

¿HAY VULNERACIÓN A LAS GARANTÍAS PROCESALES EN EL PROCEDIMIENTO MONITORIO CHILENO?

Camilo Oyarzo Novoa*

RESUMEN: *El procedimiento laboral monitorio nace bajo la idea de dar una tutela rápida y efectiva a prestaciones laborales de baja cuantía, a partir de allí, como procedimiento jurisdiccional estrictamente, tiene ciertas discrepancias con lo que podría entenderse tradicionalmente como un proceso, discrepancias que algunos critican como vulneraciones al debido proceso y en específico a algunas de sus garantías como la bilateralidad de la audiencia, el derecho a defensa del demandado y la imparcialidad del juzgador, pero el hecho de no verse estructurado como un proceso tradicional de lato conocimiento no implica la vulneración de dichas garantías.*

ABSTRACT: *The monitory proceeding is born under the idea of fast and effective protection of the low amount assignments of the worker. From that perspective, as a jurisdictional proceeding it has some differences from the traditional process idea. These differences are regarded, by some authors, as infringements to due process of law and specifically, to some guarantees, such as audience bilaterally, right of defence and judge impartiality, but the fact of not being a structured or traditional broad knowledge process does not necessarily mean the infringement of these guarantees.*

PALABRAS CLAVE: *Procedimiento – monitorio – debido proceso – garantía – estructura – imparcialidad – juzgador.*

KEYWORDS: *Procedure – monitory – due process – guarantee – structure – impartiality – judge.*

I. INTRODUCCIÓN

Pese a que las instituciones procesales nacen y son expuestas en nuestra formación académica bajo el encontrarnos en la óptica del procedimiento civil y más precisamente del procedimiento civil ordinario, no puede desconocerse la existencia de otros procedimientos que en su aplicación pudieran resultar distintos a dicha óptica

* Alumno de quinto año, Escuela de derecho y Ayudante del departamento de Derecho Laboral, Universidad de Valparaíso. Correo electrónico: camilo.oyarzo.novoa@gmail.com y camilo.oyarzon@alumnos.uv.cl

tradicionalmente implantada, pues deben responder a ramas del derecho que no son constitutivas del derecho civil y dentro de las mismas, a necesidades que eventualmente pudieran diferir de las buscadas en aquél, algo que sobresale bastante en el procedimiento monitorio laboral.

Este procedimiento es implementado en el ordenamiento nacional como respuesta práctica a la necesidad de resolver en forma inmediata conflictos laborales que, dadas sus particularidades, no habrían resistido con un procedimiento común de lato conocimiento; el cual se caracteriza por su dilación en el tiempo y su alto coste que muchas veces no justificaría ni la cuantía ni la naturaleza del resultado que se controvierte. Esto tiene como consecuencia que, a la luz de las instituciones procesales más arraigadas en nuestro ordenamiento, se cuestione variados aspectos de este procedimiento, así como se ha hecho respecto de otros procedimientos más recientes.

En particular, se ha criticado al procedimiento laboral monitorio porque tras la instancia administrativa, si no hay resultado totalmente fructífero, se pasa a la vía judicial en donde tras la presentación de la demanda y antecedentes suficientes que la acompañen se resuelve inmediatamente acogiendo rechazando o citando a audiencia. Visiones más conservadoras dentro del derecho procesal han visto en este momento del litigio una actuación procesal contraria a las garantías exigidas por el debido proceso, especialmente la de derecho a defensa y la de imparcialidad del juzgador.

El presente trabajo, a continuación de explicar brevemente los aspectos fundamentales del procedimiento monitorio como su concepto, su ámbito de aplicación y sus características esenciales, luego exponer las distintas críticas ya mencionadas que aluden a una violación al debido proceso en algunas de sus garantías y principios, y finalmente a cómo desde el derecho laboral pueden ser confrontadas, demostrando así que no existiría la vulneración de la forma así descrita.

II. EL PROCEDIMIENTO MONITORIO EN CHILE

Se entiende como procedimiento monitorio “el procedimiento que tiene por objeto obtener del juez competente en razón de la cuantía, un mandato de pago contra el demandado, de cantidades líquidas en dinero efectivo o de cantidad determinada en especie que pueda ser computada en dinero”¹. En cuanto al origen del término

¹ PEÑA, Sergio (2009): “*Procedimiento e impugnaciones del libro V del Código del Trabajo*”, Santiago de Chile, Editorial Metropolitana, p. 75.

“*monitorio*”, significa “que sirve para avisar, es decir, que sirve de aviso o advertencia y procede de la raíz latina ‘monitorius’ que significa amonestar”². Esto quiere decir precisamente que la idea que subyace al procedimiento monitorio es la de hacer una notificación o aviso; por lo cual, el procedimiento monitorio trataría esencialmente de cumplir dicha finalidad de amonestación.

El procedimiento monitorio laboral chileno nace a partir de la Ley N° 20.087 de 3 de enero de 2006, que modifica en su totalidad el procedimiento laboral chileno, contenido en el Código del Trabajo, efectuando en dicho cuerpo legal las correspondientes reformas. El actual procedimiento se encuentra regulado en los artículos 496 y siguientes del código ya mencionado. Esta ley fue modificada a su vez por la ley N° 20.260 de 29 de marzo de 2008, que señala que en las causales allí determinadas el procedimiento monitorio será aplicado en forma obligatoria y que además es necesario que previamente se haya concurrido a la Inspección del Trabajo.

Respecto a las características de este procedimiento, podemos exponer de forma sucinta son los siguientes:

- a) Requiere de una instancia administrativa previa, cuyo objetivo es lograr la conciliación entre las partes³.
- b) Es supletorio al considerarse al mismo como posible de ser reemplazado por el procedimiento de aplicación general, debido a la posibilidad de escoger entre uno u otro⁴.

De las ideas antedichas, se desprende el ámbito de aplicación: “*Establece el artículo 496 del Código del trabajo que se aplicará respecto de las contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales, sin considerar, en su caso, los aumentos a que hubiere lugar por aplicación de los incisos quinto y séptimo del artículo 162; y de las contiendas a que se refiere el artículo 201 de este Código, referidos al fuero maternal*”⁵. Al respecto, más esquemático resulta Rodrigo Silva Montes, quien expone: “*Este procedimiento especial se aplicará en los siguientes casos:*

² CORREA SELAMÉ, Jorge (2009): “*Derecho procesal laboral nuevo procedimiento*”, Santiago de Chile, Thomson Reuters, p. 243.

³ Cfr. WALTER DÍAZ, Rodolfo y LANATA FUENZALIDA, Gabriela (2009): “*Régimen legal del nuevo proceso laboral chileno*”, Santiago de Chile, Legal Publishing, pp. 287-288.

⁴ Cfr. PEÑA, Sergio (2009): p. 79.

⁵ BENAVIDES FRITIS, Carlos (2009): “*El despido en la nueva justicia laboral*”, Santiago de Chile, Thomson Reuters Puntotext, p. 400.

2.1.1. *En las contiendas de naturaleza laboral cuya cuantía sea igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales, sin considerar, en su caso, los aumentos a que hubiere lugar por aplicación de los incisos quinto y séptimo del artículo 162 (pago de cotizaciones previsionales adeudadas; lo mismo que las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo, mientras las primeras no sean pagadas).*

2.1.2. *Las contiendas a que se refiere el artículo 201 del Código del Trabajo (que dicen relación con el fuero maternal y otras situaciones análogas), casos en los que no es necesario el intento previo de conciliación a que nos hemos referido”⁶*

III. CRÍTICAS AL PROCEDIMIENTO MONITORIO DESDE EL DERECHO PROCESAL

El procedimiento monitorio chileno ha sido cuestionado desde la óptica procesalista más tradicional, esta crítica que se traduciría finalmente en que este procedimiento laboral no sería respetuoso del debido proceso, consagrado como garantía constitucional en nuestro ordenamiento, indicando que como consecuencia de haber establecido una construcción propia que resulta alejada del procedimiento monitorio que emerge en distintos ordenamientos comparados, habría vulneración a algunas de las garantías y principios procesales que conforman y estructuran el debido proceso. La estructura de la crítica se divide en dos fases: en primer término, argumentan que las particularidades del procedimiento laboral monitorio en nada se ajustan a las de los modelos comparados del mismo indicando las diferencias que a juicio de los críticos serían más sustanciales; luego, ya en análisis concreto del modelo que nos rige en el Código del trabajo, señalan las distintas garantías y principios procesales que se verían vulnerados en el mismo.

El procedimiento monitorio en el derecho comparado se caracteriza en sus dos versiones⁷ por tener ciertas notas distintivas cuales son: primero, busca la creación de un título ejecutivo; segundo, existe inversión en el contradictorio, es decir “para que exista contradictorio propiamente tal, es necesario la solicitud del demandado (presunto deudor

⁶ SILVA, Rodrigo (2009): “*Manual de Procedimiento Laboral*”, Santiago de Chile, Jurídica de Chile, 3ª ed., p. 67.

⁷ Existen dos formas de procedimiento monitorio, una denominada pura en la que basta la sola petición del presunto acreedor sin acompañar ningún tipo de documentación, y la forma documental que, al contrario, se basa en la existencia de antecedentes que respaldarían la solicitud del demandante.

o requerido) en orden a que, si lo considera necesario (no hay mejor juez que él para decidirlo), deduzca la procedente oposición a la intimación de pago”⁸ pero hay que advertir que “La inversión del contradictorio, produce de esta forma la reducción o la inexistencia de la fase de cognición, sin embargo, no por ello se suprimía sin más, dado que, a posteriori, una vez notificado por el órgano jurisdiccional el mandato o requerimiento de pago, el deudor puede oponerse y abrir un proceso de cognición completo para alegar lo que estime pertinente”⁹; en consecuencia de lo anterior “el silencio del requerido es tomado ya como confesión, ya como allanamiento y/o reconocimiento tácito de la pretensión del solicitante”¹⁰.

A partir de esta segunda idea de inversión del contradictorio y sus consecuencias, es que los críticos denotan que la característica que distingue al procedimiento monitorio nacional de sus versiones comparadas es que en el nuestro, el juez tendría facultad de pronunciarse sobre el mérito de la demanda una vez deducida, sin esperar a que se forme el contradictorio, así señalan a propósito del procedimiento monitorio comparado que “en las formas monitorias la intimación de pago no es todavía una sentencia condenatoria contra el deudor. No puede serlo porque hasta ese minuto no ha habido propiamente cognición”¹¹ y más aún “incluso en el monitorio documental, el juez no emite un juicio de verosimilitud sobre la pretensión, sobre la base de una prueba documental, sino que simplemente verifica un requisito adicional de admisibilidad de la demanda”¹²; en síntesis lo que ocurriría en el procedimiento monitorio laboral chileno es que una vez alcanzada la sede judicial en supuesto de no comparecencia del demandado, se dicta sentencia en forma inmediata ordenando el pago de las prestaciones demandadas. Este sería, entonces, el punto de partida para enfocar la crítica hacia la idea de debido proceso.

La Constitución Política chilena al hablar de la garantía relativa al debido proceso, indica que el precepto en cuestión exige que la decisión judicial se funde en un “racional y justo procedimiento”, lo cual abarca una estructura constituida por principios y garantías procesales que no se respetarían en su totalidad al examinar el actual procedimiento monitorio laboral chileno. En concreto, las críticas más importantes serían las siguientes:

⁸ VALDÉS, Diego (2014): “procedimiento ‘monitorio’ laboral chileno: entre la celeridad y la garantía”, en *Revista de estudios jurídicos democracia y justicia*, Universidad de Talca, N° 3, p. 109.

⁹ VALDÉS, Diego (2014): p. 109.

¹⁰ VALDÉS, Diego (2014): p. 109.

¹¹ PALAVECINO, Claudio y RAMÍREZ, Cristian (2010): “Examen crítico de la sentencia anticipada en el procedimiento monitorio laboral”, en *Revista chilena de derecho del trabajo y la seguridad social*, Vol. 1, N° 2, p. 76.

¹² PALAVECINO y RAMÍREZ (2010): p. 76.

1. Bilateralidad de la audiencia y derecho a defensa

El debido proceso implica esencialmente la idea que exista un contradictorio en donde ambas partes tengan la oportunidad de defenderse en forma previa a la decisión del juez. A partir de allí la estructura del procedimiento monitorio no respetaría esta bilateralidad, toda vez que, a continuación de la etapa administrativa, el demandante presenta su reclamación ante el juez y éste, tras la no comparecencia del demandado, puede dar lugar a la demanda en forma inmediata mediante sentencia. A su vez, esto implicaría que el demandado no tendría opción de defenderse en forma previa a la dictación de dicha sentencia; pues lo que el legislador laboral aseguraría es “la posibilidad de oponerse a una decisión judicial dictada sin oír de manera alguna al vencido. Es decir, el condenado ya no se enfrenta a su contraparte, sino que lisa y llanamente debe impugnar (no oponerse) una decisión judicial”¹³; en la misma línea se indica que “la regla constitucional transcripta exige que la sentencia haya sido precedida de una tramitación anterior a ella en que el afectado haya sido oído en sus defensas y en sus pruebas o, cuando menos, en que el demandado haya tenido la posibilidad procedimental de oponerse, como sucede en las genuinas formas monitorias”¹⁴. Con ello también, a su juicio, se echaría por tierra la idea de que, en el fondo, si se da la posibilidad de ser oído al demandado dentro del procedimiento monitorio, señalando el carácter provisional de la sentencia, pues hay una exigencia cronológica que no estaría siendo cumplida, ya que la realidad del monitorio demostraría que dicha posibilidad sólo sería ejercida posterior a la dictación de la referida sentencia.

2. Sobre la calidad que tendría la resolución dictada por el juez laboral

Conforme a lo señalado precedentemente, también se cuestiona la calidad de la resolución otorgada por el tribunal laboral, puesto que en el procedimiento monitorio original, esta resolución no se trataría auténticamente de una sentencia por no haberle precedido una fase de cognición; no ocurre así en el procedimiento monitorio laboral chileno puesto que “la ley obliga al juez a efectuar un examen de mérito sobre los fundamentos de la demanda y, si considera que hay antecedentes suficientes, dicho juez dictará sentencia acogiendo o rechazando la demanda, esto es, resolviendo el fondo de la pretensión formulada por el actor, sin oír ni darle siquiera la oportunidad de ser oído al

¹³ VALDÉS (2014): p. 116.

¹⁴ PALAVECINO (2010): p. 77.

demandado”¹⁵. Esto acarrearía las consecuencias que vimos anteriormente, pues no se trataría de un requerimiento de pago ni de una sentencia provisional, visto desde este parámetro.

3. Cuestionamiento a la imparcialidad del juzgador

Esto apunta ya a una visión mucho más práctica y que se pone en la situación siguiente a la de la sentencia que da lugar a la demanda, es decir, cuando a partir de ahí y dentro de plazo legalmente estipulado, el demandado impugna la sentencia monitoria que ha dictado el juez laboral en su contra. De una forma algo radical se aborda este problema señalando que “En este caso, existe la posibilidad de que el juez que deberá conocer de esta audiencia sea el mismo que ya emitió su opinión respecto de la demanda del actor, en estos casos, la garantía de la imparcialidad queda hecha añicos”¹⁶. Y en realidad se pone en el supuesto de aquellas localidades que no cuentan con más de un juez laboral o, en su defecto, uno de letras con competencia común en donde dicha dificultad no podría ser sorteada.

A partir de allí, desde la óptica del derecho laboral se ha buscado una explicación a estos cuestionamientos que englobarían la idea que el procedimiento monitorio no sería una institución totalmente conforme al debido proceso.

IV. RESPUESTA A LAS CRÍTICAS DESDE LA ÓPTICA DEL DERECHO LABORAL

Contrario a lo que se hace en distintos trabajos de esta índole, en que se toman las críticas una a una para poder irlas rebatiendo, partiré señalando las particularidades propias del derecho del trabajo que de alguna manera fundamentan el por qué se ha devenido en la institución monitoria tal como la tenemos en nuestro ordenamiento a día de hoy.

El derecho del trabajo, y consecuentemente, el derecho procesal del trabajo como medio para lograr la aplicación jurisdiccional de esta rama del derecho, se basan en ciertos ejes fundamentales que a su vez explican por qué se escindió del proceso como lo hemos estudiado a raíz de otras ramas del derecho, principalmente el derecho civil.

Por un lado, está la idea del constante cambio y adaptación del derecho laboral, algo que no es ajeno al derecho en general que desde el inicio de los tiempos busca regular

¹⁵ PALAVECINO (2010): p. 76.

¹⁶ VALDÉS (2914): pp. 116-117.

situaciones a medida que van surgiendo en la realidad, pero se manifiesta especialmente en el derecho del trabajo “un derecho que busca incansablemente nuevas formas que reparen el desajuste social que le ha dado origen”¹⁷. A su vez, el derecho del trabajo no regula relaciones en que las partes se encuentran en pie de igualdad, sino todo lo contrario, parte del supuesto de una desventaja en la que se encontraría el trabajador, así “Principalmente persigue amparar al económicamente débil para colocarlo en un pie de relativa igualdad con el poderoso al contratar sus servicios. Pretende compensar con una superioridad jurídica, la inferioridad económica”¹⁸. Este escenario también repercute en el derecho procesal laboral y lo condiciona desde el principio a ser distinto al escenario procesal civil o de cualquier otra rama del derecho, pues “el juez laboral debe tener muy claro que el Derecho del Trabajo nació, ha evolucionado, existe, subsiste y subsistirá con vistas a proteger a una de las partes de la relación jurídico laboral: al económicamente débil”¹⁹.

A partir de allí es preciso indicar que el procedimiento monitorio chileno busca justamente repercutir en esta finalidad en su aspecto práctico: dar justicia desde esta posición de desigualdad de los intervinientes. Aquí conviven con el debido proceso otros principios inherentes a esta rama del derecho y es a partir de ahí que la solución que se busque debe ser, ante todo, respetuosa de todas ellas. Examinemos entonces qué ocurre con el procedimiento monitorio laboral.

Respecto a la bilateralidad de la audiencia y el derecho de defensa del demandado, debemos señalar que no se puede postular en forma tajante que no existe ninguna posibilidad que el demandado sea oído, de asentir en esto caeríamos en una situación de rigidez tremenda respecto del alcance de esta garantía, toda vez que dentro del procedimiento monitorio existen particularidades tendientes precisamente a garantizar dicha situación.

En efecto, uno de los requisitos de procesabilidad, esto es, un requisito necesario para poder iniciar la demanda en el procedimiento monitorio, es la existencia de una instancia previa de comparecencia a nivel administrativo, que se traduce en que el demandante, antes de iniciar acción judicial debe presentarse ante la Inspección del trabajo correspondiente con toda la documentación de la cual disponga y que pruebe que su reclamación tiene asidero; en efecto, autores como Navarro indican que “el reclamo

¹⁷ LANATA Gabriela (2009): El contrato Individual de Trabajo, Santiago, Legal Publishing, 3ª ed., p. 11.

¹⁸ LANATA (2009): pp. 15-16.

¹⁹ WALTER, LANATA (2009): p. 9.

ante la Inspección del Trabajo es un requisito de procesabilidad en el juicio monitorio. Lo que implica, la necesidad de acudir previamente a la Inspección del Trabajo, conforme los artículos 496 y ss.²⁰. El cumplimiento de este requisito trae, como veremos una serie de consecuencias:

1) El reclamo deducido ante la inspección del trabajo, así como la posterior acta del comparendo, son documentos que deben presentarse en la etapa jurisdiccional, para admitir a tramitación la demanda en juicio monitorio.

2) Posteriormente, se debe notificar al empleador (y futuro demandado) que se ha interpuesto el reclamo ante la instancia administrativa y a su vez la fecha de la audiencia ante ésta, indicando además que deberá presentar toda la documentación que disponga y que acredite que el reclamo hecho por el trabajador no tiene fundamento. La notificación se efectuará no en cualquier domicilio, sino en el que figure en el contrato de trabajo respectivo como domicilio del empleador, lo que tiende, en cierta forma a asegurar que la notificación será fructífera, en cualquiera de sus formas²¹.

3) De no concurrir el reclamante a la audiencia en la instancia administrativa, su derecho a reclamar por la vía monitoria precluye, se pierde y por tanto, sólo podrá reclamar por la vía de juicio ordinario, con las respectivas consecuencias temporales y económicas²².

4) Para poder accionar en la vía jurisdiccional a través de este procedimiento, es necesario además excluir un resultado específico en la audiencia ante la Inspección del trabajo: el de acuerdo total. Cualquiera de las otras opciones, es decir, que no haya acuerdo, que el acuerdo no sea total, o que el empleador debidamente notificado no concurra a la audiencia, son las que darán lugar a la posibilidad de concurrir a la vía jurisdiccional.

De lo anterior se puede indicar que efectivamente el empleador tiene, en la etapa prejudicial, oportunidad de saber que se está accionando en su contra, el objeto de dicha acción y la forma que tiene de defender su postura en esta etapa y a su vez en la etapa

²⁰ NAVARRO, René (2011): *“El Juicio Monitorio en el derecho procesal laboral chileno dogmática y praxis”*, Santiago de Chile, Jurídicas de Santiago, p. 47.

²¹ Dicha notificación puede ser efectuada tanto por carta certificada, como a través de un funcionario de la misma Inspección actuando en calidad de ministro de fe.

²² El procedimiento monitorio está contemplado para casos en que la cuantía de la reclamación no supere los 10 Ingresos Mínimos mensuales, lo que en una relación de costos y beneficios perjudicaría enormemente al trabajador poco diligente pues los costos de llevar un juicio ordinario en materia laboral mermarían con creces la cuantía que eventualmente podría obtener cuando el asunto se decida, sin contar el mayor tiempo de tramitación del mismo.

jurisdiccional posterior. A su vez, tiene la oportunidad de llegar a un acuerdo incluso antes que se inicie acción judicial alguna en su contra. Con todo, las visiones procesalistas más estrictas claramente argumentarán que lo que debe revisarse es la actuación en juicio, no la prejudicial, aspecto que veré a continuación.

La demanda monitoria, como señalábamos anteriormente, tiene que ser precedida de esta etapa administrativa y, por tanto, debe acompañar a su vez tanto la reclamación como el contenido del acta resultante de la comparecencia en materia administrativa, así como los documentos que él haya presentado en dicha oportunidad. Aquí hay claramente un examen de forma que es propio en todo proceso, pero a su vez el juez debe pronunciarse sobre si los términos de la demanda son congruentes con lo señalado en la documentación administrativa presentada.

El examen de fondo que debe efectuar el juez se refiere a varios aspectos, entre ellos “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”²³. De esto se desprende que es un examen mucho más complejo que una mera formalidad, en donde el juez debe actuar en forma acuciosa, asegurándose que no solo existen las condiciones legales exigidas para la iniciación del proceso, sino que además la existencia de un sustento fáctico de la acción presentada que permita demostrar en forma efectiva que lo que se está demandado es total y absolutamente verídico. Este sustento no sólo tiene que respaldarse en la documentación acompañada por el demandante sino también por la actuación efectuada por el organismo administrativo competente; por donde se le mire, existe un estándar mayor en los requisitos para poder iniciar la demanda, para tener esta posibilidad que el juez pueda pronunciarse sobre el mérito de la misma, lo cual en caso alguno garantizaría el resultado favorable al trabajador que tanto inquieta al derecho procesal en general.

Reiterando lo dicho anteriormente, todo ese entramado de requisitos para entablar la acción judicial no garantizan más que el mero examen del mérito de la demanda; pero de resultar éste positivo, es decir, que el juez estime que son fundadas las pretensiones del demandante basándose en el asidero fáctico que las acompaña, se acogerá inmediatamente la demanda. Pero es aquí donde surge la controversia doctrinaria más afinada de todas en este punto, pues existen distintas posturas sobre lo que constituiría la resolución que acoge la acción presentada; para algunos, estamos ante una sentencia, e

²³ VALDÉS (2011): p. 57.

incluso, ante una sentencia definitiva, para otros, estamos ante una resolución que no presenta dicho carácter de sentencia en su totalidad. De adherir a la primera opción, serían totalmente válidas las críticas señaladas en apartados anteriores de esta exposición, puesto que centrándonos en el orden cronológico que debe tener un debido proceso, efectivamente no habría existido oportunidad de que el demandado sea escuchado o pueda defenderse antes de la dictación de una sentencia que concluiría la controversia presentada.

Pero aquí es donde debe estudiarse con alguna profundidad de qué se trata esta resolución que acoge la demanda, para esto debemos primero preguntarnos qué implica que sea una sentencia en los términos expuestos en el cuestionamiento previamente tratado, y esto quiere decir no sólo la solución misma del conflicto sino que además que la única vía posible para rebatir lo decidido judicialmente sea efectuar uso de las distintas vías recursivas que el ordenamiento procesal establece y que, según sea el caso, se traducen en la apelación (o creación de segunda instancia) y en la nulidad. En cualquier caso, el aspecto común de los recursos procesales es que el debate acerca de la validez de lo decidido no es sólo posterior a la sentencia, sino que además es visto por otros tribunales una vez concluida la primera o única instancia, es decir, la sentencia, de ser definitiva, pone fin a la instancia sin otra posibilidad que la de recurrir. Ahora bien ¿es esto lo que ocurre en este procedimiento ante el escenario de la demanda acogida con el sólo mérito de lo presentado por el demandante? Claramente no es así, puesto que previo a terminar la instancia si se da la posibilidad al demandado para que impugne la resolución favorable a la pretensión del trabajador, dicha impugnación no es un recurso como tal, y por lo mismo estamos hablando de una sentencia que no sólo no tiene carácter de definitiva *ipso facto* sino que además es una resolución provisoria y se encuentra condicionada a que, dentro del plazo legal, el demandado no haya manifestado formalmente el querer impugnarla.

Decimos formalmente, porque el empleador al ser notificado de esta situación, tiene este plazo legal para efectuar una oposición, pero a diferencia de lo que ocurre en otros procesos (y especialmente en el proceso civil) acá no debe exponer los fundamentos que lo llevan a efectuar dicha impugnación sino simplemente indicar que está haciendo uso de un derecho legalmente concedido. El motivo de esto no es otro que, de ser presentada la impugnación dentro de plazo legal, el juez del trabajo deberá citar a audiencia y es allí donde si deberá presentar las pruebas que indiquen que la pretensión del demandante

carece de fundamento. Como vemos, la oportunidad de defensa del demandado es respetada, así como también es respetada la bilateralidad de la audiencia.

Por lo mismo, también cabe descartar la idea de verse vista la imparcialidad del juzgador, puesto que para que así ocurriera también tendríamos que adherir totalmente a la idea que la sentencia que acoge la demanda una vez presentada, da lugar al cierre de la instancia. Aquí además quiere verse la idea de que estaríamos ante un mismo juez que de antemano ha indicado que la demanda tiene fundamento, pero no olvidemos que la misma acuciosidad debe ser aplicada en el evento que se efectúe la audiencia de prueba antes mencionada, en la que incluso, al tratarse de una audiencia oral, hay un contacto directo del juez con las pruebas presentadas, lo que tiene como consecuencia que la convicción probatoria del juez no se verá en absoluto condicionada sino que podrá ser decidida racionalmente.

Más aún, después de esta etapa y tras la decisión judicial definitiva que se da recién aquí y ahora, el demandado podrá valerse del recurso de nulidad para impugnar esta decisión, no es posible ver, entonces, donde podría haber quedado en la indefensión una decisión judicial que eventualmente pudiera ser injusta.

V. CONCLUSIONES

1. El procedimiento monitorio laboral chileno tiene una aplicación para aquellos casos en que la cuantía del litigio efectuado es inferior a diez ingresos mínimos mensuales o para aquellos casos de desvinculación contemplados en el artículo 201 de nuestro actual Código del Trabajo.
2. A partir de su estructura, desde el derecho procesal se ha criticado el hecho que vulneraría al debido proceso, tomando en cuenta exclusivamente su fase jurisdiccional, especialmente haciendo violación de las garantías de bilateralidad de la audiencia, derecho a defensa del demandado e imparcialidad del juzgador.
3. El procedimiento monitorio, si bien se compone de una etapa prejudicial administrativa, debe ser visto como un todo, y aun tomando en cuenta sólo su fase jurisdiccional, debe tenerse en cuenta ante todo que, a diferencia de lo que ocurre en el proceso civil, las partes no son vistas como iguales en su actuación ante el juez, puesto que es nota esencial del Derecho del Trabajo el que exista una protección mayor hacia el trabajador, considerándolo per se como sujeto en desventaja.

4. El examen que debe hacer el juez para poder acoger la demanda no solo exige una comprobación formal de los requisitos de la demanda monitoria sino que además exige que ella tenga un sustento fáctico concreto dado por la documentación que fundamentó el reclamo en sede administrativa y por el acta que surge de dicho comparendo ante la Inspección del Trabajo.
5. El derecho a defensa del demandado que se entiende vulnerado por los críticos de este procedimiento, no se encontraría en dicha circunstancia toda vez que tanto en la etapa prejudicial como en la etapa judicial existen oportunidades en que el demandado puede hacer uso de su derecho a defensa con toda la información posible y disponible.
6. El cuestionamiento desemboca en que la sentencia que el juez del trabajo pronuncia dejaría cerrada la instancia y por lo mismo no existiría en los hechos posibilidad del demandado a defenderse, así como tampoco la bilateralidad de la audiencia. El tema es que la resolución emanada en este caso no puede entenderse como una sentencia que cierre la instancia, toda vez que en cualquier caso da la posibilidad de oposición del demandado sin tener que intervenir las vías recursivas aguardadas por el derecho procesal.
7. El juez que conoció y acogió la demanda con el mérito de los antecedentes conocerá de la oposición del demandado en audiencia oral, en donde podrá tener directo contacto con la prueba ofrecida por éste, lo que garantizaría aún más que no existiría parcialidad al momento de juzgar.

BIBLIOGRAFÍA

___BENAVIDES FRITIS, Carlos (2009): *“El despido en la nueva justicia laboral”*, Santiago de Chile, Thomson Reuters Puntolex.

___CORREA SELAMÉ, Jorge (2009): *“Derecho procesal laboral nuevo procedimiento”*, Santiago de Chile, Thomson Reuters.

___LANATA, Gabriela (2009): *“El contrato Individual de Trabajo”*, Santiago, Legal Publishing, 3ª ed.

___NAVARRO, René (2011): *“El Juicio Monitorio en el derecho procesal laboral chileno dogmática y praxis”*, Santiago de Chile, Jurídicas de Santiago.

___PALAVECINO, Claudio y RAMÍREZ, Cristian (2010): “Examen crítico de la sentencia anticipada en el procedimiento monitorio laboral”, en *Revista chilena de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, Vol. 1, N° 2.

___PEÑA, Sergio (2009): *“Procedimiento e impugnaciones del libro V del Código del Trabajo”*, Santiago de Chile, Metropolitana.

___SILVA, Rodrigo (2009): *“Manual de Procedimiento Laboral”*, Santiago de Chile, Jurídica de Chile, 3ª ed.

___VALDÉS, Diego (2014): *“procedimiento ‘monitorio’ laboral chileno: entre la celeridad y la garantía”*, en *Revista de estudios jurídicos democracia y justicia*, Universidad de Talca, N° 3.

___WALTER DÍAZ, Rodolfo y LANATA FUENZALIDA, Gabriela (2009): *“Régimen legal del nuevo proceso laboral chileno”*, Santiago de Chile, Legal Publishing.