



UNIVERSIDAD DE CHILE

FACULTAD DE DERECHO

DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

EL RECURSO DE NULIDAD EN LA SENTENCIA DEFINITIVA DEL PROCEDIMIENTO MONITORIO LABORAL

RODRIGO HERNÁNDEZ FUENTES

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS
Y SOCIALES

PROFESOR GUÍA:

JORGE DRAGO MORALES

SANTIAGO DE CHILE

OCTUBRE 2018

Índice

Resumen.....	4
Introducción.	5
Capítulo 1. El procedimiento Monitorio.	9
1. 1 Introducción.....	9
1. 2 El origen del Monitorio.....	9
1. 3 El Monitorio en España.....	11
Capítulo 2. El Monitorio en Chile.	15
2. 1. Introducción.....	15
2. 2. Regulación en Chile.....	15
2. 3. La Tramitación del Monitorio.....	17
2. 3. 1. Fase Administrativa o Primera Fase.....	17
2. 3. 2. Fase Judicial o Segunda Fase.....	23
2. 3. 2. 1 La Sentencia Definitiva.....	29
Capítulo 3. El Recurso de Nulidad.	34
3. 1. Introducción.	34
3. 2 Definición.	34
3. 3. El recurso de nulidad laboral.	36
3. 3. 1. Su origen en la legislación nacional.	36
3. 3. 2. Causales.....	37
3. 3. 3. problemáticas con el debido proceso, derecho al recurso.....	38
3. 3. 4. Problemas en la admisibilidad del recurso.	45
3. 3. 5. Problemática procesal sobre el recurso de nulidad en el monitorio.	47

Capitulo 4. Urgen Cambios en el monitorio.	50
Conclusiones.	55
Bibliografía.	57

RESUMEN

El presente trabajo tiene por interés el poder profundizar en un área muy acotada de la nuestra legislación, el recurso de nulidad en la sentencia definitiva del procedimiento monitorio laboral.

Al ser este un procedimiento que tiene escaso desarrollo en el Código, son muchas las falencias y dudas sobre las que se han escrito valiosos trabajos que han ayudado al desarrollo de este ensayo. Se busca hacer una breve explicación de cuales son a nuestro juicio las carencias que tiene la regulación actual sobre esta materia, que al conjugar un procedimiento donde la celeridad es mas importante que la fundamentación de un fallo, con un recurso de derecho estricto y de escaso acogimiento por parte de los tribunales nacionales, da por resultado un escenario donde las partes que acuden a tribunales, pueden ver vulneradas algunas de las garantías del debido proceso.

INTRODUCCION

Uno de los objetivos fundamentales que rigieron la –no tan- reciente reforma laboral¹ en nuestro país, fue la búsqueda de producir un procedimiento de mayor celeridad e inmediatez. Se buscó que los sujetos que se vieran involucrados en este procedimiento pudieran ver sus derechos ejercidos en forma real y practica, evitando la excesiva tardanza que producen sentencias extemporáneas y cuyo procedimiento termina siendo incluso mas engorroso y desgastante que la controversia que le da origen.

Para cumplir este objetivo, y con un afán que podríamos llamar de justicia distributiva², se le confirió de mayores facultades para actuar en el proceso al juez laboral³, buscando en teoría poder equilibrar de alguna manera la desigual relación que existe entre el empleador y el trabajador. Pero este desequilibrio que se busca disminuir en juicio, deviene de un elemento esencial en la relación entre el empleador y el trabajador; que una parte esta sometida al control y dependencia de la otra⁴, por lo que no existe ni podría existir una relación de paridad entre ambos (como ocurre entre particulares en el derecho civil) sino que la asimetría existente entre ambas partes es inherente a su relación. Este componente es connatural al derecho laboral y las relaciones que se ven regidas por su código, y debe mirarse no como una situación negativa, sino que natural para el desempeño de las prestaciones que son objeto del contrato de trabajo.

A pesar del apoyo que han encontrado estas reforzadas facultades otorgadas al juez laboral, parte de la doctrina se ha manifestado con desconfianza y resquemor a las mismas, al

¹ La ley 20.087 que vino a reemplazar el libro V del Código del Trabajo, data del año 2006, teniendo 12 años ya en su vigencia.

² La justicia distributiva aboga no por un resarcimiento acorde al daño, sino que en forma proporcional a las facultades y capacidades de las partes. En términos de Aristóteles, se propone una equidad proporcional. Esta equidad proporcional tolera, determinadas desigualdades.

³ Hernández, P. (2012). El Procedimiento Monitorio Laboral Chileno. Santiago: Librotecnia. p.15.

⁴ Artículo 3° Código del Trabajo: (...)

b) trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo,

suponer (muchas veces en forma fundada), que estas atribuciones serán utilizadas en su gran mayoría en pro del trabajador⁵, en un eventual conflicto jurídico con su empleador. Utilizando finalmente a la legislación laboral como un medio para “equilibrar” las desigualdades ya no jurídicas entre las partes, sino que sociales y económicas.

Esta falta de imparcialidad sumada a la búsqueda de celeridad para llegar a un término veloz del proceso, arriesga terminar produciendo una situación, en que las garantías mínimas que se deben resguardar por nuestro sistema legal y judicial, se vean vulneradas.

Al encontrarnos con un juez laboral que tiene amplias potestades en el procedimiento, que puede solicitar pruebas que no han sido integradas al proceso por las partes interesadas, y que pueden terminar siendo estas la base de su fallo; se corre el riesgo de que los límites jurisdiccionales se vuelvan tenues y el encargado de dar una sentencia en forma externa e imparcial, pueda llegar a acercarse y empatizar en forma peligrosa a la posición de una de las partes.⁶

Una de las garantías procesales que existe en nuestra legislación, que busca impedir este eventual peligro de falta de imparcialidad, es la fundamentación de la sentencia. Ella tiene la misión de actuar como una de las piedras de tope ante cualquier arbitrariedad en la que pueda incurrir el juez de la causa, al encontrarse en la difícil labor de poner fin mediante un fallo a un conflicto judicial.

El sentenciador se ve coartado en forma positiva, ante la necesidad de contarle a las partes involucradas en el proceso, en base a que consideraciones, hechos y razonamientos llegó a la convicción del fallo en cuestión. No basta con que en su fuero interno haya llegado a la determinación de un fallo, sino que es necesario que plasme en la sentencia los razonamientos que lo han llevado a dicha determinación, protegiendo por un lado al juez de caer en arbitrariedades, y a las partes integrantes, quienes podrán ver, de que manera los medios probatorios que aportaron al proceso, sirvieron para formar una u otra convicción.

⁵ Hernández, P. (2012). El Procedimiento Monitorio Laboral Chileno. Santiago: Librotecnia. p.70.

⁶ Hernández, P. (2012). El Procedimiento Monitorio Laboral Chileno. Santiago: Librotecnia. p.79

En caso de que las partes, no se encuentren conforme con la sentencia, al sentir que se ha cometido un agravio a sus intereses, o se ha vulnerado alguno de los presupuestos que establece la ley; dicha sentencia puede ser impugnada por los diferentes recursos que están consagrados en los cuerpos legales, particularmente en el caso del procedimiento laboral, los recursos de nulidad, de unificación de jurisprudencia y el recurso de apelación en contados casos⁷.

Ambos elementos mencionados, tanto la fundamentación de la sentencia, como el derecho al recurso, aparecen entonces como elementos naturales y necesarios para que nos encontremos con un debido proceso en nuestra legislación.

Pero, ¿que sucedería si nuestra llamada piedra de tope –la sentencia, su fundamentación y el recurso que recae en la misma, se pudiera debilitar o llegase a atenuarse de tal manera que pareciera inexistente? ¿Podría existir un debido proceso en el caso que la ley eximiera al sentenciador de fundamentar en la sentencia, los antecedentes de la causa que fueron relevantes para su resolución, junto con el análisis de la prueba rendida durante el procedimiento, y como esta contribuyó al razonamiento final del sentenciador? ¿Y si además se viera limitado gravemente la posibilidad de recurrir la misma sentencia?

La respuesta seguramente sería negativa, ya que los anteriormente señalados son elementos reconocidos por la doctrina, para validar la existencia de las garantías mínimas que deben configurar todo proceso que sea catalogado como “debido”. Pero son esos mismos elementos de los cuales carece, el que conocemos en nuestra legislación como procedimiento monitorio laboral.

⁷ Artículo 476.- Sólo serán susceptibles de apelación las sentencias interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación, las que se pronuncien sobre medidas cautelares y las que fijen el monto de las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social.

Tratándose de medidas cautelares, la apelación de la resolución que la otorgue o que rechace su alzamiento, se concederá en el solo efecto devolutivo.

De la misma manera se concederá la apelación de las resoluciones que fijen las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social.

Esta situación ha sido llevada a conocimiento incluso ante el tribunal constitucional de nuestro país, sin que a día de hoy se haya podido encontrar una forma de evitar esta contradicción, la cual a nuestros ojos parece evidente.

El riesgo de encontrarnos en una situación que en la que como parte pudiéramos ver vulnerados nuestros derechos, se acrecientan ante las particularidades que presenta el monitorio laboral. La existencia de una especie de “sentencia anticipada”⁸, esta resolución única en nuestra legislación, que en búsqueda de celeridad, establece un presupuesto de fallo sobre la mera base de los antecedentes aportados por el actor, existiendo un desequilibrio desde el inicio mismo del proceso, el cual dura hasta la eventual impugnación de la sentencia.

Para poder tener una visión mas clara sobre esta situación, es necesario examinar en primer lugar con mayor detalle, como se compone el procedimiento monitorio en nuestro país.

⁸ Se le ha llamado de esta forma a la resolución que dicta el juez del procedimiento monitorio al acoger la demanda a tramitación, se abordara mas adelante las razones que han esgrimido los autores para llamarlo de tal manera.

Capítulo 1. El procedimiento Monitorio.

1.1 Introducción

El desarrollo económico de la sociedad ha necesitado siempre de una legislación que vaya de su mano. Es imposible pensar que pudieran existir los avances comerciales y tecnológicos del día de hoy, sino existieran los cuerpos legales, nacionales e internacionales que hayan ido consolidando y regulando los mercados y sus productos.

La técnica monitoria es un vivo ejemplo de este principio, naciendo al alero de uno de los mercados comerciales mas florecientes de la historia humana, buscaba poder brindarle a los comerciantes y compradores, una solución a sus conflictos que disminuyera los formalistas y largos engorros judiciales, tratando de entregar un resultado rápido y eficaz, a conflictos que por su naturaleza y monto, no requerían un procedimiento ordinario.

Con el tiempo, diversos cuerpos legales han ido recogiendo los principios de este procedimiento, haciéndolo extensivo a áreas del derecho distintas a la comercial, como el derecho laboral, penal, de propiedad intelectual, etc.

Para este trabajo, a pesar de que no es el tema principal, el hacer un estudio acabado de este procedimiento, resulta necesario hacer un sucinto repaso por los tópicos más trascendentales, de la aparición y desarrollo del monitorio, hasta llegar a nuestro país.

1.2 El origen del Monitorio

Según el destacado jurista Piero Calamandrei⁹, el monitorio tendría su génesis en la Italia del medioevo, principalmente en el periodo de la baja edad media. Durante esta época, las diversas repúblicas y provincias de la península itálica, desarrollaron un explosivo

⁹ Calamandrei, P. (1953). El procedimiento monitorio. Buenos Aires: Ediciones Jurídicas Europa-América. p.20

comercio marítimo con todo el continente, razón por la cual, las disputas de naturaleza mercantil se producían masivamente.

Es bajo este contexto en que aparece la forma primigenia del monitorio, desarrollándose lo que Calamandrei llama “su primer arquetipo de factura genuinamente italiana”¹⁰. En este “procedimiento” se emitía un decreto o precepto ejecutivo, por parte del juez o el funcionario que tuviera competencia para tratar dichas materiales mercantiles, generalmente de baja cuantía.

Este decreto tenia la particularidad, que no requería de un contradictorio para su emisión, ni siquiera de un antecedente documental fehaciente, sino mediante la mera solicitud del acreedor ante el juez, se daba su nacimiento. Se producía una suerte de inversión de la carga probatoria, teniendo que ser el supuesto deudor quien tomara la actitud activa en el proceso, compareciendo ante el juez. Al comparecer, el deudor podía pagar en el acto o impugnar el decreto rechazando la deuda. En caso de que tomara una actitud inactiva, se daba por acreditada la deuda.

En caso de que el supuesto deudor, decidiera comparecer ante juez para producir la contradicción, el decreto quedaba sin efecto, y daba nacimiento a un procedimiento de conocimiento ordinario. El decreto perdía todo efecto, sin producirse ninguna consecuencia ulterior para el deudor o el requirente.

Con el tiempo y el desarrollo natural de la técnica jurídica, este “protomonitorio” se erigió como una herramienta muy utilizada en las materias mercantiles de Europa, pudiendo encontrarlo en dos formas mas comunes:

- a) la primera de estas, siendo mayormente utilizada en el norte y centro de Europa, en la cual para el inicio del monitorio no se requiere un antecedente documental o escrito que permita dar fe de la existencia de la deuda, asemejándose en mayor

¹⁰ Calamandrei, P. (1953). El procedimiento monitorio. Buenos Aires: Ediciones Jurídicas Europa-América. p.27.

medida al procedimiento monitorio original; se le ha llamado “procedimiento monitorio puro”

- b) La segunda forma es una técnica monitoria, que ha tenido mayor desarrollo en los países de influencia principalmente latina, como Francia, España o la misma Italia. En este caso, se solicita como requisito necesario para poner el procedimiento en marcha, la existencia de un antecedente documental escrito, de ahí que se le llame comúnmente, “monitorio documental.”¹¹

En la actualidad, los países europeos han continuado regulando procedimientos según las bases del monitorio, teniendo un gran desarrollo en materias económicas, para el comercio y las relaciones mercantiles entre los distintos países miembros de la Unión europea. Debido a esta importancia es que en el año 2006 se decretó el reglamento N° 1896/2006 del Parlamento Europeo, mediante el cual se busca subsumir dentro de una misma reglamentación los principios comunes que debe tener el procedimiento monitorio en el ordenamiento interno de los distintos países miembros, para así facilitar la solución de conflictos entre los mismos.¹²

1.3 El Monitorio en España

Uno de los países europeos que ha tenido un mayor desarrollo del procedimiento monitorio y en particular del monitorio laboral es España. Su primera legislación data del año 2006, con base en los principios del reglamento de la unión europea antes mencionado, y habiendo tenido su última gran modificación en el año 2011 por medio de la ley 36-11.¹³

Dentro de las particularidades de su reglamentación, se resalta que el Monitorio no recibe tratamiento de proceso, sino de procedimiento; ya que no existe una etapa de conocimiento por parte del tribunal, para que podamos hablar de un proceso judicial propiamente tal. En

¹¹ Hernández, P. (2012). El Procedimiento Monitorio Laboral Chileno. Santiago: Librotecnia. p.168.

¹² Orellana, A., & Apey, C. (2014). Estudio y análisis del procedimiento monitorio laboral chileno y la anticipación de la sentencia. (Tesis de pregrado). Universidad de Chile, Santiago. p.31.

¹³ Ley N° Ley 36/2011. Boletín Oficial del Estado numero 245, Madrid, España, 11 de octubre de 2011.

el caso español, el inicio se da mediante una solicitud unilateral que presenta el individuo ante el juez, acompañando los documentos que funden su pretensión.

En caso de que la presentación cumpla con los requisitos formales que exige la ley, será admitida a tramitación por el tribunal, para luego expedir una resolución dictada por el secretario del tribunal. Por el contrario, si la presentación tiene algún defecto o carencia en los requisitos exigidos, el secretario se lo dará a conocer al juez. Si este considera que los defectos no son subsanables, declarará inadmisibile la presentación; en caso contrario, dictará un auto y se iniciara la tramitación del monitorio.

Una vez iniciada su tramitación, se decretara el acto de requerimiento, siendo este el elemento esencial del procedimiento. El monitorio desde su origen mas sencillo, ha tenido por objeto el poner en conocimiento de la parte demandada un aviso o advertencia, que existe una deuda sobre él. De ahí, que su mismo nombre provenga de la palabra admonición.¹⁴ Al ser este el trámite esencial del procedimiento, en caso de que no sea posible realizar la notificación, el monitorio terminará, archivándose los antecedentes.

Una vez realizada la notificación, el demandado puede tomar tres actitudes ante el acto de requerimiento: pagar, omitir pronunciamiento u oponerse. En el primer supuesto, el pago debe cumplir con los términos que establece la ley, terminando inmediatamente el procedimiento. En caso de que el demandado mantenga su silencio o realice cualquier actitud que no sea el pago o la oposición, se dictara decreto que pone fin al procedimiento, y se dará traslado a la parte demandante para que inste despacho de ejecución.

Finalmente, el demandado puede decidir tomar la actitud de oponerse al acto de requerimiento. Si la oposición se realiza en tiempo y forma, se dará traslado a la parte actora para que interponga demanda en el plazo de 4 días, en cuyo caso la tramitación de continuara, pero en un procedimiento diferente y declarativo. En caso de que el demandante no presente la demanda en el plazo, se sobreseerá la causa, mediante decreto de Juez de la causa.

¹⁴ Advertencia que se hace a alguien para que corrija su conducta.

Como se puede ver, el monitorio esta ideado para tener una vida útil sumamente corta en el tiempo, siendo su objetivo principal el poner en conocimiento de la parte deudora la existencia de una obligación que se reclama impaga. El monitorio en todos los presupuestos terminara rápidamente, ya sea mediante el pago, el decreto que establece la deuda, o el indicio de un nuevo proceso declarativo. En la regulación del monitorio español, no es posible que exista un contradictorio dentro de este procedimiento, ya que en caso de la oposición del demandado deberá iniciarse un juicio declarativo de tramitación general, lo que explica su ubicación dentro del código laboral español, sea dentro del procedimiento ordinario, y no regulado como un procedimiento especial.

Podemos señalar que son las principales características del monitorio español:

- a) Se encuentra regulado como parte del procedimiento general, y no como un proceso especial en forma independiente.
- b) Requiere para que sea admitido a tramitación, que cumpla una serie de requisitos objetivos y subjetivos
- c) Solo puede ser iniciado a requerimiento de quien detente la calidad de trabajador, contra el supuesto empresario deudor; según se señala *“El proceso monitorio comenzará por petición inicial en la que se expresarán la identidad completa y precisa del empresario deudor”*¹⁵
- d) En caso de que no se pueda notificar al deudor, el procedimiento se dará por terminado
- e) En caso de silencio del demandado, se dictara un despacho de ejecución, iniciando la vía ejecutiva de cobro
- f) En caso de oposición de parte del deudor, el actor tendrá 4 días para iniciar un proceso de conocimiento sobre lo disputado, transformándose el monitorio en una vía declarativa.

¹⁵ Artículo 101, Ley N° Ley 36/2011.

El procedimiento monitorio de la legislación española, fue una de las influencias que guiaron al legislador nacional al momento de la reforma laboral. Pero en nuestra legislación, varios son los matices y principios que se alejaron de su símil europeo, regulándose un procedimiento sui generis que no ha estado exento de críticas por su cuestionable originalidad.¹⁶

¹⁶ Palavecino, C., Ramírez, C. (2010). Examen crítico de la sentencia Anticipada en el procedimiento Monitorio Laboral. Revista chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1, 71-80. pp. 72-75.

Capítulo 2. El Monitorio en Chile

2.1 Introducción

El desarrollo de la técnica monitoria en Latinoamérica ha sido muy escasa en comparación a los países europeos. Las críticas a este procedimiento, se han enfocado en una supuesta vulneración contra los principios del contradictorio y el debido proceso, lo que ha dificultado su llegada al continente, hasta hace pocos años.

En Chile, el procedimiento Monitorio aparece como una de las novedades de la ley 20.087 con respecto a la legislación anterior. En un primer momento, se pensó que tendría una naturaleza cercana al procedimiento monitorio europeo, particularmente el español, que fue una de sus influencias. Pero el legislador optó por darle un cariz de procedimiento especial, enfocado en la cuantía de lo pedido (dándole una aplicación real mucho mayor) y alejándolo del modelo común, que ha tenido en los países en los que se encuentra regulado.

2.2 Regulación en Chile

El procedimiento monitorio se encuentra tratado entre los artículos 496 y 502 del Código del Trabajo, teniendo un desarrollo bastante sucinto. Ya en su primer artículo, aparece una particularidad del procedimiento chileno que salta a la vista. El monitorio está regulado como un procedimiento obligatorio para ciertos conflictos, y no como una alternativa procesal para el futuro demandante.

El artículo 496 señala:

“Respecto de las contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales, sin considerar, en su caso, los aumentos a que hubiere lugar por aplicación de los incisos quinto y séptimo del artículo 162; y de las contiendas a que se refiere el artículo 201 de este Código, se aplicará el procedimiento que a continuación se señala”¹⁷

¹⁷ Se agregan aquellos casos que señala el artículo 504 del Código del Trabajo: En todos aquellos casos en que en virtud de este Código u otro cuerpo legal, se establezca reclamación judicial en contra de resoluciones

El legislador nacional entonces, lo establece como un procedimiento especial enfocado en la cuantía de la controversia, para todas aquellas que no superen los diez ingresos mínimos mensuales. En consonancia con los principios que inspiraron la reforma laboral, se buscó un procedimiento desformalizado y expedito, en este caso destinado a la solución pronta de conflictos que tengan un bajo importe.

La técnica monitoria aparece como una adecuada solución a esa búsqueda, ya que se inscribe dentro de los llamados procedimientos urgentes o tutelas especiales diferenciadas. Estas se caracterizan por tener incorporadas fuertemente los principios de celeridad y economía procesal, con una disminución del principio de contradicción”¹⁸ Al establecer al monitorio nacional, como procedimiento de aplicación obligatoria para cuantías bajas, el legislador deja clara su intención, de darle un enfoque preponderante a la celeridad en la solución de conflictos, por sobre el ritualismo judicial.

Esta decisión no se encuentra exenta de críticas. Los procesos monitorios internacionalmente han sido mirados con suspicacia, al poner en entredicho la garantía fundamental a no ser condenado sin antes poder haber sido oído en juicio. En nuestro país, esta crítica toma un cariz aun más preocupante al regularse el monitorio como un procedimiento de cognición, y no sólo preventivo. A diferencia de su símil español, el monitorio nacional no termina su existencia al momento de la oposición del demandando, sino que ahora su vida procesal continua, con el cariz de un procedimiento declarativo.

Parece razonable cuestionarse, si es posible que sea compatible la técnica monitoria con un procedimiento declarativo. La naturaleza de estas tutelas anticipadas, hacen que parezca difuso el límite con una vulneración de las garantías fundamentales, en la que se exige el desarrollo de un debido proceso, para llegar a una ulterior sentencia. Para el profesor

pronunciadas por la Dirección del Trabajo, distintas de la multa administrativa o de la que se pronuncie acerca de una reconsideración administrativa de multa, se sustanciará de acuerdo a las reglas del procedimiento monitorio, contenidas en los artículos 500 y siguientes del presente Código.

¹⁸ Palavecino, C., Ramírez, C. (2010). Examen critico de la sentencia Anticipada en el procedimiento Monitorio Laboral. Revista chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1, 71-80. p. 72.

Patricio Hernández Jara, el monitorio no cumple con estas garantías mínimas, ya que descuida las etapas del proceso: afirmación-negación-confirmación-alegación, mas el consecuente dictado de la sentencia. En la legislación actual el monitorio no cumple con las fases propias del proceso, ya que en esencia no existe la etapa de la cognición, es decir no se conforma el debate dialogal entre las partes previo a la dictación de la primera sentencia.¹⁹

A continuación, analizaremos los distintos elementos que conforman este procedimiento, y sus posibles disyuntivas con el debido proceso.

2.3 La Tramitación del Monitorio

Una de las principales características del monitorio laboral chileno, es que cuenta con dos etapas sumamente marcadas y de diversa naturaleza. Una prejudicial y otra judicial. Aunque la técnica monitoria la encontramos netamente en la fase judicial, resulta innegable a pesar de los intentos por desvincular procesalmente ambas fases, que ambas forman parte de un mismo procedimiento. Intelectualmente resulta mas honesto el aceptar que existe una fase administrativa previa y obligatoria, lo que no es necesariamente algo negativo. Puede ser un punto de partida para aceptar la originalidad y pertenencia de este monitorio chileno.²⁰

Al tener el monitorio un desarrollo de tan sólo siete artículos en el código laboral, ambas etapas no fueron tratadas en profundidad por el legislador.

2.3.1 Fase Administrativa o Primera Fase

El único artículo del Código que se refiere a esta etapa señala:

¹⁹ Hernández, P. (2012). El Procedimiento Monitorio Laboral Chileno. Santiago: Librotecnia. p.165.

²⁰ Delgado, J. (2015). El (anti) monitorio laboral: una criticable creación original. En D. Palomo, (Ed.) Proceso y Justicia laboral: Lecturas a contracorriente. (273-301). Santiago, Chile: Ediciones jurídicas de Santiago. p 284.

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

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

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

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

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

En la búsqueda por descongestionar los tribunales nacionales, los procedimientos actuales establecen muchas veces trámites administrativos previos, al ingreso judicial del conflicto. Estos procesos tienen como inspiración el prevenir el ingreso a tribunales de conflictos que puedan ser resueltos mediante un acuerdo de las partes.

En el caso del monitorio nacional se establece como trámite obligatorio previo una fase administrativa. Para Rafael Pereira, *“esta exigencia tiene su razón en evitar el colapso de los tribunales laborales, los cuales deberían recibir y entrar a conocer miles de demandas sino existiera este mecanismo de conciliación en las Inspecciones del trabajo”*²¹.

Esta etapa administrativa es lo que podríamos llamar una primera fase del monitorio, o en palabras del legislador²², su primera instancia.²³ Ella se inicia mediante la presentación de un reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo, debiendo el organismo fijar día y hora para la realización de un comparendo, de conciliación entre las partes. La citación a este comparendo debe ser notificada mediante carta certificada en el domicilio de los

²¹ Pereira, R. (2010). El Procedimiento Monitorio Laboral. Santiago, Chile: LegalPublishing. p. 36.

²² Art 498 Código del Trabajo.

²³ Hernández, P. (2012). El Procedimiento Monitorio Laboral Chileno. Santiago: Librotecnia. p.219.

comparecientes. Se entenderá practicada la notificación, al sexto día hábil desde la fecha de recepción de la carta, por la oficina de correos que corresponda, según señala el artículo 508 del Código del Trabajo.

Ambas partes pueden comparecer personalmente o mediante mandatario judicial, en este último caso, se deben incluir no sólo las facultades ordinarias de todo mandato judicial, sino que a los menos tener la capacidad para transigir y percibir, para encontrarse facultado a celebrar acuerdos a favor del mandante.

Habiéndose ingresado la reclamación, la Inspección citará a las partes al comparendo de conciliación. Las partes pueden tomar dos actitudes en este caso, el presentarse o no. En el caso que ambas partes asistan al comparendo, el funcionario de la Inspección del Trabajo que este a cargo de la conciliación, debe intentar acercar las posiciones de las partes, con miras a poder lograr un acuerdo que pueda ser satisfactorio para ambos.

Como sabemos, la intención del legislador en incorporar esta primera fase en el monitorio, es buscar liberar a los tribunales laborales, de un gran número de causas que entran a su conocimiento año a año, pero también intentar llegar a una solución final del conflicto, que pueda ser satisfactorio para ambas partes, evitando una polarización de sus posturas.

En pro de este acuerdo, el funcionario de la Inspección del Trabajo debe entrar a conocer cabalmente el conflicto que llega a su conocimiento, lo que explica que el Código señale que se debe asistir al comparendo con los medios probatorios que dispone cada parte, para ser exhibidos en el momento.

Debemos recordar, que todo el desarrollo de esta etapa es ante un órgano de naturaleza administrativa y no judicial. Al exigir el legislador que se asista con los elementos probatorios que sustentan las afirmaciones de las partes, busca que estas puedan esgrimir en forma completa todos los argumentos y pretensiones que tengan ante la Inspección del Trabajo, la cual mediante un análisis, intentara buscar acercar las posiciones reales de las partes, a fin de encontrar una solución mutua al conflicto.

El conciliador en estos casos tiene un rol fundamental, debiendo necesariamente llegar a un conocimiento profundo de cuales son las reales situaciones fácticas del conflicto y no solo las alegaciones personales de las partes, con el objetivo de poder proponer soluciones que vayan acorde a la cuestión debatida.

En caso de no sea posible encontrar un acuerdo para las partes en esta etapa, y se frustrase el comparendo de conciliación, la Inspección del Trabajo no se encuentra obligada por ley a remitir los antecedentes al tribunal. El legislador a pesar de haber establecido esta fase administrativa, como requisito esencial para la posterior fase judicial, hace una separación entre ambas, teniendo independencia una de la otra, incluso para el análisis de los antecedentes.

Quien tiene la carga de hacer ingresar los antecedentes a los tribunales es el demandante. Una vez frustrada la fase administrativa, el es quién debe iniciar la parte judicial del procedimiento monitorio, ya que en el evento que no lo haga, no se producirá ningún efecto jurídico derivado de la conciliación.

Además, todos los instrumentos probatorios que fueron llevados a la conciliación deben ser acompañados en la demanda, y posteriormente rendidos nuevamente en juicio. El tribunal, no tendrá en consideración lo que se hubiera estimado por la Inspección del Trabajo en el comparendo, teniendo independencia completa para valorar los medios probatorios.

En el caso contrario, si se lograra llegar a un acuerdo en la fase administrativa, se terminara la contienda. En este caso, se redactara un acta administrativa derivada de la conciliación, que servirá como título ejecutivo perfecto, con el que se podrá dar inicio a un eventual juicio ejecutivo de cobro.

En caso de que una de las partes no asista al comparendo, es necesario hacer una distinción. Si quien no asiste es la parte reclamada, el artículo 499 señala:

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

De manera que al no concurrir la parte reclamada, el reclamante se encuentra habilitado para interponer la demanda monitoria correspondiente, y continuar con el procedimiento.

Finalmente, si quien no asiste es la parte reclamante, ocurre una particularidad única en este procedimiento. Su inasistencia pone fin a la fase administrativa, pero no al monitorio. En este caso, se abre para el futuro demandante la opción de poder accionar su pretensión, mediante el procedimiento de aplicación general.

El artículo 498 señala:

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

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

Dos las particularidades que contiene este artículo, en las que vale la pena detenerse.

La primera de ellas, es la opción que se abre para el demandante de evadir la obligación de accionar mediante el procedimiento monitorio, cuando se cumplen los criterios de los artículos 496, 162 y 207 del Código del Trabajo. En este caso, al no haber presentado la demanda en el procedimiento monitorio, luego de haberse frustrado la conciliación, el actor aun tiene la opción de iniciar el procedimiento de aplicación general.

Resulta llamativo que la ley le entregue esta opción para el demandante que inicio reclamación ante la Inspección del Trabajo, y no a aquél que desee ingresar inmediatamente su demanda a tribunales. Esta diferenciación del legislador no se entiende, ya que vulnera el

derecho a tutela efectiva del demandante, condicionando su acceso a un requisito de índole administrativa ajena al procedimiento judicial.²⁴

La segunda particularidad del artículo 498, es que solamente entrega esta opción, cuando es el trabajador quien detenta la calidad de demandante.

Esta situación nos parece manifiestamente injusta, vulnerando el principio de igualdad ante la ley. El artículo señala una discriminación en contra de quien tenga la calidad de empleador en una relación laboral, privándole de una facultad que si esta presente para el trabajador. Se debe recordar que no todos los empleadores en nuestro país pertenecen a empresas o grupos de gran poder económico, sino que en su mayoría son parte de pequeñas y micro empresas.

Limitando el acceso del empleador a poder someter la “contienda” al procedimiento de aplicación general, se busco quizás acercar la reglamentación del monitorio a su símil español, en el que como ya mencionamos, se reserva solo para los casos en que sea el trabajador, quien se acerca a tribunales para solicitar el requerimiento de pago, pasando por alto, las grandes diferencias entre la regulación española, y la nacional.

El legislador durante estos años, no ha entregado soluciones que llenen los vacíos y complementen la normativa del monitorio desde su entrada en vigencia, situación que podría ayudar a aclarar posibles confusiones y contradicciones como estas.

Una vez terminada la conciliación ante la Inspección del Trabajo, se levantará un acta administrativa de ésta, la que detallará lo obrado en ella, o la inasistencia de las partes si así correspondiere. El acta administrativa es de vital importancia para el inicio del procedimiento judicial, ya que se debe acompañar una copia de esta con la demanda, junto a todos los documentos que se presentaron en el comparendo ante la Inspección del Trabajo.

²⁴ Hernández, P. (2012). El Procedimiento Monitorio Laboral Chileno. Santiago: Librotecnia. p.211.

Aparece entonces la interrogante, de cual es la naturaleza jurídica de este documento administrativo. La doctrina laboralista no ha sido conteste en este asunto, pudiendo resumirlo entre las posturas de Rafael Pereira, quien señala es un requisito de procesabilidad²⁵, y de Patricio Hernández, para quien es un requisito de la demanda.²⁶

Una vez que ya se ha terminado esta primera fase o instancia, es la parte peticionaria quien debe dar inicio a la siguiente etapa mediante una demanda monitoria.

2.3.2 Fase Judicial o Segunda Fase

Una vez frustrada la conciliación en fase administrativa, es momento de iniciar la tramitación judicial del monitorio o “segunda fase”. Aunque es un requisito para las partes el haberse sometido previamente a la fase administrativa, es solamente al iniciar la instancia judicial, que podemos hablar con propiedad de un procedimiento monitorio nacional.

La demanda con la que se da origen a la procedimiento judicial, debe cumplir con los requisitos comunes a todo escrito que señala el código de procedimiento civil, incluyendo la presuma que se exige para estos escritos desde el año 2009. La particularidad de la demanda monitoria- como ya hemos enunciado- es la necesidad de acompañar junto con la misma el acta emitida luego del comparendo en la primera fase, además de toda la prueba documental que se ha presentado en ella. Esto no es en ningún caso una limitante, pudiendo el actor acompañar todo documento que crea pertinente para que el tribunal pueda formar una convicción, incluso aquellos documentos que no se hubieran acompañado con anterioridad.²⁷

²⁵ Para el autor, el procedimiento monitorio nacional tiene una naturaleza pura o no documental, de manera que al acompañar el acta levantada en el comparendo ante la Inspección del Trabajo, sólo se está cumplimiento un requisito procesal establecido por el legislador, para la interposición de la demanda en tribunales.

El acta no vendría en aportar entonces ningún antecedente al juez, de manera que este solo resolvería con el mérito del libelo.

²⁶ Para Patricio Hernández por el contrario, el comparendo tiene la función esencial de crear la prueba documental (el acta y las pruebas acompañadas en el comparendo) que servirá de base al juez para que este falle la “sentencia anticipada”.

²⁷ Hernández, P. (2012). El Procedimiento Monitorio Laboral Chileno. Santiago: Librotecnia. p.230.

Para la interposición de la demanda monitoria, el código nos señala el plazo correspondiente haciendo referencia a dos presupuestos, “*dentro del plazo establecido en los artículos 168 y 201 de este Código*”.

El artículo 168 señala:

“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.”

Este plazo- nos señala el inciso final del mismo artículo 168- Se suspenderá en caso de que el trabajador presente un reclamo por cualquiera de las causales que describe el mismo artículo ante la Inspección del Trabajo. El plazo se mantendrá suspendido mientras no se de por terminado dicho trámite, siempre y cuando no transcurra un plazo mayor al de noventa días hábiles desde la separación del trabajador de su lugar de trabajo.

El presupuesto del artículo 201 tiene una particularidad que vale la pena mencionar. El plazo para la interposición de la demanda, es también de 60 días hábiles desde la separación del trabajador de su puesto laboral. La particularidad radica en que para estos casos no es necesaria la realización de una “primera fase” o etapa administrativa como en las demás situaciones en que sea procedente el monitorio. Bastará solamente la presentación de los documentos y medios probatorios junto con la demanda.²⁸

El demandante al presentar la demanda monitoria, tiene por objetivo la emisión de una intimación de pago por parte del juez laboral, es decir una resolución admonitoria con la cual se comunica al demandante, que si no objeta la misma dentro de un determinado plazo, se podrá iniciar un cobro ejecutivo en su contra.

²⁸ Hernández, P. (2012). El Procedimiento Monitorio Laboral Chileno. Santiago: Librotecnia. p.225.

Esta resolución o decreto, como ya vimos, tiene su origen en el derecho mercantil del medioevo, cuya principal preocupación, era la celeridad y simpleza del tráfico económico.²⁹ El funcionario debía dictar el decreto en estos casos mediante la sola prestación escrita e incluso oral del actor, preocupándose principalmente por los aspectos formales de la misma y no del fondo. El conocimiento sobre el fondo del asunto quedaba supeditado a una eventual fase de conocimiento posterior, en caso de que el demandado se hubiere opuesto al decreto en su contra.

Este mismo criterio, correctamente a nuestro juicio, es el que ha primado en la regulación del monitorio europeo en la actualidad, particularmente en el Derecho Español, en donde el juez al recibir la petición, puede tomar únicamente dos actitudes, emitir la intimación de pago, o rechazar la misma por falta de fundamentos.

Como Señala Jordi Delgado Castro:

“cumpliéndose el requisito de fundamentación suficiente, el juez debe resolver de inmediato acogiendo la petición del demandante. Pero, ¿significa ello que debe observar el acierto o desacierto de los fundamentos? **Evidentemente, no.** (...) el motivo de la existencia del procedimiento monitorio aboga por la rápida generación de un título ejecutivo ante una deuda casi indubitada. De este modo no es el momento en el que el juez debe realizar un enjuiciamiento del caso.”³⁰

Este enjuiciamiento previo, es precisamente lo que ocurre en el monitorio nacional, donde el juez al momento de dar lugar a la tramitación de la demanda, no toma en consideración únicamente si se cumplen los aspectos formales del libelo, sino que realiza un verdadero examen de mérito, en base a los antecedentes que aporta el demandante monitorio. Solamente en caso que los antecedentes presentados le aparezcan insuficientes, es que el juez decide llamar a audiencia, para que la parte demandada pueda comparecer y en este

²⁹ Calamandrei (2006), p 24: “el actor, mediante petición, acude directamente al juez, el cual emite sin previo contradictorio una orden de pago dirigida al demandado”

³⁰ Delgado, J. (2015). El (anti) monitorio laboral: una criticable creación original. En D. Palomo, (Ed.) Proceso y Justicia laboral: Lecturas a contracorriente. (273-301). Santiago, Chile: Ediciones jurídicas de Santiago. p 285.

caso poder contestar la demanda y presentar sus instrumentos probatorios por primera vez.³¹

Por el contrario, si los antecedentes acompañados por el actor en la demanda le parecen suficientes, el juez dictara la resolución acogiendo las pretensiones del demandante. Esta resolución tiene un verdadero valor de sentencia condenatoria o definitiva, a la que solo un recurso por parte del demandado en el plazo de 10 días puede permitirle ser oído por primera vez ante el tribunal.

Aparece acá una situación, que puede tener tintes kafkaianos para quien detente la posición de demandado, ya que en esta audiencia no sólo debe defenderse de la pretensión del actor como en todo procedimiento judicial declarativo. Su responsabilidad se amplifica, al tener que dedicarse a impugnar una decisión judicial ya dictada por el tribunal, en la cual no tuvo posibilidad de defensa alguna hasta ese momento, casi convirtiéndose el juez laboral en una virtual contraparte.

Parte de la doctrina laboral ha señalado en estos casos, que el orden de los factores no alteraría el producto, de una correcta tutela judicial³², tratando de hacer aplicables principios matemáticos al sistema legal. Si nos encontráramos con un sistema monitorio similar al de otros países, donde la intimación de pago, no revistiera de un valor jurídico virtualmente equivalente a una sentencia definitiva, no habrían inconvenientes para que la defensa del requerido ocurriera luego de notificada esta resolución, en un posterior juicio declarativo.

Pero en nuestra legislación, el demandado tiene que oponerse no sólo a una admonición de que existe una deuda en su contra, sino que a una sentencia condenatoria, dictada sólo en base a los antecedentes acompañados por la contraparte. Parece evidente que no es lo mismo procesalmente hablando, el contestar una demanda que expresar agravios contra una

³¹ Artículo 500 Código del Trabajo: (...) 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.

³² Palavecino, C., Ramírez, C. (2010). Examen crítico de la sentencia Anticipada en el procedimiento Monitorio Laboral. Revista chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1, 71-80. p. 77.

sentencia.³³ No es sorpresa entonces que se le haya cuestionado profundamente a este procedimiento el poder ser una abierta contradicción al principio básico de la bilateralidad de la audiencia y el debido proceso.

No es propio de un sistema judicial moderno, ni aún en aquellos que se basan en procedimientos acotados y desformalizados, el tener que recurrir a una sentencia definitiva, para poder ser oído por primera vez ante el tribunal, pudiendo en ese momento y por primera vez, presentar los argumentos de hecho y de derecho que se estime conveniente, no solo contra la pretensión del actor, sino contra la sentencia dictada por el tribunal.

Los defensores del procedimiento monitorio nacional, han argüido que la decisión de acoger la demanda sin haber escuchado previamente al demandado es provisoria, de manera que no habría una vulneración de sus garantías procesales.³⁴ El demandado – señalan- aun tendría el derecho de controvertir lo dicho por el demandante, exigiendo un juicio oral, público y contradictorio³⁵. Omitiendo el trascendental dato, de que no es equivalente el contestar una demanda, que el recurrir una sentencia.

Es por estas razones, que se le ha llamado entonces “sentencia anticipada” a la resolución del tribunal, ya que implica una decisión judicial previa a la oposición del demandando. No existe un proceso previo legalmente tramitado, sino que únicamente la solicitud del demandante. Luego de su dictación, esta será definitiva siempre y cuando el demandando no la impugne dentro del plazo establecido, dándole a su silencio el significado de una tácita aceptación jurídica.

*“En la sentencia anticipada se consagra por consiguiente el principio de que el Juicio comienza por la sentencia y solo eventualmente habrá contradictorio”*³⁶ De esta manera la oposición se estila, ya desde una primera derrota en juicio, y solo se admitirá la defensa una

³³ Palavecino, C., Ramírez, C. (2010). Examen crítico de la sentencia Anticipada en el procedimiento Monitorio Laboral. Revista chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1, 71-80. p. 77.

³⁴ Orellana, A., & Apey, C. (2014). Estudio y análisis del procedimiento monitorio laboral chileno y la anticipación de la sentencia. (Tesis de pregrado). Universidad de Chile, Santiago. p. 61.

³⁵ Palavecino, C., Ramírez, C. (2010). Examen crítico de la sentencia Anticipada en el procedimiento Monitorio Laboral. Revista chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1, 71-80. p. 77.

³⁶ Pereira, R. (2010). El Procedimiento Monitorio Laboral. Santiago, Chile: LegalPublishing. p. 18.

vez finalizada esta sentencia anticipada. Esta situación tiene un cáliz aún mas preocupante, si recordamos que en nuestro país el monitorio, no solo es un procedimiento para conocer causas de créditos vencidos y exigibles, sino que el legislador le dió una aplicación más amplia. Dentro de las materias que deben ser conocidas mediante este procedimiento, se encuentra el desafuero maternal y los despidos injustificados; temas que por lo sensible y complejo de los mismos requieren de un examen y revisión mas acuciosas con la necesaria comparecencia de ambas partes en igualdad de condiciones para su resolución³⁷.

Los efectos de la sentencia anticipada recuerdan en parte, a los que tienen las medidas cautelares innovativas en nuestra legislación, las que han comenzado lentamente a hacerse más extensivas en el ordenamiento nacional. Pero estas medidas tienen siempre un carácter de derecho estricto, en atención a que producen una variación de las circunstancias entre las partes antes de la providencia definitiva del tribunal, pero nunca en la misma, debido a su carácter esencialmente temporal.

La única actitud que puede tomar el demandado, en caso que no este de acuerdo con la pretensión del actor, es la de presentar una reclamación ante el tribunal que dictó la “sentencia anticipada”, quedando esta en suspenso pero no desapareciendo inmediatamente como en los monitorios europeos.

Una vez presentada la reclamación por parte del demandado, o en el evento que debido a la falta de fundamentos en la demanda, el juez proceda a llamar a audiencia, las partes deberán asistir ya sea en el plazo de 10 días en el primer supuesto, o 15 días en el segundo, a la llamada audiencia única de conciliación, contestación y prueba.

Esta audiencia es quizás la máxima expresión del principio de concentración y celeridad que inspiró la regulación del monitorio nacional. Como señala su nombre, obviando el orden de los mismos términos, en ella se deberá presentar por parte del demandado por

³⁷ Orellana, A., & Apey, C. (2014). Estudio y análisis del procedimiento monitorio laboral chileno y la anticipación de la sentencia. (Tesis de pregrado). Universidad de Chile, Santiago. p.63.

primera vez, su contestación a la demanda, debiendo hacer mención de todos los elementos que hará valer en juicio a continuación.

Una vez agotada esta etapa, el juez llamará a las partes a conciliar entre sus peticiones para buscar nuevamente una salida auto compositiva que pueda terminar por mutuo acuerdo el conflicto. En caso que esta nueva conciliación entre las partes, no llegue a buen puerto, se abrirá la etapa probatoria, debiendo las partes incorporar la prueba inmediatamente, en base a cada uno de los puntos de prueba que se hayan establecidos por el juez.

Una vez incorporados los elementos probatorios y finiquitados la audiencia, el juez deberá dictar sentencia definitiva inmediatamente a continuación. Sólo en casos que se trate de causas de interés colectivo, o si la causa presenta una mayor complejidad, el juez podrá, mediante resolución fundada, dictar la sentencia respectiva hasta en un plazo máximo de tres días, luego de terminada la audiencia³⁸.

2.3.2.1 La Sentencia Definitiva

Nuestra Legislación define a la sentencia definitiva como aquella que pone fin a la instancia, resolviendo la cuestión o asunto que ha sido objeto del juicio³⁹. Mientras que la doctrina ha señalado que la instancia es “cada uno de los grados jurisdiccionales que la ley establece para que los tribunales puedan conocer y fallar los negocios sometidos a su decisión con facultad soberana para pronunciarse sobre todas las cuestiones de hecho y de derecho que en ellos se suscitan⁴⁰”.

³⁸ Artículo 501 inciso 3ro.

“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.”

³⁹ Artículo 1580 Código de Procedimiento Civil.

⁴⁰ Maturana, C. (2004). Plazos, actuaciones judiciales, notificaciones, resoluciones judiciales y el juicio ordinario. Santiago, Chile: Universidad de Chile. p. 57.

En caso del monitorio, la sentencia definitiva tiene una particularidad. Este puede dictarse luego de otra sentencia previa, aquella que hemos llamado “sentencia anticipada”. Así, la controversia estaría sometida a dos fases de conocimiento distintas y separadas. En la primera se toman como únicos antecedentes, los aportados por el demandante en su libelo, como base para dictar la sentencia anticipada. En la segunda, una vez finalizada la audiencia de conciliación, contestación y prueba, en donde ambas partes pudieron aportar sus medios probatorios. La sentencia definitiva entonces, es dictada luego de un segundo análisis de los antecedentes por el tribunal, esta vez respetando el principio de bilateralidad de la audiencia⁴¹, aunque en forma sumamente concentrada.

Esta especie de fallo en dos tiempos, puede provocar serias consecuencias para el demandado. En caso que sea el mismo juez, quien resolviera en un primer momento acoger lo que solicita el demandante, el encargado de llevar a cabo la audiencia de conciliación, contestación y prueba. ¿No sería una desventaja para el demandado? Siendo juzgado en doble instancia por el mismo juez, podríamos encontrarnos ante una vulneración del principio de imparcialidad de los tribunales. La ley no entrega una respuesta a esta preocupante situación.

Esta laguna que exige una mayor atención del legislador a futuro, para complementar al monitorio, se encuentra previamente a la regulación de la sentencia definitiva, que es lo que nos parece más preocupante, y da razón de ser a este trabajo.

El Código del Trabajo nos entrega poca información sobre la sentencia definitiva en el monitorio. Su tratamiento es escueto -al igual que todo este procedimiento-, pero entregándonos un antecedente que hace aún más llamativa su regulación nacional. El artículo 501 señala en su inciso final, *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.*

⁴¹ Hernández, P. (2012). El Procedimiento Monitorio Laboral Chileno. Santiago: Librotecnia. p.295.

El artículo 501 permite al juez entonces, no hacer un pronunciamiento expreso sobre los numerales tercero y cuarto del artículo 459 al momento de dictar la sentencia. Esta facultad va enmarcada en los principios de celeridad y desformalización que irroga la conformación del monitorio. El legislador, le otorga al juez la potestad para no pronunciarse en forma expresa, sobre puntos que al parecer considera, no son fundamentales en la conformación del fallo. Así, el sentenciador ve facilitada su tarea de dictar la sentencia definitiva inmediatamente terminada la audiencia, al poder omitir su pronunciamiento sobre estos apartados.

Pero ante la lectura del artículo 459, llama la atención cuales son los elementos que no fueron considerados esenciales a criterio del legislador.

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.

Los numerales tercero y cuarto, corresponden entonces a la síntesis de los hechos y alegaciones esgrimidas por las partes del conflicto, el análisis de la prueba que se rindió en juicio, el razonamiento sobre ellos y la conclusión sobre que hechos se probaron o no para el sentenciador. Parece a lo menos curioso, que requisitos tan trascendentes no hayan sido considerados como fundamentales para el legislador a la hora de la dictación de la sentencia.

El mismo artículo nos entrega una coincidencia particular. En su inciso final, se señala que se libera al juez que dicta fallo en la audiencia preparatoria del procedimiento de aplicación general, de pronunciarse sobre los mismos elementos en el caso de la sentencia definitiva del procedimiento monitorio, los numerales 3ro y 4to.

Esta similitud puede no ser una mera casualidad, sino que entregarnos una consideración sobre el criterio del legislador. Establece la misma libertad de pronunciamiento sobre requisitos de la sentencia, en aquella que es dictada en una audiencia preparatoria- esto es antes de que se incorpore ante tribunal la prueba- a la sentencia definitiva del monitorio, en donde luego de una maratónica y concentradísima audiencia se han rendido todos los elementos probatorios de la causa.

En la práctica es común que el juez de la causa busque acercar las posiciones de las partes en la audiencia preparatoria o que estas lleguen con un acuerdo previo, de manera que la providencia definitiva no vendrá mas que a cristalizar un acuerdo entre las mismas, sin que se hayan establecidos por tribunal los puntos a probar del juicio, ni menos rendido la prueba sobre los mismos.

Radicalmente diferente es la situación en el procedimiento monitorio, ya que la sentencia definitiva es dictada por el juez luego de que se realiza la audiencia de conciliación, contestación y prueba, una vez se han incorporado todos los elementos probatorios, y ya habiendo existido una valoración de los antecedentes por el juez.

La mención que hace el juez en su sentencia, de los hechos señalados por las partes al fijar el objeto del juicio, los elementos probatorios y sus razonamientos, nos parecen elementos esenciales para un juicio transparente. Permiten conocer a los justiciados, de que manera fueron valorados por el sentenciador los elementos probatorios en los que respaldan sus alegaciones, y bajo que conclusiones el juez llego al pronunciamiento final. Así, en caso de que bajo su percepción, se haya cometido algún agravio a sus intereses, puedan solicitar una impugnación del fallo.

Parece dantesco entonces, el caso de un demandado contra el cual sea resuelto una sentencia anticipada, y que luego de objetarla y rendir medios probatorios en la audiencia ante el juez, este dicte la providencia definitiva en el mismo sentido. Si no se hiciera mención en el fallo sobre los antecedentes y medios aportados por el, ni de que manera el juez llegó a la sentencia, es indudable que podría quedar con una entendible sensación de indefensión en la causa.

En este caso, el demandado solo podría optar por intentar impugnar la resolución mediante un eventual recurso ante un tribunal superior, sin poder saber detalladamente porque no se acogió su defensa.

Si decidiera impugnar la resolución, se encontraría con que el recurso establecido por nuestra legislación, para impugnar la sentencia definitiva en el procedimiento monitorio laboral, es el recurso de nulidad, que analizaremos a continuación.

Capítulo 3. El Recurso de Nulidad.

3.1 Introducción

Habiendo realizado un sucinto repaso por el procedimiento monitorio, a fin de poder vislumbrar una idea general de su regulación nacional, es tiempo de revisar el segundo componente fundamental de este trabajo, el recurso de nulidad en sede laboral.

Desde su introducción en la reforma laboral del año 2006, sus diferencias con el clásico recurso de apelación al que nos tenía habituado la legislación laboral, los problemas de admisibilidad en las cortes de apelaciones y su baja concesión en las mismas, son alguna de las causas que explican en cierta medida, lo discutido que ha sido su aplicación, como único medio de impugnación contra sentencias definitivas en causas laborales.

El problema mayor aparece, a nuestro criterio, cuando se conjuga este medio de impugnación de derecho estricto con un procedimiento sui generis como el monitorio, pudiendo producir situaciones que no comulguen con un sistema en donde se garantiza el debido proceso.

3.2 Definición.

El recurso de nulidad desde su primera implementación nacional, en la legislación penal, ha sido ampliamente definido tanto por la doctrina:

“Medio de impugnación de **carácter extraordinario** cuya finalidad es la invalidación del juicio oral y la sentencia o solamente esta última, cuando dicha sentencia hubiera incidido en un procedimiento viciado o cuando en su pronunciamiento hubiere existido infracción substancial de derechos o garantías o una errónea interpretación del derecho con influencia en lo dispositivo de la misma.”⁴²

⁴² Cortez, G. (2004). El excesivo rigor formal y otras limitaciones impuestas al recurso de nulidad. Revista de Derecho de la Universidad de Concepción, LXXII, 215-216. pp.35-36.

Como así también por la jurisprudencia nacional, quien en forma constante ha remarcado su naturaleza de recurso de carácter extraordinario:⁴³

“El recurso de nulidad constituye un medio de impugnación de carácter **extraordinario y de derecho estricto**, lo que obliga a los recurrentes a ajustarse estrictamente a la normativa que lo regula⁴⁴

La calificación del recurso de nulidad como un medio de impugnación extraordinario no es baladí. La consecuencia práctica tiene relación con las circunstancias que legitiman y justifican su interposición como medio de impugnación⁴⁵. La diferencia entonces, entre un recurso extraordinario y uno ordinario se basa en la necesidad o no de invocar un motivo de impugnación establecido en la ley⁴⁶.

Por lo tanto nos encontraríamos ante un recurso ordinario cuando mediante su interposición obtengamos una revisión total de la resolución o sentencia sin otra limitación que la impugnación del recurrente; en sentido contrario será un recurso extraordinario cuando la competencia del tribunal del recurso se halle circunscrita a un tipo especial de agravio, uno que este señalado taxativamente en la ley, sin que sea competencia del tribunal la revisión total del conflicto o resolución impugnada, sino sólo de la cuestión que constituye el agravio específico de la impugnación.⁴⁷

Para Omar Astudillo⁴⁸, las causales genéricas establecidas en el Código (particularmente la del artículo 477) como presupuestos del recurso de nulidad, producen el efecto de morigerar ostensiblemente el carácter extraordinario y de derecho estricto del recurso,

⁴³ En el mismo sentido fallos Rol 13-2009 de Corte de Apelaciones de Talca y Rol 22-2009 de Corte de apelaciones de La Serena

⁴⁴ Corte de apelaciones de Puerto Montt, Rol°83-2014, de 24 de Julio de 2014

⁴⁵ Montero, J. y otros. (2001) Derecho Jurisdiccional II, Procesal civil. Valencia. Tirant lo Blanch. p. 398.

⁴⁶ Cortez, G. (2004). El excesivo rigor formal y otras limitaciones impuestas al recurso de nulidad. Revista de Derecho de la Universidad de Concepción, LXXII, 215-216. p.16.

⁴⁷ Mella, P. (2011). El recurso de nulidad laboral. Revista de derecho Universidad de Concepción, LXXIX, 121-170. p. 156.

⁴⁸ Astudillo, O. (2012). Recurso de nulidad Laboral: algunas consideraciones técnicas. Santiago, Chile: LegalPublishing. p. 30.

alejándolo de una nomofilaquia con la que usualmente se le relaciona, debido a su cercanía con el recurso de casación, y amplificando la potencialidad del recurso.

El recurso de nulidad laboral entonces, tendría la suficiente competencia para abarcar la gran mayoría de los casos en los cuales haya existido una vulneración para una de las partes, sin permitir a la vez que se presenten recursos en forma masiva, como suele ocurrir con el recurso de apelación.

No adherimos a la tesis del Profesor Astudillo sobre este punto, ya que a pesar de la existencia de las causales “abiertas”, que permitirían buscar la impugnación en un mayor número de situaciones, el hecho de que estas se encuentren limitadas a un presupuesto establecido por el legislador, enfocado para vulneraciones de garantías constitucionales o infracción de ley, no hace mas que limitar el derecho a recurrir, en caso de que una parte del proceso haya sufrido algún agravio diferente en la dictación de la sentencia definitiva.

Como se verá mas adelante, al existir una sentencia que no se encuentre fundamentada cabalmente, como en el caso del monitorio, sumado a un recurso extraordinario, puede producir una peligrosa indefensión para la parte demandada.

3.3 El Recurso de nulidad laboral.

3.3.1 Su origen en la legislación nacional.

A diferencia de la legislación actual, en un primer momento el proyecto de la ley 20.087 no contemplaba el recurso de nulidad, como aquel destinado a la impugnación de las sentencias definitivas, en el procedimiento de aplicación general laboral. Originalmente era mediante un recurso de apelación laboral, el medio de impugnación procedente en caso de querer recurrir contra la sentencia de primera instancia en el juicio oral, en forma similar a lo que ocurre en el la legislación de los tribunales de familia. Pero pocos días antes de la entrada en vigencia de la ley 20.087, ésta fue reformada por la ley 20.260 de fecha 29 de marzo de 2008, en la cual se substituyó el recurso de apelación por el recurso de nulidad

que rige actualmente⁴⁹, siendo incorporado este cambio en su tramitación en el Senado, por una indicación del poder Ejecutivo.⁵⁰

Este cambio que puede parecer radical, al tratarse de una substitución de un recurso ordinario, por un recurso de carácter estricto y extraordinario, enfocado a la revisión de presupuestos específicos establecidos previamente por el legislador, en la práctica no es tal.

El recurso de apelación que se establecía en el proyecto de ley, originalmente tenía un carácter diferente al consagrado en el Código de Procedimiento Civil⁵¹. Mientras que en este último se permite mediante el agravio sufrido por quien lo interpone, la revisión de los hechos y el derecho, la apelación contemplada en el proyecto estaba sometida a un sistema de causales prefijadas, establecidas a continuación, asemejándose a una casación encubierta, incluso con causales más restrictivas.⁵² Finalmente se determina por los legisladores el establecer que “tratándose de sentencias definitivas, solo será procedente el recurso de nulidad.”⁵³

3.3.2 causales

En forma similar al recurso de nulidad de la legislación penal, las causales que aparecen en el Código del Trabajo, permiten una clasificación entre “genéricas” reguladas en el artículo 477 inciso primero y segundo, y “específicas” reguladas en el artículo 478 inciso primero. Estas últimas, aparecen como una especificación de las causales del artículo 477, para casos particularmente relevantes a criterio del legislador, lo que amerita su consagración de manera precisa.

⁴⁹ Mella, P. (2011). El recurso de nulidad laboral. Revista de derecho Universidad de Concepción, LXXIX, 121-170.p. 123.

⁵⁰ Lanata, G. (2010). Manual de Proceso Laboral. Santiago, Chile: LegalPublishing. p.181.

⁵¹ Artículo 189 Código de Procedimiento Civil

⁵² Mella, P. (2011). El recurso de nulidad laboral. Revista de derecho Universidad de Concepción, LXXIX, 121-170. p. 123.

⁵³ Artículo 477 Código del Trabajo

Las causales genéricas son, las que como veremos mas adelante, por su amplitud permiten salvaguardar para el tribunal constitucional la procedencia del recurso de nulidad en el procedimiento monitorio. Dos son las que se regulan en el artículo 477.⁵⁴

La primera hace referencia a una vulneración de derechos y garantías constitucionales, la que puede ocurrir tanto en la tramitación del proceso mismo, como en la dictación de la sentencia. En el primer caso, esta vulneración busca resguardar las normas que cautelan el debido proceso, mientras que la segunda hipótesis va en relación con la solución jurídica del asunto, en la cual se puede haber afectado alguno de los derechos fundamentales.⁵⁵

La segunda causal del artículo 477, a diferencia de lo que pueda parecer en un primer momento, guarda mayor relación con el recurso de casación en el fondo regulado en el Código de Procedimiento Civil, que con alguna de las causales genéricas del recurso de nulidad en sede penal. En el caso de este último, se señala como causal la “errónea aplicación del derecho”⁵⁶ en la dictación de la sentencia lo cual permite una aplicación mas amplia de la misma; a diferencia de la nulidad laboral y el recurso de casación en el fondo, los cuales se limitan a la palabra” ley”, acotando la procedencia del recurso.

3.3.3 problemáticas con el debido proceso, derecho al recurso.

Nuestra legislación no consagra en forma explícita lo que se ha llamado “el Debido Proceso”. A pesar de ello, es innegable que este criterio constituye una verdadera necesidad para la legislación de cualquier país moderno. En nuestro país, se ha extraído como expresión de este criterio el artículo 19 N°3 inciso 6to de la Constitución, que se señala: “Toda sentencia de un órgano que ejerza jurisdicción debe fundarse en un proceso previo

⁵⁴ Artículo 477.- Tratándose de las sentencias definitivas, sólo será procedente el recurso de nulidad, cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o aquélla se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. En contra de las sentencias definitivas no procederán más recursos.

⁵⁵ Lanata, G. (2010). Manual de Proceso Laboral. Santiago, Chile: LegalPublishing. pp.-51-53.

⁵⁶ Artículo 373 Código Procesal Penal, inciso segundo.

legalmente tramitado. Corresponderá al legislador establecer siempre las garantías de un procedimiento y una investigación racionales y justos”.

Por medio de este mandato amplio, se requiere al legislador que mediante su interpretación de la Constitución, se dicten normativas que respeten en forma armónica las garantías mínimas, que deben gozar las partes en medio del proceso.⁵⁷

Ante la carencia de una regulación legal precisa sobre el concepto de debido proceso, el Tribunal Constitucional ha señalado: “por debido proceso se entiende aquel que cumple integralmente la función constitucional de resolver conflictos de intereses de relevancia jurídica con efecto de cosa juzgada, protegiendo y resguardando, como su natural consecuencia, la organización del Estado, las garantías constitucionales y, en definitiva, la plena eficacia del Estado de Derecho”⁵⁸

Por su parte, la doctrina nacional ha centrado sus esfuerzos en señalar que elementos deben formar parte del proceso, para que este respete las garantías mínimas de los justiciados según el mandato constitucional. Para el profesor Carlos Maturana Miquel:

“Las garantías mínimas para que nos encontremos ante un procedimiento racional y justo para el desarrollo de un debido proceso son las siguientes:

- a.- El derecho a que el proceso se desarrolle ante un juez independiente e imparcial.
- b.- El derecho a un juez natural preconstituido por la ley.
- c.- El derecho de acción y de defensa.
- d.- El derecho a un defensor.
- e.- El derecho a un procedimiento que conduzca a una pronta resolución del conflicto.
- f.- El derecho a un procedimiento que contemple la existencia de un contradictorio.**
- g.- El derecho a un procedimiento que permita a las partes la rendición de prueba.
- h.- El derecho a un procedimiento que contemple una igualdad de tratamiento de las partes dentro de él.**

⁵⁷ Lorca, N. (2015). El recurso de nulidad laboral y su falta de correspondencia con la garantía del derecho al recurso. En D. Palomo, (Ed.) Proceso y Justicia laboral: Lecturas a contracorriente. (273-301). Santiago, Chile: Ediciones jurídicas de Santiago. p. 305.

⁵⁸ Tribunal Constitucional Chile, Rol 986-07, fecha Treinta de Enero de 2008. Considerando decimoséptimo.

i.- El derecho a un procedimiento que contemple la existencia de una sentencia destinada a resolver el conflicto.

j. El derecho a un recurso que permita impugnar las sentencias que no emanen de un debido proceso.”⁵⁹ ⁶⁰

Debido a la falta de especificidad que tiene nuestra legislación, sobre los elementos esenciales que componen un debido proceso, es que se ha complementado mediante el derecho internacional de los derechos humanos.⁶¹

Entre esta normativa internacional, destacan claramente por su importancia la Convención Internacional de Derechos Humanos, como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. En estos cuerpos normativos se han especificado, cuales se consideran las garantías esenciales que deben componer todo proceso, para que no agravie los derechos fundamentales de los justiciados.

Dentro de este catálogo de garantías insustituibles que configuran el debido proceso, se encuentra la del derecho al recurso, consagrada tanto en la Convención Internacional de Derechos Humanos⁶² como en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.⁶³

Estas normas no vienen sino a consagrar una necesidad inherente a la actividad judicial, que es la posibilidad de ser revisados los fallos emanados por los tribunales por sus superiores jerárquicos, tanto como mecanismo de control de la labor de los jueces, como también para corregir el agravio que puede haber sufrido una de las partes en el proceso.⁶⁴

El recurso entonces, toma una gran importancia, tanto como una garantía para las partes que se someten al proceso, como para la corrección del mismo:

⁵⁹ Maturana, C. (2012). Disposiciones Comunes a todo procedimiento. Santiago, Chile: Universidad de Chile. p. 15.

⁶⁰ Como es materia del presente estudio, al menos tres de las garantías enumeradas por Carlos Maturana, se encuentran al menos atenuadas en el Procedimiento Monitorio nacional.

⁶¹ Nogueira, H. (2007). Derechos fundamentales y garantías constitucionales. Santiago, Chile: Librotecnia. p. 32.

⁶² Artículo 8.2 letra h) derecho de recurrir del fallo ante juez o tribunal superior.

⁶³ Artículo 14.3 numeral quinto

⁶⁴ Pereira, H. (1984). Derecho procesal del trabajo. Santiago, Chile: Editorial Jurídica Conosur. p.251.

La revisión de lo decidido por parte del tribuna superior, junto con permitir un evidente doble examen y una consecuente minimización del eventual error humano -siempre posible en todas las actividades en las que interviene una persona, como ya dijimos- no hace sino legitimar las decisiones que expiden los tribunales en el marco de su función jurisdiccional.⁶⁵

Para el destacado jurista Eduardo Couture es siempre un peligro entregar la decisión de un conflicto jurídico a una única instancia, constituyendo la segunda instancia siempre una garantía para el justiciable. Sigue el autor, se corren aun mas riesgos en caso que el tribunal de primera instancia no tenga una composición colegiada sino que unipersonal (como en el caso de los tribunales laborales), ya que este ofrece menos garantías en la sentencia; y de aquí surge la necesidad de no dar a ese órgano unipersonal, los plenos poderes de fallo, de forma única e irrevocable, sobre la conducción del procedimiento o la decisión del asunto.⁶⁶

Nos queda claro entonces, que independientemente de las consideraciones jurídicas sobre el proceso que se puedan defender, la necesidad de que sea posible para los justiciables el acceder a los tribunales superiores, en caso de que en alguno de los conflictos de los que forman parte, se les haya producido algún agravio, no hace mas que reforzar el proceso mismo.

Habiendo establecido el necesario valor que tiene la existencia del recurso para la sanidad de un proceso, la pregunta que aparece a continuación, es sobre que elementos deben estar incluidos en este derecho al recurso, para que nos encontremos genuinamente con esta garantía para los justiciables, a la que hemos hecho referencia. ¿Es necesario que el medio de impugnación establecido pueda entrar a conocer de manera integral y completa el fallo en cuestión, o debe limitarse a ciertos aspectos del mismo para guardar cierta coherencia con los principios del proceso del que forma parte?

⁶⁵ Lorca, N. (2015). El recurso de nulidad laboral y su falta de correspondencia con la garantía del derecho al recurso. En D. Palomo, (Ed.) *Proceso y Justicia laboral: Lecturas a contracorriente*. (273-301). Santiago, Chile: Ediciones jurídicas de Santiago. p. 308.

⁶⁶ Couture, E. (2010). *Fundamentos del derecho procesal civil*. Buenos Aires: Editorial Puntotex. P. 153.

En otras palabras, debe poder entrar a conocer tanto de los hechos que sirvieron para llegar a la convicción final del tribunal, como del derecho que se aplicó en la misma; o basta para garantizar el derecho al recurso, que se limite el mismo a ciertos puntos del derecho que estén previamente establecidos por el legislador, a fin de guardar correlación con los principios de oralidad e inmediación.

Sobre esta disyuntiva se ha dicho bastante en la doctrina nacional. Uno de los defensores de la necesidad que exista un recurso ordinario, que pueda entrar a conocer ampliamente de la causa es el profesor Hugo Pereira, quien señala *“que la implantación de la única instancia en el proceso oral, no se condice con las modernas orientaciones doctrinarias y de derecho comparado hoy vigentes, como se infiere de la interpretación finalista y armónica de diversos artículos de tratados y convenios internacionales sobre Derechos Humanos y que reconocen el derecho de toda persona a recurrir mediante el recurso de apelación en contra de la sentencia agravante.”*⁶⁷

En la otra vereda, encontramos al profesor Omar Astudillo, quien se ha dedicado a escribir ampliamente sobre el recurso de nulidad en la sede laboral. Para el autor, *“El fin último de la inmediación sería el impedir la delegación de facultades”*⁶⁸, de manera de cautelar que quien pueda decidir sobre el caso, sea el mismo tribunal que ha visto y oído la prueba en forma personal, y no aquel que solo ha tomado conocimiento de la misma a través de un medio o un tercero. En el caso del recurso nulidad laboral, dice Astudillo, sus características mantienen a salvo los principios que imperan en el proceso:

La sola revisión de la motivación fáctica del fallo no pone en riesgo la inmediación, porque al hacerlo, el tribunal de nulidad no está efectuando una nueva valoración de las pruebas como ocurre en la apelación, en el sentido de apreciarlas y percibirla otra vez, como si fuera la primera. Lo que se somete a escrutinio en el recurso de nulidad son las razones vertidas en la sentencia para justificar la eficacia o ineficacia de la prueba rendida. Señalado en términos distintos, lo que permite el recurso de nulidad entonces es llevar a cabo un juicio de validez de

⁶⁷ Pereira, H. (1984). Derecho procesal del trabajo. Santiago, Chile: Editorial Jurídica Conosur. pp. 222—253.

⁶⁸ Astudillo, O. (2012). Recurso de nulidad Laboral: algunas consideraciones técnicas. Santiago, Chile: LegalPublishing. p. 39.

las decisiones probatorias contenidas solamente en el fallo, lo que se logra mediante el examen de la fundamentación.⁶⁹

Como ya señalamos anteriormente, para Astudillo el recurso de nulidad es coherente con los principios de inmediación y oralidad del actual proceso laboral, y la existencia de causales abiertas le permiten tener una mayor amplitud, que un recurso de derecho estricto como la casación civil, permitiéndole no quedar limitado a un recurso enfocado solo en vulneraciones del derecho.

A pesar de los argumentos de quienes defienden esta postura, la actual regulación que tiene en nuestro ordenamiento el recurso de nulidad, se contrasta con la opinión que ha emanado de la jurisprudencia internacional, en especial de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en relación a la garantía del derecho al recurso.

Por su importancia, es imposible no hacer mención del caso “Herrera Ulloa contra Costa Rica” de fecha 2 de Julio del año 2004, que marcó a futuro el criterio que mantendría la Corte Interamericana a lo largo de los años. En el caso, el periodista Mauricio Herrera Ulloa recurre a la Corte buscando impugnar un fallo condenatorio, dictado por los tribunales de su país al considerar que el recurso de casación, mediante el cual se anuló el primigenio fallo que había terminado con su absolución no se ajustaba a los criterios que exige la Corte para un efectivo derecho al recurso. La Corte al conocer de la causa, dictamina:

De acuerdo al objeto y fin de la Convención Americana, cual es la eficaz protección de los derechos humanos, se debe entender que el recurso que contempla el artículo 8.2.h de dicho tratado debe ser **un recurso ordinario eficaz** mediante el cual un juez o tribunal superior procure la corrección de decisiones jurisdiccionales contrarias al derecho. Si bien los Estados tienen un margen de apreciación para regular el ejercicio de ese recurso, no pueden establecer restricciones o requisitos que infrinjan la esencia misma del derecho de recurrir del fallo. Al respecto, la Corte ha establecido que “no basta con la existencia formal de los

⁶⁹ Astudillo, O. (2012). Recurso de nulidad Laboral: algunas consideraciones técnicas. Santiago, Chile: LegalPublishing. p. 40.

recursos sino que éstos deben ser eficaces”, es decir, deben dar resultados o respuestas al fin para el cual fueron concebidos.⁷⁰

La corte al señalar que para garantizar el debido proceso, el recurso establecido debe ser ordinario y eficaz, precisa que debe poder someterse mediante su interposición un “examen integral de la decisión recurrida”, más amplia que el mero estudio de las cuestiones de derecho, debiendo poder entrar a conocer “todas las cuestiones debatidas y analizadas en el tribunal inferior”⁷¹.

Otro fallo de la Corte que tiene particular importancia, al estar involucrado nuestro país, es del caso “Norin Catriman y otros versus Chile” de fecha 29 de mayo del año 2014. En este caso, la Corte reitera su opinión de manera manifiesta:

“Esta Corte insiste en que la interpretación que los tribunales internos realicen de la referida causal debe asegurar que se garanticen el contenido y criterios desarrollados por el tribunal respecto del derecho a recurrir un fallo. El Tribunal reitera que las causales de procedencia del recurso asegurado por el artículo 8.2.h) de la Convención deben posibilitar que se impugnen cuestiones con incidencia del **aspecto fáctico** del fallo condenatorio ya que el recurso debe permitir un control amplio de los aspectos impugnados, lo que requiere que se puedan impugnar **cuestiones fácticas, probatorias y jurídicas** en las que esta fundada la sentencia condenatoria”⁷²

Es importante señalar que la Corte, en ninguna de sus resoluciones establece preferencia alguna por algún recurso en particular por sobre otro. Lo esencial no es entonces la aplicación en el proceso de un recurso u otro, sino que el contenido y la aplicación del mismo sean en forma integral, para poder entrar a conocer los fundamentos de la primera instancia. Así, el recurso puede denominarse de nulidad y dar muchas posibilidades, y viceversa, llevar el nombre de apelación y ser muy restrictivo⁷³. Ejemplo de esto, es el proyecto de la ley 20.087, que cómo ya vimos anteriormente, establecía un recurso de

⁷⁰ Ver fallo en http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_107_esp.pdf

⁷¹ Párrafo 167 en fallo Herrera Ulloa contra Costa Rica mencionado anteriormente.

⁷² Fallo http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_279_esp.pdf párrafo 298.

⁷³ Palomo, D. (2010). Apelación, Doble Instancia y Proceso Civil. Estudios Constitucionales, 8, 465-524. p.494.

apelación, pero con causales prefijadas en la ley, limitando mucho su accionar y asemejándolo casi en su totalidad al recurso de nulidad actualmente vigente.

3.3.4 Problemas en la admisibilidad del recurso.

No es solo en la discusión doctrinal donde se ha visto empantanado el recurso de nulidad laboral, sino también en su aplicación práctica en tribunales. Desde su implementación, las Cortes de apelaciones han exhibido un criterio sumamente restrictivo al momento de hacer el control de admisibilidad del recurso. Para Nelson Lorca, esta situación se debía a la intención de poner de manifiesto su característica como un recurso extraordinario, o derechamente, de emparentarlo mas allá de lo deseado con el recurso de casación.⁷⁴

Luego de pocos meses que comenzara a regir la reforma laboral en la Región Metropolitana⁷⁵, desde el mes de marzo del 2010, de un total de 365 de recursos de nulidad que fueron ingresados a la Corte de Apelaciones de Santiago, 207 de ellos fueron declarados inadmisibles, 68 se acogieron a tramitación pero fueron luego rechazados, y solo 12 terminaron por ser acogidos. Es decir, de los recursos de nulidad interpuestos, un 59% de ellos no fueron admitidos, un 19% se rechazó y sólo un 3% terminó con sentencia favorable, dejando una tasa bajísima en este sentido.⁷⁶

Llama la atención, que de las causales del recurso, sean las del artículo 477 en las que se concentre la mayor tasa de inadmisibilidad, con un 73 %⁷⁷ en el mismo periodo, cuando eran justamente estas causales, en palabras del profesor Astudillo las destinadas a abrir el limitado campo de acción del recurso.⁷⁸

⁷⁴ Lorca, N. (2015). El recurso de nulidad laboral y su falta de correspondencia con la garantía del derecho al recurso. En D. Palomo, (Ed.) *Proceso y Justicia laboral: Lecturas a contracorriente.* (273-301). Santiago, Chile: Ediciones jurídicas de Santiago. p. 317.

⁷⁵ Humeres, H. (2010). Los recursos de nulidad y unificación: un apunte foral. *Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social*, Vol. 1, 187-197. p. 190.

⁷⁶ Humeres, H. (2010). Los recursos de nulidad y unificación: un apunte foral. *Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social*, Vol. 1, 187-197. p. 190.

⁷⁷ Humeres, H. (2010). Los recursos de nulidad y unificación: un apunte foral. *Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social*, Vol. 1, 187-197. p. 191.

⁷⁸ Astudillo, O. (2012). *Recurso de nulidad Laboral: algunas consideraciones técnicas.* Santiago, Chile: LegalPublishing. p. 30.

Una de las razones más esgrimidas por las Cortes para establecer la inadmisibilidad del recurso, es el no especificar en que sentido debe dictarse la teórica sentencia de reemplazo, que se pronuncie del asunto una vez se haya anulado la sentencia recurrida. Pero dicha exigencia, no se encuentra establecida en la ley como requisito necesario en su interposición. El artículo 478 señala que al acogerse el recurso de nulidad, el tribunal deberá dictar la correspondiente sentencia de reemplazo con arreglo a la ley, y no a lo solicitado por el recurrente. Al ser el recurso de nulidad, un recurso de derecho estricto, no busca que se corrija la sentencia en la forma que lo solicita quien lo interpone, sino que de la manera en que lo establece la ley, ya que *“la voluntad del recurrente carece de relevancia a los efectos de determinar el contenido de la sentencia de reemplazo, pues, como se señaló, esta viene determinada por el legislador”*.⁷⁹

Aun así, las Cortes han mantenido un criterio de rechazar los recursos, en los que no se señale en que sentido debe ser expedida una vez se anule la sentencia, solicitando un requisito que no se encuentra establecido en la ley, complejizado aún más la posibilidad de tener una revisión por vía de recursos a la sentencia de primera instancia, haciendo aún más ilusorio el derecho al recurso de los intervinientes.

Dada la gran relevancia que tiene en el proceso laboral este recurso, ya que es el único medio de impugnación que las partes pueden interponer en primera instancia, es entendible la gran preocupación que provocó entre los abogados que se veían inmersos en su tramitación. Esto llevó a que una parte de ellos recurrieran de queja a la Corte Suprema buscando una solución. El máximo tribunal tomó una solución salomónica, rechazando el arbitrio disciplinario que se solicitaba, pero, en ejercicio de sus facultades oficiosas, revisaba igualmente la regularidad formal del proceso, y encontrando mérito para ello, anulaba aquellas resoluciones que contenían la declaración de inadmisión temprana.⁸⁰

⁷⁹ Cortez, G. (2004). El excesivo rigor formal y otras limitaciones impuestas al recurso de nulidad. Revista de Derecho de la Universidad de Concepción, LXXII, 215-216. p. 118.

⁸⁰ Humeres, H. (2010). Los recursos de nulidad y unificación: un apunte foral. Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social, Vol. 1, 187-197. p. 190.

A pesar de los precedentes esgrimidos por la Corte Suprema, las Cortes de Apelaciones aun mantienen un criterio muy estricto a la hora de declarar admisibles los recursos de nulidad, trayendo con esto la imposibilidad de revisar los fallos en cuestión. En la práctica, el juicio laboral muchas veces se reduce sólo a la primera instancia.

La idea que no existiera ningún tipo de recursos para las sentencias de primera instancia, incluso se llegó a considerar durante el foro laboral que dio origen al actual procedimiento oral; pero cabe recordar que cuando ello se planteó, se tuvo en vista la existencia de tribunales colegiados.⁸¹

3.3.5 Problemática procesal sobre el recurso de nulidad en el monitorio.

Nuestro Tribunal Constitucional, al momento del control de constitucionalidad de la ley 20.087 no incluyó ninguna mención o comentario sobre el artículo 501 del proyecto, situación que no varió con la ley 20.260 que vino a modificar en lo pertinente los artículos relativos al monitorio. Este silencio del tribunal sobre la materia solo ha podido ser subsanado en parte, gracias a la sentencia Rol 1514-09 del año 2010.

En este fallo, es la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Talca, la que somete a consulta del tribunal un recurso de inconstitucionalidad sobre un caso concreto que se encontraba bajo su conocimiento. El recurrente señala en su recurso, que la redacción del artículo 501, donde se le entrega la facultad al juez de omitir el pronunciarse sobre los numerales 3ro y 4to, estarían vulnerando sus garantías constitucionales, ya que le impediría conocer las razones por las cuales se rechazan sus pretensiones y **le imposibilitaría interponer de manera fundada** los recursos que contempla la legislación.⁸²

El tribunal en su redacción, parte por señalar que la motivación en la sentencia, es un elemento connatural a la jurisdicción⁸³, pero precisando que su competencia en este caso,

⁸¹ Humeres, H. (2010). Los recursos de nulidad y unificación: un apunte foral. Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social, Vol. 1, 187-197. p. 194.

⁸² Tribunal Constitucional Chile, Rol 1514-09, fecha Doce de Octubre de 2010. Considerando quinto.

⁸³ Tribunal Constitucional Chile, Rol 1514-09, fecha Doce de Octubre de 2010. Considerando sexto.

no esta llamada a referirse sobre un análisis de la constitucionalidad de la norma, sino de su aplicación en un caso particular -sometido a su consulta por la Corte de Apelaciones de Talca- y que bajo ese criterio, en la sentencia en cuestión no existirían vicios de constitucionalidad, al haberse referido suficientemente el magistrado que conoció la causa en primera instancia, sobre los motivos que le llevaron a tal convicción.

Mas adelante, los ministros Señores Francisco Fernández Fredes y Carlos Carmona Santander, a pesar de adherir al rechazo del requerimiento previenen en comentar más a fondo la armonía constitucional del artículo 501.

Señalan los ministros que a pesar de la omisión que permite la ley sobre los numerales 3ro y 4to del artículo 459, esta facultad debe interpretarse armónicamente con los numerales siguientes del mismo 459: 5to – las consideraciones jurídicas y los principios de derecho o de equidad en que el fallo se funda- y 6to – la resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal- ya que esta es la única manera de salvar la exigencia constitucional de que las sentencias deben fundarse:

Que como ya se ha señalado, es una exigencia constitucional el que las sentencias deban fundarse, pero es materia correspondiente del legislador el establecer de qué manera esta fundamentación debe realizarse, siempre y cuando se cumplan los requisitos que establece la constitución. En consecuencia- razonan los ministros- la exigencia de fundamentación no implica que todas las sentencias deban tener un completo y exhaustivo análisis de los antecedentes. Ello va en relación a la naturaleza de los procedimientos. Tratándose de procedimientos orales y concentrados, basta que exista un razonamiento, aunque sea mínimo y entendible sobre que manera el juez alcanzó tal grado de convicción y tomó en consideración las alegaciones de las partes.⁸⁴

Posteriormente los ministros al referirse sobre el recurso de nulidad, señalan que es este el que cumple el papel de salvaguardar la vinculación entre el fallo laboral y las normas y garantías constitucionales. Al tratarse de un recurso que se encuentra vinculado

⁸⁴ Tribunal Constitucional Chile, Rol 1514-09, fecha Doce de Octubre de 2010. Considerando tercero y quinto.

estrechamente en su naturaleza al cuidado de la normativa procesal, es mediante este recurso, que se debe tratar de impugnar cualquier sentencia que no cumpla con los requisitos mínimos del debido proceso.

A pesar de entregarle esta monumental importancia al recurso de nulidad, los mismos ministros terminan limitando su accionar, al indicar que debido a la particularidad que tienen las normas del monitorio, no es procedente el recurso de nulidad por la causal específica señalada en la letra b) del artículo 478, es decir, cuando la sentencia haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica. En este caso, debería fundarse en la causal genérica del artículo 477, esto es, cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva, se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales⁸⁵

Los ministros del Tribunal Constitucional, realizan una interpretación que parece forzada entre las normas del Código sobre el monitorio y las exigencias constitucionales del debido proceso, entregándole un papel preponderante al recurso de nulidad como una suerte de guardián de toda posible vulneración de las garantías fundamentales, en el monitorio.

Pero la salvaguarda de los presupuestos mínimos que debe cumplir todo proceso en nuestra legislación, no debiera caer solo en un recurso, sino en la armonía del procedimiento mismo con nuestras normas constitucionales. Parece difícil que se cumpla de buena manera esta labor, ya que el recurso de nulidad esta regulado en este caso, como un recurso de derecho estricto, abocado a causales taxativas y con una baja aceptabilidad por parte de las Cortes superiores, de manera que deja en una zona gris muchas posibles agravios que pudieran llegar a ocurrir para las partes en la dictación de la sentencia.

⁸⁵ Tribunal Constitucional Chile, Rol 1514-09, fecha Doce de Octubre de 2010. Considerando séptimo.

Capítulo 4. Urgen Cambios en el monitorio.

Una vez que ya hemos podido entender las problemáticas que existen en la regulación del procedimiento monitorio, se hace necesario el intentar encontrar posibles soluciones. Este esfuerzo no va encaminado a limitar la existencia de tutelas anticipatorias en nuestra legislación, sino que perfeccionar a futuro la técnica monitoria, que a nuestro parecer puede entregar muchos beneficios en nuestros tribunales.

Una posible solución sería el modificar el artículo 501 del Código del Trabajo, quitándole la facultad al juez laboral de eximirse en la fundamentación de su sentencia, el hacer referencia a los hechos de la causa y la valoración probatoria de los medios que se hagan valer en el proceso.

Con esta modificación se buscaría el complementar la sentencia de cada causa, obligando al juez a establecer en forma específica y expresa, de que manera formó su convicción para determinado fallo. Las partes así, podrían tener acceso en forma más amplia a conocer la fundamentación del tribunal, y no tendrían que conformarse con una explicación somera sobre la motivación de la sentencia. En caso de que lo estimen conveniente, podrían fundamentar en forma más completa la causal del recurso de nulidad, y así afrontar de mejor manera el control de admisibilidad de los tribunales superiores.

Pero esta modificación, no es suficiente a nuestros ojos. A lo largo de este trabajo se ha revisado críticamente la regulación en el Código Laboral del recurso de nulidad y su relación con la garantía del derecho al recurso. Este problema no es ni mucho menos original de nuestra parte, desde la misma redacción del proyecto se ha discutido por parte de los legisladores que tipo de recurso, y bajo que modalidad era conveniente hacer precedentes para el análisis de las sentencias definitivas a lo largo de la legislación del trabajo.

Las voces que se han mostrado críticas con la actual legislación no han sido exclusivamente de parte de la doctrina laboralista, ya en el año 2010 se presentó un proyecto de ley⁸⁶ que tenía por finalidad el instaurar el recurso de apelación como aquel procedente para la impugnación de las sentencias de primera instancia de los tribunales laborales. El recurso de nulidad mantenía su vigencia en la legislación laboral, pero su competencia se veía limitada para la impugnación de las sentencias de Cortes de Apelaciones.⁸⁷

El recurso de apelación en este proyecto tenía una particularidad, solamente era procedente su concesión por las Cortes en el sólo efecto devolutivo. De esta manera los legisladores buscaban hacer coherente el criterio de celeridad que irroga la legislación laboral en este nuevo recurso.

A pesar de lo interesante de esta iniciativa, que buscaba el establecimiento de un recurso de mayor amplitud para entrar a la revisión de los fallos de primera instancia, y del informe favorable que hizo la Corte Suprema bajo la consulta del Congreso, el proyecto no prosperó y se encuentra durmiendo actualmente en el Congreso.

El beneficio de esta iniciativa a nuestros ojos no se conformaba únicamente con el cambio de un recurso por otro, en este caso el de apelación por el de nulidad. Ya señalamos anteriormente en este trabajo, que independientemente del nombre del recurso que exista, son las características que le entrega el legislador las que van a definir su utilidad para un procedimiento. Así un recurso de apelación con causales estrictas puede terminar por hacer aún mas ilusorio el derecho al recurso, que un recurso de nulidad que tenga mayores competencias.

Es la Inmediación, la que aparece como el argumento más importante entre quienes defienden la mantención del recurso de nulidad como medio de impugnación en el proceso laboral actual. Para estos autores, la idea de que el único recurso que puede resultar

⁸⁶ Proyecto de ley 6.970-13, presentado por los Senadores Pablo Longueira y Víctor Pérez

⁸⁷ Se asemejaba en este caso al recurso de Casación en materia Civil.

procedente en los procesos orales, es uno de carácter extraordinario, termina por limitar cualquier posible modificación a futuro.

Para Raúl Núñez, la prueba tiene por objetivo permitirle al sentenciador llegar al conocimiento final sobre la verdad o no de los enunciados fácticos del caso. Al término del procedimiento, lo que realmente importa es la convicción final a la que llegó el juez sobre lo que es verdadero, y no la verdad real sobre los hechos. El juez en su labor construye un discurso de verdad procesal, en base a los medios probatorios y su relación con las afirmaciones que han realizado las partes en el juicio. Para el autor entonces, el juez en primera instancia requiere tener la facultad de valorar la prueba en forma libre, ya que es el como in mediador, el único que puede establecer este discurso de verdad a cabalidad.⁸⁸

La amplia valoración que tienen los defensores de la inmediación, como elemento central en la configuración de los procesos modernos, termina muchas veces por parecer que esta es un bien en si mismo, y no un medio de mejorar el sistema judicial de nuestro país.

Frente a esta visión, dos son las críticas que a nuestro juicio parecen más permitentes sobre el tema.

En primer lugar, la idea de que cualquier revisión amplia en una segunda instancia, de lo obrado por el tribunal inferior es un atentado contra la inmediación, no necesariamente es así. La mayor virtud de la apreciación personal de los juzgadores en juicio, se da con las pruebas personales (testimonial, pericial y confesional), pero no necesariamente en la prueba instrumental.⁸⁹ La naturaleza misma de este tipo de medio probatorio, hace que no revista mayor diferencia la apreciación que se pueda realizar por el tribunal en primera o segunda instancia.

⁸⁸ Núñez, R. (2008). El sistema de recursos procesales en el ámbito civil en un Estado Democrático Deliberativo. *Revistalut et Praxis*, XIV, 119-223. pp. 209-210.

⁸⁹ Lorca, N. (2015). El recurso de nulidad laboral y su falta de correspondencia con la garantía del derecho al recurso. En D. Palomo, (Ed.) *Proceso y Justicia laboral: Lecturas a contracorriente*. (273-301). Santiago, Chile: Ediciones jurídicas de Santiago. p. 333.

Incluso, la celeridad con la que se lleva a cabo la audiencia en el procedimiento monitorio, donde se rinde toda la prueba en forma concentrada, a fin de dictar sentencia en forma inmediata al término de ésta, puede terminar en que el tribunal no realice un análisis todo lo exhaustivo en un caso de especial complejidad. El juez en segunda instancia, sin la limitación apremiante de dictar la sentencia en forma inmediata, puede apreciar la prueba instrumental con mayor parsimonia, y formarse una convicción diferente al juzgador de primera instancia.

En el caso de los medios probatorios personales, los avances tecnológicos permiten que en caso de proponérselo, se pueda modernizar aun más el sistema judicial nacional. Con la implementación de los procedimientos orales, se decidió reemplazar el antiguo expediente con un respaldo de audio que permita dar fe de lo obrado en la audiencia. Como un medio de acercar estos medios probatorios, se podría complementar el actual soporte de audio, con un sistema que permita grabar las imágenes de la audiencia, al momento de rendirse las pruebas donde la inmediación sea de mayor necesidad para el buen desarrollo del procedimiento. Este respaldo audiovisual, no vendría en ningún caso a reemplazar la convicción personal, que deben resalir los jueces en primera instancia, ya que no resulta equivalente el presenciar la prueba, que el revisarla en una cinta de audio y video. Pero este medio si permitiría acercar los medios probatorios a una eventual segunda instancia, permitiendo mejorar el control recursivo se la sentencia.

Una segunda critica a quiénes defienden la necesidad de un recurso estricto en los procesos orales, es el actual proceso de familia.

La regulación de este proceso permite que las Cortes de Apelaciones puedan hacer una revisión amplia del fondo del asunto sometido a su conocimiento mediante el recurso de apelación. En la práctica, no ha existido ninguna imposibilidad material que haga pensar que se están vulnerando las facultades del juez de primera instancia, por parte del tribunal superior.

Esta crítica es particularmente importante, ya que el proceso de familia tiene varias similitudes con el proceso laboral. En ambos casos, el juicio se desarrolla en una audiencia oral y concentrada ante un tribunal unipersonal. No se vislumbra ninguna diferencia fundamental que permita entonces, hacer factible la existencia de un sistema recursivo amplio en un proceso y no en otro.

Las Cortes de Apelaciones no han manifestado inconvenientes para entrar a conocer mediante un tercero, a través de la relación de lo obrado en primera instancia, pudiendo recurrir al registro de audio para cerciorarse de puntos en los que tengan alguna duda para poder formarse su propia convicción a fin de dictar su sentencia.

La aplicación de un recurso ordinario como en el proceso de familia, permite que la legislación nacional se encuentre más acorde a lo señalado por la Corte Interamericana de Justicia, que como ya vimos, señala la necesidad que exista un recurso ordinario para que se pueda considerar que existe una real garantía recursiva, y con esto un debido proceso.

Limitar una mejora al proceso laboral nacional, por un deseo de mantener inmutable la relación entre la inmediación y un derecho estricto, no nos parece acertado. Parece poco discutible que en un sistema que reconoce el derecho al recurso como garantía fundamental, ello supondría interpretar nuestro régimen recursivo de forma más favorable para la efectividad de dicha garantía.⁹⁰

⁹⁰ Cortez, G. (2004). El excesivo rigor formal y otras limitaciones impuestas al recurso de nulidad. Revista de Derecho de la Universidad de Concepción, LXXII, 215-216. p. 109.

Conclusión.

La modernización de nuestros procesos judiciales, ha sido una política legislativa que se ha mantenido constante desde la llegada del nuevo milenio en Chile. Partiendo por la reforma procesal penal, la llegada de un sistema oral que diera soluciones mas prontas y cercanas a los justiciados fue recibida con gran entusiasmo cuando se inició el nuevo sistema procesal laboral.

Pero como toda revolución necesaria, es imperante ir mejorando los resultados de la misma una vez que ya se ha pasado de la teoría legal, a la práctica judicial. Como ya hemos analizado a lo largo de este trabajo, ciertas componentes de la actual legislación laboral, presentan inconvenientes que terminan por perjudicar a los usuarios del sistema judicial, impidiéndoles tener un real acceso a alguna de las garantías mínimas del debido proceso, como es el derecho al recurso.

La búsqueda de una mayor celeridad en los procesos judiciales por el legislador, provocó que se importara la técnica monitoria a la legislación laboral, pero haciéndola extensiva a una competencia que no era la propia, ya que esta se abocaba esencialmente a deudas exigibles e indubitadas, y no a un procedimiento de baja cuantía.

Este monitorio *sui generis* a la chilena, se enmarcó además en un procedimiento oral, que tiene a la inmediación con su piedra angular, de manera que a las dificultades propias que presentaba en la primera instancia, se le sumaron dificultades aún mayores en la opción de recurrir la sentencia definitiva de la misma.

No obstante, son innegables los aportes que han entregado en los procesos actuales los principios de celeridad e inmediación. Pero estos avances deben ir necesariamente acompañados con mejores graduales en el tiempo, cuando la práctica indica que hay áreas particulares, donde se hacen aconsejable modificaciones a fin de garantizar el debido proceso para los ciudadanos que se sometan a la jurisdicción de los tribunales.

Así, la calidad del sistema judicial no se debe evaluar solo en la medida que mas conflictos sean resueltos, sino también de la calidad de la solución misma. Y el buscar que la prueba sea apreciada directamente por el juez, no puede ser un impedimento para que las sentencias no sean absolutas, y puedan ser evaluadas por tribunales superiores.

Bibliografía.

- Astudillo, O. (2012). Recurso de nulidad Laboral: algunas consideraciones técnicas. Santiago, Chile: LegalPublishing.
- Calamandrei, Piero. (1953). El procedimiento monitorio. Buenos Aires: Ediciones Jurídicas Europa-América.
- Couture, Eduardo. (2010). Fundamentos del derecho procesal civil. Buenos Aires: Editorial Puntotex.
- Cortez, G. (2004). El excesivo rigor formal y otras limitaciones impuestas al recurso de nulidad. Revista de Derecho de la Universidad de Concepción, LXXII, 215-216.
- Delgado, Jordi. (2015). El (anti) monitorio laboral: una criticable creación original. En Diego Palomo, (Ed.) Proceso y Justicia laboral: Lecturas a contracorriente. (273-301). Santiago, Chile: Ediciones jurídicas de Santiago.
- García, Gonzalo y Contreras, Pablo. (2013). El derecho a la tutela judicial y al debido proceso en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Chileno. En: Estudios Constitucionales, Vol. 11 Nr. 2., 2013. Talca: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Talca.
- Humeres, Héctor. (2010). Los recursos de nulidad y unificación: un apunte foral. Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social, Vol. 1, 187-197. p. 190.
- Hernández, Patricio. (2012). El Procedimiento Monitorio Laboral Chileno. Santiago: Librotecnia.
- Lanata, Gabriela. (2010). Manual de Proceso Laboral. Santiago, Chile: LegalPublishing.
- Lorca, Nelson. (2015). El recurso de nulidad laboral y su falta de correspondencia con la garantía del derecho al recurso. En D. Palomo, (Ed.) Proceso y Justicia laboral: Lecturas a contracorriente. (273-301). Santiago, Chile: Ediciones jurídicas de Santiago.

Maturana, Carlos. (2012). Disposiciones Comunes a todo procedimiento. Santiago, Chile: Universidad de Chile.

Maturana, Carlos. (2004). Plazos, actuaciones judiciales, notificaciones, resoluciones judiciales y el juicio ordinario. Santiago, Chile: Universidad de Chile.

Mella, Patricio. (2011). El recurso de nulidad laboral. Revista de derecho Universidad de Concepción, LXXIX, 121-170.

Montero, Juan. y otros. (2001) Derecho Jurisdiccional II, Procesal civil. Valencia. Tirant lo Blanch.

Nogueira, Humberto. (2007). Derechos fundamentales y garantías constitucionales. Santiago, Chile: Librotecnia.

Núñez, Ricardo. (2008). El sistema de recursos procesales en el ámbito civil en un Estado Democrático Deliberativo. Revistalus et Praxis, XIV, 119-223. pp. 209-210.

Orellana, Andrea., & Apey, Catalina. (2014). Estudio y análisis del procedimiento monitorio laboral chileno y la anticipación de la sentencia. (Tesis de pregrado). Universidad de Chile, Santiago.

Palavecino, Claudio., Ramírez, Cristian. (2010). Examen critico de la sentencia Anticipada en el procedimiento Monitorio Laboral. Revista chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1, 71-80.

Palomo, Diego. (2010). Apelación, Doble Instancia y Proceso Civil. Estudios Constitucionales, 8, 465-524.

Pereira, Hugo. (1984). Derecho procesal del trabajo. Santiago, Chile: Editorial Jurídica Conosur.

Pereira, Rafael. (2010). El Procedimiento Monitorio Laboral. Santiago, Chile: LegalPublishing.

