

Evaluación crítica de la reforma procesal laboral en Chile

Luis Lizama Portal¹

Resumen

La reforma procesal laboral en Chile rige desde los años 2008 y 2009. Su propósito fue garantizar la tutela judicial efectiva de los trabajadores estableciendo un procedimiento oral, concentrado, rápido, breve, con tramitación electrónica, y garantista de sus derechos; y creando más tribunales especializados. Después de más de 15 años de aplicación de la reforma se advierte un aumento creciente de la conflictividad judicial, lo que ha provocado que la promesa de agilizar los juicios y evitar la sobrecarga de los tribunales no se esté cumpliendo. Lo curioso del asunto es que mientras se incrementa la litigiosidad disminuyen las huelgas. La pregunta por contestar es si el conflicto laboral se ha vuelto institucional en Chile.

Palabras clave

REFORMA – PROCEDIMIENTO – LABORAL – MONITORIO – CONFLICTIVIDAD

1. Introducción

La ley N°20.087 (2006) reformó el Código del Trabajo chileno con el objeto de garantizar en forma efectiva la tutela judicial de los derechos de los trabajadores². Esta ley comenzó a regir en forma gradual y progresiva entre los meses de marzo de 2008 y octubre de 2009 en las diversas regiones en que se divide administrativamente la República de Chile. Ello, porque, además, las leyes N°20.022 (2005) y N°20.252 (2008) crearon nuevos jueces del trabajo³, y de cobranza laboral y previsional⁴.

¹ Abogado y Magíster en Derecho (Universidad de Chile). Profesor de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (Universidad de Chile).

² Si bien la tutela judicial efectiva y sus derechos conexos no están garantizados expresamente como derechos fundamentales en la Constitución chilena, el artículo 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos denominado "Pacto de San José de Costa Rica", contempla expresamente garantías judiciales. Es del caso, tener presente que este tratado internacional fue ratificado por la República de Chile el 21 de agosto de 1990 y, conforme al artículo 5° de la Constitución chilena, los derechos fundamentales consagrados en tratados ratificados por Chile y que se encuentren vigentes tienen rango constitucional, e incluso, supraconstitucional. Al respecto, véase, Nogueira (1997), pp. 9-62.

³ En la actualidad hay un juzgado del trabajo en cada una de las siguientes comunas, con el número de jueces que se indica: Región de Arica y Parinacota: un tribunal radicado en la comuna de Arica (2 jueces); Región de Tarapacá: un tribunal en Iquique (3 jueces); Región de Antofagasta: Antofagasta (3 jueces) y Calama (2 jueces); Región de Atacama: Copiapó (2 jueces); Región de Coquimbo: La Serena (3 jueces); Región de Valparaíso: Valparaíso (3 jueces) y San Felipe (2 jueces); Región Metropolitana: en Santiago dos juzgados con 13 jueces cada uno; San Miguel con cuatro jueces; San Bernardo con dos jueces y Puente Alto con dos jueces; Región del Libertador General Bernardo O'Higgins: Rancagua (3 jueces); Región del Maule: Curicó (2 jueces) y Talca (2 jueces); Región de Ñuble: un tribunal radicado en la comuna de Chillán (3 jueces); Región del Bío Bío: Concepción (3 jueces), Los Ángeles (2 jueces); Región La Araucanía: Temuco (5 jueces); Región de Los Lagos: Puerto Montt (3 jueces), Osorno (2 jueces) y Castro (1 juez); Región de los Ríos: Valdivia (2 jueces); Región de Aysén del General Carlos Ibáñez Del Campo: Coyhaique (1 juez), y Región de Magallanes: Punta Arenas (1 juez). En las comunas o agrupaciones de comunas donde no hay tribunales laborales, estas materias son competencia de los Juzgados de Letras en lo Civil.

⁴ En la actualidad existen cuatro Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional: Valparaíso (3 jueces), con competencia sobre las comunas de Valparaíso, Juan Fernández, Viña del Mar y Concón; Concepción (3

La reforma contempló cambios en materia orgánica y funcional con el propósito de agilizar los juicios del trabajo: solo había 21 jueces especializados en el país (11 de ellos en la Región Metropolitana) y los procedimientos eran lentos e ineficaces. Según el informe de la Comisión Trabajo de la Cámara de Diputados los datos empíricos corroboraban esta última afirmación: “el tiempo promedio de tramitación de causas en primera y segunda instancia (4 a 5 años en total), la acumulación de causas de cobranzas en sede laboral de fondo (80% de los ingresos anuales) y en la deserción que las partes hacen de esta instancia (65% de los casos no terminan en sentencia)”⁵.

El diagnóstico compartido era que los juicios laborales eran muy lentos, y que aquello se debía a la escasez de tribunales especializados, la falta de especialización de los jueces del trabajo, la sobrecarga de trabajo, la escrituración de los procesos y las dificultades para acceder a servicios gratuitos en el caso que se requiriese.

Este escenario era muy desfavorable para los trabajadores por el alto costo de oportunidad de la litigación. Por ello, había escaso incentivo para demandar: si un trabajador era despedido por necesidades de la empresa podía conseguir una indemnización por años de servicio aumentada en un 30% después de un largo tiempo de espera, y como no había ratificado el finiquito no accedía a la prestación ofrecida por su empleador que era el equivalente a un mes por año de servicio. Si bien el trabajador accedía a las prestaciones del seguro de cesantía con cargo a su cuenta individual por un plazo máximo de 5 meses, aquello no era motivo suficiente para impulsarlo a demandar a su empleador⁶.

Para superar estas trabas, la ley introdujo un nuevo procedimiento ordinario: oral, concentrado, rápido, breve, con tramitación electrónica, y garantista de los derechos de los trabajadores. Y, también los siguientes procedimientos especiales: tutela de derechos fundamentales; monitorio y reclamación judicial de multas administrativas.

El régimen de recursos se modificó para conseguir los objetivos que se propuso el legislador: brindar un mejor acceso a la justicia, garantizar la eficacia del derecho sustantivo laboral, asegurar el efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales, agilizar los juicios del trabajo, modernizar el sistema procesal laboral y diseñar un modelo concreto de tutela de derechos fundamentales⁷.

De este modo: se privó a las partes del procedimiento laboral del recurso de apelación transformándolo en un juicio de única instancia que debe ser resuelto por un tribunal unipersonal. La revisión de la decisión judicial se puede efectuar a través de los recursos de nulidad y unificación de jurisprudencia.

jueces), con competencia sobre las comunas de Concepción, Penco, Hualqui, San Pedro de la Paz, Chiguayante, Talcahuano y Hualpén; San Miguel (4 jueces), con competencia sobre las comunas de San Miguel, San Joaquín, La Granja, La Pintana, San Ramón, La Cisterna, El Bosque, Pedro Aguirre Cerda y Lo Espejo, y Santiago (13 jueces), con competencia sobre la provincia de Santiago, con excepción de las comunas de San Miguel, San Joaquín, La Granja, La Pintana, San Ramón, La Cisterna, El Bosque, Pedro Aguirre Cerda y Lo Espejo. La ley determina que en las comunas del país en que no existe un Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, el conocimiento de los asuntos que son de su competencia corresponde a los Juzgados de Letras del Trabajo que ejercen jurisdicción en dicha localidad.

⁵ Biblioteca del Congreso Nacional (2023), p. 39.

⁶ Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE): en el periodo comprendido entre los años 1994 y 1998, el total de causas laborales fue de 148.992 con un promedio anual de 29.784.

⁷ Biblioteca del Congreso Nacional (2023), pp. 4-5.

El recurso de nulidad se trata de “un recurso extraordinario, destinado a obtener la invalidación total o parcial del procedimiento junto con la sentencia definitiva, o solo esta última, pronunciada por un tribunal laboral; su fundamento debe estar basado en haber sido pronunciada la sentencia o tramitado el procedimiento con infracción sustancial de los derechos y garantías constitucionales, o bien que esta se hubiere dictado con infracción de ley que hubiese influido en lo dispositivo del fallo”⁸.

El recurso de unificación de jurisprudencia “es de carácter extraordinario y de derecho, conocido por la Corte Suprema, y solo procede contra la resolución que falle el recurso de nulidad, pronunciada por la respectiva Corte de Apelaciones, basado en la única causal de que, respecto de una misma materia de derecho, objeto del juicio, existieren diversas interpretaciones sostenidas en un o más fallos firmes emanados de los Tribunales Superiores de Justicia”⁹.

Entonces, como se puede advertir, el régimen de recursos en el procedimiento laboral no admite la doble instancia, y la revisión de las sentencias definitivas dictadas por el juez del trabajo solo podrán ser impugnadas ante la Corte de Apelaciones mediante el recurso nulidad, y las de esta última (siempre que resuelvan un recurso de nulidad) podrán ser contradichas ante la Corte Suprema a través del recurso de unificación. Lo que se discute en ambos recursos extraordinarios serán aspectos de derecho y no de hecho.

La reforma dejó en claro que el proceso laboral es diferente al civil porque los principios informadores del proceso laboral permiten cumplir los fines protectores del derecho (sustantivo) del trabajo, y tales principios permiten concretar y garantizar el derecho a la tutela judicial efectiva. Es evidente que un derecho laboral sin tutela judicial no cumple la función *garantista* que se le reconoce en la actualidad. Y, por ello, la reforma procesal laboral chilena se inscribe en la tradición jurídica *garantista* al permitir que normas jurídicamente (formalmente) válidas sean efectivas a través de la tutela judicial.

En el siguiente apartado describiré a grandes rasgos el procedimiento ordinario laboral y el procedimiento monitorio que constituye una innovación que ha permitido reducir la duración de las causas de baja cuantía.

2. El procedimiento ordinario laboral: 4 principios informadores y 3 deberes procesales

El procedimiento ordinario de la reforma se estructura sobre la base de 4 principios informadores, que son: oralidad, inmediación, celeridad y concentración¹⁰, y 3 deberes procesales impuestos al juez del trabajo: (a) rechazar de oficio las actuaciones dilatorias; (b) corregir de oficio los actos contrarios a la Constitución y las leyes que desvirtúan los principios del proceso laboral, y (c) adoptar medidas compulsivas en contra de quienes no siendo parte del proceso deben cumplir con las obligaciones impuestas por ellos.

El procedimiento se inicia con la presentación de una demanda por escrito que deberá ser contestada por el demandado -también en forma escrita- con a lo menos 5 días de

⁸ Humeres (2010), p. 187.

⁹ Idem, p. 194.

¹⁰ Los 4 principios informadores son los que fundan el procedimiento laboral, aunque también se consideran los principios de publicidad, impulso procesal de oficio, buena fe, bilateralidad de la audiencia, y gratuidad.

anticipación a la fecha de celebración de la audiencia preparatoria. En estas actuaciones de las partes quedará establecida la controversia que el juez deberá resolver.

El procedimiento se desarrollará en dos audiencias, la primera preparatoria y la segunda de juicio. Si el juez admite la demanda a tramitación deberá citar a las partes a una audiencia preparatoria, fijando para tal efecto, dentro de los 35 días siguientes a la fecha de la resolución, el día y la hora para su celebración.

En la audiencia preparatoria el juez deberá efectuar una relación somera de los contenidos de la demanda y la contestación. Se deberá pronunciar inmediatamente respecto de las excepciones de incompetencia, de falta de capacidad o de personería del demandante, de ineptitud del libelo, de caducidad, de prescripción, o si se reclama sobre el procedimiento.

Si el demandado no contesta la demanda, o bien, no negare en su contestación algunos hechos contenidos en la demanda, el juez podrá estimarlos como tácitamente admitidos. Una vez terminada la etapa de discusión, el juez llamará a las partes a conciliación. Para ello, deberá proponerle las bases para un posible acuerdo, sin que sus opiniones puedan ser consideradas causal de inhabilitación.

El juez debe resolver en el acto sobre la pertinencia de la prueba ofrecida por las partes: sólo se admitirán las pruebas que tengan relación directa el asunto y siempre que sean necesarias para su resolución. No tendrán valor las pruebas conseguidas con infracción de derechos fundamentales o directa o indirectamente por medios ilícitos.

El juez fijará la fecha de la audiencia de juicio: la que deberá llevarse a cabo en un plazo no superior a 30 días, y las partes se entenderán citadas por el solo ministerio de la ley.

Por último, en la audiencia preparatoria, se decretarán las medidas cautelares que procedan y se despacharán las citaciones y oficios que correspondan.

La audiencia de juicio se inicia con la rendición de las pruebas decretadas por el tribunal: primero el demandante y luego el demandado. En los juicios de despido: primero rinde prueba el demandado y deberá acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones, sin que se puedan alegar hechos distintos como justificativos del despido.

La orden de recepción de pruebas es la siguiente: documental, confesional, testimonial y otros medios ofrecidos.

La impugnación de la prueba documental se debe efectuar en forma oral en la audiencia preparatoria o de juicio.

El citado a absolver posiciones debe concurrir personalmente, a menos que se designe especialmente un mandatario para tal efecto. El juez puede reducir el número de citados a absolver posiciones. Las posiciones para la prueba confesional se formularán verbalmente, sin admisión de pliegos y deberán ser pertinentes a los hechos sobre los cuales versa la prueba y expresarse en términos claros y precisos, de manera que puedan ser entendidas sin dificultad. El juez podrá formular otras preguntas a los absolventes, o bien, ordenarles que precisen o aclaren sus respuestas.

Los testigos podrán declarar únicamente ante el tribunal que conozca de la causa. Serán admitidos a declarar sólo hasta 4 testigos por cada parte. El juez podrá reducir el número de testigos de cada parte, e incluso prescindir de la prueba testimonial cuando sus manifestaciones pudieren constituir inútil reiteración sobre hechos suficientemente esclarecidos. No se podrá formular tachas a los testigos. Únicamente en la oportunidad para formular preguntas a los testigos, las partes podrán hacer las observaciones que estimen oportunas respecto de sus circunstancias personales y de la veracidad de sus manifestaciones.

Cuando se rinda prueba que no esté expresamente regulada en la ley, el tribunal determinará la forma de su incorporación al juicio, adecuándola, en lo posible, al medio de prueba más análogo.

Practicada la prueba, las partes formularán, oralmente, en forma breve y precisa, las observaciones que les merezcan las pruebas rendidas y sus conclusiones. Si a juicio del juez hubiere puntos no suficientemente esclarecidos, podrá ordenar a las partes que los aclaren.

Al finalizar la audiencia, se extenderá el acta, en la que constará el lugar, fecha e individualización del tribunal, de las partes comparecientes, de sus apoderados y abogados, y de toda otra circunstancia que el tribunal estime necesario incorporar.

El juez podrá pronunciar el fallo al término de la audiencia de juicio o, en todo caso, dictarlo dentro del plazo de 15° día, contado desde la realización de ésta, en cuyo caso citará a las partes para notificarlas del fallo, fijando día y hora al efecto, dentro del mismo plazo. La sentencia definitiva se pronunciará sobre las acciones y excepciones deducidas que no se hubieren resuelto con anterioridad y sobre los incidentes, en su caso.

2.1 Los 4 principios informadores del procedimiento laboral

El principio de oralidad se manifiesta en que todos los actos procesales (con excepción de la demanda y la contestación) han de realizarse oralmente, aunque luego se documenten en el acta del juicio.

Así, los artículos 425 y 431 del Código del Trabajo prescriben lo siguiente:

“Todas las actuaciones procesales serán orales, salvo las excepciones expresamente contenidas en la ley” (inciso primero del artículo 425 del Código del Trabajo).

“Las actuaciones realizadas oralmente, por o ante el juez de la causa, serán registradas por cualquier medio apto para producir fe y que permita garantizar la fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. [...] grabación en medios de reproducción fonográfica, audiovisual o electrónica” (inciso segundo del artículo 425 del Código del Trabajo).

“Las defensas orales sólo podrán efectuarse por abogados habilitados” (inciso tercero del artículo 431 del Código del Trabajo).

El principio de inmediación establece que las actuaciones judiciales deben realizarse ante el órgano judicial, y, por ello: el juez debe entrar en relación directa y personal con las partes, el objeto del litigio y el material probatorio.

Este principio se manifiesta en toda la regulación del proceso ordinario, pero la principal es la relación directa que se establece entre el órgano decisor y los elementos de prueba sobre los que debe basar su decisión.

Los artículos 426 y 427 del Código del Trabajo:

“Iniciada la audiencia, ésta no podrá suspenderse. Excepcionalmente, y sólo en el evento de caso fortuito o fuerza mayor, el juez podrá, mediante resolución fundada, suspender la audiencia” (artículo 426 del Código del Trabajo).

“Las audiencias se desarrollarán en su totalidad ante el juez de la causa, el que las presidirá y no podrá delegar su ministerio. El incumplimiento de este deber será sancionado con la nulidad insaneable de las actuaciones y de la audiencia [...]” (artículo 427 del Código del Trabajo).

El principio de la concentración pretende la agrupación de los variados y diferentes actos procesales en un solo acto complejo sin solución de continuidad.

La unidad de acto dirige toda la regulación del proceso y sus fases sucesivas. De este modo, el artículo 428 del Código del Trabajo prescribe lo siguiente:

“Los actos procesales serán públicos y deberán realizarse con la celeridad necesaria, procurando concentrar en un solo acto aquellas diligencias en que esto sea posible”.

El principio de celeridad es la manifestación más clara del derecho a tutela judicial efectiva: tiende a sortear el “efecto de extenuación” en el acceso a la justicia, evitando las actuaciones dilatorias y aquellas que prolongan injustificadamente el juicio.

Este principio se infiere de los artículos 428, 429 y 430 del Código del Trabajo:

“Los actos procesales (...) deberán realizarse con la celeridad necesaria” (artículo 428 del Código del Trabajo).

“Adoptará, asimismo, las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso o su prolongación indebida y, en consecuencia, no será aplicable el abandono de procedimiento” (inciso primero del artículo 429 del Código del Trabajo).

“El juez podrá rechazar de plano aquellas actuaciones que considere dilatorias” (inciso segundo del artículo 430 del Código del Trabajo).

“Se entenderá por actuaciones dilatorias todas aquellas que con el sólo objeto de demorar la prosecución el juicio sea intentadas por las partes” (inciso tercero del artículo 430 del Código del Trabajo).

Sin perjuicio que los principios de oralidad, intermediación, celeridad y concentración son los que estructuran el procedimiento laboral, también es posible inferir otros principios del examen de la legislación laboral.

El principio de la publicidad: *“Los actos procesales serán públicos”* (artículo 428 del Código del Trabajo).

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

El principio de la buena fe: *“Los actos procesales deberán ejecutarse de buena fe, facultándose al tribunal para adoptar las medidas para impedir el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias”* (artículo 430 del Código del Trabajo).

El principio de la bilateralidad de la audiencia: *“En las citaciones a las audiencias, se hará constar que se celebrarán con las partes que asistan, afectándole a la que no concurra todas las resoluciones que se dicten en ella, sin necesidad de ulterior notificación”* (artículo 426 del Código del Trabajo).

El principio de la gratuidad: *“En las causas laborales, toda actuación, trámite o diligencia del juicio, realizada por funcionarios del tribunal será gratuita para las partes”* (artículo 431 del Código del Trabajo), y *“Las partes que gocen de privilegio de pobreza tendrán derecho a defensa letrada gratuita por parte de las respectivas Corporaciones de Asistencia Judicial o de otro que disponga la ley”* (inciso segundo del artículo 431 del Código del Trabajo).

2.2 Los deberes procesales del juez

Los deberes procesales deben ser cumplidos por las partes y los intervinientes en el proceso y son una manifestación del funcionamiento de los principios informadores señalados en el artículo 425 del Código del Trabajo y una expresión concreta del derecho a la tutela judicial efectiva.

El primer deber del juez es rechazar de oficio las peticiones, incidentes y excepciones formuladas por las partes con finalidad dilatoria, esto es, alargar innecesariamente el proceso o introducir elementos de fraude o abuso procesal:

“El tribunal corregirá de oficio los errores que observe en la tramitación del juicio y adoptará las medidas que tiendan a evitar la nulidad del procedimiento” (inciso segundo del artículo 429 del Código del Trabajo).

“Los actos procesales deberán ejecutarse de buena fe, facultándose al tribunal para adoptar las medidas para impedir el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias” (inciso primero del artículo 430 del Código del Trabajo).

El segundo deber procesal del juez es adoptar medidas compulsivas en contra de quienes, no siendo parte del proceso, deban cumplir con las obligaciones impuestos por ellos:

“El ministro de fe dará aviso de esta notificación a ambas partes, el mismo día en que se efectúe o a más tardar el día hábil siguiente, dirigiéndoles carta certificada. La omisión en el envío de la carta no invalidará la notificación, pero hará responsable al infractor de los daños y perjuicios que se originen y el tribunal, previa audiencia del afectado, deberá imponerle alguna de las medidas de censura, multa y suspensión” (inciso tercero del artículo 437 del Código del Trabajo).

Por último, el tercer deber del juez es corregir aquellos actos que, al amparo del texto de una norma, persigan un resultado contrario al previsto en la Constitución y en las leyes, a fin de asegurar el equilibrio procesal, la tutela judicial y la efectividad de sus resoluciones:

“El juez podrá rechazar de plano aquellas actuaciones que considere dilatorias” (inciso segundo del artículo 430 del Código del Trabajo).

“El juez no podrá apreciar las pruebas que las partes aporten y que se hubieren obtenido directa o indirectamente por medios ilícitos o a través de actos que impliquen violación de derechos fundamentales” (inciso cuarto del artículo 453 del Código del Trabajo).

3. El procedimiento monitorio: una novedad absoluta en el derecho procesal laboral chileno.

El procedimiento monitorio es un juicio de carácter sumarísimo que permite resolver conflictos laborales de baja cuantía¹¹ con la intervención de la autoridad administrativa (el Inspector del Trabajo) y el juez laboral. La ley también permite aplicar este procedimiento en las contiendas a que dé lugar la aplicación del fuero maternal y el fuero del adoptante¹².

Se denomina monitorio porque utiliza una técnica procesal denominada de “inversión del contradictorio”, en virtud de la cual el empleador debe oponerse a la decisión del juez que acoge la pretensión del trabajador para dar lugar a un juicio laboral¹³.

El procedimiento monitorio laboral se incorporó por medio de una indicación parlamentaria, cuyo objeto fue: *“incorporar un procedimiento especial, denominado monitorio, con la finalidad de simplificar la tramitación de aquellas contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a cuatro ingresos mínimos mensuales”*¹⁴, porque *“anualmente los reclamos laborales interpuestos ante las inspecciones del trabajo alcanzan a 100.000 casos, los que se tramitan a través de un procedimiento administrativo, que dura 28 días entre la presentación y el comparendo de conciliación. Dicha rapidez permite que no exista problema con el plazo de prescripción de la acción para presentar la respectiva demanda ante la justicia ordinaria si el afectado así lo decide. Se indicó que muchos de*

¹¹ La cuantía no debe exceder 15 ingresos mínimos mensuales (equivalente a \$7.935.000.- y a US\$8.436.- en el mes de octubre de 2025).

¹² En este supuesto: la ley no exige que se haya reclamado previamente al Inspector del Trabajo (inciso segundo del artículo 497 del Código del Trabajo).

¹³ Lizama (2006), p. 64.

¹⁴ La ley original fijó en 8 ingresos mínimos mensuales (IMM) la cuantía máxima del procedimiento monitorio. La ley N°20.260 (2008) la elevó a 10 IMM, y la ley N°21.394 (2021) la incrementó a 15 IMM.

estos casos son resueltos durante el comparendo de conciliación”¹⁵.

No obstante, es probable que el antecedente más fuerte que tuvieron en cuenta los parlamentarios que introdujeron el procedimiento monitorio al proyecto de ley fue que la Dirección del Trabajo conoce de un número significativo de reclamos presentados por los extrabajadores en contra de sus empleadores, la mayoría de los cuales se resuelven a través de un avenimiento extrajudicial.

La tramitación del procedimiento monitorio se encuentra dividida en dos fases: una de carácter administrativa ante la Dirección del Trabajo y otra jurisdiccional ante el juez del trabajo.

La etapa administrativa se inicia con la presentación de un reclamo ante la Inspección del Trabajo. Este reclamo deberá ser presentado dentro de los plazos de prescripción y caducidad establecidos en el artículo 510 del Código del Trabajo respecto de las contiendas por término del contrato de trabajo, esto es: (a) el reclamo por la aplicación injustificada, indebida o improcedente, o bien, porque no se ha invocado causal alguna se deberá interponer dentro de 60 días hábiles, contados desde la separación del trabajador, y (b) el reclamo por nulidad del despido porque el empleador no ha pagado las cotizaciones previsionales debe interponerse dentro del plazo de 6 meses contados desde la terminación de los servicios¹⁶. En el caso del reclamo por el fuero, el plazo será también de 60 días hábiles contados desde el despido.

En todos estos casos, conforme lo prevé el inciso sexto del artículo 510 del Código del Trabajo, la interposición del reclamo debidamente notificado a la Inspección del Trabajo, dentro de los plazos señalados anteriormente, suspenderá el plazo de prescripción y de caducidad. De esta manera, la prescripción y caducidad seguirán corriendo concluido que sea el trámite ante la Inspección, pero si el contrato de trabajo ha extinguido, este plazo de prescripción no podrá exceder de un año desde la fecha de terminación de los servicios.

Esta etapa constituye una actividad preprocesal efectuada ante la autoridad administrativa que tiene un doble propósito: constituir una instancia de conciliación obligatoria previa, destinada a evitar la resolución del conflicto por el juez, y, en subsidio, ser una gestión administrativa previa al juicio laboral, en la que el requirente (denunciante, reclamante o actor) fija su pretensión.

La fase jurisdiccional se inicia con la presentación de una demanda ante el juez del trabajo.

La primera actuación que debe realizar el juez del trabajo es pronunciarse acerca de las pretensiones formuladas por el reclamante en su demanda. Para ello, debe dictar una resolución en la que acoge –inmediatamente por considerar fundadas las pretensiones–, o bien, las rechaza de plano.

¹⁵ Biblioteca del Congreso Nacional (2023), p. 117.

¹⁶ En todo caso, cabe tener presente que los plazos de prescripción laboral son diferentes, dependiendo si la relación laboral se encuentra vigente o no. En la primera situación, los derechos prescriben en el plazo de 2 años desde que se hicieron exigibles, en cambio, cuando la relación laboral ha terminado, los derechos y acciones prescriben en el plazo de 6 meses, contados desde la terminación de los servicios.

Una vez notificadas, las partes tendrán 10 días hábiles para reclamar de la resolución judicial que acogió o desestimó las pretensiones del requirente.

Si no se presenta un reclamo dentro del plazo fatal de 10 días hábiles, la resolución judicial que acoge o desestima las pretensiones del peticionario constituirá una sentencia definitiva que no podrá ser recurrida por ningún medio.

En cambio, si se presenta el reclamo, el juez deberá citar a las partes a una audiencia única de conciliación, contestación y prueba, dentro de los 15 días siguientes a su presentación.

La audiencia tendrá lugar con sólo la parte que asista. El juez deberá dictar sentencia al término de la audiencia. Sin perjuicio de lo dispuesto de lo indicado, siempre que se trate de causas de interés colectivo o causas que presenten mayor complejidad, el juez podrá, mediante resolución fundada, dictar la sentencia respectiva hasta en un plazo de tres días de terminada la audiencia.

Las resoluciones dictadas en el procedimiento monitorio serán susceptibles de ser impugnadas por medio de todos los recursos establecidos en la legislación laboral, con excepción del recurso de unificación de jurisprudencia.

El procedimiento monitorio establecido en la legislación procesal laboral chilena constituye una reforma inédita en el derecho latinoamericano. Este procedimiento ha sido de mucha utilidad para agilizar las causas laborales, en particular, respecto de las personas más desaventajadas. Se trata de un juicio breve y concentrado que prevé el uso de una técnica procesal que produce la *inversión del contradictorio* y, con ello, obliga al empleador a que se oponga a la decisión judicial que acoge la pretensión del trabajador. Y sólo en este caso, habrá un juicio del trabajo, también abreviado respecto del procedimiento ordinario.

4. Conclusiones

Lo paradójal de la reforma procesal laboral es que ha provocado un aumento de la conflictividad judicial que se ha incrementado año en año.

Para sostener la afirmación anterior, les invito a revisar los datos oficiales disponibles en la plataforma “Poder Judicial en Números”¹⁷: en el año 2015 el total de causas laborales que se presentaron en el país fueron 56.683, distribuidas de la siguiente manera¹⁸: 28.364 (ordinario); 19.555 (monitorio); 4.706 (tutela); 3.357 (reclamo de multas) y 601 (prácticas antisindicales). La duración de las causas fue de 82 días corridos en promedio¹⁹, y el total de causas en tramitación alcanzaba a las 16.781.

Solo 9 años después, esto es, en el año 2024: el total de ingresos de causas laborales fue de 96.808, con la siguiente distribución: 40.724 (ordinario); 31.493 (monitorio); 18.038 (tutela); 6.162 (reclamo de multas) y 390 (prácticas antisindicales). El tiempo promedio de

¹⁷ Poder Judicial en Números. Disponible en: <https://www.pjud.cl/post/poder-judicial-en-numeros>

¹⁸ Es del caso señalar que el número de causas laborales ingresadas el primer año de vigencia de la reforma procesal laboral, en 2009, alcanzó a 26.461. Fuente: Cuenta Pública del Poder Judicial del año 2010. Disponible en: <https://www.pjud.cl/docs/download/4699>.

¹⁹ Este indicador se calcula desde el momento en que una demanda ingresa a un tribunal de primera instancia, hasta que se dicta una resolución que ponga término al proceso judicial.

duración de las causas fue de 177 días corridos, y el total de causas en tramitación era de 52.033²⁰.

Si comparamos las cifras de ambos años, es posible concluir lo siguiente: más que se duplicó el tiempo de duración de las causas laborales (de 82 días a 177 días); hubo un incremento de casi el 60% en el número de ingresos laborales, y se multiplicaron por más del triple las causas en tramitación.

Entonces, este aumento de la conflictividad institucional que se ve reflejado en el aumento progresivo de las causas laborales ha provocado que los juicios se hayan ralentizados, y que los tribunales laborales se hayan sobrecargado de trabajo. La solución que ha planteado el Gobierno ha sido la creación de un tercer juzgado del trabajo en la ciudad de Santiago y el fortalecimiento de los juzgados laborales de Antofagasta, Concepción y Punta Arenas²¹. Esto es: crear más tribunales del trabajo para hacer frente a la demanda creciente.

Lo que resulta curioso es que desde el año 2017 se advierte un estancamiento de la actividad huelguística que tuvo un período especialmente conflictivo entre los años 2006 y 2016²². En efecto, según el Observatorio de Huelgas Laborales:

“Como es posible observar, a partir del 2006 comienza un ciclo creciente de conflictividad que alcanza su cima el 2016 (464 huelgas), para luego descender rápidamente el 2017 (325) y consolidar esta caída el 2018, donde se observan 269 huelgas. En otras palabras, respecto del 2017, el 2018 existió un descenso del 17,2% en el número de huelgas. Con esto, se alcanzan niveles similares al 2011 (265) y al bienio 2006-2007 (231 y 281)”²³.

Esta tendencia a la baja de la conflictividad laboral expresada en huelgas y otras modalidades de acción directa se ha mantenido después de la pandemia de la COVID-19²⁴. Así, por ejemplo, según la Dirección del Trabajo, en 2023 solo se hicieron efectivas 125 huelgas²⁵.

Entonces, es posible concluir que la resolución del conflicto laboral se ha institucionalizado, de modo que, los trabajadores y sus organizaciones prefieren litigar ante un juez laboral garantista, y no utilizar la huelga o la acción directa como una herramienta de presión a los empleadores. Si bien se trata de conflictos de distinta naturaleza: uno de derecho, y el otro de intereses, es posible reconfigurar este último y plantearlo como una contienda de interpretación jurídica.

Desde el punto de vista del análisis económico del derecho, la decisión de los trabajadores es totalmente racional: un examen simple de los costos y beneficios

²⁰ En el primer semestre de 2025: el total de causas laborales ingresadas alcanzaba a 54.455 (casi el mismo número del total de causas del año 2015). Disponible en: <https://www.pjud.cl/post/poder-judicial-en-numeros>

²¹ Mensaje N°209-373, de 2 de octubre de 2025 del Presidente de la República con el que inicia un proyecto de ley que crea un nuevo Juzgado del Trabajo en Santiago y fortalece los Juzgados de Letras del Trabajo que indica. Disponible en: <https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=18112&prmTIPO=INICIATIVA>

²² COES (2017), p. 8.

²³ OHL (2019), p. 14.

²⁴ OHL (2022), p. 20.

²⁵ Dirección del Trabajo (2024), p. 7.

implicados en la resolución de un conflicto laboral en el caso de Chile terminará por persuadir a los dependientes de las claras ventajas del litigio judicial ante la huelga.

Bibliografía

Biblioteca del Congreso Nacional (2023). *Historia de la Ley N°20.087 Sustituye el Procedimiento Laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo*. Disponible en: <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/5683/>

Baylos *et al* (1998). Baylos, Antonio; Cruz Villalón, César y Fernández, María Fernanda. *Instituciones de derecho procesal del trabajo*, Editorial Trotta, Madrid (1998).

COES (2017). Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social. Informe Huelgas Laborales en Chile 2016, disponible en: www.coes.cl/observatorio-de-huelgas-laborales/

Dirección del Trabajo (2024). Dirección del Trabajo, Anuario Estadístico, Capítulo V Huelgas. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-article-126310.html>

OHL (2019). Observatorio de Huelgas Laborales. Informe Huelgas Laborales en Chile 2018. Disponible en: OHL-COES - <http://www.coes.cl/observatorio-de-huelgas-laborales/>

OHL (2022). Observatorio de Huelgas Laborales. Informe Huelgas Laborales en Chile 2021. Disponible en: OHL-COES - <http://www.coes.cl/observatorio-de-huelgas-laborales/>

Humeres (2010). Humeres, Héctor. “Los recursos de nulidad y unificación. Un apunte foral”, en *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 1 N°2, 2010, pp. 187-197.

Lizama (2006). Lizama, Luis. “El procedimiento monitorio en la nueva ley procesal laboral chilena”, en *Derecho Laboral*, Vol. 49 Núm. 221, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, pp. 63-80.

Nogueira (1997). Nogueira, Humberto. “Los tratados internacionales en el ordenamiento jurídico chileno”, en *Ius et Praxis*, vol. II, N°2, Talca (1997).