



Este artículo se encuentra disponible
en acceso abierto bajo la licencia Creative
Commons Attribution 4.0 International License

Revista de Derecho Procesal del Trabajo

Publicación Especializada del Equipo Técnico Institucional de Implementación
de la Nueva Ley Procesal del Trabajo del Poder Judicial

Vol. 6, n.º 7, enero-junio, 2023, 369-403

Publicación semestral. Lima, Perú

ISSN: 2708-9274 (En línea)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i7.773>

El proceso monitorio laboral como alternativa para la celeridad de los procesos de menor cuantía

**The labor order for payment process as an alternative for
the speed of small claims processes**

**O processo de injunção de pagamento como alternativa
para a celeridade dos processos de pequenas causas**

KAROL VÁSQUEZ ROSALES ¹

Corte Superior de Justicia de Lima Norte
(Lima, Perú)

Contacto: kvasquezr@pj.gob.pe
<https://orcid.org/0000-0001-9292-8460>

1 Este artículo se deriva de la tesis doctoral *Proceso Monitorio y plazo razonable en procesos laborales de menor cuantía*, sustentada por la suscrita.

RESUMEN

En el presente artículo se exponen las virtudes y los resultados del proceso monitorio aplicado en otras latitudes con la finalidad de poner en evidencia que se trata de un proceso que, lejos de la discusión sobre su naturaleza jurídica, logra resolverlos conflictos sometidos a este en un tiempo prudencial. Luego, se analizan los procesos laborales de menor cuantía que se tramitan bajo la Ley n.º 29497. Se concluye que estos procesos pueden ser adaptados o sometidos al proceso monitorio, lo cual permitiría que su tramitación y resolución se efectúen en un plazo razonable, lográndose así la celeridad que pregona la nueva ley procesal del trabajo.

Palabras clave: proceso monitorio; celeridad procesal; proceso laboral.

Términos de indización: política laboral; deuda; derecho a la justicia (Fuente: Tesouro Unesco).

ABSTRACT

This article presents the virtues and results of the order for payment process applied in other latitudes to show that it is a process that, far from the discussion of its legal nature, manages to resolve conflicts submitted to this in a reasonable time. Then, the minor labor processes that are processed under Law No. 29497 are analyzed. It is concluded that these processes can be adapted or submitted to the order for payment process, which would allow their processing and resolution to be carried out within a reasonable time, thus achieving the speed proclaimed by the new labor procedural law.

Key words: order for payment process; procedural speed; labor process.

Indexing terms: labour policy; debts; right to justice (Source: Unesco Thesaurus).

RESUMO

Este artigo apresenta as virtudes e os resultados do processo de injunção de pagamento aplicado em outras latitudes, a fim de mostrar que se trata de um processo que, longe da discussão de sua natureza jurídica, consegue resolver conflitos submetidos a ele em tempo razoável. Em seguida, analisam-se os processos trabalhistas de menor gravidade que tramitam sob a Lei nº 29497 conclui-se que esses processos podem ser adaptados ou submetidos ao processo de injunção de pagamento, o que permitiria que sua tramitação e resolução fossem realizadas em prazo razoável, alcançando assim a celeridade proclamada pela nova lei processual trabalhista.

Palavras-chave: processo de ordem de pagamento; celeridade processual; processo trabalhista.

Termos de indexação: política laboral; dívida; direito à justiça (Fonte: Unesco Thesaurus).

Recibido: 10/02/2023

Revisado: 15/05/2023

Aceptado: 01/06/2023

Publicado en línea: 30/06/2023

Financiamiento: Autofinanciado.

Conflicto de interés: El autor declara no tener conflicto de interés.

1. INTRODUCCIÓN

La demora de los procesos judiciales es una problemática compartida a nivel internacional. Ello ocurre a pesar de que rigen instrumentos normativos, como el artículo XVIII de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, el artículo 36 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, el artículo 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el artículo 8 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y el artículo 8 del

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que establecen mandatos claros para que los juicios se resuelvan dentro de un plazo razonable.

Las reformas procesales han tenido como propósito, entre otros, lograr que los procesos laborales se resuelvan dentro de un plazo razonable; no obstante, pese a los intentos realizados desde la Ley n.º 26636 y la Ley n.º 29497, el resultado no ha sido el esperado. Vargas (2005) señala que, en 2005 y 2006, el Perú fue el país con mayor mora judicial² (Vargas, 2005), situación que no ha variado en los últimos años, pues hasta el 2020 —10 años después de puesta en vigencia la nueva ley procesal del trabajo—, los procesos han sido resueltos hasta en cinco o seis años (Ciudad, 2020), llegándose a resolver casi en los mismos plazos que con la Ley n.º 26636 (Puntriano, 2020). Esto revela, como indica Abanto (2020), un aparente fracaso de la nueva ley procesal del trabajo.

Lamentablemente, al formular las reformas procesales no se ha considerado que existen, dentro del global de los procesos laborales, unos de fácil resolución por sus pretensiones y hechos involucrados, muestra de ello son los siguientes casos:

- a. La ciudadana 1 laboró como asistente contable en la empresa X por 1 año y fue despedida sin expresión de causa. Adjunta a su demanda el acta de visita inspectiva del SUNAFIL, donde el representante de la empresa acepta que no la registró en sus planillas, pero que la reconoce como trabajadora; acepta el récord laboral, horario y jornada de trabajo y la remuneración, así como que se le indicó que ya no continuaría prestando sus servicios. En este caso, la ciudadana demanda, además del pago de la indemnización por despido arbitrario, el pago de sus beneficios sociales

2 Procesos resueltos en 4 años 6 meses con la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley n.º 26636.

como gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y vacaciones, todos ellos por S/6500.00.

- b. El ciudadano 2 es un obrero municipal del régimen laboral privado afiliado al sindicato Y. Existe un convenio colectivo que otorga bonificaciones a los obreros sindicalizados a dicho sindicato, que deben ser pagados en enero y octubre de cada año a partir del 2014. El demandante acompaña a su demanda el convenio colectivo, su constancia de afiliación sindical y sus boletas de pago de dichos meses de los años 2014 a 2022, en los cuales no figura el pago de tales conceptos; en virtud a ellos, solicita se ordene su pago en la suma de S/4000.00.
- c. El ciudadano 3 ha trabajado para la empresa Z, registrado en planillas por 8 años y 11 meses, habiendo percibido su remuneración a través del Banco GZ. A su cese no se le ha abonado el pago de sus gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y vacaciones truncas. Demanda el pago de sus beneficios por la suma de S/4000.00, acompañando la liquidación de beneficios sociales practicada por la empresa Z que no está suscrito por él, así como su récord de movimientos bancarios donde no figura ningún monto depositado por la empresa Z luego de su cese.

Estos son algunos ejemplos de los que llamaremos procesos de menor cuantía, y que, como señala Ciudad (2013, 2020), ocupan el 45 % del total de los procesos laborales. De este grupo, cerca del 95 % obedecen a demandas que, de acuerdo con el autor, desde su acogimiento, se pueden vislumbrar en una sentencia fundada; no obstante, debido a la existencia de una legislación generalizada (Perilla, 2020), es decir, ante la falta de una tutela procesal diferenciada (Berizonce, 2010), estas demandas se encuentran obligadas a transcurrir por todo el procedimiento tradicional previo al dictado de

una sentencia definitiva, para lo cual transcurre unos 473.8 días en promedio (Vásquez, 2021).

En latitudes cercanas como la chilena, tras la implementación del proceso monitorio laboral —a través de la Ley n.º 20087 y su modificatoria inserta en la Ley n.º 20260—, se ha logrado que este tipo de procesos sean resueltos en 13.7 días sin audiencia o en 39.5 días con audiencia (Ciudad, 2013, 2020), diferencia radical en cuanto a tiempo.

A partir de dicha experiencia es que se considera que el proceso monitorio es una opción que merece ser considerada en el ámbito laboral como alternativa para dar solución a la mora judicial y lograr que estos procesos se tramiten dentro de un plazo razonable. Si bien se trata de una propuesta atrevida ante la realidad señalada, debemos ratificar que urgen cambios que signifiquen un quiebre radical de la lógica de procedimiento actual (Vargas, 2005) o que importen verdaderas innovaciones en el proceso (Ampuero, 2009) como sucedió, por ejemplo, en Alemania, España, Italia, Brasil, Colombia, Argentina y Uruguay, donde los procesos se tramitan en instancia única (Fernández, 2012).

En tal sentido, para sustentar tal propuesta, en principio, corresponde exponer las particularidades y resultados del proceso monitorio; luego, las particularidades de los procesos laborales de menor cuantía y, finalmente, sustentar las conclusiones y propuestas antes anunciadas.

2. APUNTES SOBRE EL PROCESO MONITORIO

2.1. Origen del proceso monitorio

Debemos a los juristas italianos la inserción del procedimiento monitorio, aproximadamente, en la Edad Media (Concha, 2015). Surgió como respuesta al acelerado tráfico comercial que generaban los comerciantes italianos, inclusive fuera de sus fronteras, y al incremento

de las obligaciones de pago que, como consecuencia de ello, se generaba. Fue en tal escenario que se hizo necesario la creación de un procedimiento célere y eficaz para el cobro rápido de las deudas de menor cuantía, evitándose transcurrir por los clásicos procedimientos ordinarios previstos hasta ese entonces. Este procedimiento célere y eficaz fue el proceso monitorio.

2.2. Definición del proceso monitorio

En principio cabe definir la palabra monitorio. De acuerdo con la Real Academia Española (s. f.), la palabra monitorio significa aquello “que sirve para avisar o amonestar” (definición 1).

Sobre el proceso monitorio, son muchas las definiciones que existen (Pereira, 2010; Robleto, 2019; Sánchez, 2015). La que mejor expresa su contenido es la efectuada por Tapias et al. (2016), quienes, citando a la Corte Constitucional de Colombia, lo definen como

un proceso declarativo de naturaleza especial dirigido a que los acreedores de obligaciones en dinero de mínima cuantía, que carezcan de título ejecutivo puedan hacerlas exigibles de manera célere y eficaz, sustrayéndose de los formalismos procedimentales que ordinariamente extienden de manera innecesaria la duración de un proceso judicial. (p. 52)

También, es importante considerar la definición expresada por Cristofolini (como se citó en Pereira, 2010), quien señaló que el proceso monitorio es un

procedimiento a través del cual, concurriendo las condiciones requeridas por la ley, el juez emite una resolución sobre el fondo (normalmente idónea a provocar la ejecución forzosa), a petición de una de las partes, sin el previo contradictorio de la parte frente a la cual la resolución ha sido emitida. (p. 11)

- a. Busca el pago o la obtención rápida de un título ejecutivo: Ante la calificación de la solicitud, el juez dicta el mandato de pago, sin mayor trámite. Frente a este, el obligado debe pagarlo o contradecir su pago.
- b. Inversión del contradictorio: El contradictorio se traslada a la etapa ejecutiva, con causales estrictamente establecidas. El obligado solo podrá contradecir luego de dictado el mandato de pago.
- c. Concentración del procedimiento: Se resumen en demanda, emisión del mandato o requerimiento de pago, ante lo cual se puede presentar contradicción o cumplir con el pago. En caso de presentarse contradicción, el juez la evalúa y, solo de ser necesario, convoca a una audiencia. En ella, ratifica el mandato de pago ordenando continuar la ejecución o, caso contrario, deja sin efecto el requerimiento de pago, culminado el proceso monitorio.
- d. Celeridad y economía procesal: Con el proceso monitorio se evitan los emplazamientos previos, espera de la contestación o contradicción, celebración de audiencias y presentación de alegatos, pues con la sola evaluación de la solicitud, el juez tiene la posibilidad de dictar el mandato de pago ante la existencia de una obligación de pago.

2.4. Naturaleza del monitorio

Dada las características antes señaladas, la naturaleza del monitorio no es un tema que genere acuerdo. Existen autores que niegan la naturaleza jurisdiccional del monitorio, y los consideran solo una técnica (Bermúdez, 2017; Cortez y Moreno, 2017); otros, si bien reconocen su naturaleza jurisdiccional (Bonet, 2011; Ramírez, 2019; Reina, 2018), niegan su carácter cognitivo y ejecutivo. Puede que algunos reconozcan al menos uno de estos dos caracteres (Corchuelo

y León, 2016; Gómez, 2017; Robleto, 2019), pero también están los que no consideran ninguno; en este último caso, lo consideran una extraña mixtura (Saza y Luna, 2020) de naturaleza *sui generis* (Palomo, 2014).

La mayor parte de la legislación internacional reconoce dos etapas del monitorio; por ello, Reina (2018) señala que la naturaleza del monitorio es doble: ejecutiva y cognitiva. Para comprender mejor estas etapas, corresponde hacer una breve descripción de estas:

- a. Etapa ejecutiva: En esta etapa solo interviene el actor y el juez. Aquel debe probar con documentos —facturas, recibos, entre otros— la verosimilitud del crédito líquido, exigible y de baja cuantía. Con ellos, el juez dicta el auto que constituye título ejecutivo. Si no se presenta oposición, el título se convierte en título de ejecución, terminando así el proceso monitorio como tal y empieza el proceso de ejecución.
- b. Etapa cognitiva: Se presenta en caso el demandado se oponga al mandato de pago. Impugnando justificadamente la orden de pago, las partes son convocadas a una audiencia idéntica al proceso sumario y se dicta sentencia, que constituye título de ejecución.

Si bien la etapa ejecutiva es la más cuestionada del monitorio, porque trastoca las instituciones procesales de antaño, como son el derecho contradictorio o el derecho a ser oído, se justifica con la finalidad que esta trae: proceso célere. Al respecto, Calamandrei (1946) respalda al monitorio con los siguientes argumentos:

Si la fase de cognición, considerada en su relación de medio a fin frente a la fase ejecutiva, se puede definir como aquella fase del proceso en que se construye el título ejecutivo, nada

impide que la cognición pueda ser reducida, o aún [sic] omitida del todo, cuantas veces el ordenamiento jurídico ofrezca para la construcción del título ejecutivo medios más expeditos y más económicos que el proceso ordinario de cognición, lento, complicado y dispendioso. (p. 21)

2.5. Tipología del monitorio

La tipología del monitorio varía de acuerdo con la forma como se este ha sido legislado en diversas partes del mundo (Calamandrei, 2006; Concha, 2015; Pérez, 2006; Tapias et al., 2016). Dada la extensión de este trabajo, diremos que, en resumen, la tipología es la siguiente:

- a. monitorio con y sin base documental;
- b. monitorio monofásico y bifásico;
- c. monitorio independiente y como etapa previa;
- d. monitorio obligatorio, voluntario y de oficio; y
- e. monitorio con y sin límite de cuantía.

Según el estudio realizado por Valero (2015) en Colombia, el proceso monitorio con base documental (al igual que España, Francia, Uruguay y Brasil, Costa Rica, Nicaragua) es compatible con la Constitución colombiana al contar con una arquitectura procesal que garantiza el debido proceso y la igualdad.

2.6. Aciertos del monitorio

Los aciertos del monitorio han sido expuestos en diversos estudios. Algunos de ellos, se expondrán en este acápite.

2.6.1. Éxito rotundo para el cobro de las deudas

Existen diversos autores que estudiaron la experiencia del proceso monitorio y concluyeron que su éxito está fuera de dudas, ya que

constituye uno de los más efectivos medios para reclamar el pago de las deudas. Entre autores se ubica Ludeña (2019), en cuyo estudio acerca de los procesos judiciales concluyó que el 60 % de las demandas de obligación de dar una suma de dinero o de pago son procesos monitorios; y de estos, más del 50 % lograron su propósito: el pago.

2.6.2. Rapidez en el resultado: aliado contra la mora judicial

Luego de un estudio comparativo de las tendencias del monitorio, Pérez (2019) recomendó su implementación en la Argentina, tras señalar que se trata de un proceso rápido, simple y de poco costo, que como tal es un gran aliado para la lucha contra la mora judicial.

En Perú, también hay estudios acerca del monitorio. Liñán (2016), por ejemplo, tras analizar cualitativamente sus ventajas, concluye que se trata de la primera técnica de aceleración procesal, por lo cual propone que se regule en nuestro país.

La rapidez en la atención de los requerimientos de los litigantes ha dado origen a los elogios hacia el monitorio. Esta rapidez se expresa tanto en el pronto pago como en la creación rápida de un título de ejecución (Reyes y Sierra, 2015), habiendo adquirido inclusive la denominación de *proceso estrella de los juzgados* (Serrano, 2017).

Igualmente, Delgado et al. (2019) han afirmado que el monitorio laboral chileno está consolidado como instrumento importante para la impartición de justicia. En términos similares, Orellana (2008) señaló que el monitorio ha logrado “materializar, en el ámbito del proceso laboral, un sistema de garantías procesales que se orienten a dar efectividad al derecho sustantivo” (p. 67).

2.6.3. Eliminación de la cultura de morosidad

En su estudio sobre la necesidad de incorporar el monitorio en Perú, Hidalgo y Vargas (2020) concluyeron que esta incorporación sería útil para reducir la duración de los procesos donde se exige un pago. Señalaron, además, que con este proceso se lograría combatir la cultura

de morosidad arraigada en nuestro país, debido a los altos costos del sistema judicial que desincentivan la exigencia del crédito.

2.6.4. Origen de un proceso continental

Al respecto, Manzanares (2012) indicó que la importancia del monitorio radica, entre otros aspectos, en que dio origen al derecho procesal europeo (se aplica un mismo proceso monitorio en los países europeos). El autor recomienda inclusive que debía ser configurado como un proceso electrónico, para que continúe su éxito. Igualmente, Ramírez (2011) destaca que el monitorio es el único proceso que por primera vez ha recibido regulación a nivel comunitario en la Unión Europea.

2.6.5. Importación de un cambio de mentalidad entre abogados y partes

Carrasco (2012) destacó que el monitorio obliga a reflexionar sobre el cambio de mentalidad en los operadores de justicia y abogados. Como indican los autores, el proceso monitorio requiere que prime el proceder recto, de buena fe y lealtad procesal, no solo para lograr una justicia ágil y eficiente, sino para evitar que el monitorio se convierta en un instrumento de abuso procesal.

Haciendo un análisis comparativo del tiempo de duración de un proceso judicial, antes y después de la implementación de reglas especiales para un proceso de menor cuantía, se tienen los siguientes datos:

Tabla 1

Efectos en la duración del proceso por implementación de procesos especiales de menor cuantía

País	Duración antes de la implementación	Duración después de implementación de un proceso especial de menor cuantía
Brasil	5-6 años	273 días (1° inst.) y 326 días (2° inst.)
Paraguay	2-3 años	1 año y medio (1°) y 6 meses (2°)
Venezuela	4 años	más célere
Uruguay	2 años	3 meses (instancia única)
Chile		52 días
Colombia	6 años	366 días (1° inst.) 134 días (2° inst.)

Nota. Los datos fueron tomados de *Acceso a la tutela judicial efectiva laboral en países de América del Sur*, por Arese, 2020 (https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/organigramme/governance/labour-law/WCMS_757104/lang--es/index.htm) y de “El acceso a tutela judicial efectiva laboral”, por Arese, 2015, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (21) (https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702015000200237&lng=es&tlng=es).

2.7. Cuestionamientos al monitorio

Como toda institución jurídica, el monitorio también tiene sus detractores, los cuales son pertinentes citar en este trabajo, a fin de que el lector tome conocimiento completo y pueda adoptar una posición propia acerca de este. Esto además nos servirá de base para, en las líneas finales, expresar la discusión respectiva y reforzar nuestra propia posición.

2.7.1. Símbolo de justicia inquisitiva

El detractor más convencido es Palavecino (2011). El autor considera que el monitorio es símbolo de una justicia inquisitiva incompatible con un sistema sociopolítico-democrático, pues no respeta los derechos fundamentales ni las mínimas garantías de un proceso justo.

2.7.2. Rol protagónico exagerado del juez

Delgado y Palomo (2019) han estudiado el monitorio laboral chileno. Entre sus conclusiones, señalan que el juez laboral cumple,

lamentablemente, un rol protagónico exagerado. Ello, como consecuencia, para los autores, termina torciendo la esencia de tutela rápida que tiene el monitorio.

2.7.3. Escasa motivación que vulnera el debido proceso

En otro estudio, Delgado et al. (2019) expresaron su desacuerdo con la escueta motivación que contiene una sentencia del monitorio. En su estudio, denunciaron que ello constituye una vulneración del debido proceso en sus expresiones de derecho a una sentencia motivada y a la doble instancia.

2.7.4. Notificaciones defectuosas

Este cuestionamiento radica en los defectos de la notificación. Si bien la celeridad es uno de los aciertos del monitorio, es cierto también que esta característica ha dado lugar a la inseguridad jurídica, por los defectos en las notificaciones. Por esta razón, de acuerdo con Balbuena (1999), en los Países Bajos se derogó el proceso monitorio. La rapidez con que se buscaba atender los asuntos generó un defectuoso procedimiento de notificación y situaciones de indefensión de los emplazados.

En esa misma línea, Rincón-Almeyda (2017), tras estudiar el problema de la inutilización del monitorio en Colombia, llegó a la conclusión de que las limitaciones de las notificaciones generaron el desuso de este proceso célere, obligándolos a acudir al proceso ordinario, cuya demora es inevitable. En otros escenarios, se cuestiona la rigidez de la exigencia de la notificación personal (Saza y Luna, 2020) y se le condiciona como un requisito imprescindible para la aplicación de las presunciones establecidas para el proceso laboral como señal de garantía (Fernández, 2017).

2.7.5. Pérdida de imparcialidad del juez

Si el demandado presenta contradicción al mandato de pago, se entiende que el juez pierde imparcialidad para resolver en definitiva el proceso, pues ya habría adelantado juicio al dictar él mismo el

mandato de pago. Ello, como señala Concha (2015), genera que se vulnere el debido proceso.

2.7.6. Vulneración del derecho de defensa

En términos de Corchuelo y León (2016), la inversión del contradictorio que caracteriza al proceso monitorio vulnera el derecho de defensa del deudor y la alteración de la lógica procesal, pues en el monitorio el deudor debe probar que no debe.

Estos y otros cuestionamientos fueron también abordados a través de demandas de inconstitucionalidad del proceso monitorio, presentadas ante la Corte Constitucional de Colombia, las cuales fueron resueltas mediante las sentencias C-726/2014, C-159/2016, C-031/19 y otras, ratificando en todas ellas la conformidad del proceso monitorio con los derechos fundamentales.

3. PROCESOS LABORALES DE MENOR CUANTÍA

3.1. Definición de estos procesos

La Ley n.º 29497, en el artículo 1, define el proceso abreviado laboral como aquel proceso cuyas pretensiones son el cumplimiento de obligaciones de dar —el pago de beneficios sociales, pago de remuneraciones, pago de indemnización por despido arbitrario— tasadas en montos dinerarios (Huamán, 2018) que no superan las 50 unidades de referencia procesal. Se ha previsto también que estos procesos son de competencia de los Juzgados de Paz Letrado Laboral. En tal sentido, para los fines de trabajo, nos referiremos a estos como *procesos laborales de menor cuantía*.

En cuanto a la duración de este tipo de procesos, nos remitiremos a los plazos previstos en la Ley n.º 29497, según la cual, en primera

instancia, debe ser 50 días³ y, en segunda instancia, 35 días⁴, conforme a continuación:

Figura 2

Plazos legales en el proceso abreviado laboral



Nota. Tomado de *Procesos laborales abreviados de menor cuantía en Lima Norte: plazo razonable y proceso monitorio*, por K. Vasquez, 2022, Tesis doctoral, Universidad César Vallejo, p. 25 (<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83708>)

3.2. Procesos laborales simples

En otro trabajo (Vásquez, 2021), hemos señalado que los procesos laborales pueden ser diferenciados entre procesos simples y complejos.

Esta diferencia ya había sido objeto de pronunciamiento por parte del laboralista Pasco Cosmópolis, quien señaló que tener en cuenta esta diferenciación es fundamental para no generalizar el trámite de su atención, ya que “sería tan nefasto exigir una respuesta inmediata a un caso complejo, como también es nefasto retardar la resolución de un caso sencillo” (Canchari y Chávez, 2008, p. 21); agregó, además, que ese tipo de procesos podrían tramitarse en instancia única, como ocurre, por ejemplo, en Alemania, España, Italia, Argentina, Brasil, Uruguay y Colombia.

Esta clasificación del proceso en complejos y simples ha sido analizada por Toledo (2019) como una necesaria identificación que el juez debe efectuar al momento de calificar la demanda, para que, a partir de ella, establezca el derrotero a seguir, a fin de dar solución oportuna, certera y de calidad al caso puesto a su conocimiento.

Frente a estos casos simples, Pasco (2008) y Nieva (2007) señalan que no es necesario que deban transitar por un esquema de oralidad o ser un proceso por audiencias, debido a que el juez

podría resolver fácilmente la petición en mérito a lo expuesto en la demanda y contestación (con sus pruebas respectivas) o inclusive solo con el mérito de la demanda ante un proceso monitorio laboral o frente a la rebeldía del demandado. Ello tiene asidero, puesto que la información requerida para decidir el proceso simple —como en los casos arriba expuestos donde se demanda el pago de remuneraciones insolutas, el pago de vacaciones, el pago de gratificaciones, utilidades o compensación por tiempo de servicios, y cuya relación laboral está formalizada o se cuenta con actas administrativas del SUNAFIL que así lo reconocen— estará contenida justamente en las pruebas documentales que aporte el demandante. Las boletas de pago, las constancias de depósitos bancarios, las liquidaciones de beneficios sociales u otros cuentan como estas pruebas. Con estas, el demandado no tendrá que batir la acreencia, únicamente le restará acreditar el cumplimiento de estos documentos o, en todo caso, deberá dedicarse al cumplimiento del pago demandado.

Los casos simples o sencillos en materia laboral han sido definidos por el Tribunal Constitucional (2013), mediante voto, en el Expediente n.º 03360-2011-PA/TC, como procesos que no revisten complejidad, es decir, como procesos donde los demandantes no presentan conductas obstruccionistas ni dilatorias y el proceso es regido por un proceso abreviado, cuyos plazos judiciales son cortos. Con base en dichas características, se señaló que cualquier demora será imputable al órgano jurisdiccional; de aquí parte la necesidad de que, para este tipo de procesos, exista una regulación procesal que permita resolver el caso en plazo prudencial, dada —como se reitera— la simpleza de este tipo de procesos.

En Vásquez (2021) se ha sustentado también que, para resolver los procesos simples, no se requiere necesariamente de la oralidad, pues son procesos sencillos en los que reina la prueba documental, a partir de los cuales el juez puede resolver la petición, sin que ello implique la vulneración de algún derecho o garantía procesal. Esta afirmación

es ratificada en el presente trabajo, pues, abundando en su desarrollo, podemos sustentar que dicha tramitación del proceso sin audiencia puede llevarse a cabo bajo el esquema del proceso monitorio, que, como hemos analizado, ha demostrado ser exitoso.

3.3. Necesidad de tutela especial o diferenciada del proceso laboral

Teniendo en cuenta la naturaleza alimentaria y urgente de las pretensiones que involucran los procesos laborales, no cabe duda de que la tutela especial de la justicia laboral no puede ser entendida sino en términos de celeridad y economía procesal (Bolaños, 2012); por ello, según Medina (2015), el juez debe ser consciente que brinda tutela urgente a un sector vulnerable, lo que ha llevado a nombrar la justicia laboral como justicia social (Palomo y Matamala, 2012).

Atendiendo a dichas exigencias, el proceso laboral ha asumido diversas tendencias con la finalidad de hacer efectivo el cumplimiento de los derechos sustantivos que involucra. Murgas (2012) las resume en cuatro tendencias: la búsqueda efectiva de la celeridad, la aplicación adecuada de la oralidad, la emisión del fallo en audiencia, y la concentración procesal y flexibilidad en su tramitación. Si bien todas ellas se encuentran recogidas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, no se ha logrado obtener la celeridad esperada, puesto que la ley obliga al juez laboral a transitar por todo el esquema procesal previo a la emisión de la sentencia, sin haber discriminado en la existencia de procesos que, dada su sencillez, no requieren ser resueltos con previo contradictorio ni celebración de audiencias. Esto se debe, justamente, a la falta de atención acerca de la existencia de procesos de tal tipo que requieren o merecen ser regulados de manera especial o diferenciada, por ejemplo, a través del proceso monitorio.

4. ACEPTACIÓN DEL MONITORIO EN LA JUSTICIA LABORAL

Como se ha expuesto en la parte introductoria, este tema ha tenido oportunidad de ser analizado en el terreno práctico con ocasión de una investigación realizada por más de dos años (véase Vásquez, 2022). En dicha ocasión, se logró entrevistar a jueces y efectuar el análisis documental de los procesos judiciales de menor cuantía. Se obtuvo como resultado la aceptación de los jueces de que el proceso monitorio es una alternativa válida para lograr que ese tipo de procesos se tramiten en menor tiempo.

A continuación, es pertinente traer a este trabajo algunos de los resultados que se obtuvieron en aquella investigación, de tal manera que el lector pueda corroborar la afirmación antes realizada:

a. Resultados extraídos de las entrevistas a jueces

- Los jueces entrevistados ratificaron que los procesos laborales de menor cuantía no son complejos. Señalaron que “hay procesos que vienen con resoluciones donde se amparó su régimen laboral y solo correspondía liquidar sus beneficios sociales”; otro de ellos, resaltó que su simpleza radica en que “las reglas materiales del derecho laboral están bien precisadas y el juez solo verifica el cumplimiento o incumplimiento de ellas”.
- Los jueces señalaron que, en el 95 % de las sentencias que se emiten en estos procesos, las demandas se declaran fundadas y que, al ser apeladas, también un 95 % son confirmadas. Este dato es relevante, toda vez que pone en evidencia que este tipo de procesos tiene un alto grado de acogimiento y que bien podría haberse efectuado desde la calificación de la demanda.
- Los jueces afirmaron que, con el proceso monitorio, se harían realidad los principios de concentración, celeridad y economía procesal. A partir de estos se estaría ante un

proceso rápido y sencillo, obteniendo, además, de acuerdo con uno de ellos, “ahorro de costos al Estado”.

- Los jueces refutaron los cuestionamientos que se presentan frente al proceso monitorio. Todos concordaron que, con este proceso, no se vulnera el derecho de defensa del demandado, y negaron la posibilidad de que el juez pierda imparcialidad. Para ellos, similar es el caso del juez que resuelve las medidas cautelares o los procesos de ejecución, donde nadie ha señalado que el juez pierda su imparcialidad. En cuanto al cuestionamiento sobre la motivación del mandato de pago, los jueces indicaron que este mandato debe tener una fundamentación mínima que contenga los hechos, las pruebas, las normas legales sustantivas, las normas legales procesales y la liquidación expresa del monto que se ordena pagar.
- La forma de la notificación fue un tema poco pacífico, pues algunos jueces descartaron la notificación personal y se orientaron por la notificación electrónica y por cedulón. Otros consideraron que no debería efectuarse la notificación por tales tecnologías, debido a que su uso no es generalizado todavía. Al respecto, cabe comentar que se debe realizar un estudio pormenorizado de la eficacia del tipo de notificación que se realiza en nuestra sociedad, pues en latitudes donde se ha impuesto la notificación personal, ha generado retardo en los procesos tal como fue analizado por el estudio de Saza y Luna (2020). Situación diferente sucedió en Colombia, donde se demostró que la notificación por aviso o cedulón era efectiva; pese a ello, la Corte Constitucional de dicho país, en la Sentencia C-031/19, resolvió que la única forma válida de notificación en el proceso monitorio es la notificación personal. La apertura mostrada por los jueces hacia la flexibilidad en las notificaciones es relevante y debería

tomarse en cuenta por los legisladores, pues, de lo contrario, se podría llegar a la inutilización del proceso, como sucedió en el escenario analizado por Rincón-Almeyda (2017). Este punto seguramente podría seguir en debate, pero en nada enerva la convicción de los jueces de acudir a un proceso monitorio.

- Ratificando la posibilidad de tramitar los procesos laborales de menor cuantía dentro de un proceso monitorio, los jueces señalaron que las demandas se presentan con el caudal probatorio suficiente para emitir desde la calificación un mandato de pago.
- A la afirmación anterior, los jueces agregaron que, en aquellas demandas, no es necesario realizar audiencias para resolver el caso. Con ello confirmaron la viabilidad de la implementación del monitorio para los procesos laborales de menor cuantía. La pregunta en concreto fue consideraban que el proceso monitorio podría implementarse para los procesos laborales abreviados de menor cuantía. Entre las respuestas de los jueces cabe resaltar la siguiente: “sí es viable porque si no hay discusión sobre la relación laboral, sería más célere”. Otro de ellos agregó que “sería bueno implementarse el monitorio a fin de lograr mayor celeridad en los procesos”. Otro afirmó que “el monitorio debería implementarse en el Perú, pero hay que pensar como ejecutar esos procesos”. Otra magistrada añadió que el monitorio debería aplicarse para “acortar los plazos y lograr procesos más céleres; si el juez lo considera suficientemente puede emitir el mandato de pago y solo aquellos casos que no tengan formalizado el vínculo laboral o no se cuente con documentos de la autoridad de trabajo, inspecciones u otros, recién convocar a audiencia”. En similar sentido, otra juez propuso inclusive que “deberíamos aplicarlo como piloto en nuestra Corte”.

b. Resultados del análisis documental y lista de cotejo

En Vásquez (2021), se abordó, además del objetivo general al que se refiere también este trabajo, dos objetivos específicos más, referidos a conocer si los procesos laborales de menor cuantía se resolvían dentro del plazo razonable. En ese horizonte, de la revisión documental y lista de cotejo de los 110 procesos judiciales de menor cuantía analizados durante dos años (demandas presentadas desde mayo de 2019 hasta las demandas presentadas a mayo de 2021), se obtuvieron los siguientes resultados:

- En los 110 procesos, se ofrecieron pruebas documentales (100 %), y en menor medida se ofrecieron los demás medios probatorios que permiten las leyes procesales. Así, solo en 13 procesos se ofrecieron exhibiciones (11.82 %), en 6 procesos se ofrecieron declaraciones de parte (5.45 %), en 4 procesos se ofrecieron las declaraciones de testigos (3.64 %), en 8 audiencias se ordenó la actuación de pruebas de oficio (7.27 %), y en ninguna de ellas se ofreció pericias (0 %).
- En las 110 audiencias de estos procesos, se observó que solo en 17 casos se dedujeron excepciones; de las cuales solo 1 se declaró fundada; además, solo en 3 procesos se formularon cuestiones probatorias (tachas y oposiciones), sin que ninguna de ellas fuera amparada. Se observó también que, en ninguna de las audiencias, las conductas de las partes o sus abogados fueron calificadas como conductas dilatorias ni obstruccionistas a la actuación probatoria; además, no alegaron hechos manifiestamente falsos que les haya merecido sanción.
- En cuanto a las sentencias emitidas en estos procesos, se observó que, en el total de las sentencias (100 %), los jueces fundamentaron su decisión teniendo en consideración las pruebas documentales presentadas por las partes. Solo 1

sentencia se fundamentó, adicionalmente, en una exhibición (0.93 %); otras 5 se fundamentaron en declaraciones de parte (4.63 %); 3 sentencias, además, en declaraciones testimoniales (2.78 %); y 7 sentencias, en pruebas de oficio (6.48 %). Ninguna de las sentencias se fundamentó en pericias, inclusive hubo un caso donde la prueba de oficio actuada no fue meritada en la sentencia.

- Se verificó también que, de las sentencias dictadas en ese periodo, el 27.78 % fueron confirmadas y el 24.07 % quedaron consentidas. Solo una sentencia fue revocada (0.93 %), debido a que, en la apelación, recién se presentó la prueba (acta de nacimiento) que acreditaba el derecho a la asignación familiar; y otra sentencia fue anulada (0.93 %) porque no se valoraron algunas pruebas. Otro gran número de sentencias (44.44 %) aún no habían tenido pronunciamiento de parte de la segunda instancia hasta el término de la investigación (octubre de 2021).
- Otros datos relevantes que merecen ser destacados son el importante número de juzgamientos anticipados que se realizaron en este tipo de procesos —que alcanzó el 33.33 % (36 procesos)— y la emisión del fallo en audiencia que se dio en 46 procesos (42.59 %).
- En cuanto a la duración de los procesos, se evidenció que desde la presentación de la demanda hasta la emisión de una sentencia en primera instancia transcurrió un promedio de 158.3 días (más de 5 meses). Y hasta la emisión de la sentencia en segunda instancia sucedieron 473.8 días (más de 1 año y 3 meses) en promedio. Estos resultados muestran que los inicios plausibles que comentaron Vinatea y Toyama (2012) acerca de la Ley n.º 29497 ya no persisten, sino que, por el contrario, hemos retornado a tener una justicia

laboral decididamente morosa (Arese, 2015), ineficiente y retardada (Bolaños, 2012), donde los procesos de este tipo se vienen resolviendo fuera de los plazos legales, excediendo hasta cinco veces este plazo.

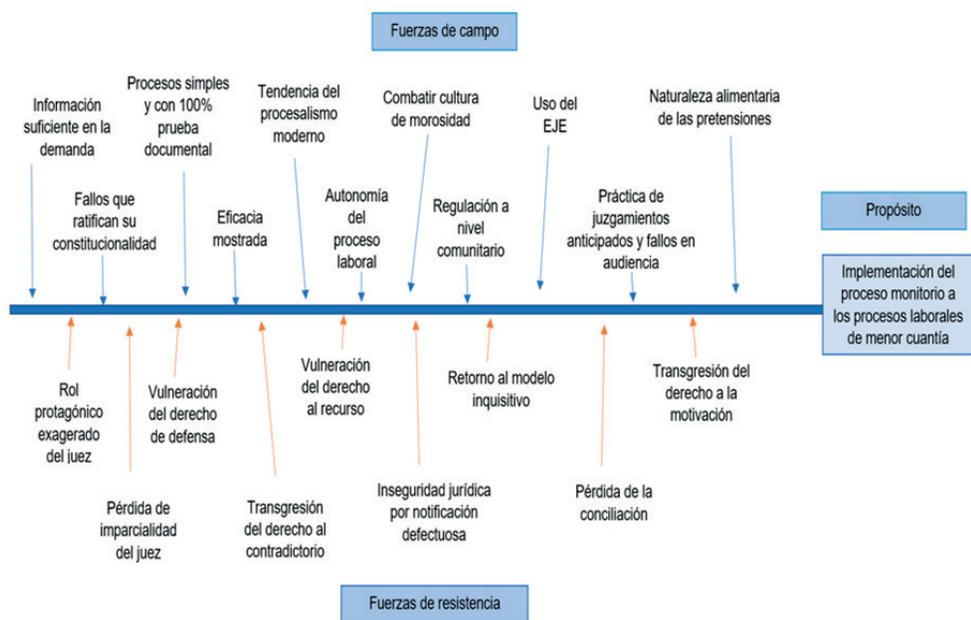
De los datos expuestos —recogidos en las entrevistas a los jueces, la revisión documental y la observación de los procesos judiciales y audiencias llevadas a cabo en los 110 procesos analizados—, se concluye, en consecuencia, que los procesos laborales de menor cuantía no son complejos y que el medio de prueba por excelencia en este tipo de procesos es la prueba documental. Este hallazgo es sumamente importante, porque nos permite ratificar que la incorporación de un proceso monitorio documental —definido por Calamandrei (2006), Concha (2015), Pérez (2006) y Valero (2015)— sería una alternativa válida para este tipo de procesos laborales, como viene sucediendo también en Uruguay, Brasil, Costa Rica, Nicaragua, Chile y Colombia.

Los resultados que han demostrado la viabilidad del proceso monitorio para los procesos laborales de menor cuantía coinciden con los hallazgos de Ludeña (2019) y Ramírez (2011) sobre el éxito del proceso monitorio. Entonces, es momento de acudir a este proceso breve para tramitar este tipo de procesos laborales, tanto más si, como nos recuerda Liñán (2016), la ciencia procesal no es estática y su avance obedece al desarrollo de la sociedad. Este desarrollo se ha dado en la justicia laboral del Perú. La mayor parte de juzgados cuentan con la herramienta tecnológica del Expediente Judicial Electrónico, lo que, en términos de Manzanares (2012), haría que su éxito esté garantizado.

En la citada investigación (Vásquez, 2022) se halló diversas fuerzas de impulso que sustentaban la implementación del proceso monitorio, los cuales resultan pertinentes también presentarlas en este trabajo en el siguiente esquema:

Figura 3

Diagrama de fuerzas de campo sobre la implementación del monitorio laboral



Nota. Tomado de *Procesos laborales abreviados de menor cuantía en Lima Norte: plazo razonable y proceso monitorio*, por K. Vasquez, 2022, Tesis doctoral, Universidad César Vallejo, p. 29 (<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83708>)

5. CONCLUSIONES

En el presente artículo hemos sustentado por qué los procesos laborales abreviados de menor cuantía podrían ser tramitados dentro del esquema del proceso monitorio documental. Básicamente, ello obedece a la sencillez de los procesos laborales de menor cuantía, así como al hecho de que el medio probatorio por excelencia en este tipo de procesos es la prueba documental.

La implementación del proceso monitorio a los procesos laborales de menor cuantía se hace necesario porque actualmente estos procesos laborales vienen siendo resueltos fuera de los plazos legales, excediendo hasta cinco veces su plazo, pese a que se trata de procesos simples donde toda la información que se requiere para el dictado de la sentencia está contenida en los documentos acompañados a la

demanda; por tanto, es innecesario que se tenga que transcurrir por todo el esquema procesal que exige la Ley n.º 29497 para el dictado de este mandato de pago. Es necesario que se implemente una tutela diferenciada para este tipo de casos, que vendría a ser el proceso monitorio.

Con la implementación del proceso monitorio se harán efectivos los principios de celeridad, concentración y economía procesal que dicta la Ley n.º 29497, pues la experiencia comparada demuestra que el plazo en que se resuelve a través de este proceso es sumamente breve.

Finalmente, a modo de propuesta, en el anexo 1, se replica el proyecto de fórmula legislativa que se propuso en el trabajo de investigación citado (Vásquez, 2022).

REFERENCIAS

- Abanto, C. (2020). Litigación en materia laboral: de la oralidad y la virtualización del proceso. *Soluciones Laborales*, (155), 18-34. https://www.academia.edu/48806817/Litigaci%C3%B3n_en_materia_laboral_de_la_oralidad_y_la_virtualizaci%C3%B3n_del_proceso
- Ampuero, I. H. (2009). El Poder del Juez para rechazar *in limine* la demanda por manifiesta falta de fundamento. *Ius et Praxis*, 15(2), 117-163. <https://doi.org/10.4067/S0718-00122009000200005>
- Arese, C. (2015). El acceso a tutela judicial efectiva laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (21), 237-256. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702015000200237&lng=es&tlng=es
- Arese, C. (2020). *Acceso a la tutela judicial efectiva laboral en países de América del Sur* (Documento de trabajo de la OIT 10). Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org>

org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/organigramme/governance/labour-law/WCMS_757104/lang--es/index.htm

Asamblea General de las Naciones Unidas (1948). La Declaración de los Derechos Humanos. París: 10 de diciembre de 1948. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Asamblea General de las Naciones Unidas (1966). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Balbuena, R. (1999). Breves comentarios sobre el llamado proceso monitorio. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, (9), 301-315. <https://revistas.ucm.es/index.php/CESE/issue/view/CESE999911>

Berizonce, R. (2010). Fundamentos y confines de las tutelas procesales diferenciadas. *Ius et Veritas*, 20(40), 244-253. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12152>

Bermúdez, J. M. (2017). *Proceso monitorio. Evolución legislativa, doctrinal y jurisprudencial*. Jurúa.

Bolaños, F. (2012). Acceso a justicia laboral en Centroamérica. *Derecho PUCP*, (68), 267-283. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.009>

Bonet, J. (2011). Eficiente implementación del procedimiento monitorio en Iberoamérica. En S. Pereira (coord.), *Modernización de la justicia civil* (pp. 479-500). Universidad de Montevideo.

Calamandrei, P. (1946). *El procedimiento monitorio* (S. Sentís, trad.). Editorial Bibliográfica Argentina.

Calamandrei, P. (2006). *El procedimiento monitorio*. Librería El Foro.

Canchari, E. y Chávez, S. (2008). La oralidad y la reforma del proceso laboral peruano. *Derecho & Sociedad*, (30), 20-23. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/17314>

- Carrasco, J. L. (2012). *El proceso monitorio como medio para otorgar al derecho de crédito, tutela efectiva y la necesidad de su introducción en nuestra legislación* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. UASB Digital. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/3055>
- Ciudad, A. (2013). Nuevos sistemas procesales de trabajo en América latina. En *Homenaje aniversario a la SPDTSS. Año de las bodas de plata de la sociedad* (pp.485-513). Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.
- Ciudad, A. (2020). *Propuestas de modificación de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Plades.
- Concha, R. (2015). Visión crítica del Procedimiento Monitorio Laboral a la luz del debido proceso. Problemas prácticos y su posible solución. *Revista de Derecho Universidad San Sebastián*, (21), 1-34. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5867148>
- Corchuelo, M. A. y León, M. A. (2016). La oposición eficaz. Análisis basado en el proceso monitorio del código General del Proceso. *Revista de Derecho Privado*, (30), 339-369. <http://dx.doi.org/10.18601/01234366.n30.11>
- Cortez, V. y Moreno, V. (2017). *Derecho procesal civil*. Tirant to Blanch.
- Delgado, J. y Palomo, D. (2019). El rol del juez laboral en la admisibilidad del procedimiento monitorio. *Revista de Derecho de Valdivia*, 32(1), 237-254. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502019000100237>
- Delgado, J., Palomo, D. y Acevedo, R. (2019). La motivación de la sentencia en el procedimiento monitorio laboral: ¿una concesión graciosa del órgano jurisdiccional? *Revista Chilena de Derecho*, 46(3), 717-739. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-34372019000300717>

- Fernández, H. (2012). La reforma del proceso laboral en Uruguay. El regreso al proceso laboral autónomo. *Derecho PUCP*, (68), 243-266. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.008>
- Fernández, R. (2017). La admisión tácita de los hechos por no contestación de la demanda en el proceso laboral. *Revista Chilena de Derecho Privado*, (28), 91-136. <https://dx.doi.org/10.4067/s0718-80722017000100091>
- Gómez, J. L. (2017). *Derecho Jurisdiccional II. Proceso civil*. Tirant to Blanch.
- Hidalgo, A. y Vargas, C. (2020). El proceso monitorio y la necesidad de su incorporación en el ordenamiento procesal peruano. *Gaceta Civil & Procesal Civil*, 81, 241-252.
- Huamán, L. A. (2018). *La competencia del juez laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo: aplicación a las relaciones jurídico-privadas, al empleo público y servicio civil*. Grijley.
- Liñán, L. A. (2016). *Hacia una regulación del proceso monitorio en el Proceso Civil Peruano* [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico UPC. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/620918>
- Ludeña, O. (2019). *La intervención del letrado de la administración de justicia en la jurisdicción voluntaria* [Tesis doctoral, Universidad de Alicante]. RUA. <http://hdl.handle.net/10045/99775>
- Manzanares, D. (2012). *El procedimiento monitorio en el espacio comunitario europeo. La implantación de los procedimientos electrónicos de reclamación de deudas* [Tesis doctoral, Universidad Católica San Antonio]. RUCAM. <http://hdl.handle.net/10952/701>
- Medina, A. (2015). El despacho judicial en el juzgado laboral y el plazo razonable. *Soluciones Laborales*, 95, 92-98.

- Murgas, R. (octubre, 2012). *El proceso laboral y su cometido en la aplicación de las normas de trabajo*. Conferencia magistral presentada en el XIX Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica Argentina, Buenos Aires.
- Nieva, J. (2007). Los problemas de la oralidad. *Justicia: Revista de Derecho Procesal*, (1-2), 101-130. http://www.amprs.com.br/public/arquivos/revista_artigo/arquivo_1303931237.pdf
- Novena Conferencia Internacional Americana (1948b). Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Bogotá: 30 de abril de 1948. <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/basicos/declaracion.asp>
- Orellana, F. (2008). *Comentarios al Nuevo Proceso Laboral*. Librotecnia.
- Organización de Estados Americanos (1969). Convención Americana de Derechos Humanos. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/17229a.pdf>
- Palavecino, C. (2011). El retorno del inquisidor. Las potestades judiciales en materia probatoria en el procedimiento laboral chileno. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (13), 117-140. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702011000200117&Ing=es&tlng=es
- Palomo, D. (2014). Reformas de la ejecución civil y del proceso monitorio: la apuesta chilena por la tutela judicial efectiva y el derecho de acceso a un debido proceso. *Estudios Constitucionales*, 12(1), 475-500. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-52002014000100012>
- Palomo, D. y Matamala, P. (2012). Prueba, intermediación y potestades en el proceso laboral: observaciones críticas y apelación al equilibrio. *Revista de Derecho Coquimbo*, 19(2), 237-274. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-97532012000200008>

- Pereira, R. (2010). *El procedimiento monitorio laboral*. Legal Publisinhg.
- Pérez, Á. (2006). En torno al procedimiento monitorio desde el derecho procesal comparado europeo: caracterización, elementos esenciales y accidentales. *Revista de Derecho de Valdivia*, 19(1), 205-235. <https://dx.doi.org/10.4067/s0718-09502006000100009>
- Pérez, Á. (2019). Nuevas y viejas tendencias en el diseño del proceso monitorio: propuestas desde la experiencia comparada para un procedimiento monitorio en Argentina. *Revista de Derecho Privado*, (37), 347-378. <https://doi.org/10.18601/01234366.n37.11>
- Perilla, J. S. A. (2020). Las dilaciones indebidas como institución jurídica transmutada desde el misreading colombiano. *Justicia*, 25(37), 247-264. <https://doi.org/10.17081/just.25.37.4152>
- Puntriano, C. (2020). A diez años de la regulación de la presunción de laboralidad en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Soluciones Laborales*, (155), 47-65.
- Ramírez, G. (2011). *El proceso monitorio salvadoreño. Con especial referencia al derecho comparado* [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona]. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=119883>.
- Ramírez, M. D. (2019). El proceso monitorio como instrumento para la tutela del crédito. *Anuario de la Facultad de Derecho da Universidade da Coruña*, 23, 306-338. <http://doi.org/10.17979/afdudc.2019.23.0.6021>
- Reina, G. A. (2018). Exégesis histórica en el Código Orgánico General de Procesos: naturaleza jurídica y estructura del proceso monitorio. *Iuris Dictio*, 21, 111-122. <https://dx.doi.org/10.18272/iu.v21i21.1141>

- Reyes, L. C. y Sierra, C. (2015). El alcance de la implementación del proceso monitorio en Colombia. Un estudio de derecho comparado. *Revista del Instituto Colombiano de Derecho Procesal*, 41(41), 137-163. <http://publicacionesicdp.com/index.php/Revistas-icdp/article/view/370>
- Rincón-Almeyda, A. (2017). Proceso monitorio: ¿qué hacer cuando no se logra notificar personalmente al demandado? *Dixi*, 16(25), 49-58. <http://dx.doi.org/10.16925/di.v19i25.1820>
- Robleto, C. A. (2019). El proceso monitorio en el sistema jurídico nicaragüense. *Revista de Derecho*, (26), 85-120. <https://doi.org/10.5377/derecho.v0i26.8948>
- Sánchez, P. (2015). Hacia un proceso monitorio en Colombia. *Justicia*, 20(28), 139-150. <http://dx.doi.org/10.17081/just.20.28.1045>
- Saza, J. F. y Luna, F. (2020). Vicisitudes del proceso monitorio en Colombia. *Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo*, 12(24), 302-322. <https://doi.org/10.32997/2256-2796-vol.12-num.24-2020-2677>
- Serrano, G. (2017). La oposición al proceso monitorio y su incidencia en el subsiguiente juicio verbal. *Iudicium. Revista de Derecho Procesal*, 157-180. <https://iudicium.usal.es/numeros/2.html>
- Tapias, A., Muñoz-Sánchez, R. E. y Latorre-Merchán, R. R. (2016). Algunas vicisitudes del proceso monitorio en Colombia: una visión desde la academia. *Dixi*, 18(24), 49-62. <http://dx.doi.org/10.16925/di.v18i24.1522>
- Toledo, O. (2019). La gestión judicial del caso (case management) en el nuevo modelo procesal laboral. *Actualidad Jurídica*, (302), 222-227.
- Tribunal Constitucional. (2013). Expediente. n.º 03360-2011-PA/TC. Lima: 29 de noviembre de 2013. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2013/03360-2011-AA.html>

- Valero, M. A. (2015). *El proceso monitorio en Colombia “Un trasplante jurídico inocuo”* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio Institucional UN. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/55640>
- Vargas, J. E. (2005). Eficiencia en la justicia. Documento preparado por el Centro de Estudios de justicia de las américas en el marco de la reforma judicial. *Reforma Judicial. Revista Mexicana de Justicia*, (5), 211-265. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1060713>
- Vásquez, K. (2021). La oralidad en el proceso laboral ¿es necesaria en los procesos de menor cuantía? *Soluciones Laborales*, 14, (168), 165-181.
- Vásquez, K. (2022). *Procesos laborales abreviados de menor cuantía en Lima Norte, plazo razonable y proceso monitorio* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83708>
- Vinatea, L. y Toyama, J. (2012). *Análisis y comentarios a la Nueva Ley procesal del Trabajo*. Gaceta Jurídica.

Anexo 1

Proyecto de fórmula legislativa

Conforme a los requisitos de las proposiciones de ley establecidos en el artículo 75° del Reglamento del Congreso de la República, se hace la siguiente propuesta:

PROYECTO DE LEY QUE INCORPORA EL PROCESO MONITORIO A LA LEY N° 29497.

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Los procesos laborales de obligaciones de dar que no superan las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP) son procesos de naturaleza alimentaria y de sencilla resolución, en tanto que se trata de procesos donde la relación laboral no es controvertida y está respaldada por medios probatorios de carácter documental, frente a los cuales el Juez calcula los montos de los conceptos demandados; pese a dicha sencillez, los plazos en que vienen siendo atendidos superan en demasía los plazos previstos en la Ley N° 29497.

La sencillez de dichos procesos evidencia que no es necesario transcurrir por el todo el procedimiento previsto para los procesos abreviados y ordinarios contemplados en la Ley N° 29497, en tanto que desde la calificación de la demanda el Juez tiene elementos suficientes para expedir un mandato de pago. Por tanto, se hace necesario la incorporación para dichos casos, de un trámite procesal simple y célere como es el proceso monitorio documental que en realidades cercanas han dado resultados positivos.

II. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEY NACIONAL

El presente proyecto de ley se limita a incorporar disposiciones al artículo 48° de la Ley N° 29497 con el objeto de incorporar un proceso más ágil, sencillo y célere para la tramitación de procesos de menor cuantía, con el cual no solo se lograría su tramitación dentro de un plazo razonable, sino que ayudaría a la formalización de las relaciones laborales y un cambio en la forma de litigio.

III. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

Este proyecto de ley no genera costo al erario público en tanto que no implica creación de Juzgados, aumento de jueces ni personal jurisdiccional; por lo que, su implementación tendría costo cero. Por el contrario, los beneficios recaerían no solo en los usuarios del sistema de justicia sino en el propio sistema de justicia con ahorro de tiempo, costos y mejora de su imagen frente a la comunidad jurídica.

IV. FÓRMULA LEGAL:

Artículo 1.- Objeto y fin de la ley. Tiene por objeto incorporar el proceso monitorio documental a la Ley N° 29497.

Artículo 2.- Modificación de la Ley N° 29497. Incorpórese en el Capítulo II del Título II de la Ley N° 29497, los siguientes artículos:

Artículo 48°-A.- Proceso monitorio documental

Se aplicará este proceso a las pretensiones contenidas en el numeral 1 del artículo 1° de esta Ley.

Artículo 48°-B.- Emisión del mandato de pago

Al calificar la demanda el Juez verificará si los medios probatorios ofrecidos acreditan la existencia de la relación de trabajo conforme a las reglas probatorias en el artículo 23° de esta ley, y si estima fundadas las pretensiones las acogerá emitiendo un mandato de pago contra el demandado. En caso no existan elementos suficientes para dicho pronunciamiento o considere que el caso es complejo, convocará a las partes a una audiencia única, continuándose el trámite conforme al proceso laboral abreviado.

Artículo 48°-C.- Notificación al demandado.

La notificación al demandado con la demanda, anexos y el mandato de pago se efectuará mediante la notificación electrónica a su Casilla Electrónica registrada en el SINOE, a su correo electrónico que el demandante acredite en la demanda de uso no menor a los tres últimos meses o mediante cédula conforme a las reglas establecidas en el Código Procesal Civil privilegiándose la notificación al domicilio real que figure en la base de datos del RENIEC o del RUC.

Artículo 48°-D.- Oposición al mandato de pago y efectos.

El demandado podrá oponerse al mandato de pago dentro de los 10 días hábiles. La oposición solo podrá fundarse en la inexigibilidad de la deuda por: haberse efectuado el pago, falta de concurrencia de los elementos de la relación de trabajo; inexactitud de los datos laborales consignados en la demanda como monto de las remuneraciones o periodos laborados, debiendo en este caso presentar su liquidación respectiva.

Presentada la oposición, el Juez citará a las partes a una audiencia única, que deberá realizarse dentro de los 15 días siguientes, siguiéndose en ella las reglas del proceso abreviado.

Si no existe oposición, el Juez dispondrá el inicio de la ejecución forzada.

Artículo 48°-E.- Contenido del mandato de pago.-

El mandato de pago deberá contener la identificación de las pretensiones, los elementos probatorios que acreditan la relación de trabajo y el régimen laboral, la liquidación de los conceptos amparados con el sustento jurídico, el pronunciamiento sobre los intereses, costas y costos del proceso.

Artículo 3° Vigencia. La presente ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.