

Navarro Albiña, René David
*El juicio monitorio en el derecho procesal
laboral chileno, dogmática y praxis*
Chile, Ediciones Jurídicas
de Santiago, 2011, 187 pp.

Desde 2008, nos dice René David Navarro Albiña, autor de la obra *El juicio monitorio en el derecho procesal laboral chileno, dogmática y praxis*, Chile ha reformulado su sistema judicial para que se encuentre acorde con los estándares internacionales de derechos humanos, particularmente en cuanto a garantías básicas del proceso. Este procedimiento, debido a la evidente crisis de legitimidad, así como a los altos costos que representa para la autoridad, para los abogados y, sobre todo, para los trabajadores que ven afectados sus intereses, ya sea porque no han recibido su indemnización, su pago, o cualquiera otra prestación que por ley corresponda, viene a innovar el procedimiento laboral chileno. Además de impulsar, señala el autor, una *verdadera cultura jurídica del abogado litigante*, en la que predomine la actuación eficiente de las partes procesales en la resolución de conflictos. El eje rector de los cambios ha sido la transición del procedimiento escrito a un procedimiento predominantemente oral, alcanzando no sólo a las conocidas reformas penales, sino también al derecho del trabajo, en donde la principal innovación ha sido el juicio monitorio.

En cuanto al procedimiento monitorio, el autor señala que es un juicio especial cuya finalidad es dar celeridad a la resolución del conflicto, de suerte que los actos procesales se minimizan para cumplir con dicho objetivo. El juicio monitorio comienza con un *reclamo* expedido por la autoridad correspondiente, requisito indispensable para el emplazamiento, en el que si hubiere oposición (al reclamo) significaría la apertura de un proceso; posteriormente se presenta formalmente la demanda, se admite, emplaza, se contesta, se presentan pruebas y alegatos, y al finalizar la audiencia, inmediatamente se dicta sentencia.

En el libro *Juicio monitorio en el derecho procesal laboral chileno, dogmática y praxis*, se describen los principios del procedimiento monitorio (I), los actos procesales del mismo (II), así como su inserción como derecho adjetivo en otros países (III).

I. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO MONITORIO

En un primer momento, se podría pensar que al ser un procedimiento sumario, ciertos principios procesales no imperan dentro del juicio monitorio, especialmente el principio de debido proceso y el de buena fe procesal a nivel legal. Del primero, el autor responde que la duración de un juicio no determina la exacta aplicación de la ley, sino que a cada una de las actuaciones procesales se le da la importancia necesaria; y del segundo, señala que “deberán ejecutarse de buena fe, facultándole al tribunal la adopción de las medidas necesarias para impedir el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias en los juicios orales (p. 26).

II. ACTOS PROCESALES

La doctrina chilena ha señalado que el procedimiento monitorio tiene dos fases: administrativa y jurisdiccional. En la primera se debe tramitar un *reclamo* y un *comparendo*, que es la citación de conciliación ante la Inspección del Trabajo, ya que es un requisito de *procesibilidad* del juicio monitorio. Cabe señalar que si el trabajador no la tramita, no podrá demandar por la vía del procedimiento monitorio.

Asimismo, es importante señalar que el reclamo tiene carácter de sentencia condenatoria provisional o en su caso, de auto de audiencia a juicio monitorio, además de ser requisito *sine qua non* para la admisibilidad del recurso de nulidad. El reclamo no tiene la necesidad de ser fundado, sino que debe ser redactado en términos muy simples y concretos.

Posteriormente, si en la citación a la conciliación las partes no llegan a un acuerdo, se podrá interponer la demanda a través del procedimiento monitorio, evidentemente ante el juez competente, atendiendo al domicilio del demandado o el lugar donde se hayan prestado o se presten los servicios.

La demanda debe señalar expresamente de qué se trata el juicio, contener los hechos relevantes y las pretensiones en las que se fundan, que el autor conoce como la *teoría del caso*, sobre todo el acta levantada en el comparendo, no dejando de lado los requisitos que le son aplicables a un escrito judicial, como la designación del tribunal ante quien se entabla, el nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandante y demandado, y en su caso de las personas que lo representen, así como la *exposición clara y circunstanciada* los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta. En caso de admitirse la demanda, el tribunal competente emitirá el primer proveído en el que se declara la competencia, además de dictar las medidas que estime necesarias para asegurar el cumplimiento de todas y cada una de las actuaciones, conforme a los principios mencionados anteriormente. Cumplido esto, es el tiempo procesal de llevar a cabo la audiencia única, que consiste en la conciliación (1), contestación de la demanda (2), prueba (3) y sentencia (4).

1. Conciliación

Presentada la reclamación y dentro del plazo oportuno, el juez debe citar a las partes a una *audiencia única de conciliación, contestación y prueba*, en la que la primera actuación procesal consiste en la conciliación. El juez exhorta a las partes a resolver el conflicto sin necesidad de llevar a cabo un juicio. El autor hace hincapié en la diferencia entre conciliación y autocomposición; en la primera interviene un tercero, y en la segunda las partes dirimen el conflicto sin necesidad de que una persona ajena a éste deba intervenir.

2. Contestación de la demanda

La demanda debe contestarse en la misma audiencia única de manera oral; debe contener una *exposición clara de los hechos y fundamentos de derecho en los que se sustenta, aceptándolos o negándolos en forma expresa y concreta*. Si la demanda no es contestada por la contraparte, limita el uso posterior del recurso de nulidad.

3. Prueba

El demandante debe ofrecer primero las pruebas confesionales, testimoniales, documentales y periciales, siempre y cuando cada una de éstas sean

relevantes, pertinentes y, muy importante, debido a la naturaleza del juicio monitorio, que puedan presentarse en la misma audiencia.

De cada una de las pruebas, el juez resuelve sobre su pertinencia, y las cuales deben desahogarse en el orden siguiente:

- a) Prueba documental: debe ser incorporada a través de su lectura resumida.
- b) Prueba confesional: si el que debe presentar la prueba no lo hace sin una causa justificada, “*podrán presumirse efectivas, en relación a los hechos objeto de prueba, las alegaciones de la parte contraria en la demanda o contestación, según corresponda*”.
- c) Prueba testimonial: la prueba testimonial es (junto con la documental) una de las principales pruebas y/o elementos de convicción en un juicio monitorio. Sólo son admitidos cuatro testigos por cada parte. Excepcionalmente, y por resolución fundada, el tribunal puede ampliar el número de testigos cuando lo considere indispensable para una adecuada resolución del juicio. El tribunal y las partes pueden formular a los testigos las preguntas que estime necesarias, siempre y cuando no resulten insidiosas, no se formulen de manera asertiva o conduzcan a la respuesta que a la otra parte, en todo caso, podría convenirle.
- d) Prueba pericial (informe de peritos): el informe debe ser realizado por un experto en la materia a examinar y debe ser puesto a disposición de las partes en el tribunal, al menos *tres días antes de la celebración de la audiencia*.

4. Sentencia

El juez deberá dictar sentencia al término de la audiencia, la cual debe cumplir como requisitos: la individualización de los preceptos legales que fundan el fallo, la resolución de las cuestiones sometidas ante el tribunal y, finalmente, el pronunciamiento sobre el pago de costas.

Es evidente que el juicio monitorio podría innovar el derecho procesal laboral chileno, ya que promete ser el *depurador* de muchos procesos, sin dejar de lado los principios que deben fungir como ejes rectores. El libro *Juicio*

monitorio en el derecho procesal laboral chileno, dogmática y praxis, de René David Navarro Albiña, explica de manera sencilla y entendible todos los elementos que integran a dicha institución jurídica y, sobre todo, contiene las razones por las cuales se podría crear una nueva cultura del litigio laboral. 

Paulina GALICIA VILLARREAL*

* Asistente de investigación en el área de Derecho Social del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México (p.galiciav@hotmail.com).