéndonos a lo señalado por los artículos 503 y 504 del Código del Trabajo, el procedimiento deberá cumplir ciertos aspectos formales, para dar curso a la tramitación respectiva:

La demanda deberá siempre ser presentada por escrito. Además de aquello será obligación acompañar el acta levantada en el comparendo celebrado ante la Inspección del Trabajo. Hacemos la salvedad que este último requisito no será exigido en los casos de las acciones que deriven de la aplicación del artículo 201.

La notificación deberá realizarse conforme a las reglas generales.

- Artículo 500³² del Código del Trabajo: De la demanda:

³² Artículo 500.- En caso que el juez estime fundadas las pretensiones del demandante, las acogerá inmediatamente; en caso contrario las rechazará de plano. Para pronunciarse, deberá considerar, entre otros antecedentes, la complejidad del asunto que se somete a su decisión, la comparencia de las partes en la etapa administrativa y la existencia de pagos efectuados por el demandado. En caso de no existir antecedentes suficientes para este pronunciamiento, el tribunal deberá citar a la audiencia establecida en el inciso quinto del presente artículo.

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

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

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

Presentada la reclamación dentro de plazo, el juez citará a las partes a una audiencia única de conciliación,

La ley establece que el juez examinará la demanda y los documentos que la acompañan, con el objeto de pronunciarse respecto a la procedencia de las pretensiones. Este pronunciamiento se sustentará en la complejidad del asunto que se somete a su decisión, la comparecencia de las partes en la etapa administrativa y la existencia o no de pagos efectuados por el demandado.

Luego de efectuado el examen de estos antecedentes, el juez podrá tomar 3 actitudes: acoger las pretensiones del demandante, rechazarlas de plano o citar a las partes a una audiencia única de conciliación, contestación y prueba. La resolución deberá notificarse de acuerdo a las reglas generales.

Las partes tendrán 10 días hábiles para entablar un reclamo de la resolución que cita a esta única audiencia, sin que proceda, en contra de ella, otro recurso. En caso de presentarse este recurso, el juez citará a una audiencia que deberá efectuarse a los 15 días siguientes a su presentación.

En caso de reclamar parcialmente, el empleador por acogerse las pretensiones del trabajador, se aplicará el artículo 462 ³³del Código del Trabajo, Es decir, se certificará de oficio por el tribunal, la ejecutoriedad de la sentencia en lo que no haya habido reclamo y se dará inicio a su cumplimiento

contestación y prueba, la que deberá celebrarse dentro de los quince días siguientes a su presentación.

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

³³ Art. 462. Una vez firme la sentencia, lo que deberá certificar de oficio el tribunal, y siempre que no se acredite su cumplimiento dentro del término de cinco días, se dará inicio a su ejecución de oficio por el tribunal, de conformidad a lo dispuesto en los artículos siguientes.

- Audiencia de contestación, conciliación y prueba. Artículo 501³⁴, Código del Trabajo.

Respecto de esta única audiencia, podemos señalar lo siguiente:

- Las partes deberán asistir con TODOS los medios de prueba que cuenten.
 - Deberán asistir las partes personalmente, sin perjuicio de la asistencia de sus apoderados.
 - El Juez instará a las partes a la conciliación.
 - En caso de no producirse la conciliación, el juez solicitará la rendición de pruebas. Luego de aquello, podrá dar lugar a las “observaciones a la prueba”, “alegatos finales” o “alegatos de clausura”.
 - Luego de lo anterior, se dictará sentencia.
 - La sentencia definitiva deberá contener solamente las menciones de los numerales 1, 2, 5, 6 y 7 del artículo 459³⁵ (que se refiere a los requisitos de la sentencia definitiva).
- Procedencia de recursos.

³⁴ Artículo 501.- Las partes deberán asistir a la audiencia con todos sus medios de prueba y, en caso de comparecer a través de mandatario, éste deberá estar expresamente revestido de la facultad de transigir. La audiencia tendrá lugar con sólo la parte que asista. El juez deberá dictar sentencia al término de la audiencia, la que deberá contener las menciones señaladas en los números 1, 2, 5, 6 y 7 del artículo 459.

³⁵ Art. 459. La sentencia definitiva deberá contener:

- 1.- El lugar y fecha en que se expida;
 - 2.- La individualización completa de las partes litigantes;
 - 3.- Una síntesis de los hechos y de las alegaciones de las partes;
 - 4.- El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación;
 - 5.- Los preceptos constitucionales, legales o los contenidos en tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, las consideraciones jurídicas y los principios de derecho o de equidad en que el fallo se funda;
 - 6.- La resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal, con expresa determinación de las sumas que ordene pagar o las bases necesarias para su liquidación, si ello fuere procedente, y
 - 7.- El pronunciamiento sobre el pago de costas y, en su caso, los motivos que tuviere el tribunal para absolver de su pago a la parte vencida.
- La sentencia que se dicte en la audiencia preparatoria, sólo deberá cumplir con los requisitos de los números 1, 2, 5, 6 y 7.

Las resoluciones que se dicten en el procedimiento monitorio, y sin perjuicio de las reglas especiales, serán susceptibles de ser impugnadas por todos los medios contemplados por el Código del Trabajo, con excepción del “recurso de unificación de jurisprudencia” al que se refiere el artículo 483³⁶.

Los recursos, sin embargo se diferenciarán dependiendo si proceden en contra de la sentencia que acoge o rechaza la demanda, como de aquellos que proceden en contra de la sentencia definitiva llevada a efecto luego de la reclamación.

Es preciso señalar además que, según lo dispuesto en el artículo 500 inciso 2º del mismo cuerpo legal, en contra del dictamen que acoge o rechaza la demanda o que cita a audiencia única a los involucrados, sólo podrán reclamar de esta resolución dentro del plazo de diez días hábiles contado desde su notificación, no existiendo luego de esto ningún otro recurso a utilizar.

En suma, bajo el sistema monitorio, sólo procederá el recurso de reclamación. Ahora bien, si se considera la sentencia monitoria que rechaza la demanda como una interlocutoria de aquellas que pone término al juicio o, respecto de la sentencia definitiva que se pronuncia luego de la audiencia única de contestación, conciliación y prueba, se aplicarán los procedimientos generales según lo establecido en el artículo 502 antes mencionado.

El denominado recurso de reclamación al que hacíamos alusión, esgrimido en contra de la sentencia que acoge o rechaza la demanda monitoria, tiene una similitud al recurso de reposición, aplicado en otras formas legales, ya que se interpone para conseguir que el juez vuelva a apreciar el caso en cuestión, aunque lo haga desde otra instancia y otro estadio legal. El objetivo de esto es la modificación del fallo y/o del título ejecutivo emanado.

³⁶ Artículo 483.- Excepcionalmente, contra la resolución que falle el recurso de nulidad, podrá interponerse recurso de unificación de jurisprudencia.

Procederá el recurso de unificación de jurisprudencia cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existieren distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de Tribunales Superiores de Justicia.

En cuanto al recurso de nulidad, debemos convenir que procederá una vez emitida la sentencia definitiva, en la medida que se compruebe que durante el proceso o al momento de emitir la dictación de la sentencia, se hubiesen vulnerado derechos o garantías consagradas en la Constitución, de manera tal que afectaren lo dispuesto en el fallo.

Así entonces, contra las sentencias definitivas no procederán más recursos.

No obstante, y si consideramos que según el artículo 501 del Código del Trabajo no se le exige al juez argumentar cuál fue el razonamiento que lo lleva a establecer un dictamen ni tampoco a analizar toda la prueba rendida, sino sólo aquella que le permita reconocer los hechos que estime pertinentes para la causa, y en atención a la celeridad que caracteriza a este procedimiento, podemos desprender que la posibilidad de recurrir en contra de la sentencia definitiva dictada en un forma monitoria por la vía de la nulidad es previsiblemente inviable, lo que deja en definitiva, al demandado al pleno y absoluto arbitrio del Juez.

El procedimiento monitorio, en la forma adaptada en Chile, prevé una posibilidad de amonestar asuntos de índole pecuniaria, en vías de ahorrar tiempo y tramitaciones. El resultado de esto es la obtención por parte del demandado de la intimación de un pago, el título ejecutivo, en la mayor brevedad posible, con lo que además se obtiene la iniciativa de contradictorio como objetivo paralelo.

Se establece, por consiguiente como una disposición facilitada en el que trabajadores con bajos sueldos obtienen el mencionado título para así poder cobrar a sus empleadores las deudas que con ellos mantengan.

Se lleva a cabo en contiendas, como hemos mencionado previamente, ya sea por cese de la relación laboral, cuya cuantía sea igual o no superior a los 10 ingresos mínimos mensuales, como también por contiendas propias del artículo 201 del Código del

Trabajo, es decir vinculadas al fuero maternal, incluida la situación del padre adoptante beneficiado por esta institución.

Adicionalmente se aplicará en causas que surgen como reclamación en contra de resoluciones administrativas dictadas en cumplimiento de la legislación laboral y previsional, cuando la cuantía no exceda los diez ingresos mínimos mensuales, de acuerdo al artículo 503 del Código del ramo, incluyendo aquellas emanadas de la Dirección del Trabajo, exceptuando las que imponen multa administrativa o se pronuncian sobre la reconsideración solicitada.

A su vez, consta de 2 etapas³⁷, siendo la primera, la fase administrativa, mediante la cual el demandante concurre ante la Inspección del Trabajo, allanándose a un comparendo de conciliación con los medios de prueba que posea para el caso.

En seguida de esto, se levantará un “Acta del caso atendido”.

En caso de no existir acuerdo, se remitirá al tribunal competente, quien resolverá en definitiva el caso.

La segunda fase comprende la atención del juez a la información obtenida. La demanda deberá estar redactada y fundada de forma tal que permita al juez pronunciarse de manera inmediata. Es decir, deberá desprenderse el asunto en cuestión con la sola lectura de la demanda y de los documentos anexados.

La demanda deberá contener, por lo tanto:

1° La designación del tribunal ante quien se entabla.

2° Nombre, apellido, domicilio y profesión u oficio del demandante y de quienes lo representen, además de la naturaleza de la representación

³⁷ www.irade.cl/doc/hector%20humeres%20%20laboral%20para%20mostrar.pdf

3° Nombre, apellidos y oficio o profesión del demandado

4° La exposición clara y fundamentada de los hechos y consideraciones que le aquejan

5° La enunciación precisa y concreta de la petición que se solicita al tribunal.

El juez, en atención, a esto, acogerá o rechazará el fondo y la complejidad de lo comprometido, dictando sentencia y finalizando entonces el juicio habido.

Si alguna de las partes quedara en disconformidad con lo resuelto, en particular, si el actor demandado se opone a la sentencia, podrá entablar un recurso dentro del décimo día, a lo cual se resolverá citar a una audiencia única de conciliación y prueba.

Esta audiencia se llevará a cabo con la parte que asista y se dictará fallo conclusivo, al término de ésta.

En este comparendo de conciliación podría ocurrir que el demandante no acuda, caso en el cual se archivarán los antecedentes. Sin embargo, el demandante aún puede deducir demanda ante los tribunales, pero en tal caso el procedimiento a seguir será el de aplicación general. También podría ocurrir que el demandado no asista al comparendo de conciliación; o en último caso, que las partes, en esta instancia, no lleguen a un acuerdo o sólo alcancen un acuerdo parcial. En estos casos la causa pasará a ser tramitada en el procedimiento monitorio ante los tribunales del Trabajo.

Ahora bien, es fundamental señalar que es suficiente el silencio, omisión o la simple rebeldía del demandado para justificar las etapas procesales subsiguientes y por ende la aceptación de la sentencia dictada.

Es decir, la simple inactividad del requerido considerará de manera inmediata, el despacho de la ejecución contra él, entendiéndose su silencio como confesión o reconocimiento de la pretensión del solicitante.

El juez, como hemos reseñado, en su rol de interventor acotado, acogerá o rechazará el fondo de la demanda -sin atender siquiera la oposición del deudor o demandado- o

citará a la audiencia si estima que los antecedentes aportados no son suficientes para emitir un pronunciamiento. Aún cuando los defensores de este procedimiento señalen que la decisión de acoger la demanda sin haber escuchado previamente al demandado es provisoria, pues *el demandado todavía tendría el derecho a controvertir lo dicho por el demandante, exigiendo un juicio oral, público y contradictorio*³⁸. Esta afirmación resultaría errónea, básicamente porque no es lo mismo contestar una demanda que recurrir contra una sentencia.

La sentencia anticipada es, por consiguiente, la decisión previa a la oposición o contradictorio, bajo la cual se resuelve de forma arbitraria. Sin mediar proceso y atendiendo única y expresamente la solicitud del demandante. En efecto, la ley define la sentencia únicamente bajo los preceptos que se señalan en los números 1, 2, 5, 6 y 7 del artículo 459 del Código del Trabajo. Esto es, que no se hace obligatorio que el juez haga una recapitulación de los hechos y de las alegaciones de las partes, ni que se extienda en la fundamentación y el análisis de los antecedentes expuestos, los hechos que estime probados ni la lógica que dio paso a su determinación final.

Esto permite entonces que, en el procedimiento monitorio, la sentencia anticipada será definitiva mientras no se impugne dentro del plazo establecido o en el caso de que la parte requerida no se presente al último recurso establecido, después de lo cual se iniciará la ejecución oficiosa.

En el supuesto de que ocurra la reclamación, se citará a una audiencia única de conciliación, contestación y prueba, luego de lo cual el juez dictará sentencia.

Es preciso señalar que contra esta sentencia solo procederá el recurso de nulidad, mientras que para esta última no podrá interponerse recurso de jurisprudencia.

³⁸ PALAVECINO CÁCERES, Claudio. Examen Crítico de la Sentencia Anticipada en el Procedimiento Monitorio Laboral. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Vol. I, N° 2, 2010.

En el caso que el tribunal rechace la demanda de plano, cabría, como ya hemos mencionado, la reclamación dentro del plazo de 10 días desde la notificación, o en su defecto, también cabe la posibilidad de que acuda al tribunal solicitando un procedimiento de aplicación general para obtener un acuerdo en conformidad a su pretensión.

En suma, y para mayor comprensión, debemos especificar que en el procedimiento monitorio instaurado en Chile, se puede dar curso al proceso tanto en su forma simple, esto es por petición verbal o escrita (monitorio puro) o mediante la exposición de antecedentes escritos (monitorio documental). Luego de esto, el juez libra, sin oír a la otra parte, la intimación de pago que se notifica al deudor, quien al no reclamar dentro del plazo, configura el título. Una vez emanado el título ejecutivo, se podrá perseverar en su cumplimiento a través de los medios que ordena la ley.

La fase de cognición se agota, por lo tanto, en el examen de los antecedentes ofrecidos por el demandante.

De hecho se prescinde de la fundamentación del fallo por parte del juez, y es que sólo se le exige expresar los fundamentos jurídicos de la decisión final, sin tratar el conflicto en cuestión, los hechos, la discusión o controversia al respecto o pruebas atinentes.

Esto último vendría a contradecir el artículo 456 del Código del Trabajo, en el que señala que el Tribunal deberá apreciar la prueba conforme a la sana crítica, siguiendo, por lo tanto, los principios de la lógica, de la experiencia, bases científicamente probadas y la fundamentación de lo establecido

Por lo demás, el incumplimiento de este elemento fundamental dentro de un juicio, cualquiera sea su naturaleza, no sólo transgrede códigos establecidos para el ámbito laboral, sino que, en términos más profundos, contraviene un imperativo constitucional, consagrado en los artículos 19 N° 3°, inciso 5° en virtud de la cual se establecen garantías para un racional y justo procedimiento, así como el artículo número 76 de la

Constitución³⁹ concerniente a la revisión de los fundamentos o contenidos de las resoluciones, disposiciones que evidencian la exigencia de fundamentar los fallos por parte de los jueces.

Ahora bien, considerando emitida la sentencia por el juez, y en caso de ocurrir contradicción, el fallo monitorio no desaparece, sino que queda en suspenso hasta la confirmación del propio tribunal, en definitiva, del mismo juez que previamente había resuelto la sentencia.

A la luz de los antecedentes podemos establecer que en nuestro procedimiento monitorio se incumplen principios establecidos en la Carta Fundamental, en relación con el debido proceso, empero esta confirmación aún subsisten argumentos a favor del procedimiento, quienes señalan que aun cuando la sentencia esté establecida, el demandado mantiene instancias para contradecir la resolución.

Lo que nos merece una aclaración a propósito de esto último es dejar en evidencia que si bien es cierto, este recurso proporciona al demandado la eventual posibilidad de rebatir, ésta se realizará contra una potestad superior a la de su oponente o demandante, por lo cual la igualdad ante la Ley no se estaría aplicando en plenitud.

En la “sentencia anticipada” se consagra, por consiguiente, el principio de que el “*Juicio comienza por la sentencia y sólo eventualmente habrá contradictorio*”⁴⁰. Así, la oposición se estima ya desde la derrota en el juicio, puesto que solo será admitida una vez finalizada la sentencia anticipada. Está visto, por lo demás, que nuestro sistema, a diferencia de lo que ocurre en el sistema monitorio genuino, llevado a la práctica en Europa, opera en temas profundamente controversiales y discutibles que involucran el desafuero maternal o despidos injustificados, temas que por ende requieren de la atención, revisión y discusión precisas, con asistencia de ambas partes en igualdad de condiciones, para su resolución.

³⁹ Constitución Política de la República de Chile. Versión actualizada. En línea, <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=242302>

⁴⁰ RAFAEL PEREIRA, “EL PROCEDIMIENTO MONITORIO LABORAL” Santiago. Abeledo Perrot Legal Publishing. 2010 pp 18

Atendiendo estas características, podríamos afirmar que la “sentencia anticipada” es, potencialmente, un mecanismo por el cual el principio de igualdad ante la ley, tanto en su capacidad de defensa por parte del demandado, como en los plazos asignados o las formas de contradicción, se ve profundamente vulnerado, puesto que la sentencia establecida será evaluada, al momento de la oposición por el mismo juez que llevó la causa original, lo que hace indudablemente menor la posibilidad de revocación. La arbitrariedad, se cree, persistirá al no haber un ente revisor imparcial.

Conociendo entonces el procedimiento monitorio y la eventualidad de aplicar por el Tribunal la sentencia anticipada en el mismo, mayor se hace la crítica si analizamos desde el punto de vista siguiente. Consideramos que el procedimiento antedicho cuenta con múltiples características de lo que en derecho se conoce como medida cautelar innovativa, entendiendo por éstas, aquellas que no persiguen conservar el estado de los hechos al momento de la interposición de la demanda, sino que operan como vía anticipada de los efectos de la providencia definitiva del tribunal.

Una medida cautelar la identificamos como innovativa en el caso en que sus efectos coincidan con la pretensión interpuesta.

En el derecho nacional las medidas innovativas o anticipativas son de derecho estricto, es decir de aplicación restrictiva, debido a las graves consecuencias que conlleva la anticipación, ya sea o no definitiva, de la pretensión del actor, lo que se ve agravado aun más en el procedimiento monitorio laboral, si consideramos que no se debe cumplir con otro requisito adicional a la sola interposición de la demanda.

Podemos estimar a la aplicación de la sentencia anticipada como una terminación comprimida del procedimiento, esto debido a la facultad con la que el legislador dota al juez para emitir su dictamen antes de cumplir con las etapas características del procedimiento, pasa por alto principios básicos del debido proceso.

¿Qué sucede con el derecho a controvertir? ¿Cuál es el verdadero peso del derecho a rendir prueba?

Nuestro ordenamiento jurídico trata de forma minuciosa todas aquellas situaciones en las cuales se otorga al órgano jurisdiccional la posibilidad de asegurar o anticipar el

resultado de la providencia definitiva, señalando requisitos básicos para que se proceda a aplicarlos como son, en el caso de las medidas cautelares por ejemplo, acreditar el peligro en la demora y la veracidad de la pretensión que se invoca. Y aun cumpliendo con los requisitos antedichos se ha criticado la legalidad de dichas medidas.

En el procedimiento monitorio laboral el acceso a la demanda es tan simple de obtener que basta sólo interponer la acción, al menos cuestionable la consideración de los derechos del sujeto pasivo que se tuvo por parte del legislador.

Se identifica el concepto acción con el concepto de derecho subjetivo, postura que ha sido superada por la doctrina.

V CAPÍTULO IV

SISTEMATIZACIÓN Y ANÁLISIS DE SENTENCIAS DICTADAS DURANTE EL AÑO 2012, BAJO EL PROCEDIMIENTO MONITORIO CHILENO, EN EL 1° JUZGADO LABORAL DE SANTIAGO.

Análisis de las sentencias dictadas por el 1° Juzgado del Trabajo dictadas durante el año 2012 con ocasión de la implementación del procedimiento monitorio: En el presente capítulo se expondrán dos tablas de datos, en las cuales se recopila la información correspondiente a las causas ingresadas al Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago durante el primer trimestre del año 2012.

Las causas seleccionadas son aquellas que debido a sus características se ajustan al procedimiento monitorio laboral y, por lo tanto, a la eventual aplicación de sentencia anticipada en dicho procedimiento.

Los criterios de selección de causas se centraron en un mismo tribunal (en este caso el Primer Juzgado del Trabajo de Santiago), para así poder extrapolar los criterios que se tuvo en miras por parte del mismo ente jurisdiccional a lo largo del periodo de estudio, a los meses posteriores, manteniendo un orden lógico en la investigación que sigue una línea cronológica de juzgamiento.

Se organiza la información en dos tablas. La primera contiene los datos y análisis de aquellas causas que, a pesar de contar con los requisitos y características correspondientes al procedimiento monitorio, no se considera por el tribunal la suficiencia de éstas para aplicar la sentencia anticipada, continuando con el procedimiento regular. En la segunda tabla, por el contrario, se organizan los datos de las causas que, a juicio del tribunal, contaban con los datos y características necesarias para hacer aplicable la sentencia anticipada.

Se analizó el primer trimestre (periodo entre enero y abril del año 2012) en orden temporal y se realizó la división de las causas en las tablas respectivas teniendo en cuenta la consideración que razonó el tribunal al decidir aplicar o no la sentencia anticipada. Razón por la cual el orden de número de ingreso se ve alterado y no es correlativo.

Los criterios de selección y análisis que contiene cada tabla buscan comprender las líneas de juzgamiento seguidas por el órgano jurisdiccional en estudio, los cuales posteriormente, son tratados y clasificados en diferentes gráficos con el fin de obtener conclusiones de alcance general que nos permitan comprender de mejor manera la efectiva aplicación de la sentencia anticipada en Chile con respecto al procedimiento monitorio laboral y, criticarlo desde el punto de vista de un observador constante.

Las tablas que se muestran a continuación fueron realizadas con ocasión de la revisión de los fallos dictados durante el primer trimestre del año 2012 por el Primer Juzgado del Trabajo de Santiago. Los fallos fueron extraídos de la página www.pjud.cl, de libre acceso al público.

Casos en que no se dicta sentencia de manera anticipada:

| <u>Fecha de ingreso</u> | <u>Nº de Rol</u> | <u>Caratulado</u> | <u>Pretensión</u> | <u>Primera actuación del tribunal</u> | <u>Fundamentos de la resolución</u> | <u>Recurso de Nulidad</u> |
|-------------------------|------------------|-------------------------------------|--|---------------------------------------|---|---------------------------|
| 02-01-2012 | M-2-2012 | Aravena con Sociedad Gastronómica a | \$387.466 más indemnización de perjuicios por nulidad de despido y despido injustificado | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No procede |
| 02-01-2013 | M-4-2012 | Carne con Pacheco | \$650.000 por despido injustificado y cobro de prestaciones con intereses, reajustes y costas. | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No procede |
| 03-01-2012 | M-8-2012 | Faray con Avimedi | Nulidad de despido, despido injustificado y cobro de prestaciones por \$2.189.231, más intereses y reajustes | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No procede |
| 03-01-2012 | M-11-2012 | Paredes con Alvo | Nulidad de despido, despido injustificado y cobro de prestaciones por \$532.423, más intereses y reajustes \$803.916 por despido indebido y cobro de prestaciones por \$532.423, más intereses y reajustes | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No procede |
| 04-01-2012 | M-12-2012 | Gallardo con Servicios Médicos | \$803.916 por despido indebido y cobro de prestaciones, más reajustes e intereses | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No procede |

| | | | | | | |
|------------|-----------|-------------------------------|---|-------------------------|---|------------|
| 04-01-2012 | M-17-2012 | Aponte con Suárez | \$1.767.554 por nulidad de despido y despido injustificado e indemnización, más reajuste e intereses \$676.500 por despido indebido y cobro de prestaciones e indemnizaciones, más reajustes e intereses \$472.344 por nulidad de despido y despido indebido, más reajustes e intereses \$1.704.098 por despido injustificado y otros, más reajustes e intereses. \$1.402.413 por nulidad de despido, despido injustificado y cobro de prestaciones, más reajustes e intereses \$99.625 por cobro de prestaciones, más reajustes e intereses \$1.223.332 por despido indirecto y cobro de prestaciones, más reajustes e intereses | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No procede |
| 04-01-2012 | M-20-2012 | Cifuentes con Sociedad gas | prestaciones e indemnizaciones, más reajustes e intereses \$472.344 por nulidad de despido y despido indebido, más reajustes e intereses \$1.704.098 por despido injustificado y otros, más reajustes e intereses. \$1.402.413 por nulidad de despido, despido injustificado y cobro de prestaciones, más reajustes e intereses \$99.625 por cobro de prestaciones, más reajustes e intereses \$1.223.332 por despido indirecto y cobro de prestaciones, más reajustes e intereses | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No procede |
| 05-01-2012 | M-24-2012 | Silva con Centro de Seguridad | y despido indebido, más reajustes e intereses \$1.704.098 por despido injustificado y otros, más reajustes e intereses. \$1.402.413 por nulidad de despido, despido injustificado y cobro de prestaciones, más reajustes e intereses \$99.625 por cobro de prestaciones, más reajustes e intereses \$1.223.332 por despido indirecto y cobro de prestaciones, más reajustes e intereses | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No procede |
| 05-01-2012 | M-27-2012 | Duarte con Baeza | prestaciones, más reajustes e intereses \$99.625 por cobro de prestaciones, más reajustes e intereses \$1.223.332 por despido indirecto y cobro de prestaciones, más reajustes e intereses | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No procede |
| 06-01-2012 | M-33-2012 | López con Tuset | prestaciones, más reajustes e intereses \$99.625 por cobro de prestaciones, más reajustes e intereses \$1.223.332 por despido indirecto y cobro de prestaciones, más reajustes e intereses | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No procede |
| 06-01-2012 | M-35-2012 | Guajardo con Servicios | prestaciones, más reajustes e intereses \$99.625 por cobro de prestaciones, más reajustes e intereses \$1.223.332 por despido indirecto y cobro de prestaciones, más reajustes e intereses | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No procede |
| 06-01-2012 | M-37-2012 | Santander con red JCV | prestaciones, más reajustes e intereses \$99.625 por cobro de prestaciones, más reajustes e intereses \$1.223.332 por despido indirecto y cobro de prestaciones, más reajustes e intereses | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No procede |

| | | | | | | |
|------------|------------|----------------------------------|--|-------------------------|---|------------|
| | | | \$800.000 por nulidad de despido, despido injustificado y cobro de prestaciones, más reajustes e intereses | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No procede |
| 12-01-2012 | M-78-2012 | Abuhadba con Gastronomía | \$216.661 por nulidad de despido y cobro de prestaciones, más reajustes e intereses | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No procede |
| 13-01-2012 | M-81-2012 | Cango con Diez | \$1.743.351 por despido indebido y cobro de prestaciones, más reajustes e intereses | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No procede |
| 13-01-2012 | M-83-2012 | Macías con VTR Global Bustamante | \$1.449.310 por despido | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No procede |
| 16-01-2012 | M-96-2012 | SODIMAC S.A. | \$779.631 por nulidad de despido, despido injustificado y cobro de prestaciones, más reajustes e intereses | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No procede |
| 17-01-2012 | M-103-2012 | Pérez con Saavedra | \$544.483 por despido injustificado y cobro de prestaciones, más reajustes e intereses | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No procede |
| 17-01-2012 | M-105-2012 | Mutis con Jara | \$279.990 por cobro de prestaciones, más reajustes e intereses | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No procede |
| 18-01-2012 | M-108-2012 | Silva con Estay | más reajustes e intereses | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No procede |

| | | | | | | |
|------------|------------|----------------------------|--|-------------------------|---|------------|
| 18-01-2012 | M-113-2012 | Ossio con The Bandit | \$260.494 por nulidad de despido, despido injustificado y cobro de prestaciones, más reajustes e intereses \$912.096 por despido injustificado, indemnización de perjuicios y cobro de prestaciones, | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No procede |
| 18-01-2012 | M-115-2012 | Whitte con Luzzi | más reajustes e intereses | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No procede |
| 19-01-2012 | M-116-2012 | Bravo con Progestion | \$1.000.000 por fuero maternal, mas reajustes e intereses \$1.720.458 por despido injustificado y cobro de prestaciones, más reajustes e intereses | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No procede |
| 19-01-2012 | M-125-2012 | Pérez con Guzmán | \$ 1.176.457 por nulidad de despido, despido injustificado, cobro de prestaciones, más reajustes e intereses | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No procede |
| 20-01-2012 | M-134-2012 | Reyes con Morales | \$776.876 por cobro de prestaciones, | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No procede |
| 20-01-2012 | M-139-2012 | Urrutia con Envases de Pub | más reajustes e intereses | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No procede |

| | | | | | | | |
|------------|------------|------------------------------------|--|-------------------------|---|---|---------|
| | | | \$304.271 por nulidad de despido, | | | | |
| | | Ascencio con Sociedad Gastronómica | despido injustificado, cobro de prestaciones, más reajustes e intereses | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No | procede |
| 23-01-2012 | M-144-2012 | | \$235.200 por cobro de prestaciones, más reajustes e intereses | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No | procede |
| 23-01-2012 | M-147-2012 | Inostroza con Paulsen | más reajustes e intereses | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No | procede |
| | | | No se especifican montos en referencia a por nulidad de despido, despido injustificado, cobro de prestaciones, más reajustes e intereses | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | Se concede recurso de nulidad por la Corte de Apelaciones de Santiago | |
| 24-01-2012 | M-150-2012 | Salinas con Manufacturas | de prestaciones, más reajustes e intereses | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No | procede |
| 24-01-2012 | M-156-2012 | Reyes con Comercial | \$240.000 por despido injustificado y cobro de prestaciones, más reajustes e intereses | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No | procede |
| 24-01-2012 | M-157-2012 | Pérez con Soluciones | \$388.108 por nulidad de despido, despido injustificado y cobro de prestaciones, más reajustes e intereses | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No | procede |
| 25-01-2012 | M-157-2012 | | \$811.557 por cobro de indemnizaciones por despido injustificado, más reajustes e intereses | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No | procede |
| 24-01-2012 | M-158-2012 | Álvarez con Petrobras | reajustes e intereses | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No | procede |

| | | | | | | |
|------------|------------|---------------------------------|--|-------------------------|---|--|
| 25-01-2012 | M-163-2012 | Olivos con Domínguez | \$525.502 por nulidad de despido, despido injustificado, cobro de prestaciones, más reajustes e intereses | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No procede Se concede recurso de nulidad por la Corte de Apelaciones de Santiago |
| 26-01-2012 | M-170-2012 | Hermosilla con Marín | \$612.452 por despido injustificado, despido indebido, cobro de prestaciones, más reajustes e intereses \$363.445 por cobro de prestaciones, más reajustes e intereses | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No procede |
| 26-01-2012 | M-173-2012 | Tolosa con Sociedad de Servicio | \$460.000 por indemnizaciones y prestaciones laborales, más reajustes e intereses | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No procede |
| 27-01-2012 | M-175-2012 | Arriagada con Videla | \$422.941 por cobro de prestaciones, más reajustes e intereses | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No procede |
| 27-01-2012 | M-177-2012 | Sotomayor con ICEL | \$617.000 por nulidad de despido, despido injustificado, cobro de prestaciones, más reajustes e intereses | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No procede |
| 27-01-2012 | M-181-2012 | Huallpa con Vázquez | | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No procede |

| | | | | | | |
|------------|------------|----------------------------------|---|-------------------------|---|------------|
| | | | \$1.220.760 por despido injustificado, nulidad de despido, cobro de prestaciones, más reajustes e intereses | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No procede |
| 27-01-2012 | M-182-2012 | Valdés con Lema | \$1.498.050 por despido injustificado, cobro de prestaciones laborales | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No procede |
| 30-01-2012 | M-194-2012 | Manzano con Covadonga S.A. | \$1.062.000 por nulidad de despido, cobro de prestaciones, reajustes e intereses | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No procede |
| 07-02-2012 | M-233-2012 | Jadue con Servicios Alimenticios | \$1.372.000 por despido injustificado más reajustes e intereses | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. se declara la caducidad de la acción de despido | No procede |
| 09-02-2012 | M-252-2012 | Galdames con Corpolar | \$829.354 por despido injustificado más reajustes e intereses | Cita a audiencia única. | injustificado deducida en autos, sin costas | No procede |
| 16-02-2012 | M-300-2012 | Urría con Petrobras Chile | cobro de prestaciones, reajustes e intereses | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No procede |
| 21-02-2012 | M-329-2012 | Hernández con Motorsegur | \$152.803 por cobro de prestaciones 603.946 por despido injustificado y | Cita a audiencia única. | aportados por la demandante. | No procede |
| 23-02-2012 | M-341-2012 | Mateluna con Riquelme | cobro de prestaciones más reajustes e intereses | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No procede |

| | | | | | | |
|------------|------------|----------------------------------|--|-------------------------|---|------------|
| 08-03-2012 | M-421-2012 | Riveros con Refugio Spa | \$711.672 por despido injustificado, nulidad de despido, cobro de prestaciones más reajustes e intereses \$385.875 por nulidad de despido, despido injustificado, término de contrato, cobro de prestaciones más reajustes e intereses \$385.875 por nulidad de despido, despido injustificado, término de contrato, cobro de prestaciones, reajustes e intereses \$855.196 por despido injustificado, cobro de prestaciones más reajustes e intereses | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No procede |
| 09-03-2012 | M-436-2012 | González con Arroyo Villavicenci | \$696.570 por cobro de prestaciones, reajustes e intereses \$855.196 por despido injustificado, cobro de prestaciones más reajustes e intereses | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No procede |
| 04-04-2012 | M-605-2012 | o con Buses Metropolitan | \$696.570 por cobro de prestaciones, reajustes e intereses \$855.196 por despido injustificado, cobro de prestaciones más reajustes e intereses | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No procede |
| 05-04-2012 | M-608-2012 | Castillo con Servicios Hispanic | \$696.570 por cobro de prestaciones, reajustes e intereses \$855.196 por despido injustificado, cobro de prestaciones más reajustes e intereses | Cita a audiencia única. | No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante. | No procede |

Casos en que se dicta sentencia de manera anticipada:

| <u>Fecha de ingreso</u> | <u>N° de Rol</u> | <u>Caratulado</u> | <u>Pretensión</u> | <u>Primera actuación del tribunal</u> | <u>Fundamentos de la resolución y fecha de ésta</u> | <u>Recurso de Nulidad</u> |
|-------------------------|------------------|--|--|---------------------------------------|---|---------------------------|
| 27-03-2012 | M-544-2012 | Araya con Empresa Comercializadora Molina | Por despido indebido e injustificado, nulidad de despido, cobro de prestaciones más reajustes e intereses \$395.300 por despido injustificado, cobro | se acoge la demanda | 05-05-2012 Se acoge la demanda en su totalidad | No procede |
| 27-03-2012 | M-545-2012 | Delgado con González Vilches con | de prestaciones más reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 21-06-2012 Desistimiento | No procede |
| 27-03-2012 | M-546-2012 | Hispanic Global | \$408.125 por cobro de prestaciones \$452.433 por | se acoge la demanda | 18-04-2012 | No procede |
| 28-03-2012 | M-547-2012 | López con Importadora, Exportadora, Comercializadora | despido indirecto, nulidad de despido, cobro de prestaciones más reajustes e intereses \$594.050 por | Se acoge la demanda | 23-07-2012 | No procede |
| 28-03-2012 | M-548-2012 | Morales con Seguridad y Custodia Ltda. | despido indebido y cobro de prestaciones más reajustes e intereses \$1.310.750 por | Se acoge la demanda | 25-04-2012 | No procede |
| 28-03-2012 | M-549-2012 | Robles con Inversiones Purs Ltda. | despido improcedente más reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 23-04-2012 | No procede |

| | | | | | | | |
|------------|------------|--|--|---------------------|------------|--|------------|
| 28-03-2012 | M-551-2012 | Rojas con Comercializadora Andina | \$1.338.333 por despido sin causa legal más cobro de prestaciones, reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 17-07-2012 | Conciliación. La parte demandada sin reconocer fundamento alguno de la demanda, se obliga a pagar \$500.000, con el sólo objeto de poner término al juicio | No procede |
| 28-03-2012 | M-552-2012 | Mermoud Con Schofield y Alfaro | \$494.824 por despido injustificado, cobro de prestaciones más reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 02-04-2012 | Conciliación. La parte demandada sin reconocer fundamento alguno de la demanda, se obliga a pagar \$290.000, con el sólo objeto de poner término al juicio | No procede |
| 28-03-2012 | M-553-2012 | Valenzuela con Outside Servicios de Soportes | \$452.372 por cobro de prestaciones más reajustes e intereses | se acoge la demanda | 03-05-2012 | Conciliación. La parte demandada sin reconocer fundamento alguno de la demanda, se obliga a pagar \$89.146, con el sólo objeto de poner término al juicio | No procede |
| 28-03-2012 | M-554-2012 | Anriquez con Trade Marketing Promociones | \$41.375 por nulidad de despido más cobro de prestaciones, reajustes e intereses | se acoge la demanda | 03-05-2012 | Conciliación. La parte demandada sin reconocer fundamento alguno de la demanda, se obliga a pagar \$100.000, con el sólo objeto de poner término al juicio | No procede |

| | | | | | | | |
|------------|------------|-----------------------------------|---|---------------------|------------|--|------------|
| 28-03-2012 | M-555-2012 | Toro con Hidrobar | \$1.168.168 por nulidad de despido, cobro de prestaciones más reajustes e intereses \$430.000 por nulidad de despido, | se acoge la demanda | 20-04-2012 | Conciliación. La parte demandada sin reconocer fundamento alguno de la demanda, se obliga a pagar \$750.000, con el sólo objeto de poner término al juicio | No procede |
| 28-03-2012 | M-557-2012 | Erices con Colegio Santa Isabel | infracción de fuero maternal más reajustes e intereses | se acoge la demanda | 16-04-2012 | Se presenta avenimiento de las partes | No procede |
| 28-03-2012 | M-558-2012 | Orellana con Fenty Gourmet | \$63.699 por cobro de prestaciones más reajustes e intereses | se acoge la demanda | 26-04-2012 | Conciliación. La parte demandada sin reconocer fundamento alguno de la demanda, se obliga a pagar \$220.000, con el sólo objeto de poner término al juicio | No procede |
| 28-03-2012 | M-559-2012 | Alvarez con Transportes Las Lomas | \$1.598.870 por despido injustificado más cobro de prestaciones, reajustes e intereses | se acoge la demanda | 30-04-2012 | Conciliación. La parte demandada sin reconocer fundamento alguno de la demanda, se obliga a pagar \$1.138.998, con el sólo objeto de poner término al juicio | No procede |
| 29-03-2012 | M-561-2012 | Ahumada con Matec Climatización | \$113.745 por cobro de prestaciones más reajustes e intereses | se acoge la demanda | 19-04-2012 | Se acoge la demanda en su totalidad | No procede |
| 29-03-2012 | M-562-2012 | Díaz con Comercial Urban Outlet | \$295.096 por cobro de prestaciones más reajustes e intereses | se acoge la demanda | 04-07-2012 | Se acoge la demanda en su totalidad | No procede |

| | | | | | | | |
|------------|------------|-------------------------------|--|---------------------|------------|--|------------|
| 29-03-2012 | M-563-2012 | Herrera con Suarez | %347.190 por despido injustificado más reajustes e intereses \$180.408 por cobro de prestaciones más reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 03-05-2012 | Se acoge la demanda en su totalidad | No procede |
| 29-03-2012 | M-564-2012 | Salinas con Garrido | de prestaciones más reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 10-07-2012 | Se acoge la demanda en su totalidad | No procede |
| 29-03-2012 | M-565-2012 | Carrasco con Konecta Chile | \$1.110.049 por nulidad de despido, despido injustificado, indebido e improcedente, cobro de prestaciones, reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 09-05-2012 | Conciliación. La parte demandada sin reconocer fundamento alguno de la demanda, se obliga a pagar \$510.000, con el sólo objeto de poner término al juicio | No procede |
| 29-03-2012 | M-566-2012 | González con Servicios Famass | por nulidad de despido, cobro de prestaciones, más reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 07-05-2012 | Conciliación. La parte demandada sin reconocer fundamento alguno de la demanda, se obliga a pagar \$507.700, con el sólo objeto de poner término al juicio | No procede |
| 29-03-2012 | M-567-2012 | Canifrou con RVC Constructora | \$180.307 por cobro de prestaciones más reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 07-05-2012 | Conciliación. La parte demandada sin reconocer fundamento alguno de la demanda, se obliga a pagar \$50.000, con el sólo objeto de poner término al juicio | No procede |

| | | | | | | | |
|------------|------------|-------------------------------|---|---------------------|------------|--|------------|
| 29-03-2012 | M-568-2012 | Peralta con Anseb | \$308.201 por cobro de prestaciones más reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 26-04-2012 | Conciliación. La parte demandada sin reconocer fundamento alguno de la demanda, se obliga a pagar \$200.000, con el sólo objeto de poner término al juicio | No procede |
| 29-03-2012 | M-569-2012 | Ramírez con Italmod | \$682.992 por despido indebido más cobro de prestaciones, reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 04-05-2012 | Conciliación. La parte demandada sin reconocer fundamento alguno de la demanda, se obliga a pagar \$456.000, con el sólo objeto de poner término al juicio | No procede |
| 29-03-2012 | M-570-2012 | Urria con Ganadera Purén | \$190.020 por cobro de prestaciones más reajustes e intereses | se acoge la demanda | 23-04-2012 | Se acoge la demanda en su totalidad | No procede |
| 29-03-2012 | M-571-2012 | Rojas con Sillean Impresiones | \$1.638.564 por despido indebido, cobro de prestaciones más reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 17-04-2012 | Desistimiento | No procede |
| 30-03-2012 | M-572-2012 | Olea con TP Chile | \$1.082.105 por despido indebido, reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 08-05-2012 | Conciliación. La parte demandada sin reconocer fundamento alguno de la demanda, se obliga a pagar \$660.000, con el sólo objeto de poner término al juicio | No procede |

| | | | | | | | |
|------------|------------|-----------------------------------|---|---------------------|----------------|--|------------|
| 30-03-2012 | M-573-2012 | Ponce de León con Maxi | \$224.360 por nulidad de despido más cobro de prestaciones | Se acoge la demanda | 07-05-2012 | Conciliación. La parte demandada sin reconocer fundamento alguno de la demanda, se obliga a pagar \$200.000, con el sólo objeto de poner término al juicio | No procede |
| 30-03-2012 | M-574-2012 | Salinas con Comercial Extraláser | \$499.600 por cobro de prestaciones más reajustes e intereses \$1.791.341 por despido | Se acoge la demanda | 07-05-2012 | Conciliación. La parte demandada sin reconocer fundamento alguno de la demanda, se obliga a pagar \$800.000, con el sólo objeto de poner término al juicio | No procede |
| 30-03-2012 | M-575-2012 | Rojas con Hotelera Rugendas Ltda. | improcedente, cobro de prestaciones más reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 20-04-2012 | Se acoge la demanda en su totalidad | No procede |
| 30-03-2012 | M-576-2012 | Orellana con Moreno | \$945.832 por nulidad de despido, despido injustificado, cobro de prestaciones, más reajustes e intereses \$375,670 por nulidad de despido, despido | Se acoge la demanda | 03-05-2012 | Conciliación. La parte demandada sin reconocer fundamento alguno de la demanda, se obliga a pagar \$1.000.000, con el sólo objeto de poner término al juicio | No procede |
| 30-03-2012 | M-577-2012 | Pedraza con Gutiérrez | injustificado, cobro de prestaciones, | Se acoge la demanda | No se presenta | Se acoge la demanda en su totalidad | No procede |

| | | | | | | | | |
|------------|------------|--|--|---|---------------------|------------|--|------------|
| | | | | más reajustes e intereses | | | | |
| | | | | \$872.115 por despido injustificado más cobro de indemnización y prestaciones, reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 02-05-2012 | Desistimiento Conciliación. La parte demandada sin reconocer fundamento alguno de la demanda, se obliga a pagar \$580.000, con el sólo objeto de poner término al juicio | No procede |
| 30-03-2012 | M-579-2012 | Mera con Núcleo Paisajismo | | | | | | |
| | | | | \$615.101 por despido indebido, más cobro de prestaciones, reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 04-05-2012 | Conciliación. La parte demandada sin reconocer fundamento alguno de la demanda, se obliga a pagar \$500.000, con el sólo objeto de poner término al juicio | No procede |
| 30-03-2012 | M-580-2012 | Vergara con Salmenes Aysén | | | | | | |
| | | | | \$1.101.280 por nulidad de despido, despido injustificado, cobro de prestaciones más reajustes e intereses \$808.611 por despido injustificado, cobro de prestaciones | Se acoge la demanda | 18-04-2012 | Se acoge la demanda en su totalidad | No procede |
| 31-03-2012 | M-582-2012 | Barría con Consultora Cobranzas | | | | | | |
| | | | | \$431.667 por cobro de prestaciones, reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 23-04-2012 | Se acoge la demanda en su totalidad | No procede |
| 31-03-2012 | M-583-2012 | González con Comunidad Parque Parra con Trancura | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| 31-03-2012 | M-584-2012 | Ingeniería y Construcción | | | | | | |

| | | | | | | | |
|------------|------------|--|--|---------------------|------------|--|------------|
| 31-03-2012 | M-585-2012 | Troncoso con Centro de Eventos, Restoran y Turismo | \$197.566 por cobro de prestaciones, reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 20-04-2012 | Se acoge la demanda en su totalidad | No procede |
| 31-03-2012 | M-586-2012 | Parada con Araneda | \$139.901 por cobro de prestaciones más reajustes e intereses | se acoge la demanda | 24-04-2012 | Se acoge la demanda en su totalidad | No procede |
| 02-04-2012 | M-587-2012 | Villarroel con Alfa Chile | \$589.009 por despido injustificado y cobro de prestaciones, más reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 17-04-2012 | Se presenta avenimiento de las partes Conciliación. La parte demandada sin reconocer fundamento alguno de la demanda, se obliga a pagar \$700.000, con el sólo objeto de poner término al juicio | No procede |
| 02-04-2012 | M-588-2012 | Aránguiz con Seguridad y Telecomunicaciones | \$1.685.542 por despido injustificado, cobro de prestaciones, reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 04-05-2012 | Conciliación. La parte demandada sin reconocer fundamento alguno de la demanda, se obliga a pagar \$145.000, con el sólo objeto de poner término al juicio | No procede |
| 02-04-2012 | M-589-2012 | Morales con Servicios Integrales | \$237.048 por cobro de prestaciones más reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 04-05-2012 | Se acoge la demanda en su totalidad | No procede |
| 02-04-2012 | M-590-2012 | Vera con Dimantén | \$570.224 por cobro de prestaciones | se acoge la demanda | 30-05-2012 | Se acoge la demanda en su totalidad | No procede |

| | | | | | | | |
|------------|------------|-----------------------------|--|---------------------|------------|--|------------|
| 02-04-2012 | M-591-2012 | Correa con Cerda | \$2.106.709 Por despido indebido e injustificado, nulidad de despido, cobro de prestaciones más reajustes e intereses \$728.000 Por despido injustificado, nulidad de despido, cobro de prestaciones más reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 18-04-2012 | Conciliación. La parte demandada sin reconocer fundamento alguno de la demanda, se obliga a pagar \$400.000, con el sólo objeto de poner término al juicio | No procede |
| 02-04-2012 | M-592-2012 | Romero con Alviña | \$266.318 por cobro de prestaciones más reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 27-04-2012 | Se presenta avenimiento de las partes | No procede |
| 03-04-2012 | M-593-2012 | Gálvez con Leiva | \$538.110 por nulidad de despido, cobro de prestaciones, más reajustes e intereses \$282.548 por despido injustificado, cobro de prestaciones más reajustes e intereses | se acoge la demanda | 23-04-2012 | Se acoge la demanda en su totalidad | No procede |
| 03-04-2012 | M-594-2012 | Acuña con Helpsecurity | \$538.110 por nulidad de despido, cobro de prestaciones, más reajustes e intereses \$282.548 por despido injustificado, cobro de prestaciones más reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 02-05-2012 | Conciliación. La parte demandada sin reconocer fundamento alguno de la demanda, se obliga a pagar \$31.928, con el sólo objeto de poner término al juicio | No procede |
| 03-04-2012 | M-595-2012 | Faúndez con Casinos A punto | \$538.110 por nulidad de despido, cobro de prestaciones, más reajustes e intereses \$282.548 por despido injustificado, cobro de prestaciones más reajustes e intereses | se acoge la demanda | 29-05-2012 | Se acoge la demanda en su totalidad | No procede |

| | | | | | | | |
|------------|------------|---|--|---------------------|----------------|--|-------------------------------|
| 03-04-2012 | M-596-2012 | Muñoz con Applus | \$2.379.465 por nulidad de despido, despido injustificado, cobro de prestaciones, más reajustes e intereses \$899.480 por despido injustificado, cobro de prestaciones más reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 07-05-2012 | Conciliación. La parte demandada sin reconocer fundamento alguno de la demanda, se obliga a pagar \$810.631, con el sólo objeto de poner término al juicio | No procede |
| 03-04-2012 | M-597-2012 | Alderete con Santa Isabel | de prestaciones más reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 24-04-2012 | Se acoge la demanda en su totalidad | No procede |
| 03-04-2012 | M-598-2012 | Navarro con Soto | \$139.259 por cobro de prestaciones \$532.000 por fuero maternal, nulidad de despido, reincorporación a labores, cobro de prestaciones e indemnizaciones, | Se acoge la demanda | 24-04-2012 | Se acoge la demanda en su totalidad | Se concede recurso de nulidad |
| 03-04-2012 | M-599-2012 | Villagra con Corporación Municipal de Educación | más reajustes e intereses | Se acoge la demanda | No se presenta | Se acoge la demanda en su totalidad | No procede |
| 03-04-2012 | M-600-2012 | Gamboa con Jumbo Administrador a | \$343.238 por despido improcedente, reajustes e intereses | se acoge la demanda | 10-05-2012 | Conciliación. La parte demandada sin reconocer fundamento alguno de la demanda, se obliga a pagar \$330.000, con el sólo objeto de poner término al juicio | No procede |

| | | | | | | | |
|------------|------------|---|---|---------------------|------------|--|-------------------------------|
| 03-04-2012 | M-601-2012 | Ugalde con Comunidad Edificio Santa Isabel | \$669.713 por nulidad de despido, despido injustificado, cobro de prestaciones, más reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 08-05-2012 | Conciliación. La parte demandada sin reconocer fundamento alguno de la demanda, se obliga a pagar \$578.460, con el sólo objeto de poner término al juicio | No procede |
| 04-04-2012 | M-602-2012 | Saldaña con Servicios Generales Tobalaba | \$643.410 por despido improcedente, cobro de prestaciones, reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 10-05-2012 | Se condena a la demandada al pago de \$77.333 por concepto de feriado proporcional | Se concede recurso de nulidad |
| 04-04-2012 | M-603-2012 | Pino con Salcobrand | \$419.345 por despido injustificado, cobro de prestaciones, reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 08-05-2012 | Se presenta avenimiento de las partes | No procede |
| 04-04-2012 | M-604-2012 | Márquez con Sodexho Chile | \$200.133 por cobro de prestaciones, más reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 24-04-2012 | Se acoge la demanda en su totalidad | No procede |
| 04-04-2012 | M-607-2012 | Contreras con Servicios de Gestión Integral | \$542.916 por despido injustificado, cobro de prestaciones más reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 22-08-2012 | Conciliación. La parte demandada sin reconocer fundamento alguno de la demanda, se obliga a pagar \$500.000, con el sólo objeto de poner término al juicio | No procede |

| | | | | | | | |
|------------|------------|-------------------------------------|--|---------------------|------------|--|------------|
| 05-04-2012 | M-609-2012 | Cartes con Megaservicios | \$327.777 por cobro de prestaciones más reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 04-04-2012 | Conciliación. La parte demandada sin reconocer fundamento alguno de la demanda, se obliga a pagar \$130.000, con el sólo objeto de poner término al juicio | No procede |
| 05-04-2012 | M-611-2012 | Morales con Sociedad de Cobranzas | \$1.020.992 por cobro de prestaciones, reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 23-04-2012 | Se acoge la demanda en su totalidad | No procede |
| 05-04-2012 | M-612-2012 | Fuentealba con Servicios Integrados | \$1.757.724 por despido injustificado, cobro de prestaciones, reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 31-08-2012 | Se acoge la demanda en su totalidad | No procede |
| 05-04-2012 | M-613-2012 | Ruiz con BS Consultores | 1.000.000 por despido injustificado, nulidad de despido, cobro de prestaciones más reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 04-05-2012 | Conciliación. La parte demandada sin reconocer fundamento alguno de la demanda, se obliga a pagar \$1.450.000, con el sólo objeto de poner término al juicio | No procede |
| 05-04-2012 | M-614-2012 | Riquelme con Delgado | \$466.473 por nulidad de despido, cobro de prestaciones, más reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 01-08-2012 | Se acoge la demanda en su totalidad | No procede |
| 09-04-2012 | M-615-2012 | Neicún con Alta Definición | \$479.162 por despido injustificado, cobro de prestaciones, reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 08-05-2012 | Conciliación. La parte demandada sin reconocer fundamento alguno de la demanda, se obliga a pagar \$400.000, con el | No procede |

| | | | | | | | | |
|------------|------------|----------------------------------|---|---------------------|------------|--|--|-------------------------------|
| | | | | | | | sólo objeto de poner término al juicio | |
| | | | | | | | Conciliación. La parte demandada sin reconocer fundamento alguno de la demanda, se obliga a pagar \$200.000, con el sólo objeto de poner término al juicio | No procede |
| 09-04-2012 | M-616-2012 | Peña con Aseo Industrial Serlimp | \$334.273 por despido injustificado, cobro de prestaciones reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 10-05-2012 | | Conciliación. La parte demandada sin reconocer fundamento alguno de la demanda, se obliga a pagar \$200.000, con el sólo objeto de poner término al juicio | No procede |
| 09-04-2012 | M-617-2012 | Sanchez con Montecinos | \$294.080 por nulidad de despido, despido injustificado, cobro de prestaciones, más reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 24-04-2012 | | Conciliación. La parte demandada sin reconocer fundamento alguno de la demanda, se obliga a pagar \$183.000, con el sólo objeto de poner término al juicio | No procede |
| 09-04-2012 | M-618-2012 | Montecinos con Prosegur | \$472.953 por despido indebido, cobro de prestaciones, reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 14-05-2012 | | Se acoge parcialmente la demanda y se condena a la demandada al pago de \$346.200 por concepto de feriado proporcional e indemnización | Se concede recurso de nulidad |

| | | | | | | | |
|------------|------------|---|---|---------------------|------------|--|------------|
| 09-04-2012 | M-619-2012 | Santa Cruz con Ruz | \$543.832 por nulidad de despido injustificado, cobro de prestaciones, más reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 30-05-2012 | Conciliación. La parte demandada sin reconocer fundamento alguno de la demanda, se obliga a pagar \$543.832, con el sólo objeto de poner término al juicio | No procede |
| 09-04-2012 | M-621-2012 | Díaz con Empresa de Venta y Servicios | \$3.062.771 por fuero maternal, despido injustificado, cobro de prestaciones, reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 17-05-2012 | Conciliación. La parte demandada sin reconocer fundamento alguno de la demanda, se obliga a pagar \$2.000.000, con el sólo objeto de poner término al juicio | No procede |
| 09-04-2012 | M-622-2012 | Zúñiga con Ecosider | \$1.730.397 por despido injustificado, cobro de prestaciones, reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 11-05-2012 | Conciliación. La parte demandada sin reconocer fundamento alguno de la demanda, se obliga a pagar \$1.500.000, con el sólo objeto de poner término al juicio | No procede |
| 09-04-2012 | M-623-2012 | Bustos con Ingeniería y Construcción Humbertone | \$1.970.000 por fuero maternal, despido carente de causa legal, nulidad de despido, reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 24-04-2012 | Conciliación. La parte demandada sin reconocer fundamento alguno de la demanda, se obliga a pagar \$1.000.000, con el sólo objeto de poner término al juicio | No procede |

| | | | | | | | | |
|------------|------------|-----------------|--|---|---------------------|------------|---|------------|
| 09-04-2012 | M-624-2012 | Eléctrica Andes | Aguirre con Sociedad | 1.353.614 por despido injustificado, indemnización, reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 24-04-2012 | Se acoge parcialmente la demanda y se condena a la demandada al pago de \$346.200 por concepto de indemnización sustitutiva de previo aviso. Conciliación. La parte demandada sin reconocer fundamento alguno de la demanda, se obliga a pagar \$600.000, con el sólo objeto de poner término al juicio | No procede |
| 10-04-2012 | M-625-2012 | de Materiales | Fuenzalida con Sociedad distribuidora | \$1.167.656 por despido indebido, reajustes e intereses \$267.606 por nulidad de despido, despido injustificado, cobro de prestaciones, reajustes e intereses \$4.978.400 por nulidad de despido, fuero maternal, reincorporación a labores, cobro de prestaciones, más reajustes e intereses \$602.446 por nulidad de despido, despido injustificado, cobro de prestaciones, más reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 08-05-2012 | Se acoge la demanda en su totalidad | No procede |
| 10-04-2012 | M-626-2012 | Eysymontt | Pozo con Lobos con Sociedad de Jardines Infantiles | reajustes e intereses \$4.978.400 por nulidad de despido, fuero maternal, reincorporación a labores, cobro de prestaciones, más reajustes e intereses \$602.446 por nulidad de despido, despido injustificado, cobro de prestaciones, más reajustes e intereses | se acoge la demanda | 02-05-2012 | Se acoge la demanda en su totalidad | No procede |
| 10-04-2012 | M-628-2012 | Puerto Viejo | Borras con Importadora e Inversiones | de prestaciones, más reajustes e intereses | Se acoge la demanda | 02-05-2012 | Se presenta avenimiento de las partes | No procede |

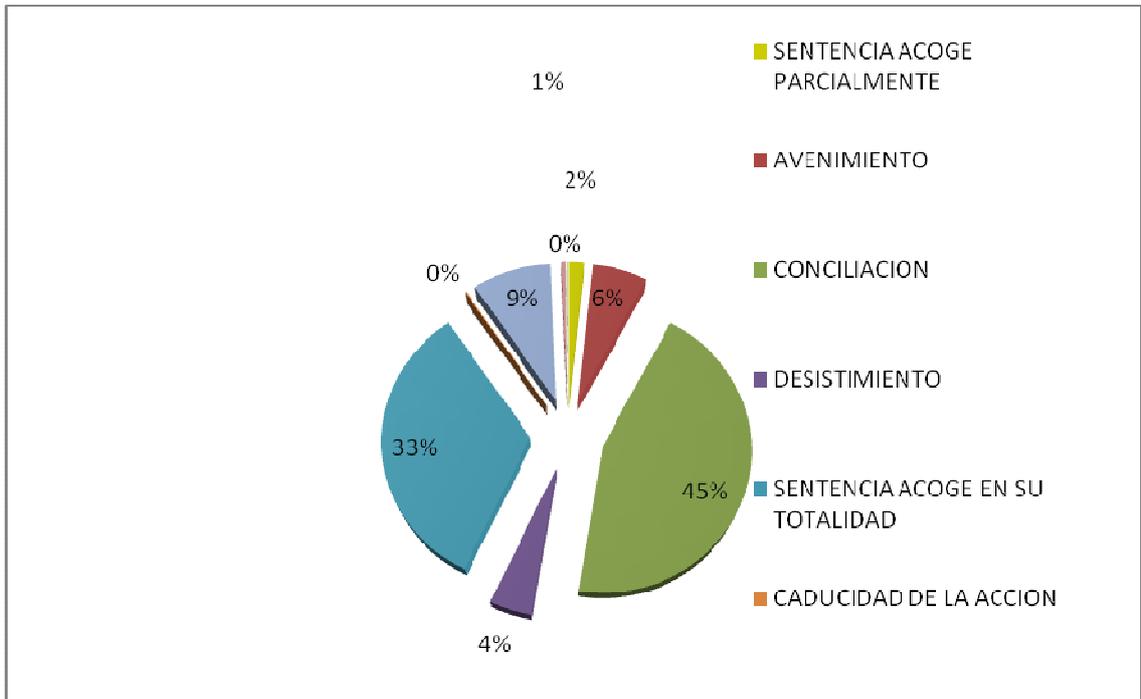
CONCLUSIONES EN RELACIÓN CON LOS FALLOS EXTRAÍDOS Y PRECEDENTEMENTE INDIVIDUALIZADOS.

Luego de haber sistematizado las primeras 600 causas en ingresar al Primer Juzgado del Trabajo de la comuna de Santiago en el año 2012, realizamos ciertas clasificaciones (las cuales se expresan en los gráficos del presente capítulo), para facilitar un adecuado estudio y entendimiento de la efectiva aplicación de la sentencia anticipada en el procedimiento monitorio laboral en nuestro país.

A continuación se exponen los puntos que consideramos importante representar y, una reseña que estudia tanto el gráfico en sí como su relación con los puntos analizados en la presente investigación. De esta manera podemos visualizar y comprender un acabado entendimiento de cómo funciona la denominada “sentencia anticipada” en la práctica de los tribunales, en qué casos procede y qué cantidad de recursos se entablan contra ella, entre otros ítems.

Como se reflejará en las páginas que siguen, a nuestro juicio la “sentencia anticipada” que estableció el procedimiento monitorio, busca una debida, mas no total, protección a los principios básicos que integran el debido proceso y que envuelven nuestro ordenamiento jurídico.

Formas de terminar los casos estudiados (Gráfico N°1):



Del un total de causas 600 causas analizadas, se llega al fin del procedimiento en cada uno de ellos de la siguiente manera:

- Las partes llegan a conciliación: 269 causas
- Se acoge la demanda en su totalidad: 200 causas
- No se estiman suficientes los hechos para dar curso a la sentencia anticipada por el Tribunal: 53 causas
- Las partes llegan a avenimiento: 37 causas
- El demandante se desiste de la demanda: 27 causas
- Se acoge la demanda parcialmente: 10 causas
- Procede corrección del procedimiento: 3 causas
- Se retira la demanda: 1 causa
- Caducidad de la acción: 1 causa

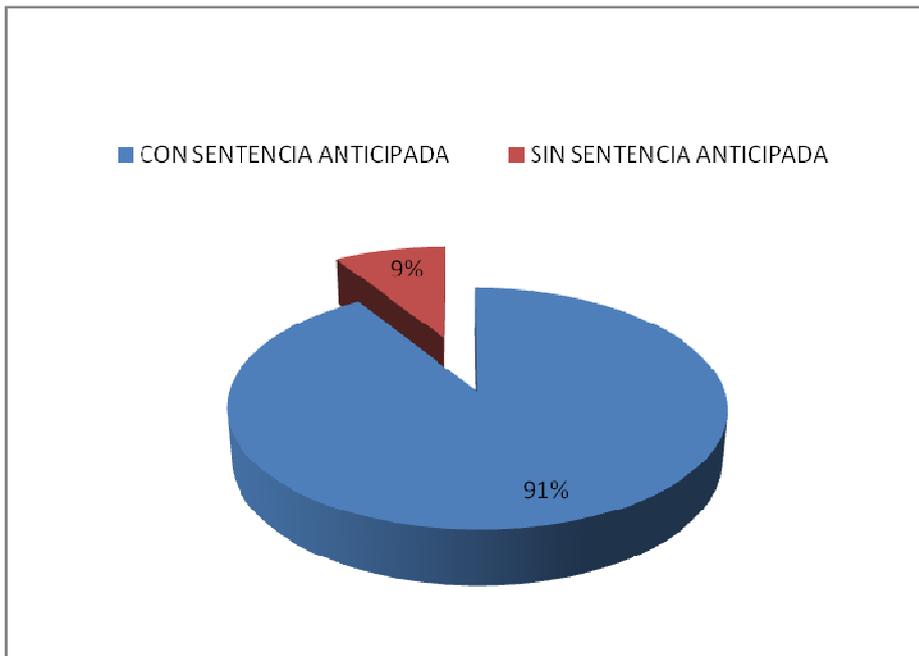
A lo largo de esta exposición hemos señalado diferentes críticas a la aplicación de la sentencia anticipada en el procedimiento monitorio. Una de éstas, considerada por nosotros como una de las de mayor relevancia, es la oposición de dicho procedimiento al principio de bilateralidad de la audiencia, que envuelve todo nuestro derecho procesa funcional. Éste se encuentra consagrado en el artículo 19 numeral tercero de nuestra Carta Fundamental, siendo base del debido proceso, toda vez que lo entendemos como el hecho de que nadie puede ser condenado sin saber legalmente que existe un proceso respecto de él y tener la posibilidad cierta de intervenir en dicho proceso.

Por lo tanto, la vulneración al precepto constitucional invocado se visualizaría en todas las causas en las que se dicte sentencia sin escuchar al demandado.

Bajo nuestro punto de vista, el considerable número de causa que llegan a conciliación en el procedimiento en cuestión, equivalentes al 45% de los casos analizados, en conjunto con todas aquellas formas de poner fin al procedimiento, (dejando fuera sólo las causas en las que se acoge la demanda en su totalidad), demuestran que, en realidad al poner en práctica el procedimiento monitorio en nuestros tribunales de justicia, finalmente en un 33% de las causas analizadas se da la dictación de la “sentencia anticipada”.

En razón de lo anterior y, suponemos que debido a la imposibilidad de defenderse del demandado en la oportunidad procesal correspondiente, atendido que no dispuso del tiempo suficiente o no logró recopilar los antecedentes para realizar alguna alegación, los tribunales en un 100% de los fallos han acogido las posteriores reclamaciones de los demandados.

Casos de aplicación de la denominada “Sentencia Anticipada” (Gráfico N° 2):



Primera resolución dictada por el Tribunal:

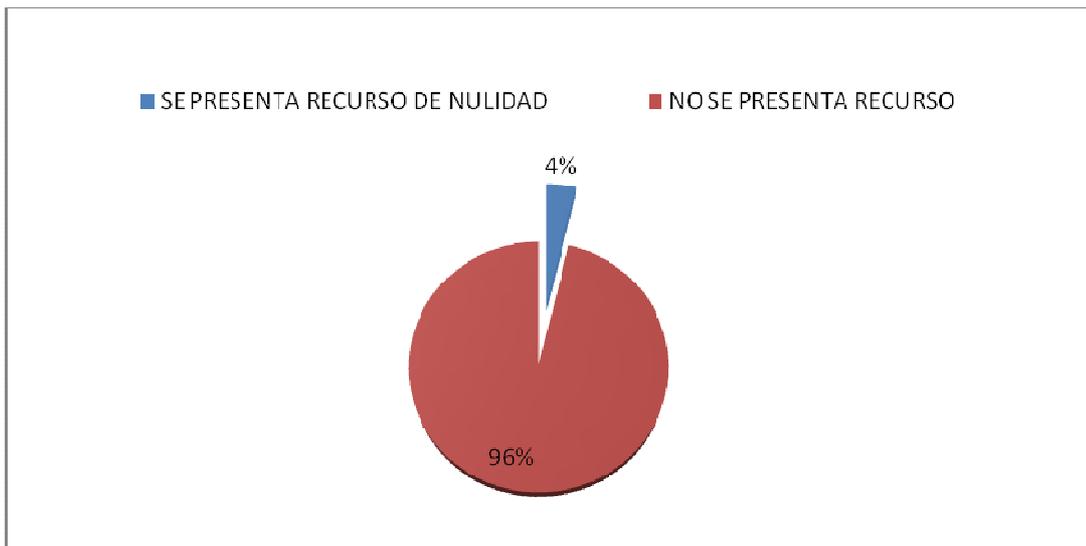
- Cita a audiencia única: 53 causas
- Se acoge la demanda: 547 causas

No debemos engañarnos con lo que el gráfico anterior nos muestra a primera vista. Es cierto que el 91% de las causas que ingresaron en el periodo de tiempo analizado fueron acogidas con la sola presentación de la demanda. Lo anterior podría llevarnos a cuestionar la minuciosidad de la labor jurisdiccional del Primer Juzgado del Trabajo de Santiago o considerar que estamos frente a una gran coincidencia en la que casi la totalidad de las causas eran procedentes y cumplían al pie de la letra con los requisitos prescritos para ajustarse adecuadamente al procedimiento en estudio.

Esto se ve eficazmente atenuado por el contrapeso que realiza la presentación de la reclamación ante dicha resolución que acoge la pretensión del actor. Este punto resulta fundamental, por el hecho de que cada reclamación presentada ante el Tribunal respecto de la primera resolución del Tribunal resulta acogida.

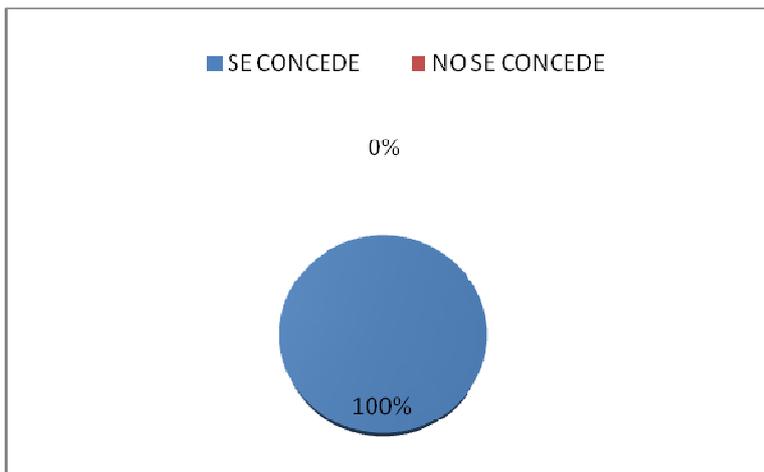
La interrogante que surge necesariamente ante el anterior escenario es: ¿Cuál es la utilidad efectiva de la aplicación de la sentencia anticipada, si es dejada sin efecto en la mayoría –por no decir totalidad- de los casos?

Recursos que se entablan (Gráfico N°3):



- Se presenta recurso de nulidad: 23 causas
- No se presenta recurso de nulidad: 577 causas

Recursos de nulidad concedidos (Gráfico N°4):



Sorprende el hecho de que sean sólo el 4% de las causas, aquellas en la que se interpone recurso de nulidad, siendo aún menos esperado lo que demuestra el gráfico número cuatro; en que no se concede ninguno de éstos.

En las causas en comento, el recurso de nulidad procede sólo de parte de la demandada en relación a la sentencia final del Tribunal, jamás por parte de la demandante, quien vio satisfecha sólo en parte su pretensión.

Lo expuesto nos recordó lo señalado por la Corte Suprema Argentina (que fue expuesto en detalle en el capítulo referente a analizar la legislación comparada), quienes argumentaban a favor de la puesta en práctica del procedimiento en estudio considerando que busca beneficiar a los trabajadores -quienes se encuentran en posición de desventaja frente a sus empleadores- siendo para ellos inmensamente perjudicial el hecho de tener que esperar plazos considerables, que llegan en muchos caso a ser años, para que obtener dictación de sentencia, no así para los empleadores

quienes cuentan con más recursos y la interposición de una o más demandas en su contra no genera un perjuicio efectivo.

Dado el análisis realizado y lo demostrado por la clasificación del presente gráfico, logramos explicar la falta de recurso de nulidad interpuestos, dejando de lado la crítica realizada al argumento de los tribunales argentinos, cuestionándonos ¿Existe un real interés por parte de los empleadores con respecto a los causas que se ven afectadas por la sentencia anticipada en el procedimiento monitorio y la cuantía de éstas? O ¿Son en realidad causas de cuantías poco relevantes a la hora de causar perjuicio a las empresas, lo que lleva a no intentar por todos los medios abolir la pretensión de la demandante?

Casos de reclamos en contra de la dictación de “Sentencia Anticipada” (Gráfico N° 5):



- No presentan reclamación: 74 causas
- Presentan reclamación: 526 causas

En el 88% de las causas analizadas se presentó efectivamente la reclamación por parte del demandado en contra de la dictación de la denominada “sentencia anticipada”.

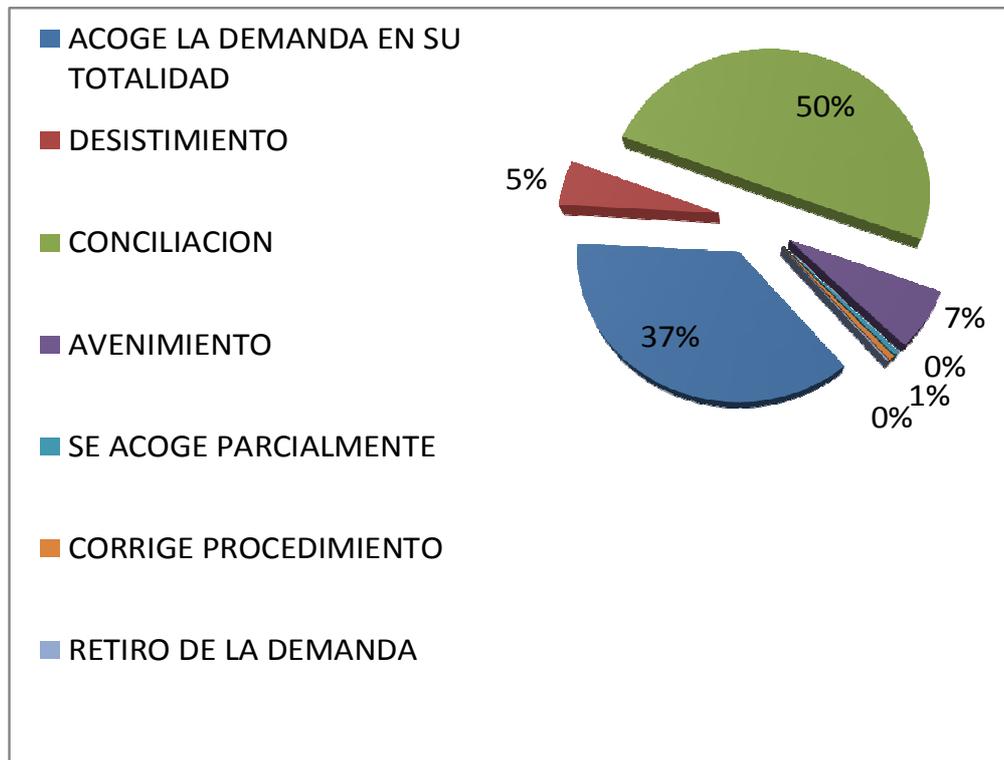
A través de ésta, se busca enervar la pretensión de la demandante y evitar el efecto de la sentencia con carácter de “antelada” dictada por el tribunal laboral.

De la descripción anterior entendemos la relevancia de la reclamación, siendo la única instancia con la que cuenta el demandado para hacer valer sus defensas y excepciones, ya que en el caso de que no lo haga, la sentencia dictada tendrá el carácter de sentencia ejecutoriada.

La importancia de la reclamación en cuestión, nos llevó a cuestionarnos ex ante, si el plazo para interponerlo era suficiente, si los requisitos de la presentación del escrito serían considerables. En el fondo cuál era la dificultad a la que el demandante se veía enfrentado a la hora de intentar modificar o revocar la sentencia ya dictada por el tribunal de primera instancia.

Del gráfico en análisis y del hecho de que sólo en un 12% de las causas no se presentó la reclamación y, que en el 88% de las causas en las que se presentó en su totalidad fueron concedidas, extraemos que las condiciones a las que se ve sujeta la interposición de la reclamación no son exigentes. Esto lo explicamos –bajo nuestras suposiciones- como una forma de buscar equilibrio por parte del Tribunal con respecto al debido proceso, el derecho a defensa y a la bilateralidad de la audiencia. De esta forma se facilita en alguna instancia, el ejercicio del Derecho de defensa del demandado.

Resolución final de causas en que se dicta “sentencia anticipada (Gráfico N° 6):



- Se llega a conciliación: 269 causas
- Se acoge la demanda en su totalidad: 200 causas
- La partes llegan a avenimiento: 37 causas
- Se presenta desistimiento por parte de la demandante: 27 causas
- Se acoge totalmente la demanda: 10 causas
- Se ordena corrección de procedimiento: 3 causas
- Se retira la demanda: 1 causa

Es preciso comprender la sentencia anticipada en la práctica y su real funcionamiento para poder criticarla.

Estimamos que el hecho de que el 50% de las causas lleguen a conciliación es más que suficiente para entender la efectiva aplicación del principio de bilateralidad de la audiencia, el derecho a defensa y el debido proceso en su generalidad.

Si bien en un 37% de las causas se acoge la demanda en su totalidad, cifra no menor, la falta de interposición de recurso lleva a dudar, si aquella cifra se debe a conflictos de orden procesal debido a la falta de oportunidades del demandado para esgrimir su defensa o excepciones, o la pasividad de estos frente a un resultado contrario a su pretensión.

Por otro lado nos lleva a considerar el procedimiento en estudio como eficaz y efectivo, toda vez que se logra que en un 50% de los casos las partes lleguen a conciliación, es decir a un acuerdo judicial que combina los intereses tanto del actor como del sujeto pasivo, cifra que nos parece relevante y que resulta destacable en razón de la disminución de la judicialización de los conflictos y la posibilidad de que las partes acuerden alguna solución extrajudicial a los conflictos.

Fundamentos esgrimidos para la improcedencia de la dictación de la “sentencia anticipada (Gráfico N° 7):



No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante: totalidad de las causas

El análisis del gráfico superior fue aquel que nos causó más conflicto.

Nos parece poco serio y una considerable falta de prolijidad en el trabajo judicial el hecho de que en todos y cada uno de los casos en los que no proceda la aplicación de sentencia anticipada sea esto comunicada a las partes por medio de una “resolución tipo”.

Si bien es cierto que en los caso mencionados el procedimiento seguirá desarrollándose y dicha resolución no tiene la misma relevancia de la sentencia que acoge la demanda de forma anticipada, estimamos que debe informarse a las partes los motivos que llevan al tribunal, luego de un estudio de la causa a no dar curso a la dictación de la “sentencia anticipada”, esto es, fundamentar la resolución que lleva al Juez a considerar que no es resulta pertinente la aplicación de ella. Creemos que , en general, todas las decisiones de un tribunal deben traer aparejada una lógica que lo haya llevado a tomar tal decisión, y ésta debe ser conocida por las partes en conflicto.

CONCLUSIONES RESPECTO DE LOS CASOS ANALIZADOS:

De acuerdo a la labor de investigación realizada y los fallos extraídos es posible concluir que las causas que se tramitan bajo el procedimiento monitorio resultan en su mayoría demandas por despido injustificado en que se solicita una suma de dinero, más los reajustes correspondientes y los intereses que se devenguen. La tramitación de estas causas resulta bastante rápida, en tanto el procedimiento establecido por ley es breve y concentrado.

Claramente y de acuerdo a los fallos leídos, podemos desprender que existe una mayoría de situaciones en que sí se dicta sentencia de manera anticipada, acotando el procedimiento, y acogiendo la pretensión del demandante. Suponemos que así, se abrevia en gran medida el proceso omitiendo una serie de trámites que obviamente producen la dilación de la causa respectiva. Consecuencialmente, se cumple uno de los objetivos establecidos por la reforma laboral en lo relativo a la agilización de los juicios.

Creemos que por tratarse en su mayoría, de causas de baja cuantía, la parte demandada no deduce recursos de nulidad, a fin de no extender la tramitación, debido a que no se trata de sumas de dinero que efectivamente causen un gran perjuicio. Además nos parece digno de destacar el hecho de que en gran parte de los casos se llegue a acuerdo mediante conciliación. Esta situación demuestra la disposición de las partes a finalizar los litigios y de una manera rápida y no contenciosa.

Nos parece que en los casos en que no se dicta la sentencia sin oír al demandado, se vislumbra la situación de que el tribunal emite una resolución “tipo” que simplemente reza de la siguiente manera: “*No se estiman suficientes los hechos aportados por la demandante*”. Creemos que dicha frase resulta un tanto cómoda en tanto se dicta igualmente en todas las causas en que no se falla sentencia anticipada sin existir mayores fundamentos aplicables a cada caso, lo que claramente vulnera la fundamentación de las sentencia que debe respetar todo Juez.

Aún cuando dictándose sentencia antes de darse posibilidad al demandando de defenderse, y resultando éstos ser la mayoría de los casos analizados, estimamos y creemos firmemente que de todas maneras se está vulnerando el principio de la bilateralidad de la audiencia, pues ¿Qué certeza nos queda de que el juez que falló pudo estudiar y analizar la totalidad de los antecedentes y hechos objeto de la demanda? Es una pregunta que debe y necesita ser respondida en algún momento, y que otorga la posibilidad de cuestionar si efectivamente el procedimiento establecido está cumpliendo su principal cometido: El de brindar acceso a la justicia.

VI CAPÍTULO V

CRÍTICAS AL PROCEDIMIENTO MONITORIO LABORAL EN CHILE Y LA DENOMINADA “SENTENCIA ANTICIPADA” Y CONCLUSIÓN FINAL.

Si queremos trasuntar fielmente los principios del procedimiento es preciso resaltar que es una forma que innova en eficiencia en la resolución de los conflictos. Juicios que duran dos meses y medio en la actualidad, se concebían en plazos de más dieciocho meses en el periodo anterior a la reforma, considerando tiempos de demora en el juicio ejecutivo.

Estamos en presencia de un logro, entonces, tanto en la reducción de plazos como en la cuantía de trámites y requisitos; o en otras palabras, estamos frente a la economía procesal en su más lograda expresión.

Con el procedimiento monitorio además se garantiza en la práctica el “acceso a la justicia”, pues la sensación de amenaza concebida por el trabajador al momento de acudir a tribunales disminuye. Esto porque se evita lo engorroso y lento de los procedimientos tradicionales, junto con inhibir la posibilidad de recibir asesorías desequilibradas que lleven a los trabajadores a aceptar acuerdos que pudieran perjudicarlos.

Por lo demás, esta ley se erige como una medida disuasiva hacia el empleador, obligándolo a remitirse a las normas para así no llegar a instancias de un procedimiento monitorio.

Así y todo creemos que existen algunos puntos centrales de discusión que colegimos del mencionado procedimiento.

En la pretensión de estar en sintonía con los estándares internacionales en materia de avances en las leyes laborales y en vías de consumir un sistema judicial laboral que vele por los derechos fundamentales, inherentes al ser humano y que asimismo sea

capaz de conciliar las demandas ciudadanas de mayores niveles de democracia y eficiencia, es que se instala este cambio paradigmático que viene a constituir el sistema monitorio.

Como sabemos, todo sistema es perfectible y vulnerable a cuestionamientos y críticas, lo que nos alienta a estar evaluando constantemente las leyes imperantes, con el único objetivo de mejorarlas.

Así es como a raíz de la instalación del procedimiento monitorio, se han vuelto a visitar conceptos que parecían ya asumidos y consabidos, tales como el debido proceso o las facultades y jurisdicción de los jueces, los que han sido motivo de análisis gracias a esta reforma.

Empero, y pese a valorar la capacidad revisionista y evolutiva que nos merece este momento en la legislación, el procedimiento monitorio, la sentencia anticipada y sus derivaciones no han dado plena satisfacción a aspectos tan profundos como los principios constitucionales, ineludibles y superiores a la concreción de la ley.

A continuación realizaremos un análisis de las críticas más relevantes que se han desarrollado por la doctrina como respuesta a la aplicación de la sentencia anticipada en el procedimiento monitorio laboral.

1. Contradicción y divergencia entre la sentencia anticipada en el procedimiento monitorio chileno, en contraposición a su modelo base europeo, en específico el derecho español.

Como se estudió en el análisis de marras, el procedimiento monitorio y la aplicación de la sentencia anticipada en éste han tenido su base en el derecho comparado europeo. Sin embargo, las características y mecanismos de funcionamiento no son idénticos en ambos sistemas, lo ha generado diversas críticas en torno a la aplicación de dicho concepto en Chile, en contraposición a su aceptada aplicación en sus países de origen.

Lo anterior en relación a las múltiples críticas que se han suscitado en Chile, específicamente por su contraposición al debido proceso. Los puntos de los cuales surgen el mayor número de conflictos se centran en las diferencias emanadas con respecto a la posibilidad efectiva de transformación del procedimiento a un procedimiento declarativo, una mayor cantidad de posibilidades de ejercer el derecho a defensa por parte del demandado y la mayor cantidad de tribunales que fueron creados en el viejo continente para la aplicación el procedimiento, situación que se obvió en nuestro país, sin embargo haber sido discutido y señalado como necesario para un correcto funcionamiento del sistema.

Es decir, los intentos por avanzar homologándose a los modelos instaurados en el viejo continente, transmutando un modelo legislativo, no pueden contradecirse con los fundamentos básicos que rigen nuestra sociedad y que se consagran en nuestra Carta Fundamental.

Como hemos dicho, el procedimiento monitorio proviene, en su inspiración, de la confluencia de los modelos europeos. Es claro que si revisamos lo que ocurre en Europa nos encontraremos con esquemas de procedimiento monitorio aplicados, en su mayoría, para el resguardo del adeudo, en el que se recopilan antecedentes precisos en una fase que se considera previa a la sentencia, en espera de la oposición del demandado. Su objetivo es entonces la optimización de títulos ejecutivos imperfectos, en materias civiles, para temas no muy controversiales, lo que lo hace potencialmente incuestionable.

En Chile, en cambio, el litigio puede partir con la sentencia del juez, quien califica el fondo del asunto, antes que los fundamentos del deudor. Así, los antecedentes presentados por el demandante serán pruebas a favor y no necesariamente se considerarán como requisito de admisibilidad.

2. Críticas al procedimiento monitorio desde el punto de vista del debido proceso.

Si entendemos que el debido proceso actúa como una expresión del Estado en búsqueda de resguardar al sujeto frente a las actuaciones de los jueces, gestionando en todo momento el respeto a las formas propias de cada juicio, se presupone entonces la obligación hacia los jueces, organismos y dependencias de la administración pública a someterse a ciertos principios para así no actuar bajo su propio arbitrio.

Se desprende que los individuos tienen derecho al pleno conocimiento e información de lo que se está juzgando, a pedir y a controvertir las pruebas, a ejercer con plenitud su derecho de defensa, a impugnar los actos y decisiones judiciales y en definitiva, disponer de todas las garantías establecidas en su beneficio.

2.1 Igualdad frente a la ley y bilateralidad de la audiencia.

El debido proceso, en coherencia con los fundamentos constitucionales, garantiza igualdad ante la ley y ante todo órgano que ejerza jurisdicción. Se refrenda, igualmente la notificación y audiencia del afectado, consiguiendo según esto la pertinente comprensión de la acción que se está emprendiendo. El actor en cuestión, y a raíz de esto, podrá presentar de manera libre de pruebas conforme a la ley que considere pertinentes, así como de la misma forma, éstas serán recepcionadas y examinadas, todo lo cual permite la imperativa bilateralidad de la audiencia, es decir la igualdad de tratamiento de las partes dentro del procedimiento.

Igualdad de tratamiento que se ve fuertemente disminuida en la aplicación del procedimiento monitorio toda vez que el tribunal cuenta con la facultad de dictar sentencia sin más antecedentes que la presentación de la demanda.

2.2 Acceso a una pronta y justa resolución del conflicto.

El debido proceso vela además por una pronta y justa resolución del conflicto, estableciendo para ello plazos razonables para la dictación de sentencia.

Es de nuestro parecer que si bien es cierto que el fin de la presente norma surge en base a la dilación excesiva que envuelve la resolución de conflictos, es de igual forma aplicable de modo contrario. Lo que queremos decir, es que nos parece del todo imposible que en plazos tan cortos y contando con una base tan somera el tribunal pueda efectivamente alcanzar una solución justa frente al conflicto.

2.3 Derecho a un juez natural y fundamentación de la sentencia.

El tribunal, por su parte, así como el juez a cargo, deberá preservar su imparcialidad y objetividad. Dicho fin difícilmente podrá ser alcanzado si la primera gestión del tribunal en el procedimiento es la toma de decisión. Comienza el juicio con una sentencia, comienza el juicio con una opinión exteriorizada por parte del tribunal.

Según la legislación será del arbitrio del juez, el evaluar los hechos conforme a la normativa, precisando en forma argüida y sentada, las razones de su decisión. Sin embargo, ante la dificultad de cotejar o consultar la validez de los documentos presentados por el demandante en la audiencia, ante la celeridad del procedimiento, además de no existir, muchas veces, en plenitud la formalidad necesaria para la notificación de la demanda, puede darse lugar a la emanación de una sentencia en ausencia del demandado o con méritos discutibles.

Existe, por lo demás, el imperativo de la rapidez de los juicios y la presión para cumplir con los plazos, todo lo cual fuerza las conciliaciones, la rápida revisión de los documentos y la interrogación de los testigos (en el caso de llevarse a cabo esta instancia), complejo de situaciones que ponen en cuestionamiento el resultado veraz conclusivo.

En casos de reclamación, cabe consignar, el juez deberá reconocer y reevaluar el asunto respecto del cual ya emitió su decisión, mismos antecedentes sobre los cuáles ya pronunció un dictamen. Si considera insuficientes los antecedentes para su

decisión, podrá citar a una única audiencia de conciliación y prueba, la cual se llevará a cabo con el actor que asista, ocurriendo el dictamen de sentencia simplificada y definitiva.

Por otro lado, pudimos extraer a modo de conclusión de nuestra investigación realizada en base al primer juzgado laboral de Santiago, que es casi nula la fundamentación de las resoluciones por parte del tribunal. Se utilizan constantemente escritos modelos, lo que no es más que justificable si comprendemos que las herramientas con las que cuenta el tribunal para fundamentar sus decisiones son, por lo menos, escasas.

Lo anterior sin perjuicio de, que el sujeto o las partes involucradas tendrán, por cierto, derecho a acciones posteriores a las sentencias, consiguiendo para esto acceso a asesorías y defensa debidamente atingentes y versadas.

La preeminencia de la "sentencia anticipada" vendría a ser constitutivo de vulneración de estos objetivos, puesto que como hemos señalado con anterioridad, el juez podrá dictar sentencia con la sola lectura de la demanda y sus antecedentes, acogiendo o rechazando las pretensiones del trabajador.

3. Desde el punto de vista de la jurisdicción.

En nuestro país se ha entregado a los órganos jurisdiccionales la labor de resolver bajo un juicio de autoridad los diferentes conflictos que se sometan a su decisión.

Para alcanzar dicha decisión, que se plasma en un sentencia, se han establecido ciertas normas y trámites esenciales que deben respetarse por parte del tribunal, intentando de tal forma menguar o evitar todo tipo de acto arbitrario que podría cometer el juez frente a cuán importante labor encomendada.

Los trámites que se han ido estableciendo se basan en un orden lógico y desarrollado de forma analítica, siempre en miras a una resolución justa del asunto en cuestión.

En base a lo anterior es que se ha disminuido de forma importante toda facultad del juez para anticipar una decisión sin el debido respeto a las etapas procesales establecidas en la ley. Permitiéndose en sólo aquellos casos en que hay mayor cantidad o cualidad de los bienes jurídicos en juego, que los que podrían verse menguados por una resolución anticipativa, por lo que su aplicación efectiva vendría a ser excepcionalísima. Lo que induce a considerar un descuido que sea la regla general en el proceso en cuestión.

En razón de lo expuesto podemos mencionar a modo de conclusión que quedan muchas materias imperfectas y de profundo estudio que nos permiten reconocer lo inacabado e imperfecto del procedimiento monitorio instaurado en Chile.

En suma y para finalizar, creemos que es deber del legislador estudiar la problemática existente en relación a la contradicción entre la denominada “sentencia anticipada” y las reglas constitucionales de la bilateralidad de la audiencia y el debido proceso, porque, desde un punto de vista constitucional y procesal, el procedimiento monitorio laboral claramente está quebrantando estas reglas.

El procedimiento monitorio laboral, en principio, es un sistema que permite solucionar con mayor celeridad y de manera eficaz los conflictos de carácter laboral que se desarrollan dentro de nuestro ordenamiento. Si bien es cierto, este sistema es una innovación en nuestra legislación, creemos que infringe las garantías del debido proceso y de la bilateralidad de la audiencia consagradas en nuestra Carta Magna; pues como lo hemos señalado a lo largo de la presente investigación, afecta las garantías propias de todo procedimiento racional y justo, dado que el Juez tiene la facultad de dictar una sentencia definitiva pero no ejecutoriada ante la interposición de la demanda monitoria en sede judicial, sin oír los argumentos del demandado y sin ni quiera analizar los antecedentes y las pruebas que podría aportar una de la partes, vulnerando, por tanto, el principio de la igualdad de las partes y el principio de imparcialidad del juez, y, en consecuencia, el derecho fundamental del artículo 19 número 3 inciso quinto, que a su vez señala que *“toda sentencia que emane de un órgano que ejerza jurisdicción debe fundarse en un proceso previo legalmente*

tramitado, correspondiendo al legislador establecer siempre las garantía de un procedimiento racional y justo.” Así, al no existir posibilidad del demandado de ejercer su derecho a defensa frente a la sentencia anticipada, claramente la racionalidad y justicia, se aminoran en términos de ser casi inexistentes.

Mantenemos la idea de que el juicio monitorio laboral no es eficaz en relación a los supuestos del debido proceso, toda vez que dos de ellos (la igualdad de las partes y la imparcialidad del juez) no cumplen con el patrón básico de las garantías constitucionales ya mencionadas. No es factible hablar de un procedimiento racional y justo cuando la imparcialidad del juez se disminuye por el hecho de fallar una sentencia sólo con los antecedentes de una de las partes, generando una indefensión para la otra, lo que provoca a todas luces vulneraciones graves al debido proceso y sus supuestos.

En un comienzo con la institución y bajo la lógica procesal del sistema monitorio se pensó como una garantía de acceso a la justicia y una debida tutela de crédito a favor de quien lo requiriera, pero de acuerdo a lo investigado y específicamente en sede laboral, que es aquella que nos convoca, si bien, se han cumplido en cierta manera estos propósitos, claramente existe una vulneración a quien ve imposibilitada su defensa en razón de la disminución de sus posibilidades de actuar antes de dictarse sentencia y como consecuencia, es pertinente sugerir un adecuado perfeccionamiento del sistema mediante la instauración y reforma al procedimiento ya establecido, en el sentido de otorgar al demandado la posibilidad de actuar antes de dictarse un fallo que no considerará sus alegaciones en torno a su propio resguardo.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

PUBLICACIONES:

- ALVARADO, A. Sistema Procesal, Garantía de la libertad. Buenos Aires; Rubinzal-Culzoni, 2009.
- BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *Formación y legislación del trabajo*, Segunda ed., Montevideo, Uruguay, CINTERFOR / OIT, 2003.
- BORRAJO DACRUZ, Efrén. Nueva Sociedad y Derecho del Trabajo. Ministerio del Trabajo y asuntos sociales. Primera edición. Mayo 2004. España.
- CALAMANDREI, P. El procedimiento monitorio. Buenos Aires: Ediciones Jurídicas Europa-América /EJEA), 1983.
- DE LA OLIVA, A Y PALOMO, D. Proceso civil. Hacia una nueva justicia civil, Santiago; Editorial Jurídica de Chile,
- FERNANDEZ MARCOS, Leodegario. *Derecho Individual del Trabajo*. Editorial UNED, Cádiz, España, 2008.
- Historia de la Ley N° 20.087. Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo. 3 de enero de 2006. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.
- HUMERES NOGUER, Héctor. *Derecho del trabajo y de la seguridad social*. Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile, décimo octava edición, 2009.
- LOUTAYF RANEA, Roberto G. Proceso Monitorio. Publicado en Morello, Augusto M.; Sosa Alberto L. y Berrizonce, Roberto O: "Códigos Procesales de

la Provincia de Buenos Aires y de la Nación”, Bs. As., Abeledo Perrot, La Plata, Librería Editorial Platense, t. X-a (Actualización Parte General) 2004.

- MARTÍN JIMÉNEZ, Carlos Manuel. Teoría y Práctica del Proceso Monitorio. Comentarios y Formularios. LEX NOVA S.A.U. Primera edición 2011.
- MARTÍNEZ, Óscar José. El Procedimiento Monitorio en el Código Procesal Civil modelo para Iberoamérica. Revista Jurídica JUS., órgano de la fundación JUS de La Plata Argentina.
- MOTIÑO VALERIO, Karen Alicia. El Proceso Monitorio en el Nuevo Código Procesal Civil Hondureño.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del Trabajo*. Editorial Tecnos, Madrid, España, 27ª edición, 2006.
- ORELLANA TORRES, Fernando. Cuestiones Procesales del procedimiento monitorio regulado en el Código del Trabajo y la forma de proceder en los casos de aplicarse las normas sobre régimen de subcontratación. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Vol 1, N° 2, 2010.
- PALAVECINO CÁCERES, Claudio. Examen Crítico de la Sentencia Anticipada en el Procedimiento Monitorio Laboral. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Vol. |, N° 2, 2010.
- PÉREZ RAGONE, Álvaro. En torno al procedimiento monitorio desde el derecho procesal comparado europeo: caracterización, elementos esenciales y accidentales. Revista de Derecho, Volumen XIX, N° 1, julio 2006.
- PEREIRA LAGOS, Rafael. El procedimiento Monitorio Laboral. Legal Publishing Chile 2010.

- PRECIADO DOMENECH, Carlos Hugo. El Nuevo Procedimiento Monitorio Laboral. Magistrado Especialista de la sala social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya.
- OCDE. *Estudios territoriales de la OCDE: Chile*. Santiago de Chile, OCDE, 2009.
- RAMOS VANEGAS, presentado a Jimena Hernández Docente de Práctica Forense Civil. Proceso Monitorio. Universidad INCCA de Colombia. Bogotá 2013.
- REVISTA ACTUALIDAD JURÍDICA N° 2, Enero 2002, Universidad del Desarrollo, Santiago.
- SILVA MONTES, Pedro. Manual de Procedimiento Laboral. Editorial Jurídica de Chile, 2009.
- THAYER ARTEAGA, William y NOVOA FUENZALIDA, Patricio. *Manual de derecho del trabajo. Derecho individual del trabajo y derecho procesal del trabajo*. Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile, quinta edición, 2010.
- UGARTE CATALDO, José Luis. El Nuevo derecho del Trabajo. Editorial Universitaria S.A. 2004.
- UGARTE CATALDO , José Luis. La tutela de los derechos fundamentales y el derecho del trabajo: de erizo a zorro. Revista de Derecho (Valdivia). V. 20 n.2 Valdivia. Dic. 2007.

RECURSOS ELECTRÓNICOS:

- <<http://www.edicionesespeciales.elmercurio.com/destacadas/detalle/index.asp?inoticia=0127092006021X1030005>. Sergio Escobar, director del Sence: "Hay que tener organismos que den capacitación de calidad" Daniel Fajardo> [en línea] [consulta: 22 mayo 2014]
- <<http://www.economiaynegocios.cl/noticias/noticias.asp?id=47372>. ¿Qué atasca a Chile en el ranking de competitividad mundial?> [en línea] [consulta: 25 mayo 2014]
- <<http://www.gob.cl/informa/2011/07/26/ministra-matthei-detalla-critico-diagnostico-sobre-sistema-de-capacitacion.htm>> [en línea] [consulta: 22 mayo 2014]
- <http://www.mundocapacita.com/nweb_portal/site/archivo/MundoCapacita.php?pag=archivo&id=402> [en línea] [consulta: 22 mayo 2014]
- <http://www.derpublico.net/main.php/view_photo?wa_id=25> [en línea] [consulta: 22 mayo 2014]
- <www.alvarezgarcia.cl/docs/juicio%20monitorio.pdf> [en línea] [consulta: 15 junio 2014]
- <www.irade.cl/doc/hector%20humeres%20%20laboral%20para%20mostrar.pdf> [en línea] [consulta: 15 junio 2014]
- <www.microjuris.cl> [en línea]
- <www.minlab.cl> [en línea]
- <www.bcn.cl> [en línea]

- <www.rae.es> [en línea]
- <www.dol.gov> [en línea]

NORMAS:

- Chile. Código del Trabajo, Ed. Jurídica de Chile, Santiago, 2010.
- Chile. Constitución Política de la República de Chile, Santiago, 2010.
- Chile. Decreto Ley N° 1446, 1976, modificado y refundido en el D.F.L. N°1, 1986. Estatuto de Capacitación y Empleo.
- Chile. Ley N° 19.516. Fecha de Publicación: 14/10/1997. Organismo: Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Título: Fija Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo.
- Chile. Ley N° 19.765. Fecha de Publicación: 02/11/2001. Organismo: Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo. Título: Modifica la Ley N° 19.518, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo.
- Chile. Reglamento 186 / 2003 Código del Trabajo, Tít.II, Cap.1, arts 78 y ss.
- Estados Unidos: Code of Federal Regulations (CFR), Title 29 – Part 29 (Labor Standards for the Registration of Apprenticeship Programs); Title 20 Parts 626 & 638.
- Alemania: Enmiendas a la ley sobre Formación Profesional de 1969 BBlG: L. 20.12.1993 y 12.01.1994

- España: Real Decreto 631/1993 (3.05.1993) Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional; Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y la Formación Profesional

- Francia: Ley 73-2002, *Modernisation sociale*.

- Argentina: Ley N. de Empleo N° 24.013 / 1991 (Contrato de práctica laboral para jóvenes, arts. 51 y ss.; D.R. 2725/91, arts. 16 y ss.; Contrato de trabajo-formación, arts. 58 y ss.; D.R. 2725/91, arts. 19 y ss.); Ley 24.465 (15.03.1995), arts. 4 y 5; D. 738/95, Cap. 3, art. 7 y ss.