

**CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO, N°LABORAL-COBRANZA-4045-
2022**

C.A. de Santiago

Santiago, dieciocho de enero de dos mil veintitrés.

Visto y teniendo presente:

1°. El procedimiento de aplicación general resulta aplicable para aquellas acciones o pretensiones respecto de las cuales la ley no ha previsto una forma especial de tramitación. Por ende, su pertinencia no puede quedar supeditada a cuestiones de orden práctico o de conveniencia circunstancial para el litigante;

2°. En tal sentido, el artículo 496 del Código del Trabajo dispone, en lo pertinente, que: “Art. 496.- Respecto de las contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a quince ingresos mínimos mensuales..., se aplicará el procedimiento (monitorio) que a continuación se señala.”. La cuantía de la pretensión planteada por el actor no supera el equivalente a los 15 Ingresos Mínimos Mensuales. Consecuentemente, por disposición imperativa del citado artículo 496, la acción ejercida sólo puede sustanciarse de acuerdo con las reglas del procedimiento monitorio;

3°. En sus orígenes (Leyes 20.087 y 20.260), se concebía un carácter opcional para el procedimiento monitorio, de manera que quedaba entregada a la elección del trabajador la posibilidad de acudir al juicio monitorio -con beneficios de expedición, simpleza y celeridad especialmente intensos- o bien acogerse a la sustanciación del procedimiento de aplicación general. Empero, esa situación varió radicalmente con las enmiendas incorporadas al Código del Trabajo y al propio procedimiento monitorio a través de la Ley 20.287 (artículo único, letra e). Tras esa reforma se eliminó cualquier vestigio del carácter alternativo inicial, resultando entonces que la única forma de tramitación posible es el procedimiento monitorio, cuando la cuantía del juicio no supera el equivalente a los 15 IMM, como es el caso;

4°. Pudiera sostenerse que, al no admitirse la demanda en el procedimiento pretendido por el actor se estaría afectando su derecho de acceso a la justicia. Empero, lo cierto es que la ley franqueó un procedimiento específico para el ejercicio de su acción y, como se sabe, las normas de procedimiento, en cuanto de orden

público, no son disponibles por las partes. Tampoco por el juez. Además, se sabe que corresponde a la ley definir las condiciones de un justo y racional procedimiento y ese ha sido el caso.

5°. Así las cosas, dado lo explícito de la intención del legislador laboral, el inciso segundo del artículo 498 no puede entenderse como una isla en su interpretación, sino que vinculado a la regla a la que cede, y que se encuentra contenida en el inciso primero. Así se desprende de la alocución de aquel apartado: “Sin perjuicio de los señalado en el inciso anterior,”, es decir, la posibilidad de recurrir derechamente al procedimiento de aplicación general está supeditado a la hipótesis del inciso 1° [incomparecencia del reclamante a la instancia administrativa], lo que siempre y en todo caso, supone la formulación del reclamo administrativo, lo que no ocurrió en la especie.

6°. En consecuencia, la decisión del juez de primera instancia, en cuanto a no dar curso a la demanda, se encuentra conforme a las exigencias de este tipo de procedimiento.

Por estas consideraciones, se resuelve que se confirma la resolución de quince de diciembre de dos mil veintidós, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

Acordada con el voto en contra de la Ministra (S) Señora Lidia Poza, quien fue del parecer de revocar la resolución en alzada, y disponer que el tribunal a quo dé curso a la demanda, conforme al procedimiento ordinario de aplicación general, considerando para ello lo siguiente:

1°. Que en el presente ingreso, la resolución en alzada derechamente negó dar curso a la demanda, fundado en que el trabajador no cumplió ese trámite administrativo previo que dispone el artículo 497 del Código del Trabajo, norma que analizada en su tenor literal, sólo emplea las expresiones “será necesario” para acceder al mismo, pero no establece sanción alguna si no se cumple dicha instancia, y menos la que dispuso el tribunal, por la cual no da curso a la acción del trabajador negando todo acceso a la jurisdicción, no pudiendo interpretarse su sentido y alcance, en término de

vulnerarse normas que consagran garantías fundamentales en su favor y/o de no emitirse pronunciamiento respecto al fondo de las peticiones del trabajador, sin atentar además contra el principio de inexcusabilidad.

2°. Que, las sanciones deben ser interpretadas restrictivamente, no siendo posible imponerlas sino en aquellos casos expresamente establecidos en la ley; en el presente caso, se niega el acceso a la jurisdicción, bajo un supuesto fáctico que no ha contemplado una norma y si bien el Código del Trabajo faculta en ciertos casos al juez laboral para proceder de oficio para rechazar una demanda, lo permite sólo excepcionalmente, como es en el artículo 447 del Código del Trabajo, en el supuesto de caducidad de la acción, lo que no acontece en este caso.

Comuníquese.

N°Laboral - Cobranza-4045-2022.