

Universidad Andrés Bello

Facultad de Derecho

César Ignacio Aguirre Alfaro

“Evaluación al procedimiento monitorio laboral, ¿Existe una verdadera subordinación al artículo 19 número 3 inciso quinto de la Constitución Política de la República?”

Tesina para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas dirigida por el Profesor Don Nicolás Monckeberg.

Santiago de Chile

2012

Agradecimientos.

Para efectos de este trabajo de investigación, quisiera agradecer, en primer lugar, al Profesor, y honorable Diputado de la República de Chile, el señor Nicolás Monckeberg, por asumir el rol de Profesor guía de la presente tesis, por asumir el liderazgo que necesita para enfrentar esta tarea, por las recomendaciones y auxilios que prestó al suscrito en los momentos donde más lo necesitaba, y por lo demás, por la gran gestión que realizó como el encargado del presente trabajo.

Así mismo quiero agradecer a las autoridades de la universidad Andrés Bello por la colaboración que prestaron durante este largo periodo.

Por último quiero agradecer a mi familia por estar en todos los momentos en los cuales trabajé en esta tesis, y por su apoyo incondicional.

Índice

•	Introducción.....	5
I.	La nueva justicia laboral.....	8
	1.1 Antecedentes generales.....	8
	1.2 Objetivos de la nueva justicia laboral.....	10
	1.3 Principios formativos.....	11
	1.4 Procedimientos contenidos.....	17
II.	Aspectos generales del procedimiento monitorio laboral.....	24
	2.1 Concepto.....	24
	2.2 Características.....	25
	2.3 Tramitación de acuerdo a la reglas del Código del Trabajo.....	26
III.	Procedimiento monitorio laboral y su correlación con el debido proceso.....	29
	a) Imparcialidad del juez.....	32
	b) Igualdad de la partes.....	34
	c) Transitoriedad de la serie consecucional.....	35
	d) Eficacia del proceso.....	35
	e) Moralidad en la sustanciación del proceso.....	36
IV.	El problema de la eficacia del procedimiento monitorio laboral en relación al cumplimiento de los supuestos constitucionales del debido proceso.....	38

- **Conclusiones..... 50**
- **Bibliografía..... 52**

Introducción.

La presente investigación, tiene por objeto dilucidar la siguiente interrogante, dentro del contexto de la Nueva Justicia Laboral: ¿Existe una verdadera subordinación del procedimiento monitorio al Derecho Constitucional del Debido Proceso?, es una respuesta que encontraremos al final de nuestra investigación.

En una primera aproximación, y de los antecedentes reunidos y recabados por el suscrito, cabe señalar que la respuesta a nuestra pregunta, no es clara, y es necesario realizar un estudio acabado de las diversas aristas que rodean al tema.

En mi opinión, el procedimiento monitorio da para pensar y cuestionarse, si existe una armonía con el precepto constitucional en cuestión, dada su naturaleza procesal. En efecto, por la forma en que se desarrolla, pareciera que existe a todas luces una injusticia, consistente en la dictación de una sentencia, y la resolución de un conflicto laboral, sin oír las alegaciones de una de las partes, quien para defender sus derechos y realizar las alegaciones correspondientes debe impugnar una sentencia ya dictada.

Por otra parte, debemos contextualizar este procedimiento, enmarcado dentro de la modernización de la justicia laboral, y en general de los procesos judiciales, tales como en materia Penal, de Familia y próximamente Civil. El legislador, ha propendido a agilizar y simplificar, la forma de solucionar los conflictos en materia del Trabajo. Bajo ese prisma, el Procedimiento Monitorio, viene a constituir una innovación en el Ordenamiento Jurídico Procesal, que es necesario analizar a fondo, toda vez que al parecer se prefiere un juicio rápido, antes que llegar a una solución justa, en que se ventilen las pruebas dentro de un conocimiento más profundo del sentenciador.

En ese mismo orden de ideas, se hará presente en el transcurso de la investigación, una situación que no deja de sorprender, este es el hecho de existir una serie de principios orientadores de la nueva justicia laboral, y que la aplicación de algunos de ellos como el de Bilateralidad de la Audiencia, parece tener una relevancia más restringida en el

procedimiento objeto de esta investigación, a este respecto coincidimos que “El Tribunal debe mantener un trato igualitario frente a las distintas partes del proceso. No podrá el juez, por consiguiente, limitar las oportunidades de las partes para sostener sus defensas en términos de hacerlas sustancialmente desiguales entre ellas. Lo anterior, es sin perjuicio de aquellos casos en que la limitación está dispuesta por la propia ley. Nadie podrá ser condenado sin haber tenido la posibilidad de ser oído en el proceso respectivo.”¹, sin embargo este tema será tratado a fondo en los próximos capítulos del presente trabajo.

Así mismo, un pilar fundamental a la hora de analizar lo expuesto, es el Derecho Constitucional del Debido Proceso, el que con el fin de garantizar la correcta aplicación de la justicia en el caso concreto, debe ser considerado en todos los conflictos jurídicos, situación que en el Procedimiento Monitorio, es a lo menos cuestionable. Este Derecho podemos desglosarlo en una serie de garantías, que tienen las partes, en todo juicio, a saber, la existencia de un juez imparcial, igualdad de las partes en el proceso, entre otras, cuyo ámbito de aplicación en materia laboral, y específicamente en el juicio monitorio, estudiaremos de manera acabada.

Este trabajo intentara dar, una perspectiva de la intención que tuvo el legislador al instaurar este procedimiento, y cotejarlo con la garantía constitucional que ya hemos mencionado. Asimismo dar una visión crítica, y llegar a la conclusión si se tuvo en vista el respeto al Debido Proceso, con su creación.

Por otra parte, en la presente investigación se tomaran en consideración, y ponderaran las opiniones de los distintos autores que se han referido al tema en cuestión, haciendo un análisis de sus argumentos, y a las conclusiones a las que han podido llegar. De esta forma nos podremos formar una impresión amplia de cuál es la postura de la doctrina ante este procedimiento, y determinar si existe o no un problema al respecto.

¹ “Reflexiones en torno a la propuesta de reforma al Procedimiento Civil Chileno”, Benítez Ramírez, Eugenio; Revista Chilena de Derecho, vol. 34 N° 3, pp. 591-593, 2007.

En definitiva, esta investigación tiene por objeto determinar si el procedimiento monitorio laboral es armónico, y su mecánica actúa en razón de un debido proceso, el que como garantía constitucional, debe ser el principio rector dentro de todo juicio.

I. La nueva justicia laboral

1.1.- Antecedentes generales.

La nueva justicia laboral es el resultado de una reforma “innovadora” implementada en Chile, en virtud de la cual se busca modernizar la Justicia de nuestro País, especialmente en la esfera del Derecho del Trabajo, buscando entregar defensa letrada y representación calificada a los Trabajadores de más escasos recursos y que vean vulnerados sus derechos en sede laboral, con el fin de que estos sean resguardados de una manera más óptima. En este orden de ideas Don Pedro Julio Martínez señala al respecto que “La reforma de la Justicia Laboral se inscribe en un gran proceso de reforma gradual e integral de reformas judiciales, y que han permitido poner en marcha la Reforma Procesal Penal, los Juzgados de Familia y la Reforma a la justicia Laboral. Chile contará con nueva Justicia y eso es trascendental porque va en directo beneficio de las personas”².

Este proceso se implementó en forma gradual a lo largo de nuestro territorio geográfico, y busca solucionar los conflictos que se susciten entre Empleador y Trabajador, amparándose en distintos principios tales como los oralidad, publicidad, concentración, inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y, principios que serán tratados en otro acápite de esta investigación.

La reforma en estudio se instituyó con el objeto de obtener una agilización de las contiendas laborales, ya que los juicios antiguos podían llegar a ser muy largos, incluso, en algunos casos, su extensión sobrepasaba los 3 años en primera instancia. En este sentido podemos recalcar que dentro de esta nueva justicia del trabajo, el legislador ha implementado distintos procedimientos Judiciales que buscan solucionar las dificultades que se susciten a lo largo de la relación laboral, buscando, en definitiva, obtener un resultado eficiente en un corto lapso de tiempo.

² Martínez Pedro Julio; Director del Trabajo de la Región del Maule; *La nueva Justicia Laboral*; <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-88325.html>; Santiago, Chile; 2012.

Una de las innovaciones de esta reforma fue la implementación de llamado procedimiento monitorio, que deriva de la vertiente propia del derecho comparado, y que busca encontrar un camino más rápido, pero no por eso menos efectivo, para la resolución de un conflicto en materia laboral, caso en el cual solo estaremos en presencia de una bilateralidad propia de un sistema adversarial, en aquellos casos en que se interponga una oposición, traducida en un reclamo, por parte del afectado. En otras palabras, dentro de los criterios inspiradores de la reforma se aplica íntegramente el aforismo “la justicia a destiempo no es justicia”³.

El procedimiento monitorio fue introducido nuestro Ordenamiento jurídico con la Ley número 20.087. Posteriormente ésta fue sustituida por la Ley número 20.260 que modifica el libro V del Código del Trabajo y la mencionada Ley número 20.087, estableciendo un nuevo procedimiento laboral.

El Juicio monitorio se caracteriza, principalmente, por tratarse de un procedimiento especial que le otorga al trabajador una alternativa en aquellos casos en que la cuantía del conflicto sea igual o inferior a 10 ingresos mínimos mensuales -esto sin considerar los incrementos establecidos por ley-, las contiendas sobre fuero maternal, y reclamos de multas administrativas igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales.

En términos generales podemos decir que se basa en dos fases, en primer lugar está la tramitación administrativa que es aquella que se inicia con un reclamo ante la Inspección del Trabajo, y en la cual se celebra una audiencia de conciliación entre las partes, la que de no prosperar se abrirá la posibilidad de presentar una demanda ante el tribunal competente. En segundo lugar está la etapa de tramitación judicial que se inicia con la presentación de la demanda ante la magistratura competente. En esta fase el juez podrá darle curso a la demanda, o bien rechazarla previo examen de admisibilidad para determinar si se encuentra fundada o no. Como así mismo podrá llamar a audiencia de conciliación y prueba, en caso de no existir antecedentes suficientes. Por último se encuentra la etapa de dictación de la sentencia, y posteriormente la interposición de recursos que se encuentra reglamentada en el artículo 522 del Código del Trabajo que

³ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN); *Reforma a la justicia Laboral: Más y mejores tribunales para atender estas causas*; http://www.bcn.cl/carpeta_temas_profundidad/temas_profundidad.2008-03-27.7494909065; Santiago, Chile; Marzo del año 2008.

señala que “Las resoluciones dictada en el procedimiento monitorio serán susceptibles de ser impugnadas por medio de todos los recursos establecidos en este Código, con excepción del recurso de unificación de jurisprudencia contenidos en los artículos 438 y siguientes”.

1.2.- Objetivos de la nueva justicia laboral.

Dentro de las innovaciones de este nuevo sistema podemos mencionar aquellas que se refieren a la rapidez, oralidad y publicidad de los procedimientos contenidos en la justicia laboral, en virtud de los cuales se desarrollan los litigios en el ámbito del Derecho del Trabajo. Para lograr este perfeccionamiento en la administración de justicia, la reforma se ha enfocado a aumentar el número de tribunales del trabajo especializados⁴ como también de Jueces Laborales, por otra parte se busca garantizar la defensoría laboral de manera gratuita, como también modernizar el sistema de administración de justicia, incorporando nuevos procedimientos que permitan una resolución de conflictos de una forma más óptima, y por otro lado garantizar la defensa a los derechos de los trabajadores.

En este sentido la reforma se ha ido desarrollando de tal modo que busca otorgar la mayor protección posible a los Trabajadores y Empleadores, en orden a asegurar el acceso a la justicia, buscando resguardar las condiciones de igualdad que debe existir en los conflictos que se susciten entre los actores de una relación de Trabajo, y, como se dijo anteriormente, vigilar que las actuaciones judiciales se realicen en forma rápida y oportuna, sin que ello implique un desmejoramiento en la aplicación de la ley.

El cumplimiento de los objetivos se concreta, en primer lugar, con la incorporación de Jueces especializados en el área, como así mismo, en la realización de audiencias orales y públicas, otorgándole al Juez, por tanto, *“un rol activo como rector del proceso, que garantiza la inmediatez del juez en la recepción de la prueba, lo que le permite que por haber tomado conocimiento directo y personal de las mismas, sea quien debe dar por acreditados los hechos que se controvierten.”*⁵, lo

⁴Ibid (BCN).

⁵ Sentencia definitiva dictada por la segunda sala de la Corte de Apelaciones de Valdivia, 16 de noviembre del año 2010, ROL N° 18.476.

que permite al sentenciador un contacto directo con las partes, y la facilitación en el modo de apreciar la prueba que ante él se expone.

Además, decíamos que el nuevo sistema permite una agilización en el desarrollo del juicio, que trae como consecuencia la unión de la mayoría de los actos procesales en dos audiencias, clara manifestación de la concentración que prima en el derecho procesal laboral. Lo anterior permite al juez evitar dilaciones innecesarias que puedan extender injustificadamente el Proceso.

También, en el mismo orden de ideas, se busca en la nueva justicia laboral garantizar la garantía constitucional del debido proceso, en torno a facilitar el acceso a la Justicia a las personas que carezcan de los medios económicos necesarios para ejercer las acciones judiciales que les correspondan, permitiéndole a éstos ejercer efectivamente su derecho a la defensa de manera eficiente e igualitaria.

1.3.- Principios formativos.

En la nueva reforma de la justicia laboral, se han incorporado principios que orientan el proceso y que ayudan a resolver una controversia en sede laboral de una manera más rápida y efectiva, pero no por eso menos eficiente. En este sentido la Ley 20.087 en el número 15 de su artículo 1, introdujo un nuevo capítulo al código del trabajo llamado “*de los principios formativos del proceso y del procedimiento en el juicio del trabajo*”, así el artículo 425 en sus incisos primero y segundo, establece: “*Los procedimientos del trabajo serán orales, públicos y concentrados. Primarán en ellos los principios de la inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad. Todas las actuaciones procesales serán orales, salvo las excepciones expresamente contenidas en esta ley.*”. Es decir, el precepto transcrito establece cuales son los principios que orientan la nueva justicia laboral. Para mayor abundamiento, intentaremos explicar brevemente cada uno de éstos.

1.3.1) Oralidad.

Una de las mayores innovaciones del sistema judicial laboral es el carácter oral de sus audiencias, en la medida que el inciso segundo del artículo 425 de Código Laboral establece que todas las actuaciones son orales, “*salvo las excepciones expresamente contenidas en*

esta ley". Sin embargo el Legislador establece una limitación, esto es que las defensas orales sólo podrán ser efectuadas por abogados habilitados, por mandato expreso del inciso final del artículo 431 del mismo cuerpo legal, el cual señala que *"Las defensas orales sólo podrán ser efectuadas por abogados habilitados"*, en relación con el artículo 527 del Código Orgánico de Tribunales que prescribe lo siguiente: *"Las defensas orales ante cualquier tribunal de la República sólo podrán hacerse por un abogado habilitado para el ejercicio de la profesión."*, es decir la defensa oral, en un juicio laboral, no puede ser prestada por los postulantes que estén realizando su práctica para obtener el título de abogado en las Corporaciones de Asistencia Judicial como tampoco por los estudiantes de Derecho que estén cursando la Clínica Jurídica, más sólo son aptos para ejercer la defensa oral los Abogados habilitados para el ejercicio de la profesión.

Este principio viene a cambiar las reglas establecidas en el sistema anterior, el que se caracterizaba por la escrituración como verbo rector en la aplicación de justicia. La novedad de este nuevo sistema, es que todas las audiencias deben ser orales lo que debemos relacionar con los objetivos propios de la reforma de la justicia laboral, esto es, apuntar a la existencia de una justicia real y equilibrio entre las partes en controversia (trabajador y empleador), como así mismo, una vigencia efectiva a los derechos de los trabajadores.

1.3.2) Publicidad.

Señala el artículo 428 del código del trabajo que *"los actos procesales serán públicos y deberán realizarse con la celeridad necesaria, procurando concentrar en un solo acto aquellas diligencias en que esto sea posible"*. Este principio también encuentra su consagración en el artículo 9 del Código orgánico de Tribunales que establece lo siguiente: *"Los actos de los tribunales son públicos, salvo las excepciones expresamente establecidas por la ley."*

La norma transcrita procura establecer un parámetro de certeza jurídica, pues busca que el procedimiento quede llano para las partes y el tribunal, como así mismo cualquier persona que quiera acudir o indagar los antecedentes que resulten del juicio, siendo irrelevante que tenga o no interés en la causa.

Así Para el Profesor Paulo Otárola que *“La publicidad para terceros es un medio de control de la actividad jurisdiccional por parte de la comunidad, que protege a las partes de una justicia sustraída al control público y mantiene la confianza de la comunidad en los tribunales.”*⁶.

1.3.3) Concentración.

Este principio supone que la mayor parte de los actos procesales se van a realizar en una sola audiencia, o en el menor número de actuaciones procesales, tal como señala la última parte del artículo 428 del Código Laboral *“concentrar en un solo acto aquellas diligencias en que esto sea posible”*.

Desde un punto de vista temporal, la proximidad de las actuaciones en el proceso contribuye a la reducción de la duración de un juicio, evitando la interrupción innecesaria, propia de los sistemas escritos, y además *“para evitarel tratamiento por separado de las cuestiones prejudiciales e incidentales para no paralizar o diferir el negocio principal.”*⁷

La concentración se manifiesta en la prohibición de la suspensión de audiencias, salvo en los casos de caso fortuito o fuerza mayor (inciso tercero del artículo 426 del Código del Trabajo). Otra manifestación la encontramos en la obligación del tribunal de establecer horarios especiales (inciso cuarto del artículo 426 del mismo cuerpo legal), así como también, en materia de incidentes, los que deberán ser resueltos en la audiencia respectiva y sin más trámites.

1.3.4) Inmediación.

Respecto a este principio los Profesores William Thayer y Patricio Novoa, señalan: *“que el principio de inmediación busca una participación directa del juez en el proceso. Que tenga una relación lo más cercana posible con las partes y las pruebas y conozca directamente sus pretensiones.”*⁸

⁶Otarola Paulo. *Los Principios formativos del proceso y el rol del Juez en el Proceso Laboral Chileno*. Ponencia Primera Jornada Chileno-Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Montevideo, Uruguay. PP 11.2008.

⁷ Ibid. P. 13

⁸ Thayer William, Novoa Patricio. *Manual de Derecho del Trabajo tomo IV, Derecho individual del Trabajo y Derecho Procesal del Trabajo*. Editorial Jurídica de Chile, quinta edición. Página 179. 2010

Este principio guarda especial relevancia en materia de conocimiento de la Prueba, pues se relaciona directamente con el principio de la apreciación de ésta según el sistema de la sana crítica, y por sobre todo con el respeto de los derechos fundamentales del trabajador. De tal importancia es este principio que el artículo 427 del Código Laboral sanciona con nulidad insanable las actuaciones y audiencia cuando el juez no esté presente. Sin embargo y excepcionalmente, la Ley laboral permite la delegación, previa autorización de la Corte de Apelaciones respectiva, del Juez del Trabajo al Secretario del Tribunal, para que en su calidad de suplente asuma la conducción de la audiencia respectiva.

1.4.5) Impulso procesal de oficio.

El artículo 429 del Código del Trabajo expresa que *“El tribunal, una vez reclamada su intervención en forma legal, actuará de oficio. Decretará las pruebas que estime necesarias, aún cuando no las hayan ofrecido las partes y rechazará mediante resolución fundada aquellas que considere inconducentes.*

Adoptará, asimismo, las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso o su prolongación indebida y, en consecuencia, no será aplicable el abandono del procedimiento.” Sin embargo este principio opera en la medida que se interponga demanda por una de las partes de la relación laboral, pues el juez, de oficio, no puede conocer de un procedimiento, al menos en materia laboral.

Cabe señalar que la Ley Faculta al juez a decretar las pruebas que estime necesaria, aun cuando no hayan sido ofrecidas por las partes, e incluso puede desestimar aquella presentada por los litigantes cuando la considere redundante o improcedente.

“Debe señalarse que el impulso procesal de oficio es característico de todos los sistemas orales y públicos en que se aprecia la prueba de acuerdo a la sana crítica.”⁹

1.4.6) Celeridad.

Cuando hablábamos del principio de la publicidad, señalábamos que el artículo 428 del Código Laboral establecía que los actos procesales eran públicos y **deberán realizarse**

⁹ Ibid., Página 180.

con la celeridad necesaria, procurando concentrar en un solo acto el máximo número de diligencias posibles. A este respecto es necesario indicar que la tramitación de un juicio laboral deberá realizarse de manera más ágil para otorgar un verdadero resguardo al ejercicio de los derechos laborales por ejemplo una de las manifestaciones de este principio es que el juez puede rechazar de plano aquellas actuaciones que considere dilatorias (artículo 430 inciso segundo del Código del Trabajo).

En el caso de los incidentes, los que deberán promoverse y fallarse en la misma audiencia, pero excepcionalmente se podrán resolver en la sentencia definitiva, pues recordemos que una de las manifestaciones de este principio es que el procedimiento de aplicación general debe realizarse, primitivamente, en dos audiencias, una de preparación de juicio, y la otra de juicio propiamente tal.

1.3.7) Buena fe.

Todos los actos jurídicos procesales se deben desarrollar a lo largo del procedimiento a través de este principio, el que dice relación a la lealtad, franqueza y rectitud, que la ley pretende implantar a las partes de una relación jurídica.

En este sentido la buena fe laboral busca evitar el fraude colusión, actuaciones dilatorias y el abuso del derecho. En efecto, los incisos segundo y tercero del artículo 430 del Código Laboral buscan reafirmar lo anteriormente dicho al señalar que *“El juez podrá rechazar de plano aquellas actuaciones que considere dilatorias. Se entenderá por actuaciones dilatorias todas aquellas que con el sólo objeto de demorar la prosecución del juicio sean intentadas por alguna de las partes. De la resolución que declare como tal alguna actuación, la parte afectada podrá reponer para que sea resuelta en la misma audiencia.”*

1.3.8) Bilateralidad de la audiencia.

En atención a este principio debemos indicar que se encuentra consagrado constitucionalmente, en tanto es la base del debido proceso. La bilateralidad de la audiencia se refiere a la facultad que goza el sentenciador de oír a cada una de las partes antes de resolver un asunto determinado. Así mismo permite a los intervinientes a conocer cuáles son las pretensiones que hace valer la contraria.

Podemos señalar, además, que la forma en la que este principio se completa eficazmente, es a través de la notificación a los intervinientes, ya de la demanda, ya de las demás resoluciones que se dicten en el juicio, para que éstos puedan ejercer, oportunamente, su derecho a defensa. Pero también debemos indicar que la bilateralidad propia de un sistema judicial público y oral se concreta en la igualdad que debe existir entre las partes en materia probatoria, ya sea al momento de aportarla, como para rebatir las propuestas por la contraria, y, además, en el respeto por parte del juez de mantener la imparcialidad, como principio propio de los sistemas procesales. Todo lo anterior con el objeto de cumplir efectivamente con la garantía constitucional del debido proceso, pues la bilateralidad de la audiencia fomenta la existencia de un proceso racional y justo, resguardando la imparcialidad de los litigantes y del juez, como así mismo impulsando el respeto a la buena fe procesal que debe regir durante todo el procedimiento.

1.3.9) Gratuidad.

En una relación de trabajo encontramos la figura del Empleador y del Trabajador, en la cual existe, en la mayoría de los casos, un poder económico superior del primero, en consecuencia goza de mayores herramientas a la hora de judicializar las problemáticas que se susciten en la relación laboral. Es por esto que el legislador ha buscado equilibrar esta situación estableciendo en el inciso primero del artículo 431 que *“En las causas laborales, toda actuación, trámite o diligencia del juicio, realizada por funcionarios del tribunal será gratuita para las partes. El encargado de la gestión administrativa del tribunal será responsable de la estricta observancia tanto de esta gratuidad como del oportuno cumplimiento de las diligencias.”*

Una de las manifestaciones de la gratuidad, como principio rector de la reforma procesal laboral, radica en la facultad del juez de nombrar a un funcionario del tribunal para practicar la notificación correspondiente, remplazando al Receptor, que como ministro de fe establecido por ley, acarrea un esfuerzo económico para el trabajador, el cual en varias ocasiones no se encuentra en condiciones de costear los gastos operacionales propios de los Receptores.

Además la creación de la Defensoría Laboral, se ha transformado en una de las mayores innovaciones de la reforma laboral, pues ésta se encuentra dotada de Profesionales especialistas en el área laboral y que buscan otorgar al Trabajador asistencia jurídica y, si

el caso lo requiere, patrocinio en distintas materias como por ejemplo nulidad de despidos, desafuero laboral, despidos injustificados, entre otros.¹⁰

1.4.- Procedimientos contenidos en la nueva justicia laboral.

Con la entrada en vigencia del nuevo sistema laboral, sin duda una de las modificaciones más importante se produjo en los procedimientos contenidos en la Justicia del Trabajo, por ejemplo en materia de especialización. A este respecto, y con el objeto de abocarse en el sentido de esta investigación, nos abocaremos a explicar los Procedimientos contenidos en la reforma en estudio.

1.4.1) Procedimiento de aplicación general.

Al tratarse del Juicio de carácter supletorio, intentaremos, en este acápite, abordarlo de manera más acaba, en especial todo lo que tenga que ver con su tramitación.

El procedimiento de aplicación general se inicia a través de la interposición de la demanda, por escrito, la cual debe cumplir con determinados requisitos, en primer lugar la demanda debe cumplir con los requisitos comunes a todo escrito, como así mismo aquellos contenido en el artículo 446 del Código del Trabajo, que se indican a continuación: *“La demanda se interpondrá por escrito y deberá contener: 1. La designación del tribunal ante quien se entabla; 2. El nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandante y en su caso de las personas que lo representen, y naturaleza de la representación; 3. El nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandado; 4. La exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta, y 5. La enunciación precisa y concreta de las peticiones que se someten a la resolución del tribunal”*.

Presentada la demanda el Juez realiza un examen de admisibilidad de esta acción, pudiendo declararla inadmisibile si el escrito adolece de errores formales, sin perjuicio que puedan subsanarse, caso en el cual el sentenciador proveerá la demanda y se dará

¹⁰ Corporación de Asistencia Judicial, Ministerio de Justicia; *Defensoría laboral*; http://www.cajbiobio.cl/Servicios_especializados.aspx?Me_Id=2; Región del BioBio, Chile. 2013

progresivamente curso al juicio. Pero además podrá declararla improcedente, en aquellos casos en que la demanda contenga vicios no subsanables, negando, por tanto, su tramitación. Decíamos que el Juez realiza un examen de admisibilidad de la demanda, en el momento en que esta es presentada, por consiguiente el tribunal también podrá declarar admisible, siempre y cuando ésta cumpla con los requisitos ya mencionados. En consecuencia admite su tramitación y cita, sin más trámites, a las partes a la audiencia preparatoria, fijando para tales efectos, la fecha y hora en la que esta se celebrará. La citación para audiencia preparatoria debe cumplir con ciertos requisitos que se encuentran contenidos en el inciso final del artículo 451 del Código del Trabajo: 1° Constancia que la audiencia se celebrará con las partes que asistan; 2° Indicar a las partes que deberán hacerse valer de todos los medios de prueba; y 3° Las partes en la misma audiencia podrán solicitar todas las diligencias de prueba relacionadas con sus pretensiones o excepciones, en su caso.

Por su parte el demandado podrá allanarse a la demanda, aceptando expresa y totalmente las pretensiones del demandante, caso en el cual el juez podrá dictar sentencia en la misma audiencia preparatoria, sin embargo si el demandado se allana parcialmente a la demanda se seguirá con el juicio en la parte que se opuso. Además existe la posibilidad de que el demandado no conteste la demanda o contestándola no niega los hechos de la demanda el juez, en la sentencia definitiva, podrá estimarlos como tácitamente admitidos. También tiene la posibilidad de reconvenir al demandante, tal y como lo expresa el inciso tercero del artículo 452 del Código del Trabajo, siempre y cuando el Tribunal sea competente para conocer la reconvenición, y tenga por objeto enervar la acción principal. Esta siempre será por escrito y debe cumplir con los mismos requisitos de la demanda que se encuentran consagrados en el artículo del 446 del Código Laboral, tramitándose conjuntamente con la demanda. Por último, el demandado tiene la oportunidad de contestar la demanda, siendo éste acto la defensa principal en un juicio laboral. En la contestación el demandado debe exponer en forma clara y precisa los hechos y fundamentos de derecho en los que se apoya, así como también debe pronunciarse sobre los hechos contenidos en la demanda, aceptándolos o negándolos en forma expresa y concreta. En este orden de ideas llegamos a la audiencia preparatoria, la que por mandato expreso de la ley se concentra en distintas gestiones que se llevan a cabo dentro de la misma audiencia, siendo esta una de las manifestaciones más claras

del principio de concentración en el juicio laboral. De este modo la audiencia preparatoria se inicia con una breve relación que realiza el juez del contenido de la demanda, contestación de la demanda y eventualmente de la demanda reconvenzional. ahora bien si ambas partes no asisten a la audiencia, tienen la posibilidad de solicitar, dentro de quinto día contados desde la fecha en la que debió celebrarse tal audiencia, de común acuerdo o por separado, un nuevo día y hora para que se efectúe la audiencia de preparatoria audiencia.

Cabe señalar que una vez que el tribunal recibe la demanda citará a las partes a la audiencia preparatoria, la que deberá celebrarse dentro de los 35 días siguientes a la fecha de la resolución.

Posteriormente el juez otorgará traslado para la contestación de de la demanda reconvenzional y de las excepción, siempre que se hayan interpuesto. Terminada ésta etapa de discusión el magistrado llama a las partes a conciliación proponiendo las bases de arreglo para alcanzar una solución a la controversia judicial. En este caso si las partes llegan a acuerdo en la etapa de conciliación se dejará constancia en un acta que tendrá el carácter de sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales. Ahora bien, si el acuerdo es parcial, se procede en la parte acordada según las reglas mencionadas anteriormente. Y si no hay acuerdo, se continuará con el litigio. Luego viene la etapa de la prueba, en la cual determina si existen hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, pronunciándose sobre los medios probatorios contenidos en la demanda, contestación o reconvección, sin embargo en necesario señalar que solo se admitirán pruebas que tengan directa relación con el asunto sometido al conocimiento del tribunal.

Por último entramos a la audiencia de juicio se inicia con la rendición de las pruebas que el tribunal ha decretado comenzado por la ofrecida por el demandante y luego la del demandado, *“salvo en los juicios de despido, pues en estos casos el primero en ofrecer la prueba es el demandado.”*¹¹.

Practicada la prueba, los litigantes realizarán breve y oralmente las observaciones a las pruebas rendidas, exponiendo además sus conclusiones, sin perjuicio de esto el juez goza de la facultad de solicitar al demandante o demandado que aclare los puntos oscuros de sus observaciones.

¹¹ Poder judicial de la República de Chile; *Manual de examen de conocimientos juzgado de letras del Trabajo*; Página 52, Santiago de Chile, 2012.

Al finalizar la audiencia se levantará un acta la cual deberá contener la individualización del tribunal y de las partes que comparecieron, el lugar y la fecha en la que se celebró la audiencia, como también se debe dejar constancia de cualquier otra circunstancia que el tribunal estime necesario incorporar. Esta acta debe ser firmada por las partes, los abogados o apoderados y el tribunal. Posteriormente el tribunal procederá a pronunciar el fallo al término de la audiencia de juicio o dentro del décimo quinto día, contado desde la realización de ésta, citando a las partes para notificarlas del fallo.

Es necesario mencionar que las resoluciones judiciales pronunciadas en el procedimiento laboral de aplicación general pueden impugnarse por medio de los recursos procesales establecidos en el Código de Trabajo y supletoriamente aquellos establecidos por el Código de Procedimiento Civil, siempre y cuando estos no sean incompatibles con los principios del procedimiento laboral. Los recursos que proceden son los siguientes: el recurso de reposición, el recurso de apelación, el recurso de nulidad y el recurso de unificación de jurisprudencia. Todos de acuerdo a las reglas establecidas en la ley.

1.4.2) Procedimiento Monitorio.

Para empezar debemos destacar que uno de los objetivos propuestos por el legislador al incorporar el procedimiento monitorio laboral es de evitar litigios innecesarios, buscando obtener de manera rápida y eficaz una solución a la controversia que puede suscitarse en sede laboral. Tanto es así que el profesor Álvaro Pérez dispone que *“la gran ventaja del proceso monitorio consiste en constituir un medio insustituible para eliminar el proceso en aquellos supuestos en que no exista un conflicto jurídico, sino simplemente una resistencia injustificada del deudor a cumplir la obligación”*¹².

Sin embargo este procedimiento ha sido objeto de varias críticas por parte de la doctrina laboralista al señalar que éste es inconstitucional por violar el derecho del demandado a defenderse, pues una de las características propias del procedimiento monitorio es que carece de una etapa de discusión en los casos que el demandado no se oponga a las pretensiones del demandante, caso en el cual el juez dictará una sentencia condenatoria,

¹² Pérez Álvaro; *En torno al Procedimiento monitorio desde el Derecho Procesal comparado Europeo: Caracterización, elementos esenciales y accidentales*; Revista de Derecho, Vol. XIX N° 1; Pagina 207, Valdivia, Chile; 2006

aceptando las reclamaciones del demandante, vulnerando el debido proceso establecido en la Constitución Política de la República y las garantías de un proceso racional y justo.

El Gobierno de Chile ha señalado respecto este procedimiento: *“Debe iniciarse ante las Inspección del Trabajo respectiva, con la interposición de un reclamo. La etapa de juicio incluye la realización de una sola audiencia en la que las partes podrán conciliar, contestar a demanda y probar sus dichos. La dictación de la sentencia debe producirse en ese acto. La cuantía para demandar por esta vía debe ser igual o inferior a 10 ingresos mínimos mensuales (IMM).”*¹³.

Ahora bien al ser este procedimiento el objeto de la presente investigación será desarrollado más detalladamente en los siguientes capítulos.

1.4.2) Procedimiento de tutela laboral.

Se trata de un procedimiento de carácter especial, que se aplica en aquellos casos en que el empleador, en el ejercicio de sus facultades, lesiona injustificadamente, y en forma arbitraria o desproporcionada, el contenido de los derechos fundamentales de los trabajadores, consagrados en nuestra Constitución de la República, específicamente el derecho a la vida y a la integridad física y síquica, el respeto y protección a la vida privada y hora de su persona y familia, la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, la libertad de expresión y de conciencia, la libertad de trabajo y su libre elección y negociación colectiva. Sin embargo este sistema de solución de conflictos no sólo ampara las garantías constitucionales ya mencionadas, sino que además aquella que se encuentra reconocida en el artículo segundo del Código del Trabajo que consagra el derecho a la no discriminación, pues las relaciones de trabajo siempre deben ejecutarse bajo un marco de respeto y dignidad para el trabajador, así como también para el empleador. Recordemos, además, que el trabajo cumple con una función social.

El juicio de tutela laboral se puede iniciar a través de la interposición de una demanda, o por denuncia del Trabajador afectado, sólo *“basta invocar un derecho o interés legítimo, cuyo agravio corresponda al conocimiento de la jurisdicción laboral”*¹⁴. Sin embargo no parece una tarea fácil, porque bien puede ocurrir que *“un trabajador pretenda demandar a su empleador porque entiende que ha sido despedido, por ejemplo, por su tendencia sexual o política, en este caso tiene un*

¹³ Gobierno de Chile, Ministerio de Justicia; *“Justicia laboral, tipos de Procedimientos”*; <http://laboral.minjusticia.gob.cl/es/tipos-de-procedimientos.html>; 2011.

¹⁴ Thayer William, Novoa Patricio, Op. Cit, Página 194

*problema difícil de solucionar: cómo enfrentar el escenario de un despido que se encubrirá, la mayor de las veces, en la causal de necesidades de la empresa prevista en el artículo 161 Código del Trabajo*¹⁵.

Ahora bien, esta denuncia puede ser interpuesta por las organizaciones sindicales, incluso la Inspección del Trabajo respectiva, esta última conserva sus facultades mediadoras que debe ejecutar entre las partes antes de efectuar la denuncia. Para tales efectos el plazo para interponer la denuncia es de 60 días desde la vulneración del derecho fundamental.

Es necesario precisar que al tratarse de una acción cautelar el juez, de oficio o a petición de parte, debe ordenar la suspensión del acto impugnado en aquellos casos en que la lesión a la garantía constitucional sea grave.

Este procedimiento constituye una de las grandes novedades en la reforma procesal laboral en estudio debido al importante rol que han adquirido los derechos fundamentales en la legislación laboral. Por tanto, en esta forma de juicio se busca otorgar mayor justicia a aquellos Trabajadores a quienes se les vulnera sus derechos fundamentales, y que por lo demás, se les impida un desenvolvimiento óptimo y adecuado en la relación de trabajo.

1.4.3) Procedimiento Ejecutivo.

El procedimiento ejecutivo en sede laboral mantiene los parámetros básicos del juicio ejecutivo de sentencia definitiva en el derecho civil, pero con algunas diferencias, a saber:

- Se trata de un juicio en los que se cobra un título, como por ejemplo una sentencia o un finiquito.
- Es competente para conocer este procedimiento los juzgados de Cobranza Previsional y laboral en aquellos lugares donde fueron legalmente establecidos, pues de lo contrario conocerán estas materias los juzgados con competencia en lo laboral o el Tribunal de Letras de competencia común.

¹⁵ Cataldo José Luis, *Tutela laboral de Derechos Fundamentales y carga de la prueba*; Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXIII; Página 217; Valparaíso, Chile; 2012.

- El plazo con el que cuenta el Juez para remitir los autos al funcionario encargado de la liquidación dentro del tercero día y es notificada a las partes mediante carta certificada junto con el requerimiento al ejecutado para que pague dentro de los cinco días siguientes..
- En cuanto al requerimiento de pago, este se efectuara personalmente al ejecutado, pero si no es habido se dejará una citación para estos efectos.
- Incorpora medidas para detener los pagos efectuados por la Tesorería General de la República.
- Se permite el pago sucesivo a través de cuotas.

En definitiva este procedimiento establece plazos más breves, otorgando mayores facultades a los jueces y los funcionarios auxiliares de la administración de justicia en la ejecución de títulos ejecutivos laborales, todo esto con la finalidad de otorgar mayor seguridad jurídica a los integrantes de una relación laboral.

1.4.4) Procedimiento de reclamación de multas y resoluciones administrativas.

Este procedimiento tiene lugar cuando la Inspección del Trabajo respectiva gira una multa, a título de sanción, al empleador, o bien cuando dicte algún tipo de resolución que emane de su competencia.

Este se tramita de acuerdo a las reglas del procedimiento de aplicación general o del procedimiento monitorio, dependiendo de cuál sea la cuantía de la multa que se pretende reclamar.

II. Aspectos generales del procedimiento monitorio laboral.

1.1.- Concepto del Procedimiento monitorio.

El procedimiento monitorio laboral se destaca su brevedad y rapidez, en donde la participación del juez es más bien estrecha pues debe acoger o rechazar las pretensiones del demandante a través de un examen que realiza de la demanda y de los demás antecedentes que se acompañen en esta, generando, en consecuencia, un título ejecutivo laboral en los casos que el sentenciador acoja la demanda.¹⁶

En este sentido, e intentado descifrar el contenido de este tipo de juicio, se ha definido el procedimiento monitorio laboral como *“Procedimiento a través del cual, concurriendo las condiciones requeridas por la ley, el juez emite una resolución sobre el fondo (normalmente idónea a provocar la ejecución forzosa), a petición de una de las partes, sin el previo contradictorio de la parte frente a la cual la resolución ha sido emitida”*¹⁷. De la definición se extrae que este sistema pretende reducir el número de acciones que llegan a los Tribunales laborales y el tiempo que puede durar un juicio laboral en la medida que *el juez emite una resolución sobre el fondo sin el previo contradictorio de la parte a la cual la resolución ha sido emitida*, o sea que la contienda se termina con la interposición de la demanda y el examen que realiza el juez de esta, disminuyendo radicalmente la duración del juicio al resolver la acción del demandante sin el previo contradictorio del demandado. Todo lo anterior con la finalidad de otorgar una pronta administración de justicia.

A pesar de lo descrito, mucho se ha criticado este tipo procedimiento instaurado por la nueva justicia laboral, en el sentido de que vulnera la garantía constitucional del debido proceso, y mas específicamente el derecho a la defensa del demandado, pues el juez, al momento de recibir la demanda, tiene la facultad de acogerla provisionalmente, siempre y cuando la estime fundada. Ahora bien, esta discusión será analizada posteriormente.

¹⁶Esto, siempre y cuando se cumplan con las condiciones propias para que se configure un juicio monitorio, es decir que la cuantía de la contienda sea igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales, sin considerar, en su caso, los aumentos establecidos por la propia ley laboral, de acuerdo a lo señalado en el artículo 496 del Código laboral.

¹⁷ De Cristofolini, G., citado por Kokisch Domingo; Revista Actualidad Jurídica N° 2, Universidad del Desarrollo, Santiago. Chile; 2002.

2.2. Características del Procedimiento Monitorio

El juicio monitorio es un sistema de resolución de conflictos judiciales que en varios países ha alcanzado consagración legislativa: República oriental del Uruguay, Brasil, Portugal, Venezuela (en estas naciones se conoce como “Procedimiento por Intimación”) y España con la Ley de Enjuiciamiento Civil N°1 del 7 de enero del 2000. También se encuentra consagrado en Francia, Italia, Austria y Alemania¹⁸. En todos estos Ordenamientos jurídicos existen parámetros que coinciden, y que en definitiva nos llevan a conciliar un procedimiento monitorio general de acuerdo a sus características inherentes tales como la escasa complejidad procesal que ostenta, la congruencia que debe existir entre la petición del actor y la sentencia monitoria, y la existencia de la inversión del contradictorio, a fin de permitir la defensa en juicio del demandado¹⁹.

Cabe señalar que en Chile existen distintas características que hacen al procedimiento monitorio laboral un sistema bastante singular. Así, en primer lugar hay que destacar que la aplicación del juicio monitorio es obligatorio en aquellos casos en que cumple los estándares de cuantía del artículo 496 del código del trabajo. En este orden de ideas el legislador ha establecido dos formas para que se desarrolle este procedimiento, por una parte existe una etapa ante la Inspección del Trabajo respectiva, en donde se realiza una audiencia de conciliación, en la cual si no se llega acuerdo se debe presentar la demanda respectiva ante el juez del trabajo competente, desarrollándose el juicio monitorio. Por otra parte, también es factible presentar la demanda directamente ante el Tribunal laboral si se tratan de las materias reguladas por el artículo 201 del Código Laboral.

En segundo lugar, se trata de un procedimiento breve, en cuanto a la forma que se busca solucionar el conflicto. A este respecto los Profesores William Thayer y Patricio Novoa señalan que *“todo sistema procesal requiere contar con filtros, a fin de que no todas las causas lleguen a tribunales, y de esa manera garantizar una pronta administración de justicia. Si todas las causas llegan a tribunales, o si llegando lo hicieren por el procedimiento general, el sistema colapsaría.”*²⁰.

¹⁸Calvinho Gustavo, “debido procedo y Procedimiento monitorio; Página1; Recuperado 15 de Noviembre del 2012 de http://www.petruzzosc.com.ar/articulos_y_publicaciones/debido_proceso_y_procedimiento_monitorio.pdf; Sin Fecha.

¹⁹Ibíd.,Página 2.

²⁰ Thayer William, Novoa Patricio, Op. Cit, P 199.

Una de las manifestaciones de esta característica es la obligación de la parte de concurrir, antes de la interposición de la demanda, al comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo.

En tercer lugar encontramos una de las características más relevantes a nivel doctrinario, esta es, la inversión del contradictorio, que primitivamente, afecta el principio de la bilateralidad de la audiencia y el derecho a ser oído (artículo 19 número 3 inciso quinto de la Constitución Política de la República). Este es el punto más controvertido del procedimiento monitorio, pues algunos autores sostienen su inconstitucionalidad por vulnerar la garantía del debido proceso, en cuanto al ámbito de la defensa del demandado y su derecho a ser oído, ya que el juez, como dijimos anteriormente, puede acoger la demanda provisionalmente sin emplazar al demandado, es decir, se trataría de tomar una decisión desde un punto de vista unilateral, sólo oyendo al demandante, cuestión que además puede lesionar el principio de la bilateralidad de la audiencia. Sin embargo otros autores señalan que interpretar de esa forma el juicio monitorio es un error, porque el espíritu de este procedimiento es sintetizar el proceso. Además el hecho de no oír al demandado no se puede ver afectado pues cuando se le notifica la demanda y la resolución del juez, de haberla acogido provisionalmente, puede aceptar esta decisión del tribunal y, en este orden de ideas, evitar los trámites innecesarios, aprovechando al máximo el tiempo, sin la necesidad de un debate más acabado. Otra actitud que puede asumir el demandado es oponerse a la demanda, caso en el cual se seguirá adelante con el proceso. Por tanto este sector de la doctrina laboral, niega cualquier tipo de inconstitucionalidad del procedimiento monitorio.

Por último cuando hablamos del procedimiento monitorio, los profesores William Thayer y Patricio Novoa señalan que “hablamos de una especial concepción del debido proceso, ya que este implica una etapa administrativa previa, que no es propiamente jurisdiccional”²¹. La etapa administrativa a la cual se refieren los profesores se refiere al requisito de admisibilidad de formular el reclamo, previamente, ante la Inspección del Trabajo correspondiente.

2.3) Tramitación de acuerdo a las reglas del Código del Trabajo.

²¹ Thayer William, Novoa Patricio, Op. Cit Página 200.

El artículo 496 del Código del trabajo señala que el procedimiento monitorio se aplica en aquellos casos en que la cuantía de la contienda es igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales, sin considerar los aumentos del artículo 162 en sus incisos quinto y séptimo, en cuanto al aviso previo del despido al trabajador, y los conflictos establecidos en el artículo 201 respecto al fuero maternal.

Así las cosas, dicho procedimiento tiene 2 etapas distintas, una administrativa y otra judicial propiamente tal, que a continuación pasamos a explicar.

2.3.1) Tramitación administrativa.

En primer lugar el procedimiento monitorio comienza mediante un reclamo que se interpone, antes de la demanda, en la Inspección del Trabajo respectiva, la que citará a las partes a una audiencia de conciliación a través de una carta certificada que debe contener todos los mecanismo probatorios, en virtud de los cuales se funda la pretensión de actor, teniendo el Inspector del Trabajo la atribución de solicitar los antecedentes necesarios para poder llegar a un acuerdo en esta fase. De esta forma podrán ser acompañados por las partes o solicitados por la Inspección del Trabajo los contratos de trabajos, registro de asistencias, balances de la empresa, los comprobantes de remuneraciones, así como cualquier otro instrumento probatorio que resulte pertinente. En esta audiencia las partes tienen el deber de establecer su domicilio dentro del territorio jurisdiccional en el que el Tribunal competente tenga jurisdicción. Ahora bien, si el reclamante no asiste al comparendo de conciliación, todos los antecedentes entregados se archivarán. Sin perjuicio de lo anterior el trabajador podrá accionar judicialmente conforme a las reglas del procedimiento de aplicación general regulado en los artículos 446 y siguientes del Código laboral.

Si en la conciliación no se llega a acuerdo, o el reclamado no asiste, o bien llegan a acuerdo pero en forma parcial, el sujeto activo del reclamo podrá deducir demanda ante el tribunal del Trabajo correspondiente, dentro de los plazos legales, acompañando el acta que se elaboró en el comparendo ante la Inspección del Trabajo y todos los documentos que se entregaron al ente administrativo.

Es necesario destacar que el Legislador quiere que el conflicto finalice en esta etapa a través del acuerdo que se puede arribar en esta fase del procedimiento.

2.3.2) Tramitación Judicial.

Inicia con la presentación de la demanda, la que debe contener los mismos requisitos que aquella que se presenta en el procedimiento de aplicación general, y deberá, el demandante, acompañar el acta del comparendo de conciliación y los documentos presentados en el mismo.

Recibida la demanda, el Juez puede acogerla inmediatamente o rechazarla de plano, en caso de estimar que las pretensiones son fundadas o no. Ahora, si el tribunal considera que no existen los antecedentes necesarios el magistrado citará a una audiencia de conciliación, contestación y prueba dentro de los 15 días desde la presentación de la demanda según lo establece el artículo 500 del Código del Trabajo.

Sin embargo, si las partes estiman insatisfecha la resolución que el juez falló de plano, podrán, interponer un reclamo respecto de ella, dentro de los 10 días hábiles siguiente a su notificación. Presentado el reclamo el tribunal puede citar a una audiencia de contestación, conciliación y prueba, la que se llevará a cabo dentro de los 15 días siguientes a la presentación. Esta audiencia se realizará con las partes que asistan, y al finalizar el sentenciador deberá dictar sentencia.

Respecto de las resoluciones dictadas en el juicio procederán los recursos de nulidad, apelación, y de reposición, según sea el caso, de acuerdo a las reglas generales, pero no procederá el recurso de unificación de jurisprudencia en el Juicio Monitorio.

III. Procedimiento Monitorio Laboral y su relación con el Debido Proceso.

El procedimiento monitorio laboral, como forma de sustanciar los litigios en materia del trabajo, es de aquellos que la doctrina denomina de “inversión del contradictorio”, pues obligan a la parte demandada a oponerse a la acción interpuesta por el demandante, bajo el riesgo de que su inactividad traerá como consecuencia que el juez acoja provisionalmente la demanda, generando un título inmediato de ejecución.²² Debemos destacar que este novedoso mecanismo de inversión del contradictorio es una clara manifestación del principio de economía procesal, que en materia laboral resulta ser bastante importante, pues gran parte de las causas que llegan a los Tribunales del Trabajo son de cuantías bajas, razón por la cual su aplicación reduce significativamente la duración de los juicios laborales. No obstante lo anterior, esta forma de resolución de conflictos ha causado bastante polémica en la Doctrina Laboralista Nacional, toda vez que cierto sector señala que el Procedimiento Monitorio Laboral lesiona la garantía constitucional del debido proceso, en los casos en que se ejerce la facultad de dictarse una sentencia anticipada, en los términos del inciso primero del artículo 500 del Código del Trabajo²³, vulnerando, en consecuencia, el derecho fundamental del debido proceso consagrado en el artículo 19 número 3 de nuestra Constitución Política.

Para efectos de esta investigación, es necesario estudiar la garantía en su plenitud, destacando aquellos preceptos que se relacionan, directa o indirectamente, con la *eventual* vulneración del debido proceso en la aplicación de este procedimiento.

El artículo 19 número 3 de la Constitución de Política de la República de Chile dispone lo siguiente: “*La constitución asegura a todas las personas: 3º. La igual protección de la ley en el*

²² Correa Salamé Jorge; *Derecho procesal laboral*; Editorial Puntotext; Página 244; Chile; (S.F.).

²³ “*En caso que el juez estime fundadas las pretensiones del demandante, las acogerá inmediateamente*”; en caso contrario las rechazará de plano. Para pronunciarse, deberá considerar, entre otros antecedentes, la complejidad del asunto que se somete a su decisión, la comparecencia de las partes en la etapa administrativa y la existencia de pagos efectuados por el demandado. En caso de no existir antecedentes suficientes para este pronunciamiento, el tribunal deberá citar a la audiencia establecida en el inciso quinto del presente artículo.”

ejercicio de sus derechos. Toda persona tiene derecho a defensa jurídica en la forma que la ley señale y ninguna autoridad o individuo podrá impedir, restringir o perturbar la debida intervención del letrado, si hubiere sido requerida. Tratándose de los integrantes de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública, este derecho se regirá en lo concerniente a lo administrativo y disciplinario, por las normas pertinentes de sus respectivos estatutos.

La ley arbitrará los medios para otorgar asesoramiento y defensa jurídica a quienes no puedan procurárselos por sí mismos. La ley señalará los casos y establecerá la forma en que las personas naturales víctimas de delitos dispondrán de asesoría y defensa jurídica gratuitas, a efecto de ejercer la acción penal reconocida por esta Constitución y las leyes.

Toda persona imputada de delito tiene derecho irrenunciable a ser asistida por un abogado defensor proporcionado por el Estado si no nombrare uno en la oportunidad establecida por la ley.

Nadie podrá ser juzgado por comisiones especiales, sino por el tribunal que señalare la ley y que se hallare establecido por ésta con anterioridad a la perpetración del hecho.

Toda sentencia de un órgano que ejerza jurisdicción debe fundarse en un proceso previo legalmente tramitado. Corresponderá al legislador establecer siempre las garantías de un procedimiento y una investigación racionales y justos.

La ley no podrá presumir de derecho la responsabilidad penal.

Ningún delito se castigará con otra pena que la que señale una ley promulgada con anterioridad a su perpetración, a menos que una nueva ley favorezca al afectado.

Ninguna ley podrá establecer penas sin que la conducta que se sanciona esté expresamente descrita en ella”.

La norma recién citada consagra en nuestra legislación el derecho fundamental del *debido proceso*, el cual pretende otorgar a todas las personas que conforman la nación una gama de garantías mínimas e insoslayables, en orden a alcanzar una solución justa y equitativa respecto de los asuntos sometidos al conocimiento de la justicia. Por ejemplo el debido proceso asegura a todas las personas el derecho a ser oído por el juez, asegura, también, que toda persona tiene que ser juzgada por un Tribunal establecido por ley y con anterioridad a la perpetración del hecho, mas no por comisiones especiales.

En ese sentido, la labor del Juez en nuestro ordenamiento jurídico es de gran importancia, toda vez que es él, el encargado de proteger los principios fundamentales que orientan el proceso, y que en definitiva buscan otorgar la solución más adecuada a las controversias que se someten a su conocimiento, esto sin perjuicio de la naturaleza de los diversos procedimientos contenidos en nuestra legislación, los cuales siempre deberán regirse por los parámetros establecidos por nuestra Constitución y la leyes, y que sean concordantes con la garantía del debido proceso. El Profesor Hugo Botto, al respecto señala, que *“en concreto, si todas las normas procesales obedecen a los mismos fundamentos y principios, no son contrapuestas en sus alcances y límites regulatorios y no sufren modificaciones parciales, manteniendo sus estructuras orgánicas desde su origen o bases, aún pudiendo existir diferencias procedimentales, atendida la naturaleza jurídica del conflicto jurídico de que se trate, estaremos frente a un sistema procesal integral”*.²⁴

No obstante, lo ya mencionado, en este apartado de la investigación nos enfocaremos a estudiar específicamente, el inciso quinto del artículo 19 N°3 de la carta fundamental²⁵, que establece, como tal, la garantía *del debido proceso*, el que en palabras de nuestra excelentísima Corte Suprema *“constituye un derecho garantizado por la Constitución Política de la República, el que toda decisión de un órgano que ejerza jurisdicción debe fundarse en un proceso previo legalmente tramitado y que el artículo 19, N° 3, inciso quinto, confiere al legislador la misión de definir siempre las garantías de un procedimiento racional y justo. El derecho del debido proceso a lo menos lo constituye un conjunto de garantías que la constitución política de la república, los tratados internacionales ratificados por Chile y en vigor y las leyes le entregan a las partes de la relación procesal, por medio de las cuales se procura que todos puedan hacer valer sus pretensiones en los tribunales, que sean escuchados, que puedan reclamar cuando no estén conformes, que se respeten los procedimientos fijados en la ley, que las sentencias sean debidamente motivadas y fundadas, entre otros.”*²⁶.

²⁴BottoOakley Hugo; *Límites o Alcances del debido proceso conforme a constitución*; Homenaje al Maestro Adolfo Alvarado Velloso, página 521, Chile; (S.F.).

²⁵ *“Toda sentencia de un órgano que ejerza jurisdicción debe fundarse en un proceso previo legalmente tramitado. Corresponderá al legislador establecer siempre las garantías de un procedimiento y una investigación racionales y justos.”*

²⁶ Sentencia definitiva dictada por la Excelentísima Corte Suprema de Chile; 3 de mayo del año 2010; ROL 990-2010.

De lo anterior, podemos apreciar, que esta garantía nos entrega dos verbos rectores que permiten determinar en qué casos una institución de carácter procesal se adapta íntegramente al debido proceso. Estos verbos rectores son dos, por una parte, debe tratarse de un procedimiento racional(*racionalidad*), y por otro lado debe tratarse de un procedimiento justo(*justicia*), ambos conceptos van ligados entre sí, es decir en un proceso no podemos encontrar solamente racionalidad en desmedro de justicia, y viceversa. En este sentido, y desde una perspectiva procesal, con la racionalidad y la justicia de un procedimiento surgen principios básicos que hay que considerar: la imparcialidad del juzgador, igualdad de las partes, transitoriedad de la serie consecucional, eficacia del proceso, y moralidad en la sustanciación de los procesos²⁷. Ausentándose uno de estos principios el debido proceso se desmorona, pues por ejemplo si falta la imparcialidad del juez, la igualdad de las partes litigantes se derriba y los conceptos de racionalidad y justicia caen por sí mismos.

A continuación, nos abocaremos a analizar los principios básicos del debido proceso, determinando si realmente el procedimiento monitorio cumple con estas exigencias y si existe una debida correlación entre el procedimiento monitorio laboral y los principios del debido proceso, y por sobre todo si es capaz de garantizar a las partes un proceso racional y justo.

1) Imparcialidad del Juzgador:

Este principio es uno de los pilares fundamentales que orientan el debido proceso. La imparcialidad se manifiesta en el otorgamiento a las partes de un juicio, un resguardo de que toda decisión que adopte el juez estará libre de toda forma de ideas y prejuicios premeditados que afecten a éste al momento de emitir una decisión respecto de determinado asunto que está conociendo, y que pueda favorecer, aunque sea indirectamente a uno de los litigantes. Esta imparcialidad es *“preponderadamente un elemento*

²⁷Tavolari Olivero Raúl; *El proceso Civil Chileno: una lectura desde el debido proceso y la eficacia de la jurisdicción de cara a la norma en Tribunales, Jurisdicción y Proceso*; Revista de Derecho Universidad de Chile N°2; Página 153 Chile; 1992.

*definitorio identificador de la jurisdicción*²⁸, es decir, la imparcialidad del juez es un elemento de la esencia del debido proceso en todo ordenamiento jurídico.

La imparcialidad del juzgador supone una postura neutral del Tribunal ante la existencia de las partes, quienes, naturalmente, tienen posiciones contrapuestas, posiciones que son sometidas al conocimiento del juzgador para que resuelva la controversia. Es en esta instancia, donde el juez debe adoptar una posición independiente y soberana en relación al asunto, ejerciendo sus funciones solo bajo la sujeción de la ley y el derecho.

Este principio, debe ser aplicado en todos los casos y bajo cualquier circunstancia a los procedimientos establecidos por el legislador. Es en este punto es donde se cuestiona el procedimiento monitorio laboral, pues como señala el inciso primero del artículo 500 del Código del Trabajo que *“en caso que el juez estime fundadas las pretensiones del demandante, las acogerá inmediatamente”*, además, el mismo artículo señala en su inciso segundo que *las partes solo podrán reclamar de esta resolución dentro del plazo de diez días hábiles contados desde su notificación, sin que proceda respecto de ellas ningún otro recurso*, vale decir, el juez al acoger inmediatamente las pretensiones del demandante debe ponderar los antecedentes aportados por el actor, pero si el demandado *reclama* deberá considerar y ponderar los mismo antecedentes aportados por el demandante, conociendo por segunda oportunidad el asunto respecto del cual ya emitió una resolución.

Resulta evidente creer que el juez considerará dos veces los antecedentes aportados por el demandante para formular una nueva resolución. En este caso, y como lo señala el Señor Abogado José Ignacio Urrutia *“Aun cuando alguien pudiese sostener que el juez no quedaría legalmente implicado, porque en su decisión primitiva no contaba con “todos” los antecedentes, ya que faltarían aquellos que pudiese aportar el sujeto pasivo de la pretensión, igualmente habría que concluir que estaría inhabilitado, al claro tenor del Artículo 196 N°10 del Código Orgánico de Tribunales, pues esta disposición sólo exige “haber el juez manifestado de cualquier modo su dictamen sobre la cuestión pendiente, siempre que lo hubiese hecho con conocimiento de ella”*²⁹.

²⁸ *Ibíd.*, Página 153

²⁹ Urrutia Aray José Ignacio; *Juicios monitorios ¿se ajustan a la garantía del debido proceso?*; Revista del Abogado N° 51 de abril del año 2011; Página 12; Chile; 2001.

Desde el punto de vista de la estructura del procedimiento monitorio laboral es indiscutible que este afecta la imparcialidad del juez como principio básico de la garantía del debido proceso, como es posible vislumbrar.

2) Igualdad de las partes

Este principio se refiere a la igualdad que gozan las partes en el ejercicio de sus derechos, sea como acción, o como defensa, pues es una exigencia intrínseca a todo proceso, ya que todos los sujetos que forman parte de él deben disponer de las mismas herramientas jurídicas para defender sus posturas, en otras palabras, que gocen de iguales derechos procesales y de posibilidades equitativas para fundamentar lo que cada uno estime pertinente. Este principio básico del debido proceso se traduce en el principio de bilateralidad de la audiencia, el cual podemos entender como la obligación que pesa sobre el juez de oír a la otra parte, con el objeto de evitar una resolución judicial perjudicial para aquel que no ha sido oído. En este sentido, y al igual que en el caso de la imparcialidad del juzgador, en el procedimiento monitorio se presenta un germen de unilateralidad de la audiencia en los casos que el juez acoja inmediatamente las pretensiones del demandante, dictando una sentencia definitiva, pero que no se encuentra firme y ejecutoriada, sin oír al demandado, al que solo le queda la posibilidad de reclamar en contra de ella en una etapa posterior, generando, en este sentido, un nuevo juicio de carácter declarativo. Al respecto, el Señor Cristian Ramírez Soto señala que *“en el procedimiento monitorio laboral se le dio la facultad al juez de decidir si una de las partes tiene la razón antes siquiera de escuchar a la otra”*³⁰.

No obstante lo ya mencionado, algunos autores señalan que la bilateralidad de la audiencia si se encuentra garantizada en el procedimiento monitorio laboral, esgrimiendo que *“en las formas monitorias se ha aceptado, de manera universal, que la eventualidad del contradictorio es garantía suficiente de defensa, es precisamente porque las formas monitorias no tienen contradicción, sino que acaban con el mero reclamo del requerido”*³¹, lo que significa que si el procedimiento no admite la posibilidad de contradicción el derecho a ser oído es superficial. Esta defensa, nos parece más bien débil pues si el demandado niega la deuda,

³⁰ Ramírez Soto Cristian; *Sentencia anticipada en el procedimiento monitorio laboral: un análisis desde la garantía del debido proceso y tutela judicial efectiva*; Congreso nacional estudiantil del Derecho del Trabajo; página 11; Chile; (S.F.).

³¹ *Ibíd.* página 12.

que es la pretensión del actor, el juicio termina, y se debe iniciar otro de carácter declarativo.

Desde esta perspectiva creemos que el procedimiento monitorio no satisface el principio de la igualdad de las partes en el proceso, afectando el principio de bilateralidad de la audiencia y por tanto la garantía del debido proceso.

3) **Transitoriedad de la serie consecucional**

Este principio del debido proceso, se refiere específicamente a la duración de los procesos. En este caso, debemos señalar que la larga duración de un juicio es un agravante para las partes que puede derivar en nuevos conflictos, de este modo se aplica completamente el aforismo jurídico que dice que *la justicia a destiempo no es justicia*. En este caso, no se presentan mayores dificultades, pues el procedimiento monitorio laboral fue una de las herramientas prácticas instauradas por el legislador que permite la agilización de los procedimientos en materia laboral, asegurando que las diligencias judiciales se realicen en forma rápida y oportuna. En este panorama el juicio monitorio laboral satisface el principio de la transitoriedad de la serie consecucional, lo que resulta de gran importancia debido a que se trata del procedimiento de mayor aplicación (incluso superando al procedimiento de aplicación general) por la cuantía de sus contiendas y que se caracteriza fundamentalmente por su celeridad. Por lo tanto creemos que este procedimiento, al menos en esta exigencia del debido proceso, cumple satisfactoriamente el principio en cuestión.

4) **Eficacia del proceso**

La eficacia del proceso, como principio básico de la garantía en estudio, se relaciona íntimamente con el principio anterior. Este supone el acercamiento a cierto objetivo que orienta la función procesal, el cual es que el proceso tenga un fin, pues de ese modo se puede medir y cuantificar su eficacia. Además para lograr este objetivo, es importante que el proceso se desarrolle en los tiempos que requiere, pues como dijimos anteriormente *la justicia en destiempo no es justicia*.

Es necesario mencionar que esta eficacia está completamente relacionada con la actitud que tenga el juez durante la etapa de la tramitación del juicio, considerando todas las facultades que por ley le han sido otorgadas, a fin de cumplir con el imperativo de otorgar una solución rápida y eficaz.

El procedimiento monitorio cumple cabalmente este principio, considerando su naturaleza, pues en todas sus etapas se rige por las normas establecidas en la Constitución y la ley, y que se encuentran orientadas hacia ese fin, sin perjuicio de los defectos que puede presentar el juicio monitorio en diversas aristas que ya hemos mencionado.

5) Moralidad en la sustanciación del proceso.

“El juez que actúe por motivaciones subalternas o el abogado que se preste para el amparo de los ilícitos pueden inferir un daño inconmensurable, no solo a las persona directamente afectadas, sino a la credibilidad del sistema mismo, de ahí que el Ordenamiento tiene que fomentar, alentar o estimular, tales comportamientos, reprimiéndolos o sancionándolos cuando resulte posible”³². Este principio viene a resguardar la ética y honestidad, según las cuales el proceso se debe desarrollar de principio a fin, y es tarea del legislador establecer la sanción en los casos que el proceso pierda credibilidad por actos de los sujetos procesales.

Este principio se cumple cabal y fielmente en todos los procesos y procedimientos contenidos en nuestra legislación. Respecto al procedimiento monitorio en particular podemos encontrar ciertas normas que permiten demostrar el proceder moral del proceso, así por ejemplo el artículo 430 del Código del trabajo señala que el juez puede rechazar de plano aquellas actuaciones que considere dilatorias, es decir con un fin de prolongar el juicio solo con el fin de obtener más tiempo para ejercer de manera eficaz su derechos. Debemos destacar, además, que el artículo 417 del Código Laboral establece que son plenamente aplicables las normas del Código Orgánico de Tribunales, en consecuencia a los jueces le son completamente aplicables las causales de implicancia y recusación del Código Orgánico, por lo que el sentenciador no puede proceder

³²Tavolari Raúl, op. Cit., página 170.

inmoralmente en la sustanciación del proceso. Por lo tanto, desde un punto de vista jurídico, creemos, que el procedimiento monitorio cumple cabalmente con esta exigencia.

En virtud de lo mencionado en esta parte de la investigación podemos decir que es bastante controvertida la eficacia del procedimiento monitorio desde el punto de vista del debido proceso, toda vez que se ven afectados dos de los principios básicos de la garantía fundamental desde una perspectiva estructural del mismo. Sin embargo esto no obsta que sea uno de los procedimientos más aplicados en nuestra legislación y que, a pesar de los defectos que pueda gozar, es un efectivo sistema de resolución de conflictos laborales.

Ahora bien el problema de la eficacia del procedimiento monitorio laboral lo trataremos en el siguiente capítulo.

IV. El problema de la eficacia del Procedimiento Monitorio Laboral en relación con el cumplimiento de los supuestos del Debido Proceso.

En el capítulo anterior destacamos cuales son los principios básicos que conforman la garantía del debido proceso, desde la mirada de un procedimiento racional y justo, estos son: la igualdad de las partes litigantes; la imparcialidad del juzgador; la transitoriedad de la serie consecucional; eficacia del proceso y la moralidad del proceso. Decíamos, además, que el cumplimiento de todos y cada uno de ellos, determinaba que una institución de carácter procesal se adaptaba a la garantía del debido proceso, pues se trataba de un procedimiento racional y justo. Sin embargo, al analizar los cinco principios, nos percatamos que estructuralmente no se cumplían dos en el procedimiento en comento, a saber, la igualdad de las partes litigantes y la imparcialidad del juzgador, es decir, desde un punto de vista a posteriori, el procedimiento monitorio laboral no satisfacía completamente la garantía fundamental del debido proceso, pues no es racional ni justo, toda vez que vulnera los dos principios ya mencionados.

No obstante lo mencionado anteriormente, es necesario recalcar que gran parte de la doctrina laboralista defiende el procedimiento monitorio como un procedimiento racional y justo, y que por tanto no lesiona la garantía del debido proceso. Señalan los autores, que la sentencia anticipada del juicio monitorio *“se dicta como consecuencia directa de la pretensión del actor y por ende sin oír al demandado. Este, para tener la posibilidad de ejercer su derecho de defensa solo puede atacarla dando comienzo al contradictorio. Se sostiene que justamente, al combinarse la inactividad del deudor –su silencio- con la actividad del acreedor – su afirmación- se conforma la base lógica y jurídica de esta figura procedimental”*³³.

La cuestión de la eficacia del procedimiento monitorio laboral en el cumplimiento de los supuestos del debido proceso ha sido uno de los temas más debatidos desde que entró en vigencia la reforma laboral, habiendo opiniones de distintos autores que creen que el procedimiento monitorio es una figura que satisface la garantía y otros que creen que no.

³³Calvinho Gustavo, Óp. Cit., página 3.

En relación a lo anterior, nos haremos valer de opiniones de distintos autores para determinar y poder establecer cuáles son los argumentos que utiliza la doctrina en relación a este tema tan controvertido, y que sirven para apoyar una u otra postura.

El Profesor Rodolfo Caballero Muñoz, en una entrevista personal, consecuencia de este estudio, al ser consultado por la eficacia del procedimiento monitorio laboral en relación al cumplimiento de los supuestos del debido proceso señala que *“A mi me parece que el procedimiento monitorio cumple absolutamente con el estándar del debido proceso, toda vez que asegura el derecho a defensa de las partes, pues el procedimiento supone dos fases., una monitoria y otra de juicio. En la fase monitoria el Juez resuelve en su primera resolución con los antecedentes que cuenta. Ahora si alguna de las partes reclama, entonces surge la segunda fase que es el contradictorio y en esta etapa las partes tiene el derecho a controvertir todo y a rendir sus pruebas. Especial mención merece el derecho del demandado, toda vez que éste es notificado de la resolución que acogió la demanda tiene el derecho en un escrito simple y sin formalidad alguna, que no sean necesariamente las comunes a todo escrito, para reclamar de esa resolución y luego todavía tiene 15 días para preparar su contestación. Es decir, asegura un derecho a defensa en un plazo mayor que el procedimiento ordinario. Este procedimiento es de mucha aplicación en el derecho comparado y todas las críticas en relación al debido proceso han sido superadas por los Tribunales Constitucionales Tengo la sensación de que hoy esto se discute en Chile solamente, no me atrevería a asegurarlo, pero ese es mi sensación”*³⁴. El profesor Caballero defiende al procedimiento monitorio laboral, pues sostiene que es carga del demandado reclamar de la resolución dictada por el juez para hacer valer su derecho a defensa. De esta forma se cumple con el principio de la bilateralidad y el demandado se coloca en un plano de igualdad con el demandante. Esto, debido a que con el reclamo del sujeto pasivo se inicia un juicio de carácter declarativo, en el cual el podrá hacer valer su derecho de defensa y se encontrará en las mismas condiciones que el demandante, esto, en virtud del artículo 500 del Código del Trabajo inciso quinto, que señala que con el reclamo del demandado (dentro de plazo) se celebrará, dentro de los quince días contados desde la presentación, una audiencia de contestación, conciliación y prueba. Además, señala si el demandado llegase a oponerse a la resolución dictada por el juez del Trabajo, goza de mayor ventaja novedosa, en tanto tiene quince días más para preparar su contestación, y a esto hay que sumarle los días que tiene para formular el reclamo (diez días hábiles), es decir en la

³⁴ Entrevista personal sostenida con el Profesor a través de correos electrónicos.

especie el demandado, en caso de oposición, gozará de 25 días para formular la contestación a la demanda interpuesta en su contra, y en definitiva asegurar su derecho a defensa.

Por otra parte, el profesor Felipe Marín, en concordancia con el Profesor Rodolfo Caballero, defiende este juicio indicando que *“El procedimiento monitorio es un mecanismo de simplificación procesal de gran utilidad. A través de él, el juez, al recibir la demanda, puede acogerla provisionalmente si la estima fundada. El demandado, al ser notificado de la demanda y de la decisión provisional del juez, puede aceptar la decisión provisional (explícitamente o a través de su silencio), evitando perder tiempo valioso de todos en juicios que parecen innecesarios y dando mayor celeridad a los procesos en los que sí parece necesario un debate más profundo. Pero también tiene la posibilidad de oponerse, exigiendo que para llegar a una decisión final, primero se realice una audiencia de juicio en la que todos puedan presentar sus pruebas (...) La decisión de acoger la demanda sin haber escuchado previamente al demandado es provisoria. El demandado, luego de notificársele la demanda y la decisión del juez, todavía tiene derecho a controvertir lo dicho por el demandante, exigiendo un juicio oral, público y contradictorio. Lo que diferencia a este procedimiento de los otros es que esta audiencia de juicio solo se realizará bajo una condición: Que el demandado lo exija (reclame). Si no lo hace, se entiende que renuncia ejercer su derecho al juicio”*³⁵, en este caso el autor da su argumento sobre la eficacia del procedimiento monitorio en relación al debido proceso, señalando que para que el juicio adopte la calidad de contradictorio y se torne un procedimiento justo y racional, el demandado debe reclamar de la resolución provisoria adoptada por el juez para que se satisfaga la garantía en cuestión, pues la lógica de este derecho fundamental no es binaria pues sus elementos se aplican con grados distintos dependiendo de los diversos factores que lo integran³⁶. Y en este caso, el principio de la igualdad de las partes, en relación al principio de la bilateralidad de la audiencia, como elementos del debido proceso, se satisface a través de la reclamación que el demandante hace de la sentencia anticipada dictada por el juez laboral, cumpliendo exitosamente los supuestos de debido proceso como garantía fundamental de nuestro ordenamiento jurídico.

³⁵ Marín, Felipe; *El procedimiento monitorio en la nueva justicia laboral*; consultado en <http://www.reformasprocesales.udp.cl/2010/04/el-procedimiento-monitorio-en-la-nueva-justicia-laboral/>

³⁶ *Ibíd.*

El Profesor Rafael Pereira Lagos, Jefe de la división Jurídica de la Dirección del Trabajo, y uno de los máximos defensores del procedimiento monitorio señala *“El principal cuestionamiento que se formula a este procedimiento es que puede afectar el “debido proceso”, el “derecho a ser oído”, la “bilateralidad”*. El destacado profesor de la UCV y Doctor, Álvaro Pérez, nos tranquiliza *“El derecho a ser oído no depende de la participación de hecho del requerido, sino apenas de la posibilidad que se le brinde para ello. Y en caso de no hacer uso de la posibilidad no debe obstaculizarse el efectivo ejercicio de la jurisdicción en beneficio de la otra parte”*. Además, este virtuoso procedimiento, permite hacer uso racional de los recursos humanos y materiales del poder judicial. Por cierto, es más relevante que los jueces y juezas, se ocupen para resolver los problemas de fondo, donde hay legítima divergencia de opiniones entre las partes, y no perder tiempo en trámites y diligencias innecesarias que sólo favorecen al deudor de mala fe. Cabe señalar que si de los antecedentes de la demanda monitoria laboral, se deriva con claridad que el empleador debe dinero al trabajador, ¿qué racionalidad puede tener entrar a la etapa de discusión o contradicción?.. Se dirá, pero el demandado tiene derecho a defenderse y rendir pruebas, ¿por supuesto!, entonces que se oponga a la resolución y en ese caso el juez deberá citar a audiencia de conciliación y prueba (...) Este procedimiento, supone el actuar racional y de buena fe, de las partes y sus abogados. Supongamos que efectivamente el empleador debe al trabajador, en este caso lo razonable será que no se oponga, para no asumir los costos del juicio, reajustes e intereses y su abogado debiera orientarlo en ese sentido, salvo que su único interés sea dilatar el pago, es decir conducirse de mala fe. Si tiene como acreditar que no tiene obligaciones pendientes, entonces se opondrá (...) La bilateralidad está garantizada por la notificación de la primera resolución en forma personal al empleador – requisito que se constituye en esencial -, la que debe contener la advertencia (por ello el nombre de monitorio) sobre *“los efectos que producirá la falta de reclamo”*. Lamentablemente el legislador no entendió la naturaleza del procedimiento, y dio a los jueces (art. 500 CT) una tercera alternativa: citar a una audiencia, sin acoger o rechazar la demanda. Esta opción puede ocasionar que de procedimiento monitorio, pasemos a un procedimiento sumario, sin aprovechar la tremenda oportunidad que nos ofrece esta herramienta procesal (...) La efectiva aplicación de este procedimiento, que otorga tutela rápida y eficaz a créditos laborales probados, que desincentiva al deudor inescrupuloso, que inhibe recursos dilatorios, que favorece el uso eficiente de los recursos del Poder Judicial, y que reconoce debidamente el debido proceso con la técnica de la inversión del contradictorio, queda en manos de jueces y ministros”³⁷. El argumento recién citado es mucho más radical en orden a defender el

³⁷ Pereira, Rafael; *Procedimiento monitorio laboral y debido proceso*; Diario Chañarillo; Región Atacama, Chile; 2008; Consultado en http://www.chanarillo.cl/articulos_ver.php?id=3236.

procedimiento monitorio laboral, señalando que claramente es un juicio racional y justo, pues, por una parte de los antecedentes de la demanda, siempre que estos fueran claros, queda de manifiesto que el demandado le debe dinero al demandante, de este modo no es necesario que exista una etapa de discusión, y en el caso de que nada deba siempre está la posibilidad de que se oponga a la resolución y se inicie un juicio de carácter declarativo. Además, el Profesor señala que su aplicación es eficaz en la medida que evita deudores inescrupulosos e inhibe recursos dilatorios, lo que en definitiva, promueve el cumplimiento de los supuestos del debido proceso. También señala que el procedimiento supone un actuar de buena fe de las partes. Por último, indica que el principio de la bilateralidad de la audiencia se satisface completamente, toda vez que se debe notificar personalmente de la resolución al demandado, la cual debe contener una advertencia sobre los efectos que producirá el reclamo, por tanto, si efectivamente el demandado estima infundada la acción tiene la posibilidad de oponerse, y cumpliéndose por completo el derecho a ser oído, el principio de la bilateralidad de la audiencia, y, en consecuencia, el principio básico de la igualdad de las partes.

No obstante lo anterior, para cierto sector de la doctrina nacional, los argumentos expuestos no resultan suficientes para acreditar que este juicio es eficaz en relación a la garantía constitucional del debido proceso. Al respecto señalan, que no cabe duda que es un procedimiento de gran ayuda para la paz social de los trabajadores desde una perspectiva judicial, pues permite una tramitación rápida y efectiva, con el objeto de satisfacer sus derechos oportunamente. Ahora bien, desde la mirada del empleador, estos autores sostienen que, no cabe dudas que este juicio puede afectar el ejercicio de sus derechos, toda vez que en el juicio monitorio pareciera no existir la bilateralidad dentro de su estructura, pues el juez dicta una resolución que podría constituir cosa juzgada, sin oír a la parte requerida, quien para hacer valer su derecho de defensa debe acudir a un proceso posterior,³⁸ constituido por el reclamo que debe formular el demandado para lograr una etapa contradictoria.

En este sentido, señalaremos la opinión de distintos autores que buscan explicar la falta de eficacia del procedimiento monitorio laboral en relación al cumplimiento de los supuestos del debido proceso.

³⁸Calvinho Gustavo, Óp. Cit., Página 5

El señor José Ignacio Urrutia en su artículo sobre el juicio monitorio y debido proceso ha manifestado sus dudas en cuanto a la eficacia del procedimiento, en relación al cumplimiento de los supuestos de la garantía constitucional en cuestión. En ese sentido, trata los principios de la imparcialidad del juez y la igualdad entre las partes litigantes, indicando de qué manera se podrían ver afectados. En cuanto a la imparcialidad del juez se pregunta si *“¿Es posible hablar de una imparcialidad real en esta clase de procedimientos si la parte que ya ha sido condenada debe discutir esa decisión ante el mismo juez que ya tomó una decisión en ese mismo asunto? Y se presenta otra cuestión: ¿no queda acaso implicado dicho juez al haber emitido pronunciamiento sobre el asunto que nuevamente debe resolver? (...) En el caso del procedimiento monitorio nos encontramos con la situación de que un juez, para acoger la demanda del actor, según el Artículo 500 del Código del Trabajo, debió considerar y ponderar los antecedentes que le aportó el actor, y que obviamente serán los mismos que deberá nuevamente valorar en caso de reclamación. Es decir, en caso de reclamación por parte del demandado, el juez deberá conocer nuevamente del asunto respecto del cual ya emitió una decisión, y lo hará justamente con conocimiento de los antecedentes con los cuales ya pronunció su primera sentencia. ¿Resultaría lógico pensar que en caso de reclamación por parte del afectado con el fallo, el juez, al emitir un nuevo pronunciamiento, no va a considerar esos mismos antecedentes? (...) Visto así, no cabe duda que efectivamente este procedimiento, al menos en lóka forma en que está estructurado, puede llegar a afectar la imparcialidad del juez y, con ello, la garantía constitucional en análisis, sobre todo si pensamos en aquellas localidades en que sólo existe un juez laboral o uno de letras con competencia común.”*³⁹, en este caso el profesor considera uno de los principios básicos del debido proceso, la imparcialidad, y lo contrapone con el procedimiento monitorio, sosteniendo que la imparcialidad del juez se ve afectada, toda vez que él, al momento de acoger la pretensión del demandante, adquiere un conocimiento sobre el asunto en cuestión, el que eventualmente, en la audiencia de contestación, conciliación y prueba, será conocido en una segunda oportunidad por el Magistrado. Cabe señalar que sobre esos mismos antecedentes, que fueron acompañados en la demanda, resolverá el asunto controvertido, por lo que resulta del todo evidente la vulneración del principio de la imparcialidad del juez en el procedimiento monitorio.

En relación a la igualdad de las partes litigantes, el señor Urrutia señala que *“De acuerdo al Código del Trabajo, la demanda que interponga el trabajador en este tipo de procedimientos debe ser por escrito. No ocurre lo mismo en el caso de la contestación, pues al no haber norma que regule esta*

³⁹ Urrutía Aray, José Ignacio, Óp. Cit, Página 12.

situación y, dada la estructura de este juicio, no podrían aplicarse supletoriamente las reglas de procedimiento de aplicación general. Por ello, entendemos que conforme al Artículo 425 inc. 2° del Código del Trabajo, esa contestación debe ser hecha oralmente. Si conforme al Artículo 501 del Código del Trabajo el juez debe dictar sentencia definitiva al término de la audiencia ¿qué posibilidades reales tiene el demandado de que sus alegaciones y defensas puedan ser ponderadas y analizadas debidamente? No pretendo con este comentario desconocer las capacidades de nuestros jueces laborales, pero es un hecho cierto que el plazo que tienen para analizar y ponderar los antecedentes de la demanda, son muy superiores al que pueden tener respecto de la contestación. El sólo ritmo y dinámica que impone una audiencia oral, inducen a pensar que el juez estará más inclinado a ratificar la decisión que fue objeto de reclamo por parte del demandado que a escuchar las alegaciones y defensas contenida en su defensa oral⁴⁰. El autor, propone una desigualdad material en la forma de interponer la demanda, respecto de la manera de contestarla, pues en este caso, al no existir norma que se refiera a esta formalidad, se aplica el artículo 425 inciso segundo del Código del Trabajo, razón por la cual la contestación deberá efectuarse oralmente, en audiencia. Sin lugar a dudas esto es una manifestación de que la igualdad de las partes se ve afectada en el procedimiento, pues claramente existe un desequilibrio desde un punto de vista de hecho, pues el juez al conocer la pretensión del demandante por escrito, puede estudiar, analizar y desarrollar más detenidamente los antecedentes de la pretensión, esto en desmedro del demandado, quien al efectuar su contestación en forma oral, en una audiencia posterior, el juez, eventualmente, estará más inclinado a ratificar la decisión que fue objeto del reclamo, en desmedro de las alegaciones orales que efectúa el demandado para ejercer su defensa. En el mismo sentido, el profesor Jaime Dinamarca, quien expuso su opinión en el Seminario sobre Nueva Justicia Laboral, se inclina por la misma postura que el profesor José Urrutia, ejemplificando el tema, a través de una situación muy particular: *“yo dejé de ejercer en los tribunales el día en que el Juez del Trabajo me preguntó si venía en representación del trabajador o del empleador, del empleador le contesté; y el tribunal me respondió: pague la demanda mejor. Ahí deje de ejercer.”*⁴¹, entonces, a partir de esta experiencia, el demandante en el juicio monitorio tiene un trato distinto respecto del demandado. Es así, desde nuestro punto de vista, que coincidimos con lo señalado por el Señor Urrutia.

⁴⁰ Urrutia, José Ignacio, óp. Cit, Página 13.

⁴¹ SOFOFA; Consultas en seminario “nueva justicia laboral”; Chile; 2008.

En el mismo orden de ideas, el Profesor Cristian Ramírez busca rebatir la eficacia del procedimiento monitorio, desde el punto de vista de la sentencia anticipada que dicta el juez al momento de ser presentada la demanda monitoria, y señalando al efecto que *“Si analizamos la posibilidad de una sentencia anticipada frente a la garantía del art. 19 n° 3 CPR, que exige que “toda sentencia que emane de un órgano que ejerza jurisdicción debe fundarse en un proceso previo legalmente tramitado”, y tenemos presente que el juez, al ejercitar la facultad de dictar sentencia anticipada del art. 500 CT lo que ha hecho es resolver el conflicto sin oír a una de las partes, es difícil sostener la constitucionalidad del precepto. La norma es un precepto mandatorio, que exige que las sentencias judiciales sean precedidas por una tramitación regulada en la ley, donde el demandado haya podido ejercitar sus defensas en la medida que se lo garantiza el debido proceso. La sentencia previa no puede convertirse en la “eventualidad del contradictorio”, como pretende la doctrina, dado que el contradictorio termina, precisamente, con la dictación de la sentencia al conocer el juez el fondo del asunto. Para finalizar, podemos siempre recordar que “el oponente del demandado es el actor, no el juez; si, en cambio, la audiencia viene después de la sentencia lo que se rebate son los términos de una decisión judicial, no los dichos del actor”⁴²*. En este caso el profesor Ramírez lo que hace, es refutar la constitucionalidad del procedimiento monitorio laboral, dado que la sentencia que dicta el juez laboral, frente a la presentación de la acción del actor, no es precedida por un *proceso previo legalmente tramitado*, que es justamente lo que busca el debido proceso como garantía constitucional. Además, podemos inferir del argumento recién citado, que tal sentencia afecta el principio de la bilateralidad de la audiencia, pues es dictada sin oír a una de las partes, es decir el juez laboral resuelve un asunto, que debe ser controvertido, valiéndose sólo de la pretensión y de los antecedentes aportados por una de las partes, sin permitir a la otra ejercer, efectivamente, su derecho a defensa, de manera previa a una resolución, lo que de manera clara afecta la igualdad de las partes y el principio de la bilateralidad de la audiencia. Es más, la audiencia de conciliación, contestación y prueba viene en una etapa posterior a la dictación de la sentencia por parte del Magistrado, por lo que la defensa del demandado se realizará ante un juez que ya conoció, estudió y ponderó la acción, los antecedentes y la prueba del demandante, en contrapartida a la defensa oral que debe efectuar el demandado, en caso que haya reclamado de la resolución dictada por el juez. Respecto de este último punto hay que destacar que el oponente del demandado es el actor y no el juez.

⁴² Ramírez Soto, Cristian; Óp. Cit, Página 12.

En vista y considerando los argumentos a favor y en contra, respecto de la eficacia del procedimiento monitorio laboral, relacionándolo con el cumplimiento de los supuestos y aristas del debido proceso, y el peso de cada uno de ellos, es pertinente y necesario manifestar la postura de esta parte respecto del tema en cuestión. Es por ello, que intentaremos proponer una solución que se adecúe al problema de la eficacia del juicio monitorio laboral respecto del debido proceso, y a las diferentes posturas que se generan al respecto.

En primer lugar, debemos tener presente que el procedimiento monitorio es un efectivo sistema de resolución de conflictos laborales, toda vez que permite la solución de una controversia de relevancia jurídica a través de una tutela jurisdiccional rápida⁴³ y eficiente. La celeridad y eficiencia de este juicio es alcanzada al desplazar la iniciativa del contradictorio del demandante al demandado, es decir, se traspasa la carga al demandado para que ejerza su derecho a defensa, otorgándole la posibilidad de reclamar de la resolución que el juez adopte respecto de una demanda monitoria interpuesta en su contra. Debemos destacar que este reclamo se puede efectuar a través de un escrito simple, sin mayores formalidades, presentándose ante el mismo tribunal que dictó la resolución que se pretende reclamar. Sin embargo, si el demandado no se opone, la sentencia dictada por el juez (la cual solo apreció en virtud de la pretensión y antecedentes aportados por el demandante) adquiere el carácter de ejecutoriada. En otras palabras el juez tiene la facultad de prejuzgar un asunto determinado, para que luego el demandado pueda reclamar de ella, comenzando una nueva etapa donde se deberá probar que el criterio, por el cual se guió el juez para acoger la demanda, fue equivocado. En este sentido, podemos señalar que el juez es quien decide que una de las partes tiene razón sin siquiera escuchar a la otra la parte.

Estimamos que la estructura del procedimiento monitorio laboral ha llevado a lesionar la garantía fundamental consagrada en el artículo 19, número 3, inciso quinto de la Constitución Política de la República de Chile, toda vez que se ven afectados los supuestos del debido proceso, entre ellos el principio de la igualdad de las partes y la imparcialidad del juez, lo que se traduce en el hecho que el juicio monitorio no sea

⁴³Palavecino Cáceres, Claudio, Ramírez Soto, Cristian; Examen crítico de la sentencia anticipada en el procedimiento monitorio laboral; Revista Chilena de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, volumen 1, N°2; Chile; Página 71; 2010.

considerado como un proceso racional y justo. Esto se debe principalmente, a que la ley laboral le otorga la facultad al juez de resolver un asunto considerando sólo los hechos y antecedentes de una sola de las partes, y respecto de esa pretensión dicta una sentencia definitiva, pero que no se encuentra ejecutoriada. Para nosotros, esta estructura vulnera el principio de imparcialidad del juez, pues si efectivamente el demandado ejerce su derecho a reclamo y se cita a la audiencia de conciliación, contestación y prueba, el juez ya va a haber analizado y ponderado los antecedentes otorgados por el actor, ya que recordemos que el juez acogió provisionalmente la demanda monitoria, dictando una sentencia al efecto, por tanto, estaría conociendo en una segunda oportunidad el hecho que ya resolvió con anterioridad. Entonces, cabe preguntarnos ¿es posible que el juez tenga una posición imparcial respecto de un asunto que ya fue conocido por él con anterioridad? ¿No es una causal de inhabilidad que el juez resuelva respecto de un asunto sobre el cual ya se pronunció?, claro que sí, destaquemos que el artículo 196 número 10 del Código Orgánico de Tribunales señala que es una causal de recusación el que el juez, que ya haya manifestado de cualquier modo su dictamen sobre la cuestión pendiente, siempre que lo hubiese hecho con conocimiento de ella, siendo justamente el caso que se presenta en el juicio monitorio laboral, dado que el juez en la audiencia va a pronunciar su dictamen con conocimiento del asunto, porque ya lo resolvió con anterioridad. Es más, la audiencia es posterior a la sentencia, por tanto lo que se rebate son los términos de una decisión judicial, más no los dichos del actor⁴⁴. Por los argumentos ya mencionados, creemos que en este procedimiento se infringe el principio de la imparcialidad del juzgador, puesto que el rol neutral que debe tener el magistrado se pone en duda, pues, como señalamos anteriormente, va a conocer un asunto respecto del cual ya emitió un dictamen.

Además creemos que el principio de la igualdad de las partes, como principio básico del debido proceso, también se ve afectado por la estructura del procedimiento monitorio, pues como dijimos, la ley laboral le da la facultad al juez de dictar una sentencia definitiva sin oír al demandado, es decir, emite un pronunciamiento quebrantando el principio de la bilateralidad de la audiencia, dado que si el juez estima fundada las pretensiones del demandante las acogerá inmediatamente, es decir, el juez adopta una

⁴⁴ Ramírez, Cristian; Op. Cit., página 12

posición sólo considerando la pretensión de una de las partes dictando una sentencia al efecto. Desde nuestro punto de vista, no existe una real igualdad entre las partes, en tanto se vulnera el principio de la bilateralidad de la audiencia, es decir el *“derecho de ambas partes a conocer la existencia del procedimiento y ser oídas, el cual implica poner a las partes en una posición de línea horizontal frente a un tercero imparcial que viene siendo el juez”*⁴⁵, por lo tanto en función del derecho procesal, se rompe la igualdad que debe existir entre los contendores.

No obstante, lo anterior es refutado señalando que la bilateralidad se logra a través de la notificación personal de la demanda y de la sentencia al demandado, la cual también debe contener una advertencia de cuáles serán los efectos jurídicos en caso de que no se oponga, logrando, por tanto, la igualdad entre las partes, propia del debido proceso. Ahora bien, este argumento en orden a defender la bilateralidad del procedimiento monitorio, no considera una cuestión de hecho, pues el artículo 500 inciso cuarto del Código del Trabajo señala que la notificación se realizará de acuerdo a la reglas generales, o sea la notificación de la demanda y la sentencia emitida por el juez laboral será notificada personalmente al demandado. Debemos agregar, que el artículo 437 del Código del ramo, señala que si la persona que se pretende notificar no fuera habida, el ministro de fe encargado de practicar la notificación, sin necesidad de una nueva orden del tribunal, entregará las copias de la demanda y de la sentencia a la persona adulta que se encuentre en el lugar, circunstancia que sin lugar a dudas produce una inseguridad y riesgo en cuanto a la eficacia de la notificación, pues pueden *“tenerse como válidos los domicilios que constaron en la etapa de reclamación administrativa –recordemos: domicilios que consten en el contrato de trabajo, en instrumento colectivo o en otros que consten en los registros de la Dirección del trabajo-, que no siempre corresponderán a la realidad del demandado. Entonces, podría ocurrir que tanto la etapa de reclamación ante la Inspección del Trabajo como el juicio monitorio y su sentencia ocurran mientras el demandado se encuentra en la más completa ignorancia de su acaecimiento, y sólo venga a enterarse de lo resuelto cuando el demandante intente la ejecución de la sentencia obtenida”*⁴⁶, por tanto sostener que la notificación al demandado satisface por completo el principio

⁴⁵Poyanco, Gonzalo; *Excepciones al principio de la bilateralidad de la audiencia*; consultando en www.lexweb.cl/excepciones-al-principio-de-bilateralidad-de-la-audiencia

⁴⁶ Villanueva, Cristian; *El debido proceso en el actual procedimiento ordinario laboral y el procedimiento laboral monitorio*; memoria para optar al grado de licenciado de ciencias Jurídicas y Sociales; Universidad de Chile; Chile; Página 195; 2010.

de la bilateralidad de la audiencia, como así mismo el principio de la igualdad de la partes, como supuesto del debido proceso, se aleja de los estándares de seguridad jurídica que deben primar en todo proceso racional y justo respecto del demandado, no podemos asegurar que con la notificación personal de la demanda y la sentencia, el demandado adquiera convencimiento de que se está llevando un juicio en su contra respecto del cual el juez ya emitió un pronunciamiento acogiendo las pretensiones del demandante.

En vista y considerando, el razonamiento ya planteado, como así mismo los argumentos esgrimidos por los Señores Urrutia y Ramírez en orden a refutar el procedimiento monitorio laboral y su relación con el cumplimiento de los supuestos del debido proceso, creemos que, a pesar de que el juicio monitorio es un sistema eficaz en cuanto a la celeridad que lo caracteriza para lograr una solución ágil y rápida de los conflictos de índole laboral que se suscitan en los tribunales de justicia, rompe los supuestos de un procedimiento racional y justo que deben regir en todo proceso que tenga por objeto resolver un asunto de carácter judicial, pues en el procedimiento monitorio se ven vulnerados los principios de igualdad de las partes e imparcialidad del juzgador de acuerdo a la forma de como se configura el juicio, permitiéndole al juez resolver un asunto en forma unilateral, puesto que sólo se vale de los antecedentes aportados por una de las partes, no existiendo una verdadera subordinación al artículo 19, número 3, inciso quinto de la Constitución Política de la República de Chile, toda vez que *“resulta que con el reconocimiento del derecho al Debido Proceso el Poder Constituyente quiso asegurar la igualdad de las personas sin distinción, ante todo órgano que ejerza jurisdicción, en el sentido de que la ley y cualquiera norma jurídica sean por ellos siempre interpretadas y aplicadas sin formular diferencias ni discriminaciones arbitrarias, es decir, irracionales o injustas.”*⁴⁷.

⁴⁷ Cea Egaña, José Luis; *Tratado de la Constitución de 1980*; Editorial Jurídica de Chile; Chile; Página 304-305; 1988

Conclusión.

El procedimiento monitorio laboral es un sistema que permite dar una solución rápida y eficaz a los conflictos de carácter laboral que se desarrollan en nuestros tribunales de justicia. Si bien es cierto este sistema es una innovación en nuestro ordenamiento jurídico, infringe la garantía del debido proceso consagrada en nuestra Constitución Política de la República, pues como lo hemos desarrollado a lo largo de la presente investigación, el juicio monitorio afecta las garantías propias de todo procedimiento racional y justo, dado que el magistrado tiene la facultad de dictar una sentencia definitiva pero no ejecutoriada ante la interposición de la demanda monitoria en sede judicial, esto sin oír los argumentos, sin ponderar los antecedentes y las pruebas que podría aportar una de las partes, vulnerando, por tanto, el principio de la igualdad de las partes y el principio de imparcialidad del juez, y, en consecuencia, el derecho fundamental del artículo 19 número 3 inciso quinto, que a su vez señala que “toda sentencia que emane de un órgano que ejerza jurisdicción debe fundarse en un proceso previo legalmente tramitado, correspondiendo al legislador establecer siempre la garantía de un procedimiento racional y justo.”; en este sentido, al no existir posibilidad del demandado de ejercer su derecho a defensa frente a la sentencia emanada del sentenciador, quien además debe tener una postura neutral frente al debate, claramente la racionalidad y justicia, - verbos rectores de todo los procesos y procedimientos contenidos en nuestra legislación-, se debilita en términos bastante manifiestos.

Sin dudas sostenemos que el juicio monitorio laboral no es eficaz en relación a los supuestos del debido proceso, toda vez que dos de ellos (la igualdad de las partes y la imparcialidad del juez) no cumplen con el patrón básico de la garantía en cuestión. No podemos hablar de un procedimiento racional y justo cuando la imparcialidad del juez se corrompe por dictar una sentencia sólo con los antecedentes de una de las partes, generando una indefensión para la otra, la que, para ejercer su derecho a ser oído, debe hacerlo en una etapa posterior, esto en contra de las pretensiones válidamente aceptadas por el tercero imparcial.

Creemos que es deber del legislador estudiar esta problemática porque, desde un punto de vista constitucional y procesal, el procedimiento monitorio laboral está quebrantando la garantía fundamental del debido proceso.

Bibliografía.

- 1) “Reflexiones en torno a la propuesta de reforma al Procedimiento Civil Chileno”, Benítez Ramírez, Eugenio; Revista Chilena de Derecho, vol. 34 N° 3, pp. 591-593, 2007.
- 2) Martínez Pedro Julio; Director del Trabajo de la Región del Maule; La nueva Justicia Laboral; <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-88325.html>; Santiago, Chile; 2012.
- 3) Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN); Reforma a la justicia Laboral: Más y mejores tribunales para atender estas causas; http://www.bcn.cl/carpeta_temas_profundidad/temas_profundidad.2008-03-27.7494909065; Santiago, Chile; Marzo del año 2008.
- 4) Sentencia definitiva dictada por la segunda sala de la Corte de Apelaciones de de Valdivia, 16 de noviembre del año 2010, ROL N° 18.476.
- 5) Otarola Paulo. Los Principios formativos del proceso y el rol del Juez en el Proceso Laboral Chileno. Ponencia Primera Jornada Chileno-Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Montevideo, Uruguay;2008.
- 6) Thayer William, Novoa Patricio. Manual de Derecho del Trabajo tomo IV, Derecho individual del Trabajo y Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Jurídica de Chile, quinta edición. Chile,
- 7) Corporación de Asistencia Judicial, Ministerio de Justicia; Defensoría laboral; http://www.cajbiobio.cl/Servicios_especializados.aspx?Me_Id=2; Región del BioBio, Chile. 2013
- 8) Poder judicial de la República de Chile; Manual de examen de conocimientos juzgado de letras del Trabajo; Chile, 2012.
- 9) Pérez Álvaro; En torno al Procedimiento monitorio desde el Derecho Procesal comparado Europeo: Caracterización, elementos esenciales y accidentales; Revista de Derecho, Vol. XIX N° 1; Valdivia, Chile; 2006

- 10) Gobierno de Chile, Ministerio de Justicia; “Justicia labora, tipos de Procedimientos”; <http://laboral.minjusticia.gob.cl/es/tipos-de-procedimientos.html>; 2011.
- 11) Cataldo José Luis, Tutela laboral de Derechos Fundamentales y carga de la prueba; Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXIII; Valparaíso, Chile; 2012.
- 12) Kokisch Domingo; Revista Actualidad Jurídica N° 2, Universidad del Desarrollo, Santiago. Chile; 2002.
- 13) Calvino Gustavo, “debido procedo y Procedimiento monitorio; Página1; Recuperado 15 de Noviembre del 2012 de http://www.petruzzosc.com.ar/articulos_y_publicaciones/debido_proceso_y_procedimiento_monitorio.pdf.
- 14) Correa Salamé Jorge; Derecho procesal laboral; Editorial Puntotext; Chile.
- 15) BottoOakley Hugo; Límites o Alcances del debido proceso conforme a constitución; Homenaje al Maestro Adolfo Alvarado Velloso, Chile.
- 16) Sentencia definitiva dictada por la Excelentísima Corte Suprema de Chile; 3 de mayo del año 2010; ROL 990-2010.
- 17) Tavolari Olivero Raúl; El proceso Civil Chileno: una lectura desde el debido proceso y la eficacia de la jurisdicción de cara a la norma en Tribunales, Jurisdicción y Proceso; Revista de Derecho Universidad de Chile N°2; Chile; 1992.
- 18) Urrutia Aray José Ignacio; Juicios monitorios ¿se ajustan a la garantía del debido proceso?; Revista del Abogado N° 51 de abril del año 2011; Chile.
- 19) Ramírez Soto Cristian; Sentencia anticipada en el procedimiento monitorio laboral: un análisis desde la garantía del debido proceso y tutela judicial efectiva; Congreso nacional estudiantil del Derecho del Trabajo; Chile.
- 20) Marín, Felipe; El procedimiento monitorio en la nueva justicia laboral; consultado en <http://www.reformasprocesales.udp.cl/2010/04/el-procedimiento-monitorio-en-la-nueva-justicia-laboral/>

- 21) Pereira, Rafael; Procedimiento monitorio laboral y debido proceso; Diario Chañarillo; Región Atacama, Chile; 2008; Consultado en http://www.chanarcillo.cl/articulos_ver.php?id=3236.
- 22) SOFOFA; Consultas en seminario “nueva justicia laboral”; Chile; 2008.
- 23) Palavecino Cáceres, Claudio, Ramírez Soto, Cristian; Examen crítico de la sentencia anticipada en el procedimiento monitorio laboral; Revista Chilena de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, volumen 1, N°2; Chile.
- 24) Poyanco, Gonzalo; Excepciones al principio de la bilateralidad de la audiencia; consultando en www.lexweb.cl/excepciones-al-principio-de-bilateralidad-de-la-audiencia
- 25) Villanueva, Cristian; El debido proceso en el actual procedimiento ordinario laboral y el procedimiento laboral monitorio; memoria para optar al grado de licenciado de ciencias Jurídicas y Sociales; Universidad de Chile; Chile.
- 26) Cea Egaña, José Luis; Tratado de la Constitución de 1980; Editorial Jurídica de Chile; Chile.