

**EL PROCEDIMIENTO MONITORIO:
ANÁLISIS CRÍTICO A LA LUZ DE UN
JUSTO Y RACIONAL PROCEDIMIENTO**

Tesista: Felipe Andrés Salazar Latorre
Trabajo presentado a la facultad de Derecho de la Universidad del Desarrollo
para optar al título Magister en Derecho de la Empresa.

Profesor Guía: Sr. Andrés Fuentes Valdovinos
Junio de 2021
Concepción, Chile.

Se autoriza la reproducción de esta obra en modalidad acceso abierto para fines académicos o de investigación, siempre que incluya el nombre de su autor y la referencia bibliográfica.

ÍNDICE

Resumen.....	4
Introducción.....	5

CAPÍTULO I

Descripción del Procedimiento.....	6
Características.....	7
Debido proceso.....	8
Garantías Mínimas de un Procedimiento Racional y Justo.....	10
Casos.....	11
Cuestión Principal Debatida.....	15

CAPITULO II

Legislación comparada, España, Uruguay, Alemania.....	17
---	----

CAPITULO III

Situación Actual Pandemia.....	20
Sentencias Tribunales durante la pandemia.....	22
CONCLUSION.....	29
Bibliografía.....	31

RESUMEN

EL PROCEDIMIENTO MONITORIO: ANÁLISIS CRÍTICO A LA LUZ DE UN JUSTO Y RACIONAL PROCEDIMIENTO

Uno de los objetivos perseguidos al introducir el Procedimiento Monitorio en nuestro ordenamiento jurídico, sistema procesal laboral y especialmente, en la aplicabilidad del Derecho Laboral en Chile, fue tutelar de manera rápida y urgente, ciertos derechos laborales que manifestados en créditos de menor entidad o cuantía, permite al trabajador una solución más rápida en las prestaciones que requieran ante los tribunales laborales, logrando por tanto, una sentencia más expedita. En este trabajo intentamos responder principalmente, si tal urgencia procesal, morigera algunas de las características propias a las obligaciones que origina el debido proceso, principio fundamental y ampliamente reconocido y observado en nuestro país.

En ese contexto, hacemos una descripción del Procedimiento Monitorio y sus principales características, observamos si el objetivo propuesto con este procedimiento cumple con los estándares exigidos para la solución de los procesos que se tramiten. A luz de las distintas etapas del procedimiento, podremos apreciar si la celeridad con que en ellas se tramita, pueden responder a las garantías y requisitos que no solo nuestro estatuto laboral en su conjunto promueve, respeta y protege, sino que nuestro ordenamiento jurídico constantemente integra.

Se estudiará brevemente la apreciación de la prueba y su aplicación práctica, el razonamiento que se aplica en su valoración, veremos cómo se estructura la sentencia, si están adecuadamente motivadas y como se fundan. En todo este recorrido revisamos algunos fallos de nuestros tribunales de justicia, especialmente, como se ha observado y ejecutado previamente y antes de la crisis en que actualmente nos encontramos por la Pandemia Mundial. También se observarán algunos fallos actuales, que corresponden a resoluciones producidas durante los estados de excepción que se encuentra nuestro país y señalaremos algunas de las medidas adoptadas por nuestros tribunales de justicia y autoridades parlamentarias a objeto de ir respondiendo a los nuevos desafíos y problemáticas que se han presentado con ocasión de la Pandemia mundial.

Finalmente, se verifica la aplicabilidad que ha tenido este procedimiento en otros países, principalmente, España y Uruguay, como estos se han ido adaptando.

INTRODUCCIÓN

Uno de los objetivos principales en la creación y aplicación del Procedimiento Monitorio Laboral en nuestro ordenamiento jurídico, es la aplicación mas expedita y rápida en la resolución de conflictos laborales. Visto de esta manera y valorizando correctamente su intención y objeto, muy pocas personas podrían estar en desacuerdo.

Sin embargo, el objetivo no debe determinar el camino para lograrlo. La consideración de que solo trate conflictos cuya cuantía son de cierta forma considerada menor, no podría ser aceptada como una variable para su consideración. Las ventajas que posee el Procedimiento Monitorio en resguardar de manera rápida y efectiva los derechos, no debería permitirnos soslayar la eventualidad que se relajen las exigencias o garantías procesales establecidas, no solo para todo el estatuto laboral, si no que para nuestro ordenamiento jurídico en general.

El debido proceso, consagrado íntegramente como un principio incuestionable en nuestro país, podría ser vulnerado en algunas de sus características, por el procedimiento monitorio, precisamente porque su objeto es llegar rápido a la solución de lo que se estima justo. Pero esta solución rápida y equitativa, buscada y tramitada conforme a un procedimiento imparcial y establecido, podría en su camino, no lograr satisfacer los criterios de razonamiento y justicia que precisamente se intenta lograr.

Intentaremos analizar en primer lugar, las principales características del procedimiento monitorio, refiriéndonos a su desarrollo normativo. Compartiremos su evolución y tratamiento en otros ordenamientos jurídicos en que se encuentra actualmente vigente y finalmente, haremos una breve reseña de como se ha comportado en la situación actual que vivimos por la Pandemia de Salud actualmente vigente.

CAPÍTULO I

Descripción del Procedimiento.

La aparición del procedimiento monitorio lo podemos situar geográficamente en el continente europeo, para muchos específicamente en Italia, varios siglos atrás al comienzo del medioevo, siglo XVIII. Luego, fue recogido por otras legislaciones, principalmente alemana y austriaca, que fueron modificando y perfeccionándolo. Para el profesor Piero Calamandrei, en su libro titulado, “El Procedimiento Monitorio”, señala lo que sería su característica fundamental:

“Entre las diversas formas de procesos especiales de cognición típicamente preordenados a la rápida creación de un título ejecutivo, tiene importancia para nosotros aquellos procesos en los que la abreviación de la cognición consiste en lo siguiente: en que, mientras el proceso de cognición ordinario se inicia, según el principio del contradictorio, con la citación del demandado, de manera que el juez no emite su pronunciamiento sino después de haber oído (o haber declarado contumaz en forma regular) también al adversario de aquel que propone la demanda, en estas formas especiales de procesos de cognición, el actor, mediante petición, acude directamente al juez, el cual emite sin previo contradictorio una orden de pago dirigida al demandado, señalándole al mismo tiempo un término dentro del cual éste puede, si le interesa, provocar el contradictorio mediante oposición; con la consecuencia de que, a falta de oposición formulada en tiempo, la orden de pago adquiere, con el transcurso del término, eficacia de título ejecutivo.”¹

El principal objetivo por el cual el procedimiento monitorio fue introducido a nuestro ordenamiento jurídico laboral, con la ley N°20.087, fue dotar a determinadas contiendas laborales, de un sistema procesal que solucione de manera expedita, rápida, con una breve tramitación, los asuntos en los cuales debiera conocer: “materializar, en el ámbito del proceso laboral, un sistema de garantías procesales que se orienten a dar efectividad al derecho sustantivo”².

Por tratarse de créditos de escaso monto y contiendas relativas al fuero maternal, nuestro legislador optó por hacer primar la urgencia procesal y entregar un procedimiento realmente ágil a los trabajadores, aun a riesgo de sacrificar algunas de las garantías del debido proceso.

El Código del Trabajo -en adelante CT- en sus artículos 496 a 502, regula este procedimiento aplicándose a las contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a 10 ingresos mínimos mensuales, sin considerar los aumentos que podrían eventualmente existir por aplicación de otros artículos, especialmente el artículo 162. Extiende también su aplicación a lo que establece el artículo 201 del CT, relativo a un trabajador con fuero laboral, que es la

¹ CALAMANDREI, Piero. 1953. El procedimiento monitorio. Buenos Aires, Argentina. Trad. De Sentís Malendo. p. 24; en RAYO, Felipe. Op. cit. Nota N° 19. p. 115.

² ORELLANA TORRES, Fernando, Comentarios al Nuevo Proceso Laboral, 2ª edición actualizada, Santiago, Librotecnia, 2008, p. 67

protección laboral a la maternidad. Es coherente que la protección a la maternidad frente a un despido, tenga un procedimiento de tramitación rápida para su conocimiento y solución. Sin embargo, actualmente la aplicación del Procedimiento Monitorio se ha extendido a reclamaciones judiciales que se efectúen en contra de las resoluciones pronunciadas por entidades administrativas o de fiscalización el cumplimiento de la legislación laboral y previsional, cuando la cuantía no exceda de diez ingresos mínimos mensuales, incluyendo aquellas emanadas de la Dirección del Trabajo, con excepción de las que imponen multa administrativa o se pronuncias sobre la reconsideración pedida, que se somete al procedimiento de aplicación general, conforme lo dispone el artículo 503 CT.³

Como aporte adicional referente al porque se fijó la cuantía en 10 Ingresos mínimos mensuales, podemos encontrarlo en la génesis de la discusión para su creación⁴, “alrededor del 52 por ciento de las causas laborales dicen relación con prestaciones inferiores a 8 ingresos mínimos mensuales, lo cual permite afirmar que la gran mayoría de las demandas incoadas serán resueltas bajo el procedimiento monitorio, como lo ha demostrado el Ejecutivo, fundado en estudios muestrales en las Cortes de apelaciones de Santiago y San Miguel”

Indicaremos Brevemente algunas de sus principales características:

- a) Como dijimos, es un procedimiento de corta duración, breve y concentrado. Por lo mismo, todas las instancias y el tiempo que puedan durar, deben efectuarse con celeridad tanto para las partes como para el juez que toma conocimiento de ella. Así, por ejemplo, en caso de que se deba conocer el fondo del asunto puesto en conocimiento del tribunal, este se realizará en una audiencia única de contestación, conciliación y prueba, terminado el cual, el juez debe inmediatamente al término de la audiencia, dictar sentencia.
- b) La intervención del Juez es menor en comparación con su participación en otros procedimientos. Generalmente su función radica en acoger o rechazar la pretensión que se ha puesto en su conocimiento, en muchas ocasiones solo con los antecedentes y el razonamiento expuesto por la parte demandante. Así, el tribunal que acoge la demanda, alcanzando o no a formarse una convicción respecto de la causa que debe conocer, traspasa al demandado la responsabilidad de analizar el título que se ha invocado, el razonamiento que expresa la demanda, las pruebas que dispone y decidirá si se opone o reclama por la resolución emitida por el juez.
- c) Lo que persigue finalmente este procedimiento es la obtención de manera rápida de un título ejecutivo que permita el pago de dineros adeudados y cuya cuantía no sea alta.

³ ACADEMIA JUDICIAL, Manual del Juicio del Trabajo, Segunda Edición, enero 2018, página 103

⁴ Historia de la Ley N° 20.087, pp. 792-793. Ver en www.bcn.cl.

- d) La inversión de la iniciativa del contradictor, o la Inversión del contradictorio. En la mayoría de nuestros procedimientos, lo normal es que exista una presentación del problema, una discusión sobre aquel y luego una resolución. En este caso, si el tribunal acoge la solicitud del demandante, sin escuchar a la demanda, ya existiría una sentencia a su favor. La discusión respecto al fondo del problema que se ha sometido a conocimiento del tribunal, solo se producirá si es que la parte demandada se opone a lo resuelto por el tribunal, con todas las formalidades legales y dentro de plazo.
- e) El tribunal resuelve sin oír al demandado. Uno de los principios formativos del proceso es la bilateralidad de la audiencia que en síntesis, nos señala que no se puede dictar una sentencia sin previamente haber escuchado a las partes, a ambas. En este procedimiento el tribunal resuelve la solicitud del actor de una vez, sin haber escuchado, antes de resolver, previamente a quien ha sido demandado.

De esta manera podemos ver, por ejemplo, que según lo indicado en el informe anual de 2019 de Estadísticas Nacionales, Justicia Laboral, Gobierno de Chile. Ministerio de Justicia, un 98, 8% de las demandas fueron acogidas en el procedimiento monitorio siendo este el motivo de termino de las causas.⁵

- f) Para acceder a este procedimiento como lo indica el artículo 497 del CT, “será necesario que previo al inicio de la acción judicial se haya deducido reclamo ante la Inspección del Trabajo que corresponda, la que deberá fijar día y hora para la realización del comparendo respectivo, al momento de ingresarse dicha reclamación. Se exceptúan de esta exigencia las acciones referentes a las materias reguladas por el artículo 201 de este Código.”

El Debido Proceso

Para conocer y lograr efectuar una referencia crítica del Procedimiento Monitorio en relación a su aplicación práctica, es necesario efectuarlo en estrecha consideración y guiados por lo que entendemos, es uno de los principios que fundan nuestro ordenamiento jurídico; el debido proceso. La Constitución Política de la República, en su artículo 19 N°3, señala:

“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”

⁵ Fuente: Estadísticas Nacionales, Informe Anual Estadísticas Judiciales 2019. Gobierno de Chile. Ministerio de Justicia

Como se aprecia, es una garantía de carácter constitucional que ordena que a toda sentencia debe precederla un proceso previo establecido por la ley y que se encuentre vigente. Señala además que el legislador deberá otorgarle garantías para que se desarrolle el procedimiento de manera tal que pueda alcanzar una decisión racional y justa.

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos, su artículo 10 señala:

“Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal”.⁶

Para la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el debido proceso es:

“el derecho de toda persona a ser oída con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada en su contra o para la determinación de sus derechos de carácter civil, laboral, fiscal u otro cualquiera.”⁷

Podemos apreciar la misma disposición en el Pacto Internacional sobre los Derechos Civiles y Políticos. Por lo tanto, existe una exigencia a respetar esta garantía que va más allá de nuestra legislación nacional y que nos obliga a adecuar nuestra legislación interna a fin de establecer y respetar parámetros y garantías sin hacer distinciones.

De esta forma y a modo de síntesis, podríamos indicar que el debido proceso se entiende como; “un conjunto de garantías procesales, orgánicas y penales que se manifiestan en la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos, en todo tipo de asuntos, contradictorios o no, que se tramitan ante tribunales ordinarios y especiales que ejerzan jurisdicción”.⁸

Implica entonces la idea de que un juez al decidir sobre un asunto puesto en su conocimiento, debe tener, no solo imparcialidad e independencia para adoptar sus resoluciones, sino que debe velar porque estas sean racionales y justas. Así, la ley al ser aplicada, debe guiarse por una racionalidad que permita garantizar la aplicación y respeto de todas los principios y garantías procesales a la resolución del asunto que llega a conocer.

⁶ DECLARACION UNIVERSAL DE DERECHOS DEL HOMBRE. 1948. Artículo 10.

⁷ SENTENCIA 29 DE ENERO DE 1997, Párrafo 74. Caso GENIE LACAYO V/S NICARAGUA. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. (en línea):

http://www.corteidh.or.cr/CF/jurisprudencia2/ficha_tecnica.cfm?nId_Ficha=278

⁸ GARCÍA PINO, GONZALO Y CONTRERAS VÁSQUEZ, PABLO. El derecho a la tutela judicial y al debido proceso en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. En —Estudios Constitucionales, Año 11, N° 2, 2013. Centro de Estudios Constitucionales de Chile Universidad de Talca. P. 257

La pregunta que enseguida debes hacernos, es que, si nos guiamos por un debido proceso, necesariamente constituye una acción de justicia.

Es justo, por tanto, porque se han respetado todas las garantías establecidas para que el tribunal resuelva imparcialmente, “lo que garantiza no es la verdad (o sea, la justicia) sino el convencimiento de la parte respecto de que se ha desarrollado un proceso justo”.⁹

Garantías Mínimas de un Procedimiento Racional y Justo.

Conforme a los destacados académicos Adolfo Alvarado Velloso y don Cristian Maturana Niquel,¹⁰ podríamos señalar que estas son:

- a) Juez independiente e imparcial
- b) Juez Pre constituido
- c) Derecho de acción y defensa
- d) Derecho a un defensor.
- e) Derecho a un procedimiento que resuelve prontamente el conflicto
- f) Derecho a un procedimiento que contemple un contradictorio.
- g) Que se permita la rendición de pruebas
- h) Derecho a una igualdad de tratamiento de las partes.
- i) Derecho a una sentencia que resuelve el conflicto y que se pronuncie respecto a todos los hechos esenciales puesto en su conocimiento.
- j) Que, ante la sentencia, existan medios de impugnarla.

Nos referiremos brevemente a algunas de estas garantías por su importancia en la aplicación del procedimiento en estudio en el presente trabajo.

1. Bilateralidad de la Audiencia.

Se le denomina también como el de igualdad de partes o de contradicción. Se traduce en que toda persona debe tener garantizado el derecho a ser oído por el juez y debe contar con la instancia procesal para defenderse: “Es el derecho a tener conocimiento sobre el proceso y su efecto es consustancial al ejercicio pleno del derecho a la defensa. Se configura como un principio de organización o formativo del procedimiento. Es la expresión de uno de los

⁹ LORCA NAVARRETE, ANTONIO MARÍA. El denominado —Proceso Justol. Revista de Derecho —Ius et Ratiol. Año 1, N°1. 2012. P. 14

¹⁰ MATURANA MIQUEL, CRISTIAN, La Omisión del Análisis de la Prueba en el Procedimiento Laboral Chileno, Santiago Chile, 2018, <http://repositorio.uchile.cl/bitstream>

elementos consustanciales del debido proceso, puesto que representa la garantía procesal de la igualdad ante la justicia”¹¹

2. La prueba, valorización e impugnación.

Toda persona tiene el derecho de aportar todos los elementos necesarios que permitan al juez tomar una decisión con conocimiento. No es posible concebir un procedimiento justo y racional sin que las partes tengan el derecho a presentar todo tipo de prueba admisible a objeto de informar y con ello persuadir, al tribunal conforme a sus pretensiones.

De la misma manera, debe existir medios que permitan a las partes impugnar aquellas que vulneren sus derechos y pretensiones, ofrecidas por la parte contraria. En la sentencia de este Procedimiento, sin embargo, existe una diferencia respecto al común de las resoluciones que ponen fin a un litigio. Se excluyen las alegaciones de las partes y la sintetización de los hechos puestos a conocimiento del tribunal, por un lado, y lo que resulta más llamativo, la ponderación y análisis de la prueba que se ha rendido.

Esto tiene una enorme importancia pues de esta manera, los hechos que se argumentan y se tengan por probados, no requerirán un análisis del razonamiento que llevo a esa conclusión. El juez en este caso, no estaría obligado a fundar respecto a esta consideración, su sentencia.

De esta manera se estaría coartando y así apreciado, el derecho a la defensa y a la prueba, eventualmente podrían ser vulnerados.

Casos:

1.- Causa RIT M-1485-2017, Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, caratulada “COTAL/EMPRESA CONSTRUCTORA”, 4 de enero de 2018

VISTO: Que de los antecedentes acompañados por el actor, se estima suficientemente fundadas sus pretensiones, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 500 del Código del Trabajo, se resuelve:

- Que SE ACOGE la demanda interpuesta con fecha 30 de noviembre del actual por EDUARDO ANDRE S COTAL PAVEZ, ayudante de carpintero, domiciliado en Calle Barcaza Morel N°415, Brisas del Mar, Viña del Mar, en contra de su ex empleadora, – EMPRESA CONSTRUCTORA SIGRO S.A., del giro de su denominación, representada legalmente declarándose en consecuencia:

¹¹ GARCÍA PINO, Gonzalo y CONTRERAS VÁSQUEZ, Pablo, “El derecho a la tutela judicial efectiva y al debido proceso en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, en Revista de Estudios Constitucionales, año 11, N° 2, (2013), pp. 264-265

I.- Que el despido, materia de este proceso, es injustificado, por cuanto no se ha dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 162”

Acompañamos íntegramente esta sentencia relativamente contemporánea, pues se puede apreciar una resolución tipo de un Procedimiento Monitorio Laboral. El tribunal, con los antecedentes aportados por la parte demandante y considerando estos como suficientes, no se tarda en resolver mediante una sentencia el asunto que ha sido planteado para su conocimiento.

Además, como se puede observar, no requiere de una mayor fundamentación ni se exige escuchar a la parte contraria. El debate, si es que este existe, solo ocurriría luego de la resolución, señalándole a la parte demandada que es su deber oponerse o presentar algún tipo de reclamo dentro de un plazo de 5 días.

Existe una norma específica atinente al procedimiento monitorio; el artículo 501, apoyándose en una remisión al artículo 459, excluye expresamente dos requisitos fundamentales: la síntesis de los hechos y de las alegaciones de las partes y, lo que parece más sorprendente, el análisis de la prueba rendida, los hechos que se estimen probados y el razonamiento que conduce a esta estimación. Por lo tanto, según lo descrito, el juez no está obligado, en un sentido estricto, a motivar sus sentencias. Esta es la interpretación que ha acogido buena parte de la jurisprudencia y es lo que también, ha ocurrido persistentemente en nuestros tribunales.

Este caso muestra cómo en la práctica se cumple uno de los principales objetivos para los que se creó el procedimiento monitorio, que consiste en que el empleador debe evitar litigar cuando no tiene antecedentes suficientes para su defensa. Los críticos de este sistema señalan que se infringen variados principios procesales del debido proceso, ya que el empleador se encuentra sometido a una relevante presión por tener que demostrar hechos que en general son de muy difícil constatación. En efecto, este procedimiento facilita las cosas para los trabajadores, proporcionándoles posibilidades más expeditas y viables de hacer efectivos sus derechos. Los empleadores, en consecuencia, deben incrementar su atención en el cumplimiento de la legislación laboral, especialmente al momento del despido y estar muy atentos a cualquier conflicto judicial.

2.- Causa RIT M-288-2017, Juzgado de Le tras del Trabajo de Osorno, Caratulada, CAIMILLA con Fierro sur spa, 18 DE/12/2017

“A lo principal: por no existir antecedentes suficientes para emitir pronunciamiento y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 500 del Código del Trabajo, se resuelve: por interpuesta demanda de despido improcedente y cobro de prestaciones en procedimiento monitorio, cítese a las partes a audiencia de conciliación, contestación y prueba, para el día..”

En este otro fallo vemos una gravitante diferencia a la sentencia anterior. El tribunal, con los antecedentes aportados por el demandante, no logró formarse la convicción sobre el asunto

puesto en su conocimiento y resolvió que este debe ser conocida en otra etapa, de contradicción propiamente tal. Al no considerar suficientemente fundadas las pretensiones del demandante, se genera la oportunidad de debatir y probar lo señalado.

Es decir, se genera en este caso la bilateralidad de la audiencia que como dijimos: “Es el derecho a tener conocimiento sobre el proceso y su efecto es consustancial al ejercicio pleno del derecho a la defensa. Se configura como un principio de organización o formativo del procedimiento. Es la expresión de uno de los elementos consustanciales del debido proceso, puesto que representa la garantía procesal de la igualdad ante la justicia”¹²

Al no existir el pleno convencimiento por parte del tribunal en consideración a las pretensiones demandadas y elementos de prueba aportados, nace para el demandado la oportunidad, antes de que el asunto sea resuelto, de defenderse incorporando las pruebas necesarias para tal efecto, en igualdad de condiciones con la parte demandante.

3.- Causa M-25-2018, Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, Caratulados SALINAS/BMC INTERNACIONAL, ingresada 18 de enero de 2018

En una demanda laboral por cobro de prestaciones laborales; “Proveyendo la demanda de 18 de enero pasado se resuelve: A lo principal: por admitida a tramitación la demanda; Al primer otrosí: por acompañadas copias digitalizadas; Al segundo otrosí: estese a lo que se resolverá a continuación; Al tercer otrosí: como se pide, se autoriza la notificación vía correo electrónico. Respecto a la tramitación electrónica, realícese a través de la Oficina Judicial Virtual; Al cuarto y quinto otrosí: téngase presente.

VISTO. Estimándose fundadas las pretensiones del demandante y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 496 y 500 del Código del Trabajo, se declara:

I.- QUE SE ACOGE la demanda interpuesta por doña EMA LUCIA SALINAS ESPINOZA, Trabajadora Agrícola, domiciliada en Población Don Sebastián, Pasaje 9 N°671, Comuna de San Clemente, en contra de BMC INTERNATIONAL CHILE, R.U.T. 76.140.303-6 representada legalmente por don Patricio Yuri Ramírez Figueroa, domiciliados en Camino Pangué Arriba S/N, Villa Hijueta H 3, comuna de Pelarco, y en consecuencia se declara: I.- Que se condena a la demandada, ya individualizada, al pago de las prestaciones...”

En esta sentencia nuevamente podemos apreciar como el tribunal, tan solo con la presentación del escrito de la demanda y documentos aportados, ha estimado fundada las pretensiones del demandante, dictando sentencia. Quedará, por tanto, a un eventual reclamo, la concurrencia de las partes a la audiencia.

¹² GARCÍA PINO, Gonzalo y CONTRERAS VÁSQUEZ, Pablo, “El derecho a la tutela judicial efectiva y al debido proceso en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, en Revista de Estudios Constitucionales, año 11, N° 2, (2013), pp. 264-265

4.- Causa Rol 86-2015, Corte de Apelaciones de Valparaíso, RIT M-1160-2014, del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, caratulada “Contreras/Makluf”.

Se dedujo recurso de nulidad en contra de la sentencia de doce de febrero de dos mil quince, dictada por la Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, fundado en la causal de la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo, esto es, infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Observaremos en detalle esta resolución:

“Segundo: la recurrente estima que el fallo impugnado no ha incluido referencia o indicación del razonamiento por el cual llegó a la decisión, limitándose a señalar que los hechos no se han controvertido por esta parte, lo que se traduce en la inexistencia de hechos pertinentes, sustanciales y controvertidos, lo cual a juicio de recurrente parecer es un error manifiesto, toda vez que el legislador le ha permitido al juez fallar en base a los hechos expresados en la demanda, ello no se traduce en tomarlos por ciertos, vulnerando de esta forma el principio rector de la probanza laboral contenidos en los artículos 456 del Código del Trabajo, siendo así configurada la causal de nulidad contenida en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, además de incurrir en la causal contenida en la letra e) del mismo artículo en relación a los artículos 501 y 459, números 4 y 5, referentes a la omisión del análisis de todas las pruebas rendidas, los hechos que se estimen probados, el razonamiento que conduce a la estimación realizada por el Tribunal.

Cuarto: Que en el enjuiciamiento laboral la no comparecencia del demandado conlleva la asignación de la calidad de rebelde al mismo. Pero en el proceso laboral la rebeldía no produce la contestación ficta de la demanda. En efecto, el legislador no entiende que con la actitud de no comparecer o no contestar haya una negación de los hechos como lo ha entendido la jurisprudencia en el enjuiciamiento civil ordinario. El artículo 453 N° 1 párrafo séptimo establece que si el demandado no contesta la demanda el juez puede estimar los hechos contenidos en la demanda como tácitamente admitidos.

Séptimo: Que la sentencia cumple con el estándar de fundamentación de una sentencia dictada en juicio monitorio. En efecto, tratándose en la especie de un procedimiento monitorio, cobra aplicación la norma del inciso tercero del artículo 501 del Código del Trabajo, que prescribe que el juez deberá dictar sentencia al término de la audiencia, la que deberá contener las menciones señaladas en los números 1, 2, 5, 6 y 7 del artículo 459, es decir, la sentencia monitoria no requiere una síntesis de los hechos y de las alegaciones de las partes; tampoco el análisis de toda la prueba rendida, ni los hechos que estime probados, ni el razonamiento que conduzca a dicha estimación.

Octavo: En consonancia con lo anterior, no parece que el recurso de nulidad sea procedente por todas las causales en el caso del procedimiento monitorio. En efecto, si la sentencia no requiere contener el análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estima probados y el razonamiento que conduce a dicha estimación, imposible resulta entrar a revisar si aquella ha sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Noveno: A mayor abundamiento se debe recordar que el núcleo del proceso monitorio y su éxito depende, como señalan Orellana Torres y Pérez Ragone (*Derecho Procesal y justicia*

laboral, Librotecnia, Santiago, 2013, p.356), de la técnica del *secundum eventum contradictionis*. Ello es el silencio del requerido es tomado ya como confesión, ya como allanamiento y/o reconocimiento tácito de la pretensión del solicitante/actor.

Exponemos profusamente este fallo porque revela y sintetiza expresamente la controversia en revisión, agregando además una situación particular y muy interesante de observar, respecto a como debe entenderse el silencio del demandado o bien, la falta de contestación a la demanda.

El tribunal al pronunciarse en el Numerando ocho de la resolución, lo dice expresamente “la sentencia monitoria no requiere una síntesis de los hechos y de las alegaciones de las partes; tampoco el análisis de toda la prueba rendida, ni los hechos que estime probados, ni el razonamiento que conduzca a dicha estimación”. No está en su análisis si es correcto o no, si se suscribe al debido proceso o un justo y racional procedimiento. Tan solo indica que la ley lo faculta para resolver de esa manera y es así como lo realiza.

Así las cosas, esta resolución nos guía sobre la característica esencial del procedimiento monitorio laboral. El tribunal debe resolver la solicitud de la demanda sin haber previamente oído al demandado cuando existan, en apariencia al menos, hechos suficientemente fundados. El profesor Alvaro Pérez Ragone, nos indica:

“De acuerdo a los efectos atribuidos a la inactividad del requerido se estructura el proceso monitorio en una o más fases. El punto de partida lo constituyen el aviso o requerimiento de pago no acatado por el requerido. Si este silencio es suficiente para que se proceda a emitir la sentencia monitoria o de ejecución, pudiendo el requerido sólo defenderse mediante vías de impugnación no ordinarias, calificase a ese proceso como monitorio de una faz o etapa. Puede suceder, por el contrario, que la inactividad contra el aviso de pago no sea considerada como suficiente y se requieran uno o más actos de oposición del requerido para recién justificar la emisión de la sentencia monitoria o para darle formalmente posibilidad ejecutiva (cláusula de ejecución). Así se otorga al requerido un medio ordinario de oposición contra una segunda o sucesiva intimación y finalmente contra una sentencia monitoria sujeta en realidad a una condición resolutoria o suspensiva. Como puede apreciarse, la estructura en una o más fases (normalmente dos salvo Bélgica que tiene tres) es decisiva en dos aspectos: la duración del proceso y la garantía u oportunidad de defensa del requerido”¹³

Cuestión Principal debatida.

El juez esta completamente habilitado para, considerando suficientemente fundadas las pretensiones del demandante, resolverlas mediante una resolución, sin explayarse sobre la racionalidad de la prueba o su valoración. Queda, por tanto, a su sola discreción la resolución del asunto que se somete a su decisión. Pero esta discreción de alguna manera presenta

¹³ PÉREZ RAGONE, Álvaro J. En Torno Al Procedimiento Monitorio Desde El Derecho Procesal Comparado Europeo: Caracterización, Elementos Esenciales Y Accidentales. En Revista de Derecho Vol. XIX - N° 1 - Julio 2006, pp. 205-235

características de racionalidad, pues le permite al tribunal, sino logra formarse una convicción sobre el asunto o lo considera insuficientemente fundado, llamar a las partes a probar lo que se alegue.

Por otra parte, al acoger inmediatamente la demanda, el juez estima objetivamente que están suficientemente fundadas sus alegaciones y pretensiones, dictando inmediatamente sentencia. Es en esta situación donde nos preguntamos si de esta forma se lesionan la garantía del debido proceso y un procedimiento racional y justo.

Para intentar explicar esta situación debemos recoger no solo la historia del establecimiento del Procedimiento Monitorio Laboral, también sus fines y el objeto perseguido.

Fundamentalmente, lo que se intenta perseguir es una sentencia rápida, un procedimiento expedito distinto al de aplicación general, motivado a la urgencia que le asiste a quien presenta su controversia a tribunales. No obstante, dicha celeridad, podríamos estimar que el demandado aun frente a la sentencia, tiene, la oportunidad de oponerse y defenderse a las pretensiones establecidas en la demanda y posterior sentencia, mediante la reclamación pertinente frente al órgano jurisdiccional que lo requirió. El requerido, mediante la oposición de la reclamación oportuna se defiende en los mismos términos que el actor: o bien se opone, o se allana, salvando, por tanto, la aparente transgresión a sus derechos.

Así, a modo de síntesis provisoria del presente trabajo, podemos señalar que al estar reservado este procedimiento no para generalidad de los casos, sino que para determinados asuntos, principalmente ligados a una cuantía menor que imperiosamente deben ser resueltos con celeridad, el juez puede acoger la demanda inicialmente, pero esta será provisoria, solo si está debidamente fundada y así apreciada por el órgano jurisdiccional. Posteriormente y luego de ser debidamente notificado esta decisión al demandado, existe para él la posibilidad cierta y real de oponerse e ir a un juicio con todas y cada una de las garantías que protege el estatuto laboral.

¿Habría una lesión al debido proceso? Creemos en primer lugar, el tribunal dictará sentencia solo si los asuntos que son sometidos a su conocimiento se encuentran debidamente fundados y son racionalmente conocidos y evaluados de esta forma por el juez. Luego, frente a esta aparente discrecionalidad y lesión al debido proceso que se justificaría por la premura del asunto que ha sido puesto en conocimiento del órgano jurisdiccional, el demandado, una vez que conoce esta situación notificado legalmente, puede oponerse formalmente con lo que se iniciaría el juicio oral. De esta manera se consagrarían y respetarían el objeto o fin con la legitimidad del procedimiento.

El problema principal se radicaría entonces, en el contenido de la sentencia y su fundamentación. No explicar o valorar los medios de prueba y su valoración, eventualmente es un grave daño para quien resulte perdedor. No expresar la valoración de la prueba y la racionalidad utilizada para ponderar su resolución por parte del tribunal, permitiría albergar decisiones arbitrarias, ajenas a lo que conocemos como debido proceso.

LEGISLACIÓN COMPARADA

España.

La ley 36 de 10 de octubre de 2011, acogió el proceso monitorio laboral de carácter documental al que podía acudir el trabajador de manera opcional, en lugar de hacerlo mediante el proceso ordinario.

Para acudir a este procedimiento deben cumplirse los siguientes requisitos:

1. El empresario no puede estar en concurso (nosotros lo llamaríamos procedimientos de insolvencia)
2. La deuda debe derivar de la relación laboral, tratarse de una reclamación individual del trabajador, quedando excluidas las reclamaciones colectivas que pudieran formularse por la representación legal de los trabajadores, así como las reclamaciones frente a las Entidades Gestoras o colaboradoras de la Seguridad Social.
3. Las cantidades reclamadas deben ser liquidadas, vencidas y exigibles, no puede tratarse de conceptos discutibles, debiendo desglosarse al detalle los conceptos, cuantías y periodos reclamados. Es importante recordar que en estos casos el plazo de prescripción de las deudas salariales es de 1 año.
4. La cuantía no puede exceder de 6 mil euros (aprox. \$5.2 millones de pesos)
5. El empresario debe estar localizable, es decir, debe constar la posibilidad de notificación, aportándose un domicilio completo, y en caso de disponerse, de los datos de comunicación por medios informáticos y telefónicos. En fin, la empresa no puede encontrarse desaparecida, pues en caso de que deba notificarse por edictos el procedimiento correcto es el ordinario.

Situación Actual

El proceso monitorio laboral con datos estadísticos actuales de tramitación ante la Jurisdicción Social, constata su una baja aplicación dado el número mínimo y simbólico de procedimientos tramitados.¹⁴

El proceso monitorio laboral previsto para su uso directo por el trabajador sin necesidad de intervención y asistencia de abogado, debería ser un proceso sencillo y directo. La realidad lo convierte en un proceso jurídicamente complejo, con trámites procesales previos (necesidad de conciliación administrativa) y posteriores (necesidad de formalizar demanda ordinaria en cuatro días ante la inadmisión de la demanda en proceso monitorio).

Se constata:

¹⁴ https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372019000300717&lng=pt&nrm=iso

- a) La exigencia de conciliación previa al trabajador resulta excesiva e innecesaria, dado que dificulta y dilata la tramitación de un procedimiento de necesidad vital y de mínimos costes
- b) No tiene en cuenta la naturaleza del contrato de trabajo de tracto sucesivo y vencimientos salariales mensuales. La duración de la tramitación acreditará vencimientos salariales posteriores, que deberían incluirse en el procedimiento monitorio, con base en un principio de economía procesal y celeridad.
- c) Impone al trabajador demandante el uso preferente de medios telemáticos, lo que parece alejado del principio de realidad: los trabajadores que pueden instar el proceso monitorio, dado su nivel profesional, económico y de usuario informático, no utilizan hoy el mundo digital y el trabajo a distancia de forma sistemática.
- d) No facilita la transformación del proceso monitorio en proceso ordinario, cuando no se acredita el cumplimiento por el trabajador de los requisitos legalmente establecidos o se constata la oposición al pago de la empresa. Debería continuar el procedimiento ordinario de oficio a instancia del Letrado de la Administración de Justicia (antes Secretario Judicial), manteniendo la competencia territorial del Juzgado de lo Social y señalando sin más tramite el acto del juicio oral ordinario.

Uruguay

En Uruguay el procedimiento monitorio, se reserva para ciertas pretensiones dotadas de una fuerte presunción de fundabilidad, muy semejante a las resoluciones que dicta el juez en nuestro país, por el hecho de que la sentencia inicialmente, se dicta sin escuchar al demandado. La primera etapa del proceso es la de admisión la cual inicia con la presentación de una petición y la documentación con la que se funda, que correspondería al título ejecutivo, la cual debe acreditar la existencia de una deuda. La autoridad que debe conocer el caso, examina el documento que se le presenta y de resultar procedente dicta lo que se puede denominar, como la sentencia monitoria. La segunda etapa es la del requerimiento al presunto deudor, la cual se efectúa a través de la notificación al deudor de la sentencia monitoria, la cual puede generar alguno de los siguientes tres supuestos: que se atienda el requerimiento pagando la suma correspondiente, no se atienda el requerimiento sin presentar oposición en tiempo, o que se formule oposición. En este último caso y al igual que en nuestro país, al presentarse una oposición, se efectúa una audiencia para dirimir el asunto, escuchando y aportando las partes sus medios de prueba.

Colombia.

En Colombia, quien pretenda el pago de una obligación en dinero, de naturaleza contractual, determinada y exigible que sea de mínima cuantía, podrá promover el procedimiento monitorio.

El proceso monitorio se promoverá por medio de una demanda. Luego será el juez quien indique si las pretensiones indicadas son suficientes para estimarlas y resolver, obligando al demandado a que pague, o niegue, la deuda reclamada. Esto lo debe hacer en un plazo de 10 días.

Luego de admitida la demanda y notificado el requerimiento de pago, la parte demandada podrá tomar diferentes determinaciones.

1) Podrá realizar el pago total de la deuda dentro del término establecido, esto es 10 días, caso en el cual el proceso termina como consecuencia del reconocimiento de la obligación materializada en el pago. Ahora si el deudor paga parcialmente, debido a que se encuentra inconforme con el valor total reclamado, pues considera que la verdadera deuda corresponde al valor que ha cancelado, el demandado podrá fundamentar su inconformidad para que se dé inicio a la controversia en un proceso declarativo verbal sumario donde se decidirá sobre el valor de la deuda que no fue paga.

2) Silencio del demandado, es decir que este no manifiesta nada respecto de los hechos, las pretensiones, las pruebas y las normas jurídicas propuestas en la demanda, en este caso los jueces no tienen otra salida que dictar sentencia condenatoria en contra del deudor declarando así la existencia de la obligación, creando el título ejecutivo que servirá de base para la ejecución del deudor.

3) En tercer lugar el demandado podrá allanarse a la pretensión de pago de la demanda, es decir está de acuerdo con la situación fáctica descrita y los fundamentos establecidos por el demandante, ahora cuando ocurra esta situación, el juez procederá de inmediato a proferir sentencia de conformidad con lo pretendido por el demandante.

4) Por último el demandante podrá fundadamente oponerse total o parcialmente al requerimiento de pago aportando la prueba que fundamente su oposición, en este caso termina la naturaleza monitoria y la oposición deberá ser resuelta por el trámite del proceso declarativo verbal sumario. Una vez se produzca la sentencia, el juzgado iniciará inmediatamente el proceso ejecutivo contra el demandado. Es decir, no será necesario radicar otra demanda, sino que se seguirá el proceso ejecutivo dentro de esta misma demanda monitoria, pero en cuaderno separado.

Alemania.

Alemania incorporó esta figura a su ordenamiento jurídico por medio del Código Civil de 1877. En la actualidad, el proceso monitorio alemán estipula que el órgano jurisdiccional competente deberá al día hábil siguiente a la recepción de la petición del demandante, expedir un mandamiento de pago, el cual contendrá lo pedido y la advertencia de que si no presenta oposición en un determinado tiempo el mandamiento de pago puede constituirse en título ejecutivo y por ende ser objeto de una forzosa ejecución. En Alemania se desarrolló desde mediados del siglo XIX, pero en su configuración actual se denomina “Mahnverfahren” y está previsto en el artículo 688 de la Ley de Enjuiciamiento Civil. Se trata de un procedimiento puro en el que la orden de pago emitida por el juez se otorga ante la sola afirmación del demandante sobre la existencia de la obligación. Una vez dictado el requerimiento de pago y notificado el demandado, éste puede oponerse en el plazo de dos

semanas, sin que proceda recurso contra dicho requerimiento y sin que exista límite para la cuantía de la pretensión dineraria.

SITUACIÓN ACTUAL DE PANDEMIA

El sistema de justicia también sufrió el impacto de la pandemia en el funcionamiento de los tribunales. Las reducciones de audiencias y demoras en los distintos procesos producto de la crisis sanitaria hizo generar una serie de cambios a objeto de enfrentar la sobrecarga de trabajo sobreviniente y limitar la presencia física de las personas en los tribunales.

En materia laboral las audiencias han disminuido en un 70%¹⁵

A modo de ejemplo de lo que ocurre actualmente en nuestro país, expondremos una circular del 2° juzgado de letras del trabajo de Santiago en que indica cómo se realizarán las audiencias virtuales en causas de juicio monitorio y aplicación general, el 12/05/2020.

“a propuesta del comité de jueces y, en una reunión ampliada a magistradas y magistrados del tribunal realizada por videoconferencia, el 2° juzgado de letras del trabajo de Santiago acordó lo siguiente:

1.- Aprobar la citación a audiencia preparatoria en aquellas causas que fueron citadas para realizarse vía plataforma zoom durante la contingencia sanitaria, en que alguna de las partes expresamente se hubiere negado, haya alegado algún entorpecimiento o no hubiere expresado voluntad alguna.

En el caso que alguna de las partes haya fundado su negativa en la vulnerabilidad de la plataforma, se indicará en la resolución pertinente que el tribunal pondrá a su disposición sus dependencias y los medios tecnológicos necesarios.

Asimismo, los entorpecimientos que se aleguen deberán ser debidamente fundados, quedando su calificación entregada al juez correspondiente.

2.- Citar audiencias en causas tramitadas bajo procedimiento monitorio, en cuyo caso, la resolución que cita a audiencia, señalará expresamente que esta comprenderá la contestación de la demanda, el llamado a conciliación, y la recepción de prueba instrumental.

En caso que alguna de las partes pretenda rendir prueba confesional y testimonial, la causa quedará radicada en el juez que dirigió la audiencia correspondiente, y se diferirá su recepción para el período en que se retome el funcionamiento normal del tribunal, una vez transcurrida la emergencia sanitaria.

¹⁵ <https://www.senado.cl/los-cambios-para-enfrentar-el-impacto-de-la-pandemia-en-el/senado/2021-05-17/182733.html#:~:text=En%20materia%20laboral%20las%20audiencias,un%20mes%20promedio%20del%202019.>

3.- Realizar audiencias de juicio en causas tramitadas bajo procedimiento de aplicación general, a contar del 25 de mayo de 2020, que hubieren sido previamente calificadas como "A" y "B" (audiencias de mediana complejidad), limitada al llamado a conciliación extraordinario y la recepción de prueba documental, incluida la exhibición e incorporación de respuesta de oficios. La causa quedará radicada en el juez que dirigió la audiencia respectiva para la posterior rendición de la prueba confesional y testimonial, si procediera, diferida para el período en que se retome el funcionamiento normal del tribunal, una vez transcurrida la emergencia sanitaria.”

Estas medidas buscan privilegiar sin excepciones, el trabajo remoto dispuesto para la emergencia sanitaria por la ley 21.226 y el auto acordado N° 53-2020 de la Corte Suprema.¹⁶

Situación año 2020-2021

La Comisión de Constitución Legislación, Justicia y Reglamento del senado realizó un estudio del proyecto que reforma el sistema de justicia para enfrentar la situación luego de finalizado el estado de excepción constitución en que se encuentra el país.

El proyecto se centró en tres áreas:

Buscar dar mayor eficiencia del sistema de justicia producto de la sobrecarga de trabajo sobrevenida; otra relativa las modificaciones que buscan limitar la presencia física de las personas por motivos sanitarios; y una última que contiene las reformas orgánicas.¹⁷

En materia de justicia civil, laboral y de familia, se elimina la distinción de plazos para contestar la demanda que existe actualmente en algunos procedimientos; se elimina la figura de las tachas de los testigos (causales de inhabilidad); se modifica el sistema de valoración de la prueba vigente (que es el de la prueba legal o tasada) por el de sana crítica.

Asimismo, se refuerza la mediación y los métodos autocompositivos de resolución de conflictos, disponiéndose su promoción por parte de abogados, jueces y funcionarios de la administración de justicia.

Se regula para la competencia civil, laboral y de familia una modalidad de funcionamiento extraordinario y transitorio de los tribunales por un periodo máximo de un año, a través de audiencias y alegatos remotos, como régimen obligatorio tras el cese del estado de excepción constitucional, con fundamento en la protección de la vida y la salud de las personas.

También se faculta al Poder Judicial para determinar que ciertas actuaciones puedan realizarse de forma remota, privilegiando la audiencia para asuntos donde hay controversia y se refuerza el deber de las partes de proponer una forma de notificación electrónica, que sea suficientemente eficaz y no cause indefensión.

¹⁶ <https://ipj10-110.poderjudicial.cl/web/guest/noticias-del-poder-judicial?>

¹⁷ <https://www.senado.cl/los-cambios-para-enfrentar-el-impacto-de-la-pandemia-en-el/senado/2021-05-17/182733.html>

Específicamente en materia laboral, se establece como facultativo para el tribunal ordenar a la Dirección del Trabajo que informe a efectos de determinar si dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador y se amplía la cobertura del procedimiento monitorio laboral, aumentando su cuantía, de modo de canalizar más juicios del trabajo por esta vía. Tal situación, montos y facilidad de acceso al procedimiento está en discusión actualmente en la Comisión, por lo que pronto se conocerán detalles sobre esta materia.

Sentencias Tribunales Laboral en Procedimiento Monitorio durante la Pandemia.

1.- El Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en causa RIT: M 1082-2020, acogió la demanda por despido injustificado presentado por técnico en reparación de electrodomésticos en contra de su ex empleador, la empresa Servicios y Soluciones Reys's SpA.¹⁸

La demanda se interpuso el día 8 de abril de 2020. El día 9 de abril, el tribunal resuelve de la siguiente manera:

VISTOS: Que de los antecedentes acompañados por el actor, se estima suficientemente fundadas sus pretensiones, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 500 del Código del Trabajo, se resuelve:

Que SE ACOGE la demanda en procedimiento monitorio por despido indebido y cobro de prestaciones, interpuesta con fecha 08/04/2020 por don ANGENRI JESUS ESPINOZA VERACIERTA, técnico en línea blanca, domiciliado en PABLO URZUA N° 1481, DEPTO. 307-A, INDEPENDENCIA, en contra de su ex empleadora, – SERVICIOS Y SOLUCIONES REYS'S SPA., RUT N° 76.970.347-0, persona jurídica del giro de su denominación, representada legalmente..., declarándose en consecuencia:

I. Que el despido materia de este proceso es indebido, el cual se produjo con fecha 05 de febrero de 2020.

II. Que habiéndose declarado indebido el despido del actor, se condena a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:

a) \$ 497.250 por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo.

b) \$ 497.250 por concepto de indemnización por años de servicios.

c) \$ 397.800 por concepto de recargo establecido en la letra c del artículo 168 del Código del Trabajo.

¹⁸ <https://www.diarioconstitucional.cl/wp-content/uploads/2020/09/M-1082-2020.pdf>

d) \$ 99.450, por concepto de remuneración de cinco días trabajados en el mes de febrero de 2020.

e) \$ 348.075 por concepto de feriado legal y feriado proporcional.

III. Que las sumas ordenadas pagar mediante la presente resolución deberán ser reajustadas y devengarán intereses en la forma señalada en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV. Que no se condena en costas a la demandada.

Se advierte a las partes que solo podrán reclamar de esta resolución dentro del plazo de diez días hábiles contados desde su notificación. En caso de no presentarse reclamación en contra de esta resolución o la presentación extemporánea de la misma, hará que la presente adquiera el carácter de sentencia definitiva para todos los efectos legales.”¹⁹

Luego, el día 18 de junio, seis días después de haber sido notificado legalmente, la empresa presenta reclamación a la resolución dictada por el tribunal en los siguientes términos:

“Que haciendo uso del derecho que la ley me otorga, en relación a lo dispuesto en el artículo 500 del Código del Trabajo, vengo en reclamar la sentencia de autos, emitida por SS con fecha 11 de junio del presente, notificada a esta parte vía correo electrónico la misma fecha”

El día 19 de junio de 2020 el 1° Juzgado de Letras del Trabajo resuelve:

“Téngase por interpuesto reclamo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 500 del Código del Trabajo, cítese a las partes a una audiencia única de conciliación, contestación y prueba, la que se fija para el día 15 de julio de 2020 a las 10:30 horas, Piso 2, Sala 3, la que se realizará bajo la modalidad de video conferencia en plataforma Zoom, cuyo link ser comunicado por medio de resolución judicial con 2 días de anticipación a la realización de la audiencia.

La audiencia se celebrará con las partes que asistan, afectándole a aquella que no concurra todas las resoluciones que se dicten en ella, sin necesidad de ulterior notificación y, en caso de comparecer a través de mandatario, este deber estar expresamente revestido de la facultad de transigir, sin perjuicio de la asistencia obligatoria de sus abogados.

Dicha audiencia tendrá por objeto la incorporación de la prueba documental, oficios ya recibidos y eventualmente exhibición de documentos requerida y que se encuentren digitalizados. La prueba testimonial, absolución de posiciones y declaraciones de perito, si la hubiere, se rendirá en la oportunidad y condiciones que determine el juez que dirija la audiencia respectiva.

¹⁹ https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/ADIR_871/laboral/documentos/docReformadoLaboral.php

En caso de que alguna de las partes tenga impedimento para acceder a la plataforma, conservar su derecho a concurrir personalmente al tribunal, para el solo efecto de participar en la audiencia virtual, desde los modulos que estarán habilitados para su realización.

Para tal efecto, la parte que tenga dicha necesidad deberá requerirlo con 48 horas de anticipación vía telefónica en horario de atención del Tribunal, de lunes a viernes de 08:00 a 16:00. Las partes deberán presentar a través de la Oficina Judicial Virtual la prueba documental debidamente digitalizada en formato pdf y minuta de toda la prueba que será ofrecida. Para tales efectos se fija un plazo de cinco días hábiles de anticipación a la audiencia, en los términos del artículo 435 inciso final del Código del Trabajo. Notifíquese a las partes por correo electrónico”

Esta sentenciadora tiene por establecido que la demandada puso término a la relación laboral existente con el actor, por las causales señaladas en la misiva de despido. En consecuencia, al restarse la demandada de la posibilidad de contrarrestar las pretensiones del demandante, al no ofrecer prueba alguna, este Tribunal entiende que no ha logrado satisfacer el estándar de justificación requerido por el artículo 163 y siguientes del Código del Ramo.

Añade que por todo lo expuesto, deberá acogerse la acción por despido injustificado y acceder al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo.

Por tanto, se resuelve:

- I. Que se acoge la demanda interpuesta por en contra de SERVICIOS Y SOLUCIONES REYS´S SPA, declarando injustificado el despido de que fue objeto el día 05 de febrero de 2020, y por tanto se condena a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:
 - \$497.250, por concepto de indemnización sustituta del aviso previo.
 - \$497.250, por concepto de indemnización por años de servicios. Recargada en un 80% de conformidad a lo establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo letra c, por la suma de \$397.800.
 - \$348.075, por concepto de feriado proporcional y legal (21,3 días).
 - \$99.450, por concepto de remuneraciones del mes de febrero de 2020, por 5 días trabajados.
- II. Que la suma ordenada pagar deber serlo más reajustes e intereses, conforme lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

Respecto a las costas del juicio, la sentencia señala que cada parte pagara sus costas.

2.- Causa M 724-2020, Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción. Caratulados, ARREDONDE/PEDIDOS YA CHILE, ingresada el 6 de junio del 2020.

Se interpuso demanda en procedimiento monitorio por despido injustificado, indebido o improcedente, nulidad del despido y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales. La demandante solicita:

Se declare que el trabajador prestó servicios para la demandada PEDIDOS YA CHILE SPA desde el 03 de julio de 2019 hasta el 15 de mayo de 2020, declarándose la relación laboral en calidad de RIDER o desde la fecha y forma señalada o que S.S determine conforme a derecho y al mérito del proceso. b. Se declare que el despido del que fui objeto, con fecha de 15 de mayo de 2020 es injustificado, indebido o improcedente y se condene a al pago de lo siguiente; 1. Ordenar el pago de \$ 400.000.- por concepto de la indemnización sustitutiva por falta del aviso previo o la suma mayor o menor que S.S. determine conforme al mérito del proceso 2. Ordenar el pago de \$ 183.333.- por concepto de feriado proporcional o la suma mayor o menor que S.S. determine conforme al mérito del proceso 3. Remuneraciones y demás prestaciones, devengadas desde mi separación esto es, desde el 15 de mayo de 2020, hasta la fecha en que mi ex empleador convalide el despido en los términos señalados por el artículo 162 inciso quinto y siguientes del Código del Trabajo. Declarando mi despido como NULO y asimismo, deberá enterar las cotizaciones de seguridad social adeudadas en AFP PROVIDA, FONASA Y AFC, todo ello en virtud y a la razón de la suma de \$ 400.000.- mensuales o la suma mayor o menor que S.S determine conforme al mérito del proceso.

El día 10 de julio el tribunal resuelve que:

“Atendido lo dispuesto en el Acta 53-2020 de la Excma. Corte Suprema, de ocho de abril del presente, como en su resolución N°325-2020, de 12 de mayo de 2020, última que instruye efectuar todas las audiencias que únicamente supongan la intervención de los abogados de las partes y no existiendo antecedentes que permitan resolver de plano, cítese a las partes a una audiencia única de contestación, conciliación y prueba para el día 10 de agosto de 2020, a las 10:30 horas en la sala 4 de este Tribunal, la que se desarrollará con los litigantes que asistan, afectándole al rebelde las resoluciones que en dicha audiencia se dicten sin necesidad de ulterior notificación.”

Luego de realizarse la audiencia respectiva el tribunal resuelve con las siguientes observaciones:

“Que, sin embargo, la falta de escrituración del contrato de trabajo, obliga a probar su existencia a quien lo alegue, debiendo acreditarse la concurrencia de los elementos que configuran la relación laboral, esto es, una prestación de servicios personales, una remuneración por dicha prestación y su ejecución bajo subordinación y dependencia respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza, elemento éste último que permite diferenciar el contrato de otras relaciones jurídicas, requisitos que deben concurrir en forma copulativa. Se exige, asimismo, continuidad en la ejecución de las labores”, consigna el fallo.

"Así –continúa–, esta libertad a la que recurre la demandada, indicando que el actor es libre de elegir su jornada, libre de decidir si se conecta o no a la aplicación, llegando a señalar que el actor lega a ser su propio jefe es aparente, siendo en definitiva falsa, pues bajo esta libertad

para conectarse está la sanción de ser bajado de calificación, de no poder elegir el turno que mejor remuneración le entregue, pudiendo incluso ser dado de baja de la aplicación, el actor tampoco tiene libertad sobre cómo realiza su función, pues está condicionado a los pasos que le otorga la demandada y siempre está siendo calificado a fin de comprobar si cumple su cometido conforme a las instrucciones de la demandada, siendo castigado si no lo hace, con una baja calificación que termina incidiendo en sus remuneraciones".

"De manera que estas calificaciones y control sobre la conexión del actor, la forma como desarrolla su trabajo, si se mantiene o no conectado, el monitoreo a través de GPS, la existencia de beneficios y castigos asociados a estos, incentivos para mantener porcentajes altos de aceptación de repartos, en donde incluso el testigo de la demandada señaló que a quienes prestan más servicios se le da acceso a elegir los horarios, se trata de una solapada forma de ejercer el control sobre el actor, fijar la jornada de trabajo y la remuneración asociada al cumplimiento aparentemente voluntario de las normas que el empleador ha determinado y que no son otra cosa más que la manifestación del vínculo de subordinación y dependencia", añade.

Por tanto, se resuelve:

I.- Que, Se Acoge la demanda promovida por Alvaro Felipe Arredondo Montoya , en contra de Pedidos Ya Chile SPA., representada por Marcelo Guerrero Gaete, todos ya individualizados, y en consecuencia se declara la existencia de una relación laboral entre las partes desde el 03 de julio de 2019 al 15 de mayo de 2020, siendo nulo e injustificado el despido del actor en dicha fecha y condenándose a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:

- a) \$307.607 por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo.
 - b) \$189.606 por concepto de feriado proporcional.
 - c) Remuneraciones durante el periodo comprendido entre la fecha del despido (15 de mayo de 2020) y la convalidación de este, sobre la base de \$307.607 mensuales.
 - d) Cotizaciones previsionales, en AFP Provida, Fonasa y AFC Chile por el periodo que va desde el 03 de julio de 2019 al 15 de mayo de 2020 sobre la base de \$307.607 mensuales.
- II.- Las sumas ordenadas pagar deberán serlo con los reajustes e intereses contemplados en los artículos 63 o 173 del Código del Trabajo, según corresponda.
- III.- En mérito de lo ordenado dese cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 461 del Código del Trabajo, oficiándose al efecto".
- IV.- Que, cada parte pagará sus costas.

Completamos la apreciación de esta sentencia indicando que solo ante la recepción de la prueba, el tribunal pudo establecer la existencia o no de las pretensiones invocadas. Resulta valido extendernos sobre este aspecto en razón que el tribunal, conforme a lo solicitado en la demanda, no logró formarse la convicción de lo pedido, por lo que ordeno en uso de sus facultades, dirimir el conflicto en la audiencia respectiva.

3.- Causa I-10-2020, CARATULADOS TRANSPORTES TRANSIBERICA L, presentado ante el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En esta causa se pueden observar varias situaciones que a nuestro modo son relevantes. En primer lugar, el día 10 de enero de 2020 fue ingresa la causa y el día 13 de enero, 4 días después el tribunal señala:

“Atendido lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 503 del Código del Trabajo y la cuantía de la multa impuesta por la resolución reclamada, sustánciese la causa conforme a las normas del procedimiento monitorio”

Ingresada correctamente, el día 14 de enero, el tribunal falla:

“Que de los antecedentes acompañados por el actor, se estiman insuficientemente fundadas sus pretensiones, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 500 del Código del Trabajo, se resuelve:

Que, SE RECHAZA la demanda en procedimiento monitorio por reclamación de multa administrativa, interpuesta con fecha 10/01/2020 por TRANSPORTES TRANSIBERICA LTDA., RUT N° 78.973.230-2, domiciliado en Calle COMPAÑIA Nro. 4551, comuna de QUINTA NORMAL, en contra de la INSPECCION COMUNAL SANTIAGO PONIENTE, RUT N° 61.502.000-1, representada por doña MARISOL MARCHANT SAN MARTIN, ambas domiciliadas en Calle Calle Neptuno Nro. 856, comuna de LO PRADO.

Como se puede apreciar en la Resolución, no se hace referencia alguna respecto de las costas. Posteriormente el día 20 de enero, el demandante presenta Reclamación a la Sentencia, po lo que el tribunal resuelve que se deberá realizar audiencia de conciliación, contestación y prueba.

El 21 de enero el tribunal resuelve:

“Téngase por interpuesto reclamo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 500 del Código del Trabajo, cítese a las partes a una audiencia única de conciliación, contestación y prueba, la que se fija para el día 05 de Febrero de 2020, a las 10:30 horas, Las partes deberán asistir a la audiencia con todos sus medios de prueba y, en caso de comparecer a través de mandatario, éste deberá estar expresamente revestido de la facultad de transigir, sin perjuicio de la asistencia obligatoria de sus abogados.”

La audiencia se efectúa el día 5 de febrero y el mismo día el tribunal dicta sentencia en los siguientes términos:

- I. Que se RECHAZA la reclamación interpuesta por TRANSPORTES TRANSIBERICA LIMITADA y se mantiene la multa impuesta.
- II. Que se rechaza la petición subsidiaria de rebaja de multa por cuanto el monto aplicado se encuentra ajustado a derecho.

II.- Que habiendo sido totalmente vencida la reclamante se le condena en costas, se regulan las personales en el monto de \$100.000

Una vez ejecutoriada la presente sentencia, archívese.”

En esta ocasión hay expresa condenación en costas por solicitarlo de esta manera la parte demandada, alegando que no existía ningún hecho plausible para alegar.

El día 17 de febrero de 2020, el demandante presenta Recurso de Nulidad, que en su parte sustantiva indica:

“Causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, al haberse pronunciado con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Al respecto es necesario citar las normas que atinentes al presente recurso, esto es, artículos 478 letra b) y 456 de ambos del Código del Trabajo. La primera de las normas citadas dispone Art. 478 El recurso de nulidad procederá, además: b) Cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica; La segunda norma señala: Art. 456 El tribunal apreciará las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica. Al hacerlo, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.” La sana crítica es la operación intelectual realizada por el juez y destinada a la correcta apreciación del resultado de las pruebas judiciales, realizada con sinceridad y buena fe.

Con fecha 22 de febrero la Corte de Apelaciones de Santiago, al conocer y fallar el recurso de Nulidad señala:

“Por sentencia de cinco de febrero de dos mil veinte, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT I-10-2020, caratulados “Transportes Transiberica Limitada con Inspección del Trabajo”, se rechazó, en procedimiento monitorio, el reclamo directo de multa administrativa, sin costas. En contra del fallo, la parte reclamante dedujo recurso de nulidad, invocando la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo. Declarado admisible el recurso, tuvo lugar la vista de la causa, ocasión en que alegaron los apoderados de ambas partes.

Segundo: Que el recurso de nulidad presentado por la parte reclamante adolece un vicio formal que impide sea acogido. En efecto, dado el monto de la multa aplicada, el presente juicio se llevó a efecto bajo las reglas del procedimiento monitorio, razón por lo cual le es aplicable lo dispuesto en el artículo 501 inciso 3° del Código del Trabajo, norma que establece que: “El juez deberá dictar sentencia al término de la audiencia, la que deberá contener las menciones señaladas en los números 1, 2, 5, 6 y 7 del artículo 459.” Así las cosas, se advierte que la sentenciadora, en la dictación del fallo, no pudo incurrir en la

infracción denunciada, por cuanto el legislador no exige en este tipo de procedimiento que la sentencia deba plasmar en su desarrollo el análisis de la prueba rendida y, por ende, no resulta aplicable en estos casos la causal de nulidad del artículo 478 letra b) al ser la nulidad laboral un recurso de derecho estricto. Que, en consecuencia, basta este solo motivo para rechazar el recurso de nulidad deducido por la parte reclamante. Tercero: Que, sin perjuicio de lo anterior, el recurso no puede prosperar por cuanto lo que hace el recurrente es impugnar el valor probatorio que se le otorgó a la prueba rendida, estimando que se cometió un error al ponderar la prueba rendida por su parte y sugiriendo cómo debió el juez efectuar esa valoración. Ese planteamiento no se aviene con la naturaleza de este medio de impugnación, en el cual lo relevante es que se destaque el vicio en que incurrió el juez al valorar la prueba, lo que tampoco se ha demostrado plenamente, ya que recurrente se limita a discrepar del raciocinio valorativo que efectuó el juez del grado, pretendiendo que se realice una nueva valoración de la prueba que resulte más acorde a la posición jurídica que dicha parte sustentó en el juicio, lo que se aleja de la naturaleza del recurso en estudio. Cuarto: Que, por todo lo antes razonado, el recurso de nulidad laboral impetrado por la reclamante será desestimado. Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 456, 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, se rechaza el recurso de nulidad deducido por la reclamante en contra de la sentencia de cinco de febrero de dos mil veinte, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en la causa RIT N° I-10-2020, sentencia que, en consecuencia, no es nula.

Costas

Es necesario recoger una pequeña observación sobre las costas, su solicitud y condena. En todas las sentencias revisadas existe una constante. La condena en costas ocurre principalmente cuando el empleador -demandado objetivo- acude y reclama la sentencia sin existir hechos que puedan sustentar su alegación. Podemos concluir, por tanto, que los tribunales de justicia, mediante sus resoluciones, están señalando que se debe evitar litigar cuando no se tiene antecedentes suficientes para su defensa.

CONCLUSIONES

1. Al analizar el procedimiento monitorio desde su inicio histórico hasta su consagración en la normativa laboral vigente en nuestro país, debemos siempre recordar cual fue el objeto y fin perseguido. Obviarlo y apreciarlo sin esta singularidad que se origina junto a su causa e implementación, podría validar una errada apreciación sobre él, restándole validez y oportunidad en su aplicación.
2. El debido proceso se encuentra suficientemente consagrado, como principio y de manera normativa, a nivel nacional e internacional. En el artículo 19 N° 3 inciso 6° de nuestra Constitución, se indica: “Toda sentencia de un órgano que ejerza jurisdicción debe fundarse en un proceso previo legalmente tramitado”; como en tratados internacionales que tienen plena vigencia en Chile en función de lo dispuesto

por el artículo 5º de la Carta fundamental.” En el ámbito internacional, hemos visto que prácticamente todos los tratados suscritos por Chile sobre este respecto, la consagran explícitamente.

3. Es absolutamente cierto que la obligación que pesa sobre el juez de motivar la sentencia, es una garantía esencial que integra lo que entendemos por debido proceso. Esta obligación no solo es un imperativo a nivel teórico o reglamentario, sino que es consagrado como un principio, asimilado tanto para lo doctrina como la jurisprudencia a nivel nacional e internación.
4. El objeto de que existe una fundamentación en la dictación de las sentencias, que estas se encuentren suficientemente motivadas, permite conocer efectivamente el razonamiento en la decisión judicial, alejando de esta manera la mera discrecionalidad del tribunal, ahuyentando las posibles arbitrariedades y exigiendo una racionalidad en el actuar. El profesor Eduardo Soto Kloss nos alumbra sobre esto: “Para que exista arbitrariedad debe haber entonces, carencia de razonabilidad en el actuar u omitir, falta de proporción entre los motivos y en el fin o finalidad que alcanzar, ausencia de ajuste entre los medios empleados y el objetivo a obtener o, aun, inexistencia de los hechos que fundamentan un actuar, o sea, una actuación carente de fundamentación”²⁰, cuyo vicio esencial tiene como sanción, la nulidad del acto.
5. El Procedimiento Monitorio Laboral mediante la Ley Nº 20.087 de 3 de enero de 2006, ofreció una forma de resolución de conflictos más expedito en las materias a en las cuales puede ser aplicado. La rapidez y economía procesal inherentes a este procedimiento, es criticado porque eventualmente existiría un debilitamiento de las garantías y exigencias del debido proceso. Por esto ha sido objeto de reiterados cuestionamientos.
6. El Código del Trabajo, artículo 501 inciso 3, permite al juez, en la sentencia que se dicta al final de la audiencia de conciliación, contestación y prueba, omitir el análisis de los hechos, de las alegaciones de las partes, de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a tal estimación. Hemos revisado que, en la práctica, los tribunales de justicia solo omiten dicho análisis ante la sola presentación de la demanda. Luego, hemos logrado constatar que los sentenciadores aun facultados para obviarla, luego de la audiencia de conciliación, contestación y prueba, fundas adecuadamente su resolución.
7. Valoramos este procedimiento por sobre todo a pesar de sus deficiencias. La agilidad de sus instancias, la rapidez con que resuelve, principalmente en aquellas situaciones apremiantes para quien acude a el nos permite inicialmente, felicitar su aplicación. Sin embargo, al evaluar de esta manera el procedimiento, no podemos obviar que, a nuestro juicio, la Resolución luego de la Audiencia de conciliación, contestación y

²⁰ Eduardo Soto Kloss. El recurso de protección. Orígenes, Doctrina y Jurisprudencia página 185

prueba, debiera obligatoriamente ser motivada, fundada y expresada. Ello principalmente porque excluiría cualquier atisbo de arbitrariedad o discrecionalidad por parte del juzgador. Sin ello, queda en tinieblas la valoración de la prueba y como se efectuó la deliberación de la sana crítica en su evaluación.

8. Nuestros tribunales procuraron responder adecuadamente a la situación provocada por la Pandemia originada por COVID 19 actual, resolviendo prácticamente al instante, la instancias y la forma en que el procedimiento se iba a realizar. Por otro lado, sigue en evaluación la forma en que se desarrollara el procedimiento con posterioridad al Estado de Excepción.

BIBLIOGRAFÍA

- BAHAMONDES OYARZÚN, CLAUDIA, Daño Moral por despido Injustificado, en cuaderno de análisis jurídico I: temas de responsabilidad civil, Universidad Diego Portales, Santiago, p. 254.
- Eduardo Soto Kloss. El recurso de protección. Orígenes, Doctrina y Jurisprudencia página 185
- CALAMANDREI, Piero. 1953. El procedimiento monitorio. Buenos Aires, Argentina. Trad. De Sentís Malendo. p. 24: en RAYO, Felipe. Op. cit. Nota N° 19. p. 115.
- ORELLANA TORRES, Fernando, Comentarios al Nuevo Proceso Laboral, 2ª edición actualizada, Santiago, Librotecnia, 2008, p. 67
- LORCA NAVARRETE, ANTONIO MARÍA. El denominado —Proceso Justol. Revista de Derecho —Ius et Ratiol. Año 1, N°1. 2012. P. 14
- MATURANA MIQUEL, CRISTIAN, La Omisión del Análisis de la Prueba en el Procedimiento Laboral Chileno, Santiago Chile, 2018, <http://repositorio.uchile.cl/bitstream>
- GARCÍA PINO, Gonzalo y CONTRERAS VÁSQUEZ, Pablo, “El derecho a la tutela judicial efectiva y al debido proceso en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, en Revista de Estudios Constitucionales, año 11, N° 2, (2013), pp. 264-265
- ACADEMIA JUDICIAL, Manual del Juicio del Trabajo, Segunda Edición, enero 2018, página 103
- HISTORIA DE LA LEY N° 20.087, pp. 792-793.
- DECLARACION UNIVERSAL DE DERECHOS DEL HOMBRE. 1948. Artículo 10.
- PÉREZ RAGONE, Álvaro J. En Torno Al Procedimiento Monitorio Desde El Derecho Procesal Comparado Europeo: Caracterización, Elementos Esenciales Y Accidentales. En Revista de Derecho Vol. XIX - N° 1 - Julio 2006 Páginas 205-235.
- FUENTE: ESTADÍSTICAS NACIONALES, Informe Anual Estadísticas Judiciales 2019. Gobierno de Chile. Ministerio de Justicia
- CONCHA TAPIA, ROBERT, Visión Crítica del Procedimiento Monitorio Laboral a la Luz del Debido Proceso. Problemas Prácticos y su Posible Solución. Revista de Derecho Universidad San Sebastián
- LA OMISIÓN DEL ANÁLISIS DE LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO MONITORIO LABORAL CHILENO, Carlos Ignacio Pino Espinoza, Memoria Universidad de Chile, Facultad de Derecho, año 2018.

- PROCEDIMIENTO MONITORIO LABORAL EN RELACIÓN CON EL DEBIDO PROCESO, Memoria José Miguel Long Arriagada, Universidad Finis Terrae, año 2014
- DELGADO CASTRO, JORDI; PALOMO DIEGO, La Motivación de la Sentencia en el Procedimiento Monitorio Laboral, Una Concesión Graciosa del Órgano Jurisdiccional, Revista Chilena de Derecho, Vol 46 N°3, pag.717-739
- JAIME RIAÑO DIANA Rosa, Zulma Del Pilar Leal Rojas, Desarrollo de los Procesos Por Intimación o Monitorios en Colombia Uruguay, España.
- MUÑOZ BASÁÑEZ, HUGO, Adopción del Procedimiento Monitorio En Chile, Entheos Escuela de Derecho Universidad de las Américas, Pagina 134
- SENTENCIA 29 DE ENERO DE 1997, Párrafo 74. Caso GENIE LACAYO V/S NICARAGUA. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. (en línea):http://www.corteidh.or.cr/CF/jurisprudencia2/ficha_tecnica.cfm?nId_Ficha=278
- <https://www.senado.cl/los-cambios-para-enfrentar-el-impacto-de-la-pandemia-en-el-senado/2021-05-17/182733.html>
- <https://www.diarioconstitucional.cl/wp-content/uploads/2020/09/M-1082-2020.pdf>

- DIARIO CONSTITUCIONAL, noticia 24 de agosto de 2020. www.diarioconstitucional.cl
- CONGRESO NACIONAL www.bcn.cl
- PODER JUDICIAL www.pjud.cl
- VLEX CHILE www.vlex.cl