



**FACULTAD DE DERECHO  
UNIDAD DE POSGRADO**

**INCLUSIÓN DEL PROCESO MONITORIO EN EL  
PROCESO LABORAL PERUANO**

**PRESENTADA POR**

**GIGLIOLA YOKOYAMA CONSIGLIERI**

**ASESOR**

**MARCOS ALBERTO SUCLUPE MENDOZA**

**TESIS**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN DERECHO  
PROCESAL**

**LIMA – PERÚ**

**2022**



**CC BY-NC-SA**

**Reconocimiento – No comercial – Compartir igual**

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTIN DE PORRES

**FACULTAD DE DERECHO  
UNIDAD DE POSGRADO**

**“INCLUSIÓN DEL PROCESO MONITORIO EN EL PROCESO  
LABORAL PERUANO”**

**TESIS PARA OPTAR**

**EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN DERECHO PROCESAL**

**PRESENTADA POR:**

**GIGLIOLA YOKOYAMA CONSIGLIERI**

**ASESOR:**

**MG. MARCOS ALBERTO SUCLUPE MENDOZA**

**LIMA, PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

A mi esposo por su apoyo y amor incondicional.

A mis mellizos por su comprensión en restar tiempo a nuestras conversaciones y juegos.

A mi padre quien siempre está presente.

A mi madre por incentivar me a seguir adelante.

A mis hermanos por el apoyo constante.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mi asesor por su disponibilidad e interés en el desarrollo de mi tesis.

## INDICE

	Páginas
Portada.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Resumen.....	x
Abstract .....	xii
Introducción.....	xiv

### CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la investigación.....	1
1.1.1. Antecedentes internacionales.....	1
1.1.2. Antecedentes nacionales .....	4
1.2. Bases teóricas... ..	5
1.2.1. El proceso monitorio.....	5
1.3. Definición de términos básicos .....	8
1.3.1. Proceso monitorio .....	8
1.3.2. Características del proceso monitorio .....	10
1.3.3. Tipos de proceso monitorio .....	11

1.3.3.1	Teniendo en cuenta la necesidad de medios probatorios.....	11
1.3.3.1.1.	Proceso monitorio documental.....	11
1.3.3.1.2.	Proceso monitorio puro .....	12
1.3.3.2.	Teniendo en cuenta las etapas del proceso monitorio como consecuencia de la inactividad del requerido .....	13
1.3.3.2.1.	De una sola etapa .....	13
1.3.3.2.2.	De dos o más etapas.....	14
1.3.3.3.	Proceso monitorio independiente o como etapa introductoria de un proceso	14
1.3.3.3.1	Proceso monitorio independiente.....	14
1.3.3.3.2.	Proceso monitorio introductorio del proceso declarativo...14	
1.3.4.	El proceso monitorio y el proceso de ejecución .....	15
1.3.5.	El proceso monitorio y el debido proceso.....	16
1.3.6.	El proceso monitorio en el proyecto de reforma del código procesal civil	18
1.3.7.	Legislación comparada sobre el proceso monitorio laboral .....	20
1.3.7.1.	Proceso monitorio laboral en Chile .....	20
1.3.7.2.	Proceso monitorio laboral en España.....	22
1.3.7.3	proceso monitorio laboral en Ecuador.....	23
1.3.8.	Principios del proceso laboral peruano .....	25

1.3.8.1. Principio de celeridad .....	27
1.3.8.2. Principio de economía .....	29
1.3.8.3. Principio de concentración.....	31
1.3.9. Definición de obligación .....	32
1.3.9.1. Elementos de la obligación.....	33
1.3.10. Prestación de contenido patrimonial.....	34
1.3.11. Obligación de dar .....	34
1.3.12. Dar suma de dinero .....	35
1.3.13. Tutela jurisdiccional efectiva.....	35

## **CAPÍTULO II: METODOLOGÍA**

2.1. Diseño metodológico .....	37
2.1.1. Tipo de investigación .....	37
2.1.1.1. Tipo de investigación general .....	37
2.1.1.2. Tipo de investigación jurídica.....	38
2.1.2. Nivel de investigación .....	38
2.1.3. Diseño de investigación .....	39
2.1.4. Método de investigación jurídica .....	39
2.1.5. Técnicas de recopilación.....	39
2.1.6. Instrumento de recopilación de la información.....	40



2.1.7. Procesamiento de la información.....	40
2.2. Aspectos éticos.....	40

**CAPÍTULO III: LOS PROCESOS ABERVIADOS Y ORDINARIOS EN LA NLPT,  
EN RELACIÓN A LOS QUE CONTENGAN PRETENSIONES CUANTIFICABLES  
Y OPINIÓN SOBRE EL PROCESO MONITORIO LABORAL**

3.1. proceso laboral peruano- Proceso abreviado.....	41
3.1.1. Marco normativo .....	41
3.1.2. Competencia.....	41
3.1.3. Procedimiento y duración.....	43
3.2. proceso laboral peruano- Proceso ordinario .....	44
3.2.1. Marco normativo .....	44
3.2.2. Competencia.....	44
3.2.3. Procedimiento y duración.....	46
3.3. Finalidad de la Nueva ley procesal del trabajo- Ley 29497 .....	47
3.4. Duración de los procesos laborales actualmente .....	48
3.4.1. Procesos Juzgado de paz letrado de trabajo- Abreviado.....	48
3.4.2. Procesos Juzgado especializado de trabajo- Ordinario .....	53
3.5. Análisis de los procesos.....	57
3.5.1. Aspectos generales .....	57
3.6. Posición de los expertos en relación al proceso monitorio laboral .....	59

## **CAPÍTULO IV: RESULTADOS**

4.1. Descripción de los resultados.....	76
4.2. Resultados de la investigación en cuanto a los expedientes con pretensiones cuantificables.....	77
4.2.1. Teniendo en cuenta la duración promedio de los procesos abreviados .....	77
4.2.2. Teniendo en cuenta la duración promedio de los procesos ordinarios .....	78
4.2.3. Análisis de los datos obtenidos en cuanto a la duración de los procesos actualmente .....	80
4.3. Resultados sobre la opinión de los expertos acerca del proceso monitorio laboral .....	81
4.3.1. Análisis de los resultados obtenidos de la opinión de los expertos.	84
4.4. Resultados sobre el análisis de la legislación comparada.....	85
4.4.1. Análisis de los resultados sobre la legislación comparada.....	87
4.5. El proceso monitorio, respuesta a una necesidad.....	88
4.5.1. Propuesta de inclusión del proceso monitorio en la NLPT.....	89
4.5.1.1. En cuanto a la materia, competencia y cuantía .....	89
4.5.1.2. En relación a los requisitos de la demanda.....	90
4.5.1.3. La resolución que admite a trámite la demanda vía proceso monitorio.....	92
4.5.1.4. La oposición del demandado .....	93

## **CAPÍTULO V: DISCUSIÓN**

5.1. Discusión .....	95
----------------------	----

<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>97</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>99</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....</b>	<b>100</b>
<b>ANEXOS</b>	

## RESUMEN

La presente investigación se enfoca en el estudio del Proceso Monitorio Laboral, como un mecanismo para otorgar una tutela rápida y efectiva, ya que los procesos consagrados en la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), específicamente el abreviado y ordinario, evidencian demora y falta de eficacia, mayormente por la excesiva carga procesal lo cual perjudica al demandante. Por ello consideramos importante, teniendo en cuenta la coyuntura actual, incluir técnicas procesales que puedan acoplarse fácilmente al proceso laboral y que contribuyan a mejorar las expectativas de los accionantes.

El objetivo de la presente investigación es analizar la posibilidad de incluir el proceso monitorio en la NLPT, para pretensiones cuantificables, determinando para ello si este proceso materializa los principios de concentración, celeridad y economía procesal; y si actualmente los procesos que NLPT regula son expeditivos. Las conclusiones a la cual ha arribado la presente investigación es que los procesos actuales no otorgan una tutela rápida y por tanto el proceso monitorio, al ser expeditivo, ayudaría a mejorar la administración de justicia laboral; por ello, consideramos su necesaria implementación en la NLPT, para pretensiones patrimoniales, ya que es fácilmente adaptable conforme se explica en nuestros alcances para su futura regulación.

Palabras Claves:

Proceso monitorio laboral, incluir, nueva ley procesal del trabajo.

## **ABSTRACT**

The present investigation focuses on the study of the Labor Monitoring Process, as a mechanism to grant a fast and effective protection, since the processes enshrined in the New Labor Procedural Law (NLPL), specifically the abbreviated and ordinary one, show delay and lack of efficiency, mainly due to the excessive procedural burden which harms the plaintiff. For this reason, we consider it important, taking into account the current situation, to include procedural techniques that can be easily coupled to the labor process and that contribute to improving the expectations of the applicants.

That is why the objective of this research is to analyze the possibility of implementing the order for payment process in the NLPL, for quantifiable claims, determining if this process materializes the principles of concentration, speed and procedural economy; and if currently the processes that NLPL regulates are expeditious.

The conclusions reached by the present investigation is that the current processes do not grant a quick protection and that therefore the order for payment process, being expeditious, would help improve the administration of labor justice; For this reason, we consider its necessary implementation in the NLPL, for patrimonial claims, since it is easily adaptable as explained in our scope for its future regulation.

Keywords:

Labor monitoring process, include, new labor procedural law.

## INTRODUCCIÓN

En nuestro sistema procesal, específicamente en materia laboral, hemos evidenciado cambios en la normatividad, sobre todo en las dos últimas normas, es decir en la ley 26636 y la ley 29497 pasando de un sistema escritural a uno oralizado, lo cual permite un proceso más expeditivo y eficaz en relación con la normatividad anterior, con lo que se garantiza el cumplimiento de los principios de celeridad, concentración, economía procesal y tutela jurisdiccional efectiva, pero con el pasar del tiempo, la confianza de los justiciables en la NLPT y la pandemia de la COVID 19 llevó al incremento de causas generando demora en la tramitación de los procesos.

Bajo ese criterio, es necesario analizar otros mecanismos procesales para mejorar nuestro panorama procesal, teniendo en cuenta la importancia que esta materia requiere, ya que como es de conocimiento el Derecho Laboral regula relaciones de desigualdad y antagónicas (trabajador-empleador) en donde el trabajador representa la parte más débil y que como resultado de su trabajo recibe una remuneración que le permite satisfacer sus necesidades básica y la de sus dependientes, derechos que muchas veces no son cumplidos por los empleadores o que simplemente no los reconocen, por lo que se ven en la necesidad de acudir a los órganos jurisdiccionales para restablecer sus derechos, inmiscuyéndose en un proceso largo y lento, lo cual desalienta a iniciarlos o seguirlos; por otro lado



tenemos al empleador quien desea tener mayor rentabilidad a menor costo posible, afectando derechos de los trabajadores que requieren una pronta tutela.

Al darse el incumplimiento de las normas laborales, por parte de los empleadores, surgen conflictos entre los sujetos de la relación laboral lo cual hace que se interpongan demandas que contienen, entre otras, materias cuantificables; que dependiendo del distrito judicial deben esperar dos años o más para hacerse efectivas pasando primero por un proceso de cognición y posteriormente por uno de ejecución lo cual definitivamente alarga el proceso generando mayor gasto y tiempo hombre, afectando directamente a los trabajadores, sin contar con la mala praxis de algunos abogados para no cumplir con lo requerido en la sentencia.

De esta manera la presente investigación busca contribuir con el análisis para la posible inclusión del proceso monitorio en la NLPT.

En tal sentido, nuestra investigación trata de un problema actual, vigente y de importancia, el que se ve reflejado con mayor realce por el estado de emergencia sanitaria, por el impacto negativo que éste ha causado en los procesos laborales generando dilación en los plazos y por ende en la obtención de una tutela jurisdiccional rápida, oportuna y efectiva.

La presente investigación cuenta con cinco capítulos:

Capítulo I: Marco Teórico.

Capítulo II: Metodología.

Capítulo III: Los procesos abreviados y ordinarios en la NLPT, en relación a los que contengan pretensiones cuantificables y opinión sobre el proceso monitorio laboral.

Capítulo IV: Resultados

Capítulo V: Discusión.

Conclusiones.

## Recomendaciones

En el primero, se revisa antecedentes nacionales e internacionales sobre el proceso monitorio, las bases teóricas, definiciones de términos y legislación comparada de algunos países que ya tienen regulado en su legislación el proceso monitorio laboral. En el segundo capítulo, explicamos la razón por la cual nuestra tesis es una investigación aplicada, jurídica evaluativa, con enfoque cualitativo con diseño no experimental y método dogmático. En el tercer capítulo, analizamos lo regulado en la NLPT en lo relacionado a los procesos abreviados y ordinarios, referidos a la duración del proceso, teniendo en cuenta el plazo establecido para cada acto procesal, con procesos que se encuentran actualmente en giro y que fueron tomados de manera aleatoria de la página del Poder Judicial, estableciendo el tiempo de tramitación de los mismos, logrando establecer el lapso que el justiciable debe esperar para obtener una respuesta por parte del órgano jurisdiccional, lo cual nos ayuda a concluir que los procesos ordinarios que establecen la NLPT actualmente no resultan ser tan expeditivos como se pensaba. Asimismo, se desarrolla la opinión de los expertos en diversos roles como Juez, litigante y catedrático sobre su postura en cuanto al proceso monitorio laboral. En el capítulo cuarto, se realiza el análisis de los resultados sobre los procesos laborales actuales, relacionado a su duración; igualmente sobre la opinión de los expertos, desarrollados en el capítulo III y por último la legislación comparada, que se encuentra detallada en el capítulo I. Además, se da una propuesta para adecuar el proceso monitorio teniendo en cuenta lo establecido en la NLPT. En el capítulo quinto, se muestra nuestra postura sobre las legislaciones comparadas y sobre la

opinión de algunos expertos. En el penúltimo capítulo se da las conclusiones y por último las recomendaciones.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

### **1.1. Antecedentes de la Investigación:**

En cuanto a las investigaciones encontradas existen algunas tesis relacionadas al Proceso Monitorio en el ámbito civil, mercantil y laboral, no encontrándose una específica sobre el proceso monitorio en materia laboral en Perú, se ha visto por conveniente citar algunas de ellas con la finalidad de conocer las experiencias extranjeras sobre este proceso. Asimismo, existen artículos sobre el Proceso Monitorio Laboral en la legislación comparada.

Se ha dividido las investigaciones y artículos, en antecedentes internacionales y nacionales, las cuales ayudan a tener un mejor panorama sobre el tema materia de análisis.

#### **1.1.1. Antecedentes Internacionales:**

En la tesis de pre grado presentada por Arévalo, S. et al (2010) La implementación del proceso monitorio en el Nuevo Código Procesal Civil y Mercantil de El Salvador, su objeto y estructura. (Tesis de pregrado). Universidad De El Salvador. El Salvador.

En este trabajo entre otras conclusiones, se señala que el proceso monitorio establecido para el proceso civil y mercantil tiene

deficiencias o vacíos para ello recomiendan, los investigadores, establecer reglas más específicas a los jueces con la finalidad de no tener un juez todo poderoso, la cuantía del proceso, la falta de publicidad del mismo, etc.

Si bien es cierto, este trabajo se refiere al proceso monitorio en el ámbito civil y mercantil nos da ciertos alcances importantes en sus conclusiones como al referirse de las pruebas documentales, las mismas que son necesarias para crear convicción en el Juez y por tanto determinar si es posible de amparo lo que solicita el demandante.

También señalan que la obligación debe ser cierta, vencida y exigible; por lo que, en este punto, los investigadores nos establecen los parámetros o características que debe tener la obligación para poder determinar si puede o no ser tramitada vía proceso monitorio.

Del mismo modo, concluyen que existen dos tipos de proceso monitorio uno dinerario y otro no dinerario. Es decir, habilita la posibilidad para que sean ventilados dentro del proceso monitorio materia cuantificables y no cuantificables.

Bueno, L. et al (2019). El proceso monitorio en Colombia “Procedencia, estructura y supuestos aplicables”. (Tesis de pregrado). Universidad Cooperativa de Colombia. Colombia.

En este trabajo de investigación se concluye que el proceso monitorio ayudaría a disminuir los procesos. Así mismo, señala que también

podría tutelar derechos distintos a los de la obligación de dar suma de dinero.

Esta investigación, nos reafirma lo célere que es el proceso monitorio; de igual manera confirma la postura que el proceso monitorio puede ser aplicado para tutelar derechos no cuantificables.

Chocrón, A. M. (2013). El proceso monitorio laboral. Relaciones laborales: revista crítica teórica y práctica, 1. Pp. 141-159.

En este trabajo, se analiza el proceso monitorio laboral, teniendo en cuenta la experiencia del proceso monitorio civil. Como reflexiones finales, señala que dicho proceso es favorable, pero que la experiencia de la aplicación de la norma en materia laboral es la que determinará si dicho proceso cumpliría con su finalidad, ya que si bien es cierto la ley ha regulado algunas características y requisitos del Proceso Monitorio este resulta un poco ligero en cuanto a su estructura, según indica la Dra. Ana Chocrón.

Este artículo, nos apoya en cuanto a la investigación porque explica la regulación del Proceso Monitorio en la legislación española. Asimismo, nos permite tener presente las falencias que se presentan en la estructura del proceso monitorio en la legislación española.

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), Pp. 1-36.

En este artículo el autor plasma problemas que ha identificado desde la inclusión del Proceso Monitorio en el Código de Trabajo de Chile, identifica algunos problemas prácticos que han surgido en aplicar el mencionado proceso, proponiendo posibles soluciones.

Asimismo, cita algunas sentencias que han dado solución a dichas dificultades, de igual manera hace un estudio sobre del debido proceso relacionado al Proceso Monitorio.

Esta investigación nos proporciona algunos alcances en cuanto a la aplicación de este proceso, advertidos en la casuística chilena lo cual coadyuva a aclarar algunos casos específicos, evitando limitaciones o restricciones en su aplicación.

#### 1.1.2. Antecedentes Nacionales

Rodríguez, K. (2018). El proceso Monitorio como vía procedimental para las obligaciones de dar suma de dinero. (Tesis pregrado). Universidad de Piura. Perú.

En este trabajo se propone implementar el proceso monitorio en el proceso civil, por lo expeditivo, lo cual ayudaría a reducir la carga en los procesos de obligación de dar suma de dinero.

Este trabajo de investigación es específicamente sobre el proceso monitorio en el proceso civil, se realiza un análisis sobre la naturaleza jurídica y el surgimiento de este proceso. Asimismo, sobre los tipos de Procesos Monitorio determinando los modelos adoptado por algunos países que han regulado este proceso.

También hace referencia al acto de notificación que es de suma importancia en este tipo de proceso.

La propuesta del investigador es que se regule el proceso monitorio para el cobro de obligación de dar suma de dinero, dentro de nuestra legislación y que posteriormente se podría incluir las obligaciones de dar, hacer y no hacer. No cerrando dicha posibilidad.

En cuanto a nuestra investigación, esta también se basará en la inclusión del Proceso Monitorio dentro de los Procesos Laborales, para lo cual se tendrá en cuenta principios laborales, legislación comparada, legislación nacional, entre otros.

## 1.2. Bases Teóricas:

La investigadora ha identificado las siguientes bases teóricas, en las cuales se llega a la conclusión que un proceso ordinario, muchas veces no satisface pronta y eficazmente la necesidad del litigante por lo que se determina la utilidad del proceso monitorio en el cobro de obligaciones dinerarias.

### 1.2.1. El Proceso Monitorio:

La Comisión De Las Comunidades Europeas. Libro Verde. Sobre el proceso monitorio europeo y las medidas para simplificar y acelerar los litigios de escasa cuantía, primero es preciso indicar que El Libro Verde tiene como finalidad servir como base para que los Estados miembros de la Unión Europa tengan un proceso único para los casos de obligación de dar suma de dinero de baja cuantía; proponiendo un proceso célere que permita por tanto disminuir costos en su



tramitación, permitiendo reducir costo hombre, dinero y tiempo. Por ello, se propone el proceso monitorio como una herramienta rápida para los procesos que contienen una obligación cuantificable, dicha comisión ha señalado que “en varios Estados miembros, un **proceso monitorio específico ha probado ser una herramienta particularmente valiosa para asegurar el cobro rápido y rentable de deudas** que no son objeto de controversia jurídica” Comisión de las Comunidades Europeas (2002), Pp. 1-79.

La conclusión claramente nos indica sobre lo célere y expeditivo que es el proceso monitorio para las obligaciones cuantificables. Siendo tan importante que la Comisión de las Comunidades Europeas lo considera como una medida simplificada y célere para dar respuesta a los acreedores de obligaciones cuantificables de menor cuantía.

Asimismo, a raíz de la aplicación del proceso monitorio en base al Reglamento (CE) n.º 1896/2006 el cual se regula el Proceso Monitorio Europeo. El Parlamento Europeo emitió un informe con fecha 17 de octubre del 2016, en el cual evalúa la aplicación del mencionado reglamento llegando, entre otras, a las siguientes conclusiones en cuanto a la aplicación práctica:

- La posibilidad de presentar la demanda mediante el uso de medios tecnológicos.

Lo cual se asemeja a nuestra realidad ya que contamos con la mesa de partes virtual y los formatos para demandas con cuantía menor a

70 URP, así mismo la posibilidad de comparecer al proceso sin una defensa técnica. Puntos que serán desarrollados a lo largo de la tesis.

- En relación a la oposición y revisión del proceso indica que existe un menor porcentaje de oposiciones en los países donde existe un proceso nacional similar al Monitorio, por ello se recomienda hacer mayor difusión entre la comunidad jurídica.

Este es un punto importante, que debemos tener en cuenta, ya que en nuestro Proyecto de Reforma del Código Procesal Civil se encuentra incluido el proceso monitorio.

De igual forma la Organización Internacional de Trabajo, (2006). En el estudio sobre el Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015, se determina que no sólo es importante ratificar los convenios, sino también garantizar la aplicación de los derechos. Es decir, el Estado dentro de sus normas internas debe implementar un procedimiento que permita resguardar y tutelar los derechos protegidos y reconocidos en los diferentes convenios.

Sin embargo, un alto índice de ratificación no es suficiente. Es necesario que estos principios y derechos se apliquen efectivamente. Así, para cualquier principio se propone actuar en dos niveles: en primer lugar, a nivel normativo/institucional, lo cual supone contar con leyes adecuadas a las normas internacionales, así como con procedimientos justos y efectivos asociados a estas leyes y con instituciones sólidas que los implementen. (OIT, 2006, p. 31)

Se tiene también como referencia al proceso laboral chileno, quien ha incluido dentro de su normatividad el proceso monitorio el mismo que ha tenido un resultado óptimo.

La aplicación en Chile del procedimiento monitorio para causas de menor cuantía (hasta US \$ 3,640) y para las contiendas por violación del fuero maternal, ha permitido que se resuelvan como promedio nacional en 29 días corridos, esto es, menos de un mes, lo que no tiene precedentes en América Latina. Además, con ese procedimiento se resuelven el 46.4% del total de las demandas ingresadas, según estadísticas a febrero de 2011. (op cit, 2011, p. 67-68).

Concluimos, por ende, que efectivamente el proceso monitorio es expeditivo con relación a los procesos ordinarios, por lo que garantiza un menor tiempo para contar con una sentencia y su ejecución. Lo cual sería una herramienta que permitiera garantizar la aplicación de los derechos laborales de manera efectiva.

### 1.3. Definición de términos básicos

#### 1.3.1. Proceso Monitorio:

Para dar un concepto del Proceso Monitorio, primero debemos mencionar el significado de la palabra Monitorio, que según el diccionario de la Real Academia Española (2020), “deriva del latín *monitorius* y lo define como sirve para avisar o amonestar”. Asimismo, indica la Real Academia Española (2020) que “el Proceso

Monitorio es el proceso judicial sumario dirigido al cobro de una deuda dineraria vencida y exigible”.

Piero Calamandrei, citado por Jaimes, Leal & Villasmill (2015). *Análisis del desarrollo de los procesos por intimación o monitorio en Colombia, Uruguay y España*. Pp. 1-16. procedimiento, tendente a proveer un título ejecutivo rápido y poco dispendioso; el mismo no sirve para hacer valer contra el deudor un título ejecutivo ya existente, pero sirve para crear un modo rápido y económico, contra el deudor, un título ejecutivo que no existe todavía; por consiguiente, es un procedimiento de cognición, no de ejecución.

La doctrina, define al proceso monitorio teniendo en cuenta sus características de celeridad y la pronta tutela para el demandante, “entonces el procedimiento monitorio es instaurado con carácter general para la reclamación de deudas dinerarias, en un procedimiento muy sumario, con la técnica de inversión del contradictorio, que busca crear un título de ejecución con calidad de cosa juzgada” Franciskovic B. & Tores, C. (2012) p.11. El procedimiento monitorio en la legislación comparada y su conveniente regulación en nuestro país. *Bepress*.

Según el Proyecto de Ley del Código Procesal Civil, exposición de motivos indica:

El proceso monitorio, como mecanismo de rápida respuesta, puede constituirse en un cambio radical en la forma de regular tutelas (...), ya que sirve para el cobro de sumas de dinero y (...), con un procedimiento célere y con herramientas que hacen viable una pronta respuesta del órgano jurisdiccional.

Se ha considerado que la tutela cognitiva no es la adecuada para dar solución en caso de exigencia respecto de deudas que se encuentren acreditadas en documentos no ejecutivos, (...), por lo que, se justifica un proceso monitorio que brinde una respuesta rápida y oportuna. Se ha pensado en el procedimiento monitorio como una forma de tutela adecuada en la solución de conflictos relacionados al pago de suma de dinero no contenida en título ejecutivo (...). Proyecto de Ley del Código Procesal Civil (2018), p. 32-33.

Podemos definir entonces al proceso monitorio como un proceso especial, célere, simple y simplificado que permite al actor o demandante obtener un título ejecutivo y que difiere el derecho al contradictorio para que sea efectivo posteriormente al requerimiento de pago, garantizando de esta manera una tutela rápida y efectiva al acreedor por la negativa del demandado o requerido de dar cumplimiento a su deuda.

#### 1.3.2. Características del proceso Monitorio:

Teniendo en cuenta la definición dada extraemos de ella las siguientes características:

-Es un proceso especial: Lo consideramos así puesto que es un proceso que no se encuentra regulado en nuestro sistema procesal y que tiene características peculiares.

- Es un proceso simple: Ya que su estructura no es compleja.

- Es un proceso célere: Tiene plazos cortos, permitiendo que este proceso sea de corta duración y por tanto más atractivo para el justiciable.

- Es un proceso simplificado: La finalidad de este proceso es simplificar los actos procesales y que este proceso sea expeditivo con la finalidad de obtener una resolución que adquiere la calidad de cosa juzgada sin la necesidad de realizar proceso cognitivo anterior. Maximizándose los principios de celeridad, concentración y economía procesal.

- Inversión del contradictorio: Esta es una de las características más resaltantes de los procesos monitorios, ya que se expide una resolución con la orden de cumplir el pago sin haber escuchado a la parte contraria (*inaudita altera pars*), la misma que recién tendrá la posibilidad posterior a la recepción del mandato mencionado, bajo apercibimiento de iniciarse ejecución forzada, en caso de no presentar su oposición o hacerlo extemporáneamente.

### 1.3.3. Tipos de Proceso Monitorio:

1.3.3.1 Teniendo en cuenta la necesidad de medios probatorios:

1.3.3.1.1. Proceso Monitorio Documental:

El proceso monitorio documental se caracteriza por la exigencia de un título documental, normalmente firmado por el deudor, que *prima facie* incorpore la existencia de una deuda; si bien también suele admitirse como documento la certificación unilateral del acreedor en ciertos ámbitos de las relaciones jurídicas. Calamandrei, 1927 citado por Picó I J. (2011). p. 5

Siendo posible distinguir entre proceso monitorio que exige una prueba por escrito (sin calificación especial de la misma) y que puede ser visto ya como requisito de admisibilidad de la petición monitoria, ya como prueba para una cognición superficial o sumaria (proceso monitorio documental). Prütting, H., Festschrift O, citado por Pérez, A. (2006). p. 216

Conforme se menciona, en este tipo de proceso, sí es necesario que la demanda monitoria cuente con medios probatorios que acrediten la existencia de lo argumentado por el acreedor. Lo cual consideramos que es lo más convenientes ya que la parte contraria tendrá pleno conocimiento de lo que se reclama y el juez podrá expedir su resolución en base a fundamentos que han sido acreditados por parte del demandante.

#### 1.3.3.1.2. Proceso monitorio puro:

“Se produce cuando no es preciso aportar junto a la demanda-o simple petición monitoria-ninguna base documental” Calamandrei, 1927 citado por Op cit. Picó I, J. pp. 4-5

“La suficiencia de la petición monitoria y lo requerido en ella, sin necesidad alguna de documental anexa y sujeta o no a una cognición de

admisibilidad y/o fundabilidad (proceso monitorio puro)” Rechberger, W., Festschrift, O. citado por Op cit. Pérez, A., (2006). p.216

En el proceso monitorio puro, se exime de la exigencia de acreditar mediante medios probatorios la existencia del derecho que se invoca, por lo que con el sólo dicho del demandante se procede a iniciar el proceso.

Para mejor distinguir se ha elaborado el siguiente cuadro:

Tipo de proceso	Proceso Monitorio Puro	Proceso Monitorio Documental
Medios Probatorios	No es necesario, basta con los argumentos de la parte demandante.	Es necesario que el demandante acredite la existencia de la relación (acreedor-deudor) y de la deuda.

1.3.3.2. Teniendo en cuenta las etapas del proceso monitorio como consecuencia de la inactividad del requerido:

1.3.3.2.1. De una sola etapa:

El punto de partida lo constituyen el aviso o requerimiento de pago no atacado por el requerido. Si este silencio es suficiente para que se proceda a emitir la sentencia monitoria o de ejecución, pudiendo el requerido sólo defenderse mediante vías de impugnación no



ordinarias, calificase a ese proceso como monitorio de una faz o etapa. Op cit. Pérez, A., p.219

#### 1.3.3.2.2. De dos o más etapas:

La inactividad contra el aviso de pago no sea considerada como suficiente y se requieran uno o más actos de oposición del requerido para recién justificar la emisión de la sentencia monitoria. Op. Cit., Perez, A. pp. 219-220.

En esta clasificación se determina en sí las etapas en las que se pueda desarrollar el proceso monitorio, en el primer caso, el de una sola etapa, es aquella que no es necesario la contradicción para emitirla sentencia y en la segunda clasificación si, hasta determinan que pudiera darse más actos de éste para recién poder expedir la sentencia monitoria.

#### 1.3.3.3. Proceso monitorio independiente o como etapa introductoria de un proceso:

##### 1.3.3.3.1. Proceso monitorio independiente:

“De no mediar oposición del demandado a lo resuelto por el tribunal, el requirente obtiene de inmediato una sentencia condenatoria con efecto de cosa juzgada” (op. cit. Concha p. 12)

##### 1.3.3.3.2. Proceso monitorio introductorio del proceso declarativo:

Resolviendo, dicha demanda, el tribunal emite una orden de pago en contra del demandado, quién podrá, una vez de notificado de esta, oponerse a ella provocando, de

esta manera, la conclusión del proceso monitorio. (op. cit. Concha p. 12)

#### 1.3.4. El proceso monitor y el proceso de ejecución:

Es incorrecto afirmar que el Proceso Monitorio es un proceso ejecución, ya que existen marcadas diferencias entre ambos, conforme lo desarrollamos a continuación.

Primero debemos precisar que el Proceso monitorio busca la obtención rápida y oportuna de un título ejecutivo, de un derecho que aún no ha sido declarado, a fin de que se haga efectiva la obligación que no ha sido satisfecha por el requerido o demandando; en cambio el proceso de ejecución tiene como objetivo hacer efectiva la obligación que se desprende del mismo título ejecutivo que contiene el derecho ya reconocido.

Segundo, para acceder al proceso de ejecución el acreedor necesita de un título ejecutivo que así lo considere la ley, en el ámbito civil, se encuentran enumerados en el Art. 688 del Código Procesal Civil y en el laboral se encuentran enumerados en el Art. 57 de la NLPT; en el caso del proceso monitorio se dará trámite con la sola solicitud del actor o demandante que fundamente la existencia de una deuda vencida, cierta, líquida o liquidable y exigible, pudiendo estar acreditada o no con medios probatorios y que sean distintos a los títulos ejecutivos.

Tercero, existe también una diferencia en cuanto al derecho de contradicción, en un proceso ejecución no es libre, ya que sólo debe de referirse a los supuestos específicos establecido por Ley Art. 690 del Código Procesal Civil no permitiendo por tanto un fundamento distinto a

lo especificado en la normativa, en cambio en el proceso monitorio el contradictorio es más amplio y al haber una oposición se adecúa o se archiva el proceso monitorio, lo cual dependerá del tipo regulado en cada legislación.

Cuarto, otra de las diferencias, en el proceso de ejecución, específicamente en lo referido al título ejecutivo de resoluciones judiciales firmes - sentencias, para que el actor o demandante cuente con dicho documento, debe haber culminado un proceso de cognición; en el Proceso Monitorio no se requiere que el demandante tramite un proceso previo, ya que justamente lo que se busca en este proceso es la obtención rápida y célere de la resolución con calidad de cosa juzgada.

#### 1.3.5. Proceso monitorio y el debido proceso:

El debido proceso es un conjunto de garantías mínimas que se deben observar dentro de su tramitación, las mismas que pueden ampliarse o hacerse más estrechas de acuerdo al tipo de proceso que se inicie, por ejemplo, en un proceso de cognición el derecho al contradictorio es más amplio y en un proceso de ejecución el derecho de contradictorio es más restringido ya que la propia ley, como lo mencionamos anteriormente, estipula los supuestos en los que debe fundamentarse y no se permite contradecir abiertamente. Esto es considerado como la dimensión formal del debido proceso.

En cuanto a la dimensión material del debido proceso está direccionada a la emisión de una resolución en base a la razonabilidad y proporcionalidad.

Teniendo en cuenta lo señalado y analizando las características del proceso monitorio, nos enfocaremos en dos puntos relevantes y que caracterizan a dicho proceso, nos referimos al derecho de contradicción y a la resolución que contiene el mandato ordenando el cumplimiento de la obligación.

En cuanto al derecho de contradicción del demandado, en el proceso monitorio, éste se difiere, ya que se realiza posterior al pronunciamiento del Juez sobre la existencia de la deuda y a la orden del pago de la misma, lo que ha sido criticado por la doctrina, pero pensamos que ello no afecta al Debido Proceso, específicamente al derecho de defensa, ya que sí existe la posibilidad de contradecir; cosa distinta es que el requerido o demandado no lo haga, decisión que lógicamente tendrá consecuencias procesales. Se daría una afectación si se limitara o no permitiese hacer efectivo el derecho procesal en mención. Lo cual como vemos no es así. Por tanto, no se afecta el contradictorio, sino que éste se materializa en un momento distinto al establecido en otros procesos. Por otro lado, en cuanto a la resolución que expide el Juez, con la sola solicitud del actor o demandante ordenando el cumplimiento de lo solicitado por éste, sin oír al requerido o demandado, tampoco consideramos que sea una violación al debido proceso puesto que, para que sea expedida, lo alegado por el accionante debe de crear cierta convicción en el juez y en base a ello se requiere el cumplimiento de la obligación; asimismo este mandato puede ser revertido con la presentación de la oposición, lo cual daría como consecuencia el término del proceso o su conversión en un proceso ordinario en el cual se dará

la oportunidad de ser oído, garantizando de esta manera la discusión de la pretensión en controversia.

En efecto, nuestra postura es que no se trasgrede el debido Proceso en base a los puntos analizados anteriormente, lo que existe en sí es una adecuación de las garantías procesales de acorde al proceso monitorio. Asimismo, éste mecanismo procesal ya ha sido regulado en otros países y también incluido en el Proyecto de Reforma al Código Procesal Civil.

En el caso supuesto que el Juez que emite su resolución ordenando el cumplimiento del monto solicitado por el demandante, basándose en los argumentos de la demanda y posteriormente se convierte el proceso en uno ordinario, por la existencia de una oposición válida, no podemos afirmar que ello contraviene el principio del Juez natural y por tanto violenta el debido proceso; ya que la primer resolución, mediante la cual se intimida al deudor para que cumpla con lo solicitado por el demandante o se oponga, no tuvo la calidad de cosa juzgada; segundo el Juez en el proceso ordinario, que se tramitará luego del proceso monitorio, tomará en cuenta lo argumentando no sólo por el demandante sino también por el demandado, es decir, se encuentra en un panorama distinto y nuevo que aún no ha sido evaluado, por tanto el Juez que resolverá dicho conflicto se avocará a la causa desde el inicio. Por ello, este supuesto tampoco, a nuestro parecer, afecta el debido proceso.

#### 1.3.6. El proceso monitorio en el proyecto de reforma del código procesal civil:

En el ámbito civil podemos mencionar que actualmente no se encuentra regulado el proceso monitorio, pero a través del Proyecto de Reforma

del Código Procesal Civil, se ha propuesto su implementación en los artículos 859 al 870, encontrándose específicamente en el título II de la sección séptima titulada procesos especiales. Debemos tener en cuenta que ésta es una innovación en nuestro sistema procesal, el cual ha sido contemplado por sus características de celeridad, concentración y economía procesal.

Al igual que la legislación comparada laboral, que se desarrollará más adelante, el proyecto establece un límite en relación al monto de la cuantía, es decir, será posible iniciar procesos cuando estos contenga una obligación dineraria determinada cuya cuantía no debe ser mayor de 1000 unidades de referencia procesal, así mismo señala que la deudasea cierta, expresa, exigible, líquida o liquidable. Otorgándole, dependiendo del monto, competencia a los jueces de paz letrado y a los jueces especializados.

También, se da la posibilidad que la demanda sea interpuesta sólo con la firma del demandante, sin que sea necesaria la de un abogado, punto importante ya que favorece el acceso a la tutela jurisdiccional efectiva.

Además, regula dos tipos de proceso monitorio, uno en el cual se solicita el cumplimiento de una obligación cuantificable y otro proceso monitorio, llamado especial, para la restitución de la posesión de bienes inmuebles o muebles.

En ambos tipos de proceso monitorio se establece la necesidad de acreditar con medio probatorio la pretensión solicitada. En el primer supuesto, la existencia de la deuda; en el segundo, la existencia de la obligación no cumplida y por ende el derecho de devolver el bien materia

del proceso. En tal sentido, el proyecto de reforma acoge el tipo de proceso monitorio documental.

Asimismo, se establece el derecho del demandado para que, en el plazo de diez días, ejerza su derecho a oponerse, mediante escrito debidamente fundamentado, de lo contrario será rechazado y el Juez ejecutará la resolución primigenia, decisión que es inimpugnable, por tanto, dicha resolución adquiere la calidad de cosa juzgada. Dándose en este caso el tipo de proceso monitorio de una sola fase. En el caso que se admita la oposición el Juez procederá a citar a una audiencia única y en ella expedirá sentencia.

Nos parece de gran importancia la implementación del proceso monitorio, en el proyecto de reforma del código procesal civil, ya que ello, al igual que en el ámbito laboral, favorecerá a los litigantes para obtener una tutela pronta y efectiva, permitiendo con ello no sólo un pronunciamiento rápido, sino también el descongestionamiento de la carga procesal.

#### 1.3.7. Legislación comparada sobre el proceso monitorio laboral:

Existe actualmente legislaciones que regulan el Proceso Monitorio Laboral como: Chile, España y Ecuador

##### 1.3.7.1. Proceso monitorio laboral en Chile:

El proceso monitorio se encuentra regulado en la legislación laboral chilena desde el año 2008. En el Código de Trabajo específicamente en los artículos 496 al 502.

Es importante mencionar que este proceso tiene dos fases, por así decirlo, una es la administrativa y la otra la judicial. En la primera, se busca que el trabajador solicite un comparendo de conciliación ante la autoridad de trabajo (Inspección de trabajo), siendo éste un requisito para poder interponer una demanda monitoria, cuando se trate, de obligaciones que no superen los 10 ingresos mínimos mensuales; el acta, que se levante después de la conciliación en caso de no llegar a un acuerdo o por inasistencia, deberá ser adjuntada a la demanda junto con otros medios probatorios que se presentaron en esta etapa (Conciliación) para poder iniciar la siguiente. En la segunda fase - Judicial, se desarrolla ante los Juzgados laborales y es posterior a la conciliación administrativa, en donde el Juez de acuerdo a la demanda presentada tiene la opción de rechazarla o acogerla, en éste último supuesto, dará traslado de la misma con una resolución que contiene lo solicitado por el trabajador, y de no existir oposición, dicha resolución, será un título ejecutivo firme, existiendo en éste un proceso monitorio como tal. En el caso que el demandado ejerza el derecho de contradicción y se oponga, el Juez inmediatamente citará a una audiencia de conciliación y de pruebas, también lo hará si es que la demanda no se encuentra debidamente acreditada, mediante medios probatorios, para iniciar el proceso vía monitoria. En dicha audiencia se desarrollará la etapa de la conciliación, la contestación y actuación de pruebas. Luego de ello se dictará sentencia. Proceso monitorio que a nuestro parecer se encuentra desnaturalizado postura que se desarrollará en el capítulo cuarto.



Como se puede apreciar el procedimiento del proceso monitorio es muy sencillo y ágil, mediante el cual se obtendrá la resolución con calidad de cosa juzgada. Pero en esta legislación se tienen como un pre requisito realizar una conciliación administrativa y por cumplir el monto de la pretensión - cuantía (no mayor a diez ingresos mínimos mensuales) Aspectos que serán mejor desarrollados en el capítulo cuarto.

#### 1.3.7.2. Proceso monitorio laboral en España:

Se encuentra establecida en la Ley de Regulación de la Jurisdicción Social en España - Ley 36/2011. Específicamente en el artículo 101.

En la ley española, se especifica que para iniciar el proceso monitorio debe tratarse de una deuda vencida, exigible y que la cuantía no sea mayor a los 6,000 euros. El proceso se inicia con la presentación de la petición inicial, ante lo cual el Juez tiene tres opciones: puede admitirla, dar un plazo para subsanar omisiones o rechazarla de plano.

En caso de admitir la demanda dará traslado a la parte contraria para que cumpla con lo requerido por el Juzgado o ejercer su derecho de defensa.

En el segundo caso, si el juez advierte un error u omisión subsanables, dará un plazo para que el demandante subsane, de hacerlo así se procederá a admitir la demanda ordenando el pago de la obligación con el apercibimiento respectivo; pero en caso de no cumplir con lo solicitado se procederá a archivar todo lo actuado.

En el tercero, si el juez no advierte los requisitos mínimos para admisión de la demanda simplemente la rechazará.

Luego de admitir la demanda, puede darse los siguientes supuestos:

El demandado acredite el pago del monto solicitado, el cumplimiento en parte, no oponerse u oponerse a lo ordenado en la resolución.

En el primer caso, el demandante al contestar la demanda acreditará el pago total de la deuda, con lo cual termina el proceso monitorio.

En el segundo supuesto, referido al pago parcial, ante ello el demandado fundamentará las razones por las cuales no está obligado a cumplir con la totalidad de lo ordenado por el juzgado. En éste último supuesto el Juez tendrá que pasar a juicio por el monto adeudado, para determinar si le corresponde o no al demandante el monto en discusión.

En el tercero, en el caso que el demandado no conteste la demanda el secretario dará paso a expedir decreto y dará traslado al demandante para que proceda a la ejecución.

En el cuarto, si el demandado presenta oposición debidamente motivada, pasará a juicio.

Como se puede concluir en la legislación española no es requisito un trámite administrativo previo, pero sí señala un monto máximo de cuantía de 6,000 euros. Asimismo, establece cuales son las consecuencias del actuar del requerido en diversos supuestos.

#### 1.3.7.3. Proceso monitorio laboral en Ecuador:

Se encuentra regulado en el Código Orgánico General de Procesos, específicamente en el art. 356.5 inciso y siguientes en el cual se da la posibilidad de acceder a este tipo de procesos para las reclamaciones de remuneraciones laborales impagas.

El demandante debe acreditar, mediante medios probatorios, la existencia de la relación laboral y el cálculo de la remuneración adeudada. Dentro de las disposiciones generales para este proceso, se indica que la cuantía no debe exceder más de los 50 salarios básicos unificados, pero en el caso de que el monto solicitado sea menor o igual a 3 salarios básicos da la posibilidad de actuar sin patrocinio de abogado.

Si el Juez admite la demanda, luego de haber evaluado los requisitos, será admitida y se da traslado para que en el término de 15 días el deudor comparezca al Juzgado, teniendo las siguientes opciones:

- Acreditar el pago de lo solicitado en la resolución de admisión de la demanda, lo cual dará paso a la conclusión del proceso.
- Oponerse a lo ordenado por el juez, con lo cual deberá acreditar sus fundamentos de defensa, ante ello el Juez citará a audiencia única (en la que se analizará el saneamiento, puntos controvertidos, conciliación, pruebas y alegatos), luego el Juez dictará sentencia ante lo cual se puede interponer apelación, ampliación o aclaración.
- No comparecer o si lo hace, no se opone, en este caso la resolución primigenia en la cual se ordena cumplir con la deuda, adquiere la calidad de firme y los efectos de cosa juzgada, procediendo la ejecución de la misma.

En la legislación ecuatoriana tampoco se necesita una conciliación administrativa previa y también se establece una cuantía para este tipo de procesos que no deben superar los 50 salarios básicos unificados.

#### 1.3.8. Principios del proceso laboral peruano:

Es preciso referirnos en esta investigación a los principios procesales, ya que estos son argumento importante para la fundamentar nuestra postura sobre la inclusión del proceso monitorio en la NLPT.

Al referirnos al Principio en el Proceso Laboral debemos enfocarnos:

Primero, Ley 26636 - Ley Procesal del Trabajo, que también los estipula en el Título Preliminar específicamente en el artículo primero, refiriéndose a los principios que inspiran el proceso laboral, mencionando a la inmediación, concentración, celeridad y veracidad; así como el principio del indubio pro operario, norma más favorable y la irrenunciabilidad de derechos, de acorde con lo establecido por la Constitución de 1979, se advierte que dicha norma no estipulaba principios como la oralidad y economía procesal, lo cual es porque la normatividad procesal anterior tenía un sistema escritural. Por dicha razón y como es sabido era necesaria la reforma del proceso laboral, dándose paso así a la ley 29497.

Segundo, Ley 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), para lo cual creemos conveniente mencionar los proyectos que se evaluaron para su dación, dentro de ellos están: el presentado por la Comisión de Trabajo del Congreso de la República, por el Poder

Judicial y por el Poder Ejecutivo. Pero sólo nos fijaremos específicamente en la regulación de los principios, que es el punto que nos interesa.

Proyecto presentado por la Comisión de Trabajo del Congreso (Proyecto de Ley Nro. 117-2006-CR, presentado con fecha 05 de setiembre de 2006), el cual consigna dentro del Título Preliminar, artículo I los principios de inmediación, concentración, celeridad, primacía de la realidad, razonabilidad e irrenunciabilidad, así como la gratuidad, el indubio pro operario, y el principio de la norma más favorable. No incluyendo el principio de oralidad, economía procesal y veracidad, ya que este proyecto seguía la línea de la Ley 26636, es decir escritural, no cambia en esencia la estructura del proceso.

Proyecto de Ley presentado por el Poder Judicial, (Código Procesal de Trabajo), Gamarra (2010) ha señalado lo siguiente: “cuenta con un título preliminar que señala los principios de oralidad, interpretación de las normas procesales laborales, el indubio pro operario, la irrenunciabilidad de derechos laborales, etc”.

Incluyendo la oralidad y principios procesales que actualmente la Constitución de 1993 consagra.

Proyecto presentado por el Poder Ejecutivo (Proyecto Nro.3467/2009-PE, presentado con fecha 05 de setiembre del 2009), dentro de su título preliminar no consigna los principios, pero en su artículo 2 titulado

como fundamentos del proceso laboral, podemos encontrar principios de razonabilidad, de norma más favorable, de razonabilidad, gratuidad, protector, veracidad, probidad, buena fe y lealtad.

La Comisión de Trabajo del Periodo Legislativo 2009-2010 presenta su dictamen con fecha 03 de diciembre de 2009, en el cual analiza las propuestas de ley para la reforma de la normatividad procesal de trabajo, así como la propuesta de modificación de algunos artículos de la Ley 26636. Dando dentro de sus conclusiones y recomendaciones un texto sustitutorio de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, en la que se consigna en el Título Preliminar artículo 1 los principios que inspiran el proceso laboral como son: intermediación, oralidad, concentración celeridad, economía procesal y veracidad. Siendo este texto aprobado por el Pleno y posteriormente promulgada. Por tanto, ese es el contenido del artículo 1 de la Ley 29497.

Como podemos concluir la línea de la Ley 26636 y Ley 29497 es el instrumentalizar los principios que consagran el proceso laboral, con la finalidad de establecerlos de manera expresa, siendo estos las bases sobre las cuales se va a desarrollar el mismo. Por lo que es necesario que se incluya un proceso que cumpla con estos principios y otorgue una rápida tutela a los litigantes.

#### **1.3.8.1. Principio de celeridad:**

Este principio se encontraba estipulado en la anterior Ley 26636, específicamente en el título preliminar pero como ya hemos señalado

anteriormente, por el sistema escritural que regulaba la norma mencionada y en la práctica no cumplía, al contrario, los procesos eran lentos y los plazos extensos por tanto poco atractivo para los justiciables.

Actualmente, este principio se encuentra expresamente mencionado en el título preliminar de la NLPT, el cual busca que el proceso sea expeditivo, rápido y ágil.

Por el principio de celeridad se persigue que el proceso laboral sea rápido, sin dilaciones y que se dejen de lado las trabas, demoras y formalismos, para que la tutela judicial sea efectiva. Anacleto (2015).

En la NLPT se puede verificar la presencia de este principio en el plazo de los actos procesales, de igual forma en el caso de las resoluciones locutorias, las cuales son oralizadas por el Juez en la audiencia y las partes se tiene por notificadas en ese mismo momento; así como también las absoluciones del traslado de algún incidente en el proceso por ejemplo de una cuestión probatoria que podría ser la tacha de algún documento, en ese acto el Juez escucha a las partes y resuelve.

Otros ejemplos serían las notificaciones electrónicas, la asistencia de los testigos a la audiencia sin necesidad de ser notificados, como sí lo indicaba la anterior Ley; la posibilidad de subsanar omisiones en la misma audiencia, etc.

Efectivamente, como se puede apreciar, la NLPT lo que ha pretendido es reconocer este principio, puesto que por intermedio de su aplicación se va a conseguir la efectividad en la administración de justicia, aunque

en la práctica y por la carga procesal es poco probable que se cumpla en su máxima expresión con ello, ya que el lapso de un acto procesal a otro es excesivo.

Por otro lado, también depende de la actuación de los jueces hacer efectivo este principio, en base al Art. III del Título Preliminar de la NLPT el juez tiene el rol protagónico, por ello se le otorga facultades coercitivas necesarias para sancionar aquellas conductas que obstaculicen la actuación de los medios probatorios o dilaten indebidamente el proceso.

Entonces la NLPT no sólo ha regulado plazos cortos, modificado actos procesales inoficiosos, sino que también da armas al Juez para que se cumpla con el principio de celeridad procesal.

Se debe tener en cuenta que este principio se encuentra relacionado con otros como el principio de concentración puesto que, al realizar menos actos procesales, disminuye el tiempo de los mismos. Con el principio de economía procesal ya que requiere menos esfuerzo y tiempo hombre si se hacen más sencillos y expeditivos los actos procesales.

#### 1.3.8.2. Principio de economía

Como lo señalamos líneas arriba este es uno de los principios que se ha incluido dentro de la NLPT.

En virtud de este principio el Juez dirige el proceso tendiendo a una reducción de los actos procesales, sin afectar el carácter imperativo de las actuaciones que lo requieran. Toledo (2011)



Este principio está dirigido a reducir tiempo y esfuerzo hombre, ya que se refiere a eliminar algunos actos innecesarios como las notificaciones por cédulas y verificar la notificación de las mismas; la posibilidad de realizar varios actos procesales en un solo momento como en la audiencia única, el interponer la demanda de derechos individuales homogéneos que, si bien es cierto falta que la misma sea más específica y mejor regulada, pero en este tipo de demandas se puede tener un claro ejemplo de economía procesal, ya que sólo se verificaría que el demandante pertenezca al grupo el cual fue perjudicado y que exista una sentencia del TC o de la Corte Suprema, sin la necesidad de discutir el acto lesivo, porque ya fue dilucidado en un proceso anterior.

Este principio también se encuentra relacionado con el principio de celeridad y concentración. Cabe precisar que este principio se desarrolla dentro de la NLPT como por ejemplo dentro del artículo III del Título Preliminar en el que se señalan pautas referidas a la continuidad del proceso y a sancionar cualquier actuación temeraria o de mala fe de los actores judiciales. Lo cual nos permite intuir la presencia del principio de economía procesal, puesto que se favorecerá la continuidad del proceso sin obstaculizar su tramitación en caso de duda, asimismo sanciona a las partes que mediante sus acciones puedan afectar el desarrollo normal del proceso provocando dilaciones indebidas por mala praxis.

De igual manera podemos decir que la oralidad ayuda a garantizar este principio en razón a que los actos procesales escritos son menores,

generando menos costo en el uso de material logístico, así como en el caso de las notificaciones por cédulas y que en su mayoría son electrónicas, lo que nos conlleva a decir que la tecnología ha ayudado en acortar tiempos y gastos más aún en estos tiempos de pandemia, acondicionándonos a un nuevo tipo de litigio tecnológico pero que ayuda a poder llevar a cabo las actuaciones judiciales, al margen de la carga procesal que se da por el estado de emergencia.

#### 1.3.8.3. Principio de concentración:

Este principio como bien sabemos se refiere a realizar los menores actos procesales posible dentro del proceso, claro está respetando las garantías del debido proceso.

Este principio se encontraba establecido tanto en la ley 26636 y en la ley 29497. Podemos evidenciarlo en la NLPT por ejemplo en la estructura de los procesos como es el caso del abreviado el cual se desarrolla en audiencia única concentrando en ésta las etapas de acreditación de las partes, la conciliación, la confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. Lo cual permite en algunos casos que en una sola audiencia se emita sentencia, aunque muchas veces la excepción de diferir el pronunciamiento del fallo se ha hecho una regla.

De igual manera podemos evidenciar el principio de concentración de los actos procesales en el caso del auto admisorio en el que actualmente sólo se da por admitida la demanda, por señalado el domicilio, por ofrecido los medios probatorios sino también se da traslado y se señala fecha para la audiencia, cuestión distinta a la anterior norma que primero

se admitía la demanda, dando traslado al demandado para que conteste y luego se señalaba fecha para la audiencia única, dependiendo el tipo de proceso.

También, se materializa este principio, en la contestación de la demanda ya que se realiza en el mismo acto de audiencia, cuando se trata de un proceso ordinario.

Estas son alguna de las manifestaciones del principio de concentración que justamente tiene como finalidad, como con los otros principios señalados, lograr una tutela rápida y efectiva; pero como lo analizaremos, más adelante la realidad nos describe lo contrario.

#### 1.3.9. Definición de obligación:

Según la RAE (2020), la palabra Obligación deriva del latín Obligatio,-ōnis. Lo define como vínculo que sujeta a hacer o abstenerse de hacer algo, establecido por precepto de ley, por voluntario otorgamiento o por derivación recta de ciertos actos.

Castillo (2018), p.19 da el siguiente concepto la obligación es un vínculo jurídico abstracto en virtud del cual una parte, denominada deudor, se compromete a ejecutar una prestación de contenido patrimonial en favor de otra, denominada acreedor, pudiendo esta última exigir su cumplimiento o, en su defecto, la indemnización correspondiente.

Por tanto, la obligación es el vínculo que se crea entre el acreedor y deudor donde el segundo se obliga a cumplir una prestación a favor del primero.

En el caso de estudio, estaremos también frente a una relación obligacional que nace de un contrato de trabajo, por lo que tendremos al trabajador y empleador quienes serán deudores y acreedores a la vez; pero ahora nos enfocaremos en el supuesto de que el acreedor, es el trabajador, quien tiene a su favor la remuneración por el trabajo prestado y de la otra parte el empleador como deudor, quien está obligado a cumplir con el pago de la remuneración y demás derechos laborales; pero tengamos en cuenta que no se está ante una relación entre iguales, sino todo lo contrario, por lo que las normas que se establecen tratan de igualar la relación entre ellos a diferencia de la relación de carácter civil por ejemplo.

#### 1.3.9.1. Elementos de las obligaciones:

Teniendo en cuenta lo mencionado líneas arriba podemos mencionar los elementos de la obligación entre ellos tenemos:

Sujetos: En la relación obligacional existen dos sujetos llamados: Acreedor y deudor. El primero es quien tiene el derecho del cumplimiento de la obligación y el segundo quien debe cumplirla.

Para efectos de nuestro trabajo sería acreedor el trabajador y deudor el empleador, conforme se explicó líneas arriba.

Objeto: Teniendo en cuenta el tipo de prestación a cumplirse esta puede ser una obligación de dar, de hacer o no hacer.

En el caso materia de investigación, estaríamos refiriéndonos a una obligación de dar suma de dinero, ya que dentro de los derechos laborales encontramos las remuneraciones, vacaciones, utilidades,

asignaciones, etc. u otros derechos, que son susceptibles de ser cuantificables, ya sea que nazcan de normas imperativas o dispositivas, estando el empleador obligado a cumplirlas a favor del trabajador.

1.3.10. Prestación de contenido patrimonial: La RAE (2020) define la palabra patrimonial como “conjunto de bienes pertenecientes a una persona natural o jurídica, o afectos a un fin, susceptibles de estimación económica”.

Por lo que podemos concluir que una obligación con contenido patrimonial se refiere a aquella prestación en las obligaciones que puede ser calculados en dinero, es decir, “lo relevante es que nosotros, usted o cualquier persona, pueda hacer mentalmente una operación valorativa y que esa valoración económica sea aceptada por la sociedad” Castillo, M. (2017) p.20.

1.3.11. Obligación de Dar:

Nos centraremos en este tipo de obligaciones, por estar referida al tema de investigación.

La obligación de dar está basada en la “*traditio*”, que en el Derecho Romano se entendía como la entrega una cosa o bien a favor de otro, es decir “son aquellas que implican la entrega física o jurídica de un bien”, como lo indica Castillo (2018) p. 24.

En materia laboral, también “se podrá plantear cualquier pretensión que tenga por objeto una obligación de dar que tenga por contenido la entrega del objeto de la prestación. Por ejemplo, el pago de

remuneraciones adeudadas es un claro ejemplo de una obligación de dar” Toyama, J. (2012) p. 67.

#### 1.3.12. Dar suma de dinero:

Nuestra legislación se basa en la teoría nominalista y por excepción, conforme al acuerdo de las partes, se aplica la teoría valoralista. Consiste en entregar una cantidad de dinero, sea este en monedas o billetes, especificando de ser el caso el tipo de moneda.

La NLPT establece este tipo de pretensiones, obligación de dar, y teniendo en cuenta ello establece el monto de la cuantía para determinar la competencia de los jueces de paz letrado de trabajo y jueces especializados de trabajo.

#### 1.3.13. Tutela jurisdiccional efectiva:

Principio que se encuentra consagrado dentro de nuestra Constitución política del Perú específicamente en el Art. 139 literal 3, con la Constitución de 1979 no fue reconocida sólo el debido proceso, pero la actual Carta Magna sólo indica la tutela jurisdiccional mientras que el código Procesal civil en el Art. III del Título preliminar es la que ve por conveniente establecerla como tutela jurisdiccional efectiva, por lo que demos tener en cuenta que no solo se refiere al acceso a los órganos jurisdiccionales sino también a la posibilidad de ejecutar la decisión final del juez y ver satisfecho nuestro derecho.

“Es un derecho constitucional de naturaleza procesal en virtud del cual toda persona o sujeto justiciable puede acceder a los órganos jurisdiccionales, independientemente del tipo de pretensión formulada y

de la eventual legitimidad que pueda, o no, acompañarle a su petitorio. En un sentido extensivo, la tutela judicial efectiva permite también que lo que ha sido decidido judicialmente mediante una sentencia, resulte eficazmente cumplido. En otras palabras, con la tutela judicial efectiva no solo se persigue asegurar la participación o acceso del justiciable a los diversos mecanismos (procesos) que habilita el ordenamiento dentro de los supuestos establecidos para cada tipo de pretensión, sino que se busca garantizar que, tras el resultado obtenido, pueda verse este último materializado con una mínima y sensata dosis de eficacia. (Sentencia del TC. Considerando 6). **EXP. N.º 763-2005-PA/TC**

## **CAPÍTULO II: METODOLOGÍA**

### 2.1 Diseño metodológico

#### 2.1.1. Tipo de investigación

##### 2.1.1.1. Tipo de investigación general:

La presente investigación, será una de tipo aplicada, ya que mediante ésta se buscará advertir un problema, la deficiencia de los procesos ordinarios laborales (ordinario y abreviado) para tutelar adecuadamente derechos laborales de obligación de dar suma de dinero, proponiendo una solución para ello, teniendo en cuenta la experiencia de los países que aplican el proceso monitorio en el proceso laboral, como por ejemplo Chile.

Es aquella que basándose en los resultados de la investigación básica, pura o fundamental está orientada a resolver los problemas sociales de una comunidad, región o país, como los problemas de salud, contaminación ambiental, educación en crisis, falta de seguridad física y jurídica, el narco tráfico y la corrupción, los paraísos fiscales y la elusión fiscal, legislación laboral de tipo neoliberal, la



globalización y el problema de las crisis financieras, entre otros. (Palacios, Romero & Ñaupas, 2018, p. 136).

#### 2.1.1.2 Tipo de investigación jurídica:

Se realizará una de tipo evaluativa, ya que con la investigación se pretende analizar una situación jurídica procesal, teniendo en cuenta lo regulado en la NLPT, el Proyecto de Ley del Código Procesal Civil y legislación comparada, a fin de dar una solución a la falencia de un proceso especial para la tutela de derechos patrimoniales.

La investigadora desarrolla una investigación jurídica con enfoque cualitativa, ya que lo pretendido es describir una problemática de la norma (Ley 29497) en relación a la deficiencia de los procesos laborales (ordinario y abreviado) para la tutela de derechos patrimoniales de naturaleza laboral.

En este enfoque se utiliza la recolección y análisis de datos, sin preocuparse demasiado de su cuantificación; la observación y la descripción de los fenómenos se realizan, pero sin dar mucho énfasis a la medición. Las preguntas e hipótesis surgen como parte del proceso de investigación, no necesariamente al principio. Supropósito es reconstruir la realidad, descubrirlo, interpretarlo (Palacios, Romero & Ñaupas, 2018, p. 140).

#### 2.1.2. Nivel de Investigación:

Se utilizará el nivel descriptivo, puesto que se describe el fenómeno a investigar; asimismo, se empleará el nivel analítico ya que se analizará los

resultados de la investigación dando una solución al problema mediante recomendaciones.

#### 2.1.3. Diseño de Investigación:

Se aplicará un diseño no experimental, ya que en esta investigación no se podrá manipular las variables, porque al tratarse de una situación jurídica a analizar ésta ya se encuentra dada y por tanto es imposible modificarla.

El carácter intencional y construido de la situación marca la diferencia con la investigación no experimental. En esta última no hay posibilidad de construir la situación que se quiere estudiar. Esto es lo que ocurre en las investigaciones en ciencias sociales y en humanidades. (Dei, 3era edición, p.74)

#### 2.1.4. Método de investigación jurídica:

Se utilizará el método dogmático, puesto que lo que se pretende es estudiar las teorías existentes y analizarlas. Todo ello en relación a los procesos ordinarios laborales para el reconocimiento de los derechos patrimoniales de naturaleza laboral.

#### 2.1.5. Técnicas de Recopilación:

- Documental, a través de:

Libros físicos y virtuales.

Expedientes judiciales.

Revistas físicas y virtuales.

- Entrevista, la cual se realizará a especialistas del derecho un juez, un abogado litigante y un docente universitario.

#### 2.1.6. Instrumento de recopilación de la información:

En el caso de los libros, revistas y expedientes judiciales se realizará mediante la revisión, análisis y estudio de los mismos.

En cuanto a la entrevista, previamente a esta se tomarán los datos del entrevistado. La entrevista será grabada en audio y/o video dando a conocer la dinámica, finalidad y confidencialidad de la misma. Las preguntas serán abiertas y constarán en un formato elaborado por la investigadora y aprobado por el asesor de tesis.

#### 2.1.7. Procesamiento de la información:

La investigadora se basará en la revisión, estudio y análisis de la información obtenida de las fuentes anteriormente indicadas, las mismas que serán aplicadas en el desarrollo de la investigación de acuerdo a su pertinencia según sea el caso.

### 2.2 Aspectos éticos:

El investigador declara que respetará los derechos de autor, realizando los citados de las fuentes bibliográficas y todos los aspectos éticos necesarios para desarrolla la investigación.

### **CAPÍTULO III: LOS PROCESOS ABREVIADOS Y ORDINARIOS EN LA NLPT, EN RELACIÓN A LOS QUE CONTENGAN PRETENSIONES CUANTIFICABLES Y OPINIÓN SOBRE EL PROCESO MONITORIO LABORAL**

#### **3.1. Proceso Laboral Peruano- Proceso Abreviado:**

##### **3.1.1. Marco Normativo:**

El proceso Abreviado laboral se encuentra regulado en la Nueva Ley procesal de Trabajo (Ley 29407), específicamente en los artículos 48° y 49°. Aplicando también lo regulado para el proceso ordinario, en lo que fuera pertinente.

Siendo el Juez competente de acuerdo a la materia el Juez de paz letrado de trabajo o el Juez especializado de trabajo, como se desarrollará en el punto siguiente.

##### **3.1.2. Competencia:**

En el artículo 1 de la ley 29497, se regula la competencia teniendo en cuenta la cuantía, en la que se indica lo siguiente:

Artículo 1.- Competencia por materia de los juzgados de paz letrados laborales Los juzgados de paz letrados laborales conocen de los siguientes procesos:

1. En proceso abreviado laboral, las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP) originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

Por tanto, tenemos que la ley establece la competencia de los jueces de paz letrado y la vía procedimental teniendo en cuenta la cuantía, es decir el monto de lo que se solicita en la demanda, sin incluir los intereses, costas, costos y conceptos que se devenguen posteriormente a la interposición de la demanda, conforme lo prescribe el artículo 5 de la Ley 29497.

El Juez especializado de trabajo, también tiene competencia para tramitar mediante vía proceso abreviado en siguientes casos:

Artículo 2 numeral 2: En proceso abreviado laboral, de la reposición cuando esta se plantea como pretensión principal única.

Artículo 2 numeral 3: En proceso abreviado laboral, las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical.

Se debe tener en cuenta que de acuerdo a lo acordado en el Acuerdo Plenario del 13 y 14 de setiembre de 2013, del Pleno Jurisdiccional

Nacional Laboral- NLPT. En su primera conclusión se adoptó por mayoría:

El Pleno adoptó por MAYORÍA:

En virtud al principio tuitivo a los que se contraen los procesos laborales y los que está obligado a observar el juzgador, encontrándonos ante un petitorio implícito, el mismo debe ser objeto de pronunciamiento por el juez, tanto más cuando no debe correr dicho término, sino: tanto más, cuando se ha garantizado el derecho de defensa de la demandada, pues la empleadora no debe correr dichos términos, sino: pues la empleadora cuestiona la pretensión implícita, siendo tratada en la Audiencia y en consideración además a que en esta clase de procesos prevalece las actuaciones orales sobre las escritas, correspondiendo pronunciarse en la sentencia por la pretensión implícita. (Poder Judicial- Pleno jurisdiccional. Septiembre de 2013)

Entonces, de acuerdo al Pleno Jurisdiccional citado, se precisa que en los casos de reposición y que contengan petitorio implícito deben ser tramitadas en la vía abreviada, siendo competente por la materia el Juez especializado de trabajo.

### 3.1.3. Procedimiento y duración:

De acuerdo a lo establecido en el Título II, Capítulo I y II de la Ley 29497 - NLPT

El procedimiento del proceso abreviado se desarrolla de la siguiente manera:

Desde la interposición de la demanda, el Juez tiene 5 días para calificar la demanda, luego de admitirla se dará emplazamiento a la parte contraria a fin de que conteste otorgándole un plazo de diez días hábiles. La fecha de audiencia única será señalada dentro de los 20 o 30 días hábiles posteriores de admitida la demanda, expidiéndose sentencia en la misma audiencia, o dentro de los 60 minutos de culminada esta y por excepción se puede prorrogar hasta 5 días posteriores.

Teniendo en cuenta los plazos el total de días del proceso abreviado se desarrolla en 40 días hábiles, tomando en cuenta que la sentencia se expida en excepción dentro de los cinco días de celebrada la audiencia única.

### 3.2. Proceso laboral peruano - Proceso ordinario:

#### 3.2.1. Marco Normativo:

El proceso Abreviado laboral se encuentra regulado en la Nueva ley procesal del Trabajo (Ley 29497), específicamente en los artículos 42 al 47.

#### 3.2.2. Competencia:

Siendo el Juez competente por materia, en los procesos ordinarios, conforme lo estipula el Art. 2 de la Ley 29497:

Las pretensiones que se resolverán e este tipo de procesos son las relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos

sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes: a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos. b) La responsabilidad por daño patrimonial o extra patrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio. c) Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral. d) El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia. e) Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo. f) La impugnación de los reglamentos internos de trabajo. g) Los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución. h) El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros. i) El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras. j) El Sistema Privado de Pensiones. k) La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral; y l) aquellas materias que, a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral. Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).



### 3.2.3. Procedimiento y duración:

Conforme lo establece La Nueva Ley procesal del Trabajo, el procedimiento del proceso ordinario se desarrolla de la siguiente manera:

Al recibir el Juez la demanda, tendrá 5 días hábiles para calificarla, si cumple con los requisitos emitirá la resolución donde se tiene por admitida la demanda, por ofrecidos los medios probatorios, por señalado el domicilio procesal, y se fijará fecha para la audiencia de conciliación, dentro de los 20 o 30 días hábiles posteriores contados desde la admisión.

En dicha audiencia, el demandado deberá presentar la contestación de demanda dándose traslado al demandante en ese mismo acto. Posteriormente, sino ha prosperado la etapa conciliatoria se señala fecha para la audiencia de juzgamiento, la cual debe ser dentro de los 30 días hábiles a la celebración de la audiencia de conciliación. Al culminar la audiencia de juzgamiento se expedirá sentencia o dentro de los 60 minutos o excepcionalmente dentro de los 5 días hábiles para notificarla.

Teniendo en cuenta lo señalado y los plazos establecidos por ley la duración del proceso ordinario es de 70 días hábiles.

En la NLPT, conforme el artículo 1, que establece la competencia de los jueces teniendo en cuenta la cuantía se determina:

Son competentes los jueces de paz letrado de trabajo cuando se trate de obligaciones de dar suma de dinero que no supere las 50 URP y los jueces especializados de trabajo cuando se refiera a una cuantía mayor a 50 URP.

Actualmente, nuestra legislación regula sólo dos tipos de procesos para poder accionar obligación cuantificables, me refiero al proceso ordinario y abreviado, sin la posibilidad de acceder a otro en caso de que la controversia sea simple y el derecho evidente, pues la LNPT no contempla esa posibilidad, por lo que el recurrente debe culminar el proceso para obtener un título ejecutivo a su favor, declarándose fundada la demanda, mediante la expedición de la sentencia con calidad de cosa juzgada, lo cual acarrea tiempo, esfuerzo y dinero que el demandante, quien en su mayoría es el trabajador, debe asumir.

### 3.3. Finalidad de la Nueva ley procesal del trabajo - Ley 29497:

Teniendo en cuenta los plazos y la concentración de los actos procesales en la NLPT, podemos afirmar que la finalidad de esta norma es establecer un proceso ágil, por ello tiene como base la oralidad, lo que permite hacerlo más expeditivo, pero que, por la carga procesal, vacíos en la ley, obstáculos que encontrábamos los abogados y los jueces en la aplicación de la norma, falta de personal y tecnología, etc., han dado como consecuencia que los principios pilares que sostienen a la NLPT, como son la celeridad, concentración y economía procesal, no lleguen a su máxima expresión.

El cambio de la Ley 26636 a la Ley 29497 estaba basado en dar una norma adjetiva en materia laboral que sea más expeditiva, menos formalista y que lograra la tutela jurisdiccional efectiva teniendo como base el principio la oralidad.

Es así, que se disminuyeron los plazos, se acumularon los actos procesales, se incluyeron formas especiales de conclusión del proceso, se flexibilizó la interposición de la demanda, entre otros, todo apuntando a lograr una pronta solución en el ámbito de la justicia laboral.

Como se ha señalado en el capítulo anterior, los procesos abreviado y ordinario, de acuerdo a los plazos estipulados en la Nueva ley procesal del trabajo, son de 40 y 70 días hábiles respectivamente, hasta la sentencia de primera instancia, plazo que puede exceder si se interpone recurso de apelación o de casación, de ser el caso. Asimismo, se debe tener en cuenta que en la realidad y con la carga procesal, los plazos para tramitar los procesos son superiores a lo estimado en la norma, aunque también es cierto que es poco posible cumplir con los plazos legales, conforme se señaló. Esa demora en la tramitación del proceso repercute desfavorablemente en el accionante, que en la mayoría de los casos es el trabajador, pero en base a esta problemática, que es una realidad, se debe buscar soluciones, más aún, si se tiene en cuenta que los derechos laborales tienen como finalidad principal el satisfacer las necesidades básicas del trabajador y su familia.

#### 3.4. Duración de los procesos abreviados y ordinarios actualmente:

##### 3.4.1. Procesos: Juzgado de paz letrado de trabajo- Abreviado:

Primer proceso analizado:

Expediente: 00178-2021-0-1801-JP-LA-07

Juzgado: Séptimo juzgado de paz letrado de Lima

Distrito Judicial: Lima.

Fecha de inicio: 05 de enero de 2021

Proceso: Abreviado.

Pretensión: Pago de beneficios sociales.

Monto: Menor a 50 URP

Fecha de audiencia única: 05 de abril de 2021

Concluido: Por acuerdo conciliatorio.

Plazo para realizar audiencia única: 3 meses.

Observaciones: En este proceso las partes llegaron a un acuerdo conciliatorio. Proceso con materia cuantificable. Llegando a durar el mismo 3 meses, lapso en que se llevó a cabo la audiencia única.

Segundo proceso analizado:

Expediente: 00876-2019-0-1801-JP-LA-03

Juzgado: 3° Juzgado de paz letrado laboral de Lima

Distrito Judicial: Lima

Fecha de ingreso: 21 de febrero de 2019

Proceso: Abreviado

Pretensión: Vacaciones trucas.

Monto: Menor a 50 URP

Fecha de audiencia de única: 21 de agosto de 2019 (inasistencia de las partes)

Fecha de sentencia de primera instancia: 31 de mayo de 2021 (por reconocimiento)

Plazo total hasta audiencia única: 6 meses

Plazo total hasta sentencia de primera instancia: 2 años, 3 meses y 10 días.

Observación: La audiencia de conciliación fue fijada luego de seis meses, la misma que no se llevó a cabo. El demandado reconoce la pretensión, por lo que el Juez expide sentencia el 31 de mayo de 2021, más de dos años de iniciado el proceso; pese haberse aprobado una forma especial de conclusión del proceso. Proceso con materia cuantificable.

Tercer proceso analizado:

Expediente: 01650-2020-0-1801-JP-LA-03

Juzgado: 3° Juzgado de paz letrado laboral de Lima

Distrito judicial: Lima

Fecha de inicio: 28 de septiembre de 2020

Proceso: Abreviado

Pretensión: Reintegro de gratificaciones y bonificación extraordinaria por incidencia del bono jurisdiccional y asignaciones excepcionales y especiales del periodo.

Monto: Menor a 50 URP

Fecha de audiencia de única: 13 de agosto de 2021

Fecha de sentencia de primera instancia: 31 de agosto 2021

Plazo para realizar audiencia única: 10 meses y 15 días

Plazo total hasta sentencia de primera instancia: 11 meses.

Observación: Transcurrió casi un año para expedirse sentencia de primera instancia, sin tomar en cuenta el plazo si se hubiese interpuesto recurso de apelación y luego ejecutar lo decidido por el juez. Proceso con materia cuantificable.

Cuarto proceso analizado:

Expediente: 00923-2019-0-1801-JP-LA-04

Juzgado: 4° Juzgado de paz letrado laboral de Lima

Distrito judicial: Lima

Fecha de inicio: 29 de marzo de 2019

Proceso: Abreviado

Pretensión: Beneficios sociales.

Monto: Menor a 50 URP

Fecha de audiencia de única: 12 de septiembre de 2019

Fecha de sentencia de primera instancia: 20 de septiembre de 2019

Fecha de sentencia de vista: 28 de diciembre de 2020

Plazo total para realizar audiencia única: 5 meses y 13 días

Plazo total hasta sentencia de primera instancia: 5 meses y 21 días.

Plazo total hasta sentencia de segunda instancia: 1 año, 8 meses y 29 días.

Observación: Proceso con materia cuantificable. EL demandante tuvo que esperar más de un año para ver amparada su pretensión, sin contar el plazo para su ejecución.

Quinto proceso analizado:

Expediente: 00881-2020-0-1801-JP-LA-02

Juzgado: 2° Juzgado de paz letrado laboral de Lima

Distrito judicial: Lima

Fecha de inicio: 14 de febrero 2020

Proceso: Abreviado

Pretensión: Beneficios sociales.

Monto: Menor a 50 URP

Fecha de audiencia de única: 21 de abril de 2020 Reprogramada (dos veces) 06 de abril de 2021

Fecha de sentencia de primera instancia: 09 de abril de 2021  
(Consentida)

Plazo para realizar audiencia única: 1 año, 1 mes y 12 días

Plazo total hasta sentencia de primera instancia: 1 año, 1 mes y 15 días.

Observación: Dilación por la reprogramación de la audiencia, hecho que se ha dado con frecuencia por la coyuntura de la COVID 19.

3.4.2. Procesos: juzgado especializado de trabajo- Ordinario:

Sexto proceso analizado:

Expediente: 02287-2020-0-1801-JR-LA-84

Juzgado: 38° juzgado de trabajo permanente.

Distrito judicial: Lima

Fecha de inicio: 05 de febrero 2020

Proceso: ordinario

Pretensión: Pago de beneficios sociales: gratificaciones, CTS y otros

Monto: Mayor a 50 URP

Fecha de audiencia de conciliación: 10 de agosto de 2021

Fecha de audiencia de juzgamiento: Sin fecha.

Fecha de sentencia de primera instancia: 13 de agosto de 2021 –  
(corregida: 14 de octubre de 2021).

Duración para señalar fecha de audiencia de conciliación: 1 año 6 meses  
y 5 días

Plazo total primera hasta sentencia de primera instancia: 1 año, 6 meses  
y 8 días

Observación: Se trata de un proceso con materia cuantificable. En este proceso se aplicó el juzgamiento anticipado, pero pese a que los medios



probatorios daban convicción al Juez, la sentencia fue expedida después de un año y medio.

Séptimo proceso analizado:

Expediente: 01190-2021-0-1801-JR-LA-85

Juzgado: 39° Juzgado especializado de trabajo permanente.

Distrito judicial: Lima

Fecha de inicio: 22 de enero de 2021

Proceso: Ordinario

Pretensión: Pago de CTS, gratificaciones de julio y diciembre

Monto: Mayor a 50 URP

Fecha de audiencia conciliación: 11 de octubre de 2021

Fecha de sentencia de primera instancia: 13 de octubre de 2021

Fecha de sentencia de vista: No se indica.

Duración para señalar fecha de audiencia de conciliación: 8 meses y 17 días

Plazo total primera hasta sentencia de primera instancia: 8 meses y 19 días.

Plazo total hasta sentencia de segunda instancia: Pendiente

Observación: En este caso también se aplicó el juzgamiento anticipado y pese a ello el plazo para expedir la sentencia es de más de 8 meses, sin contar con la duración del procedimiento de segunda instancia y de ejecución.

Octavo proceso analizado:

Expediente: 00543-2019-0-1801-JR-LA-09

Juzgado: 22° Juzgado especializado de trabajo permanente de Lima

Distrito Judicial: Lima

Fecha de ingreso: 09 de enero de 2019

Proceso: Ordinario

Pretensión: Pago de reintegro de beneficios sociales y otros

Monto: Mayor a 50 URP

Fecha de audiencia de conciliación: 12 de agosto de 2019

Fecha de audiencia de juzgamiento 10 de enero de 2020 reprogramada para el 15 de octubre de 2021.

Fecha de sentencia de primera instancia: No se indica.

Fecha de sentencia de vista: No se indica.

Duración para señalar fecha de audiencia de conciliación: 7 meses y 3 días

Duración para señalar fecha de audiencia de juzgamiento: 1 año y 1 día

Plazo total hasta donde se encuentra el proceso: 2 años, 9 meses y 6 días.

Observación: La audiencia de conciliación no se llevó a cabo por falta de fluido eléctrico, lo cual dilata más aún el proceso y el demandante tendrá que esperar más de tres años para obtener una sentencia. Materia cuantificable.

Noveno proceso analizado:

Expediente: 08976-2020-0-1801-JR-LA-09

Juzgado: 2° Juzgado especializado de trabajo permanente de Lima

Distrito judicial: Lima.

Fecha de ingreso: 01/09/20

Proceso: ordinario

Pretensión: Pago de reintegro de beneficios sociales y otros

Monto: Mayor a 50 URP

Fecha de audiencia de conciliación: 30 de julio 2021 (reprogramada dos veces: 17 de agosto de 2021 y 26 agosto de 2021

Fecha de audiencia de juzgamiento: 27 de abril de 2022

Fecha de sentencia de primera instancia: No se indica.

Fecha de sentencia de vista: No se indica.

Duración para señalar fecha de audiencia de conciliación: 10 meses y 29 días

Duración para señalar fecha de audiencia de juzgamiento: 1 año, 7 meses y 26 días.

Plazo total hasta donde se encuentra el proceso: 1 año, 7 meses y 26 días.

Observación: Como se puede apreciar de los datos dados, la audiencia de juzgamiento se llevará a cabo después de más de un año de iniciado el proceso.

Décimo proceso analizado:

Expediente: 00778-2020-0-1801-JR-LA-15

Juzgado: 15° Juzgado especializado de Trabajo Permanente

Distrito Judicial: Lima

Fecha de ingreso: 15 de enero de 2020

Proceso: Ordinario

Pretensión: pago de reintegro de remuneraciones y otros en cumplimiento de pacto colectivo.

Monto: Mayor a 50 URP

Fecha de audiencia de conciliación: 05 de mayo de 2022

Fecha de sentencia de primera instancia: No se indica.

Fecha de sentencia de vista: No se indica.

Duración para señalar fecha de audiencia de conciliación: 2 años, 4 meses y 20 días

Observación: El proceso demoró más de dos años para señalar fecha de audiencia de conciliación, sin tomar en cuenta el tiempo que durará para que el demandante pueda tener una sentencia firme y ejecutarla.

### 3.5. Análisis de los procesos:

#### 3.5.1. Aspectos generales:

- Los datos obtenidos, en los procesos analizados, han sido obtenidos de la consulta de expedientes de la página del poder judicial. [www.pj.gob.pe](http://www.pj.gob.pe)

- Se escogieron procesos tramitados en vía abreviada y ordinaria, ante el juez de paz letrado laboral y juez especializado de trabajo respectivamente.
- Los procesos, han sido tramitados ante el distrito judicial de Lima, contienen materias cuantificables y fueron escogidos aleatoriamente, teniendo en cuenta la materia.
- Los conflictos que se ventilan, en los procesos materia de análisis, son de naturaleza laboral es decir corresponden a controversias relacionadas al régimen privado decreto legislativo 728.
- Se puede advertir que la carga y el lapso de tiempo de los procesos, después del confinamiento por razones sanitarias en el cual se estableció el trabajo remoto, se ha incrementado dando como resultado un lapso mayor para señalar fecha de audiencias.
- Por el tema coyuntural de la COVID 19 muchas de las audiencias han sido reprogramadas por inasistencia de las partes, por problemas tecnológico o por falta de fluido eléctrico.
- Se debe tener en cuenta que la carga procesal en el distrito judicial de Lima siempre ha sido mayor a diferencia de otros distritos judiciales, por ser uno de los que cuenta con una mayor cantidad de población.
- En los procesos analizados, sexto y séptimo, se han aplicado el juzgamiento anticipado, lo cual demuestra que el Juez sólo con los medios probatorios ofrecidos tiene convicción para expedir un fallo, pero pese a ello el demandante debió esperar un tiempo prolongado para obtener una sentencia.

- Los plazos señalados, en el análisis, se han realizados tomando en cuenta la fecha de ingreso hasta la fecha de audiencia única, audiencia de conciliación, audiencia de juzgamiento, sentencia de primera instancia, sentencia de vista, según sea el proceso abreviado u ordinario, con la finalidad de determinar cuánto es el plazo que transcurre en la tramitación del proceso. Datos que han sido extraídos de la página del Poder Judicial.
- Los plazos se comienzan a contar desde la fecha de ingreso, que figura en la página de consulta de expedientes del Poder judicial, puesto que desde ese momento que el accionante comienza a tener las expectativas de obtener un pronunciamiento del órgano jurisdiccional.

### 3.6. Posición de los expertos en relación al proceso monitorio laboral:

Para la elaboración de la entrevista se realizó preguntas abiertas a tres expertos: un juez de trabajo, un abogado litigante laboralista y un catedrático universitario en procesal civil.

La finalidad de este instrumento fue el determinar su posición sobre varios aspectos que nos parecen relevantes a fin de dar respuesta a los problemas planteados en la presente investigación y establecer la posibilidad de incluir o no el proceso monitorio en el proceso laboral peruano.

Primera entrevista:

Entrevista al abogado Jorge Raúl Huaranga Salvatierra, Juez Supernumerario del 15 Juzgado de Trabajo Permanente de la Nueva Ley Procesal del Trabajo de Lima.

1. ¿Cuál es su opinión sobre el proceso monitorio?

Respuesta: Mi opinión personal, sobre el proceso monitorio, esta institución o instituto procesal es un mecanismo, una herramienta para facilitar o dar celeridad a la formación del título para el cobro generalmente de deudas patrimoniales, es decir, es un instrumento que ayuda a acelerar para que estos trámites se den de manera más céleres, digamos, más simple a diferencia de los procedimientos que están establecido en nuestro ordenamiento, uno más parecido es el proceso de ejecución.

2. ¿Considera que el proceso monitorio materializaría los principios de economía, celeridad y concentración?

Respuesta: Sí, considero que ese fue desde el inicio la finalidad de esta institución, justamente considero que éste es su fin principal el dealigerar la duración de los procesos, una herramienta justamente para ello, para facilitar el tránsito, esa fue su finalidad desde el inicio que se tuvo para crear esta institución.

3. En los procesos de materia patrimonial en los que se aplica el juzgamiento anticipado. ¿Cree usted que se podría tramitar por un proceso monitorio?

Respuesta: Sí podría tramitarse, aquellos procesos, ya que generalmente los procesos en los que se da el juzgamiento anticipado son aquellos que cuentan con todos los argumentos suficientes como para poder emitir un pronunciamiento de fondo, en tal sentido eso significaría que ya antes se podría conocer los alcances de lo que se va a resolver y sí sería factible por ejemplo el pago de obligaciones, de beneficios, de remuneraciones.

4. ¿Considera usted que el proceso monitorio podría ser una solución pronta para las demandas que contengan obligaciones patrimoniales y/o para otro tipo de pretensiones?

Respuesta: Sí, considero que sí es un mecanismo, una solución para aligerar el cobro, dado que en el proceso laboral hay pretensiones que son finalmente de naturaleza alimentaria y si bien con la nueva ley se ha tratado de aligerar esto respecto a la antigua, aun así, por el tema de la carga y ciertas etapas que están previstos en el proceso, muchas veces se demora sobre todo cuando se trata de empleadores privados en estricto porque ahí se va a una audiencia de juzgamiento, casi en la mayoría de casos, entonces esto dilataría el proceso en el tiempo por un promedio actualmente de un año un poco más en algunos. Sí sería factible, generalmente fue dado esto de acuerdo a su naturaleza, pero no hay reglas establecidas, como se ha implementado esto, incluso en América mismo, es distintos, algunos consideran patrimoniales otros no.



5. ¿Considerando su respuesta anterior, cree que haya la posibilidad de que se aplique el petitorio implícito en el proceso monitorio?

Respuesta: Hay tengo una duda, porque el petitorio implícito en la práctica, por ejemplo, nosotros, en el juzgado, por el tiempo que tengo, recuerdo haberlo efectuado en una oportunidad, pero más que como tal era por el tema que se había omitido verificar tanto en la calificación como en la audiencia de conciliación que había habido, ya estaba pronto a la emisión de la sentencia, tenía que volverse atrás, al ver que había suficientes elementos, se había pronunciado y también había cierto pronunciamiento de la parte demandada respecto a sus argumentos ya se da el petitorio implícito, pero creo que aquí como esta institución del proceso monitorio parte de, entiendo, de invertir la carga probatoria desde el principio, no considero que se aplique este tema de principio, tendría que ser claro digamos el petitorio para garantizar el derecho de defensa de la otra parte y generar el título ejecutivo que no había.

Se aclara la pregunta:

**Esta pregunta la he realizado porque, por ejemplo, en mucho de los casos en los que son empleadores privados, no hay muchas veces contratos, ni boletas, tratan de ocultar una verdadera relación laboral, entonces mi idea iba sobre que una persona por ejemplo demande una pretensión patrimonial el pago de sus beneficios o de sus remuneraciones por el tiempo que ha trabajado, etc; pero como no se ha demostrado o no tiene un documento que el cual acredite como un contrato de trabajo, podría en todo caso dentro de su**

**solicitud de demanda de proceso monitorio, incluir por ejemplo documentos que acrediten la existencia de una verdadera relación laboral y en el supuesto caso, porque todavía estoy en la elaboración de la investigación, de que solamente se trate de un proceso monitorio patrimonial, en ese caso ¿podría dar el petitório implícito del reconocimiento de la relación laboral?**

Que pasa en los procesos laborales privados, sobre todo, como usted lo indica, si efectivamente en los trabajadores privados, de empresas generalmente privadas, sociedades anónimas, EIRL, distintos, en la mayoría de los casos no hay contratos es verbal, locaciones de servicios no hay boletas o le emiten boletas de favor entre comillas, en estos casos efectivamente, incluso desde que se interpone la demanda, se plantea la demanda como pago de beneficios sociales, no hay problema, pero que pasa, verificando en el expediente se ve que pago de beneficios es, pero no hay ningún contrato, ni siquiera se pronuncian sobre ese extremo, que hacemos normalmente esos casos, en el proceso normal, lo que tenemos que hacer es aplicar, bueno hay reglas sobre la carga de la prueba que están reguladas en el artículo 23° de la nueva ley, los cuales pues piden pronunciarnos sobre, en este caso, la relación laboral, principalmente tendría que acreditar por lo menos la relación laboral que trabajo del 2018 al 2022 y a partir de ello ya presumir nosotros, si la otra parte no contesta ni absuelve nada que hay un trabajo subordinado y remuneración; pero acá hay un tema que usted me hizo referencia y era el tema que cuando demandan así beneficios sociales de alguna forma implícitamente, si están pidiendo beneficios, primero tendría que

declararse la existencia de una relación laboral para que recién se pague de alguna forma podría acogerse en ese sentido.

6. ¿Considera usted que el implementar el proceso monitorio en el ámbito laboral ayudaría a disminuir la carga procesal?

Respuesta: Sí considero que esos son los resultados, he visto sobre todo en Europa donde ha tenido un gran desarrollo, aquí justamente antes de iniciar la entrevista hacíamos una referencia a la cantidad de la carga procesal, 80% es pública y el 20% o menos es privada, es a lo estrictamente iría, porque con el Estado no podríamos ya que para cobrarle la deuda tiene que pasar por un proceso especial, en todo caso beneficiaría a este porcentaje y también quizá por lo célere que es, podría promover que mucha gente que no lo hace justamente porque ve que este proceso demora es lento, quizá se animaría y favorecería que más personas ejerciten su derecho porque ese porcentaje del 10% evidencia que hay una gran cantidad de trabajadores que no hace nada, ciertas posibilidades a la hora de estar cesado que es reclamo verbalmente, voy al Ministerio de Trabajo, ahí quedo, o ya en último casos, los últimos van al Poder Judicial, pero se desaniman por la demora quizá esta aplicación del proceso monitorio, sus resultados podría facilitar a que esto sea más rápido y favorezca a que estas pretensiones sean atendidas en mayor cantidad y con mayor celeridad.

**Doctor entonces, usted dice que el proceso monitorio ¿podría aplicarse en el sector público, pero los que están en el régimen de la 728?**

Respuesta: No, vamos a los que son privados, privados, en el sector público 728 yo creo que no, porque si tuviéramos un proceso monitorio ahí no hubiera respuesta, digamos, es muy raro, porque ahí los procuradores, porque ellos tienen procuradores, siempre las municipalidades, ministerios responderían y los pedidos para hacer el pago de estas obligaciones que generaría tiene que hacer un proceso especial que demora, tiene que presupuestarlo y ahí lo pueden pagar en plazos, mucha de la carga de ejecución laboral está ahí, justamente porque es con el estado, yo creo que favorecería en estricto a los privados, a los 728 propios, y también a ellos les beneficiaría que es más rápido, quizá eso incentivaría a otros gran porcentaje de 728 propio que no lo hace porque ve que el proceso es muy lento.

7. ¿Considera que este tipo de proceso debe tener como requisito de procedibilidad la conciliación extrajudicial?

Respuesta: No, he visto que el proceso monitorio, bueno si bien hay un proceso monitorio puro que le llaman, en estricto no hay normas o no hay proceso único, cada país ha adoptado la forma e incluso algunos sólo el nombre para hacer un proceso de ejecución, pero considero que agregarle el tema de la conciliación extrajudicial no iría acorde con la propia institución que es célere, rápida; en todo caso ésta sería algo voluntaria porque si no dificultaría el acceso. En la conciliación en la nueva ley actual, en la ley procesal, los porcentajes de conciliación son mínimo al año 16, 18 y eso a veces que he tenido 7 quizá porque el 80% es contra el Estado y el Estado no concilia. Ahora se está implementado

las conciliaciones por el tema de la pandemia, porque hay muchos trabajadores que, pues han visto dilatado su proceso, ya la empresa ve esta situación y por política dice que tal si te pago de una vez y no esperamos dos años más y muchas veces ha ayudado a que vean esa conveniencia y acepten; quizá se ha incrementado por eso un poco la conciliación. Pero no considero que debe ser parte porque lo dilataría.

Segunda entrevista:

Entrevista al abogado Oscar Felipe Chirinos Casas, abogado litigante, responsable del área laboral del Estudio Ontier.

1. ¿Cuál es su opinión sobre el proceso monitorio?

Respuesta: El proceso monitor es un proceso en el cual se está hablando mucho acá en el Perú, si bien no existe en materia laboral todavía, hay muchos intentos de poder implementarlo, el proceso monitorio busca sobre todo una celeridad en los procesos, en los cuales es evidente el derecho que tiene una de las partes respecto a algún derecho de naturaleza laboral que amerita de un pronunciamiento y en todo caso una decisión de una autoridad jurisdiccional.

2. ¿Considera que el proceso monitorio materializaría los principios de economía, celeridad y concentración?

Respuesta: Claro que sí, economía porque en estricto el proceso monitorio ha sido creado para efectos minimizar las actuaciones

procesales por lo cual le daría una celeridad y concentración en la forma de resolver por parte del Juez.

3. En los procesos de materia patrimonial en los que se aplica el juzgamiento anticipado. ¿Cree usted que se podría tramitar por un proceso monitorio?

Respuesta: Claro que sí, yo litigo en algunos procesos, y hay procesos en el cual hay solo documentos y es evidente ya el derecho que emana de los documentos o de la argumentación del mismo demandante y los jueces aplican el juzgamiento anticipado, es más que evidente el derecho y yo creo que sí se podría tramitar porque el Juez puede advertir que efectivamente hay un derecho en el cual no necesita muchos estadios o etapas probatorias por el cual se podría darse una solución pronta.

4. ¿Considera usted que el proceso monitorio podría ser una solución pronta para las demandas que contengan obligaciones patrimoniales y/o para otro tipo de pretensiones?

Respuesta: Claro que sí, por ejemplo, hay muchos casos en cuales, ahora último por la coyuntura, los empleadores resolvían el contrato o no lo renovaban y emitían la liquidación de beneficios, pero no la pagaban, entonces esa es una manera en el cual el trabajador podría solicitar al juez, vía proceso monitorio, el pago de esa obligación patrimonial, es más así el empleador lo no haya liquidado o no haya elaborado la liquidación de beneficios sociales, podría ser reclamable vía este

proceso por cuanto presenta su última boleta y de acuerdo a ello se liquida, otra solución podría ser la emisión de la constancia de trabajo o la carta de liberación de la CTS o los documentos de retenciones por tributos aquellas cosas que son parte formal o administrativas que emite el empleador al finalizar el vínculo laboral, podrían ser parte de un proceso monitorio ya que sólo son pretensiones de dar.

### **¿En otras pretensiones?**

Patrimonial, Obligaciones de dar, de hacer también, qué ejemplo podría darte, si el empleador no ha emitido la constancia de trabajo podría ser una obligación de hacer.

5. ¿Considerando su respuesta anterior, cree que haya la posibilidad de que se aplique el petitorio implícito en el proceso monitorio?

Respuesta: En mi mente hay una discusión porque no es tan fácil en la práctica, si bien podría ser incluido dentro del proceso monitorio, en la práctica no lo es, porque el proceso de desnaturalización de contrato o en proceso en los cuales donde se busca la declaración de la existencia del vínculo laboral, a veces existen documentales que necesitan ser actuados, hay declaraciones de parte, de testigos entonces eso implicaría actuaciones más extensas, al menos que no haya contradictorio respecto al vínculo que se tiene, pero en estricto en los casos que he visto, en que se pide reposición o lo piden implícitamente, el tema del vínculo laboral a veces es discutido porque hay contrato de locación de servicios que no es tan claro el tema de subordinación los

pagos no han sido continuos, y hay forma de contradecir, por lo cual yo tengo, soy un poco reacio a que el tema implícito entre en el proceso monitorio porque generaría una dilación, ya que el trabajador podría ingresar y pedir vía proceso monitorio esa declaración y el empleador o el demandado presentar su contradicción, el juez determinará luego, al final, que no se puede ver en este proceso sino que vaya un proceso ordinario con lo cual se alargaría el proceso.

6. ¿Considera usted que el implementar el proceso monitorio en el ámbito laboral ayudaría a disminuir la carga procesal?

Respuesta: Yo considero que sí, por varias razones, actualmente qué está pasando, si bien la ley procesal del trabajo señala competencia tanto para los juzgados de paz letrado, los juzgado especializados, y para los tipos de procedimiento como el proceso sumarísimo, como el proceso ordinario, la gran mayoría casi el 90% de la disgregación se da por el tema del monto; me ha tocado que a veces en los juzgados de paz letrado el monto es bajo pero la materia que se discute es complicada y va al revés en los juzgados ordinarios, si bien el monto es alto la materia es muy simple de resolver; por lo que no existe una manera por la cual, el mismo demandante, teniendo en cuenta de que su caso es muy simple o quizá hay un reconocimiento por parte del empleador o en todo caso la ley lo ampara respecto de una acreencia no hay forma de hacerlo más célere; los juzgados de paz letrado si bien son rápidos no lo son tanto porque requieren de una instancia probatoria que hacen que haya una dilación. Respecto a la pregunta, si considero



que ayudaría mucho el proceso monitorio para agilizar y sobre todo liberar de carga a los juzgados.

7. ¿Considera que este tipo de proceso debe tener como requisito de procedibilidad la conciliación extrajudicial?

Respuesta: No, como cualquier pretensión de naturaleza laboral, yo creo que la conciliación extrajudicial, no cabría porque en la práctica se ha visto que estas conciliaciones uno, son costosas y dos también generan dilatación en el ejercicio propio del derecho, si así es para la gran mayoría de derecho yo creo que tampoco para el proceso monitorio.

Tercera entrevista:

Entrevista al abogado Dante Reynaldo Torres Altez, docente universitario de Derecho procesal en la Universidad Continental y la Universidad Tecnológica del Perú

1. ¿Cuál es su opinión sobre el proceso monitorio?

Respuesta: Yo pienso que el proceso monitorio, forma parte de la tutela diferenciada, conocida también como una técnica de aceleración de tutela que va a permitir que de manera célere el demandante un acreedor por ejemplo pueda rápidamente poder obtener una tutela efectiva sobre derecho materiales, también podría advertir que se trataría más que de una tutela diferenciada, una tutela privilegiada para algunos acreedores.

2. ¿Considera que el proceso monitorio materializaría los principios de economía, celeridad y concentración?

Respuesta: Desde luego que sí, pienso que lo que haría este proceso monitorio de alguna forma es maximizar estos principios procesales, si bien es cierto ya son principios que de alguna u otra forma se van materializando a lo largo de cualquier proceso judicial pienso que en el proceso monitorio es donde se maximizan más aún.

3. En los procesos de materia patrimonial en los que se aplica el juzgamiento anticipado. ¿Cree usted que se podría tramitar por un proceso monitorio?

Respuesta: Tengo un poco de dudas, respecto de esa pregunta porque normalmente en los procesos monitorios, por cierto, por ejemplo, en los procesos civiles o laborales, no están regulados en nuestro ordenamiento procesal, pero ya existe un proyecto de reforma al código procesal civil del 2016 impulsada por el MINJUS y en este proyecto de reforma se hace referencia al inicio de un proceso monitorio respecto al cobro de obligación de dar suma de dinero, pero también para la restitución de bienes y establece la posibilidad de que pueda entablarse un proceso monitorio, por ejemplo, para la restitución de un bien específico llámese un desalojo, con algunos matices diferenciando un proceso de cognición o un proceso único de ejecución, pero cuando hacemos hablamos del juzgamiento anticipado, hacemos referencia a que luego de entablarse el saneamiento procesal, y siempre que no exista medios probatorios de actuación, válidamente el juez previa

audiencia, si es necesario, informe oral puede emitir una decisión esto significa que habría una discusión básicamente de puro derecho, entonces previamente pasamos de toda formas por un saneamiento procesal, por la entablación de una relación procesalmente válida y luego recién cuando ya se advierte que ya no existe medios probatorios podríamos ingresar al juzgamiento anticipado, pero el proceso monitorio está pensando más en no una discusión probatorio, porque no podría solicitar ingresar al proceso monitorio y automáticamente el juez emite una decisión para el cobro de este dinero y esa decisión, siempre que no tenga una oposición, ya de por sí obtiene autoridad de cosa juzgada, entonces me parecería que si estamos en un proceso ordinario, de cognición y no existe medios probatorios para discutir simplemente estaríamos a la espera de una decisión final; pero no que nazca producto de esa circunstancia un proceso monitor, no podría ser de esa perspectiva, pero claro si es que ya tenemos todos los medios probatorios pertinentes para acreditar nuestra pretensión automáticamente podemos iniciar un proceso monitorio.

4. ¿Considera usted que el proceso monitorio podría ser una solución pronta para las demandas que contengan obligaciones patrimoniales y/o para otro tipo de pretensiones?

Respuesta: Sí, justamente en lo que hacía referencia, sobre el proyecto de reforma por lo menos para el proceso civil se hace mención que está destinado precisamente para obligaciones con carácter patrimonial que no puedan subsumirse en un título ejecutivo, porque si no válidamente

nos iríamos a un proceso único de ejecución, pero también por lo menos en el proceso civil por ejemplo, se advierte la posibilidad en este proyecto, se hace referencia a pretensiones vinculadas a la restitución del bien por lo que nos hace pensar que el proceso monitorio pueda también ser aplicable a otras pretensiones siempre que no genere una discusión, un debate sino que ya exista una suerte de acreditación de la pretensión, de las afirmaciones que uno haga por eso cuando se hace referencia sobre la restitución del bien, es de alguna forma incluso adelantar un proceso de desalojo donde no tengamos que discutir si el que va a demandar tiene o no un tipo de titularidad sobre del bien o algo parecido; entonces creo que sí, habría que ver en que otras pretensiones si sería viable, por ejemplo, si no me equivoco, en Chile y en España hay el proceso monitor, que está regulado para los procesos laborales, habría que analizar en que otros supuestos de pretensiones distintos a proceso de consignación de suma de dinero también sería viable este proceso monitorio.

5. ¿Considerando su respuesta anterior, cree que haya la posibilidad de que se aplique el petitorio implícito en el proceso monitorio?

Respuesta: No, pienso que no, justamente porque ya no tendríamos que ingresar a una discusión respecto de esta pretensión implícita esto más bien generaría que la parte demandada pueda al momento de contradecir hacer referencia a esta pretensión implícita y por lo tanto genere un proceso de cognición.

6. ¿Considera usted que el implementar el proceso monitorio en el ámbito laboral ayudaría a disminuir la carga procesal?

Respuesta: Creo que no porque en el proceso civil al menos si uno acude a un centro de conciliación ya obtiene un título ejecutivo, acta de conciliación el 688 del CPC establece la posibilidad de que si uno tiene un acta de conciliación inicia un proceso único de ejecución, el proceso monitorio por lo menos para este tipo de proceso está destinado a aquellos medios probatorios que no subyacen a un título ejecutivo, en el proceso laboral no sé si las actas de conciliación de alguna forma te permitan generar una técnica de aceleración de tutela que este regulada en ley procesal de trabajo, pero obviamente que no forme parte del proceso monitorio porque no tenemos un proceso monitorio, si existe ya no sería necesario; pero me parece que regularla probablemente eso generaría de alguna forma quizá una dilación, salvo que ese título no esté contemplado como un documento que haga viable una aceleración de la tutela, ahí sí creo que sería oportuno.

Se aclara: La pregunta iría sobre ¿si el proceso monitorio disminuye la carga procesal?

Definitivamente que sí, para eso está pensando, no solo para la descarga procesal, creería yo, sino que también como técnica de aceleración de tutela debemos entender que no todos los procesos judiciales tienen que demorar demasiado, si bien es cierto los procesos que se van diseñando, me refiero a los de cognición o ejecución inclusive, están vinculados a la naturaleza de la pretensión de ahí que

se habla de tutela de urgencia, tutela anticipada, y proceso monitorio, entonces me parece que ayudaría mucho a la descarga procesal, pero sobre todo a la obtención de una tutela adecuada, oportuna y efectiva.

7. ¿Considera que este tipo de proceso debe tener como requisito de procedibilidad la conciliación extrajudicial?

Respuesta: Creo que no sería necesario porque de alguna forma, como señalaba hace un momento, la obtención de un acta de conciliación si bien es cierto con acuerdo podría generar, no sé si la ley procesal del trabajo lo tiene, una suerte de documento como sucede en los procesos de ejecución de un título que amerita un tipo de proceso específico, pero si no existe esa regulación ayudaría mucho porque ya sería un reconocimiento por parte de la demandada y obviamente eso habilitaría más rápido la ejecución en torno ya a la obligación de dar suma de dinero que se va a discutir, bueno que se va a emitir ya de una forma la decisión.

## **CAPÍTULO IV: RESULTADOS.**

### **4.1. Descripción de los resultados:**

Para desarrollar este capítulo empezaremos señalando que como primer punto nos centraremos en los procesos detallados en el capítulo anterior, los datos que han sido utilizados fueron extraídos de la página oficial del Poder Judicial, específicamente de la opción estado de expedientes.

Teniendo en cuenta uno de los objetivos de nuestra investigación debemos determinar el lapso que demora actualmente un proceso laboral en pretensiones cuantificables para obtener un pronunciamiento judicial, para ello, hemos realizado un cálculo del plazo teniendo como referente procesos laborales ordinarios y abreviados tramitados ante la Corte Judicial de Lima, los mismos que han sido escogidos de forma aleatoria de la página del poder judicial [www.pj.gob.pe](http://www.pj.gob.pe) . Obteniendo datos como fecha de inicio, fecha de la audiencia o audiencias, de sentencia de primera instancia y segunda instancia, de ser el caso, con la finalidad de determinar un plazo promedio actual del trámite de los procesos abreviados y ordinarios.

Como segundo punto, en cuanto a la opinión de los expertos, los cuales han sido entrevistados, de forma virtual, a través de la plataforma zoom

en diferentes días y horarios, de acuerdo a la disponibilidad de tiempo de cada uno de ellos, los mismos que han dado sus opiniones teniendo en cuenta su experiencia profesional y académica sobre el proceso monitorio laboral referido a su posible aplicación y beneficios.

Como último ítem, sobre la legislación comparada, se ha tomado en cuenta las legislaciones de Chile, España y Ecuador, con la finalidad de conocer la regulación del proceso monitorio laboral y determinar nuestra postura frente a estas.

#### 4.2. Resultados de la investigación en cuanto a los expedientes con pretensiones cuantificables:

##### 4.2.1. Teniendo en cuenta la duración promedio de los procesos abreviados:

- De acuerdo a lo establecido en la NLPT, este tipo de proceso sería el más expeditivo para demandar una pretensión con una cuantía no mayor a 50 URP, en razón a que su procedimiento, se desarrolla en una sola audiencia, la cual concentra las actuaciones de acreditación de las partes, conciliación, confrontación de posiciones, actuación de los medios probatorios, alegatos y sentencia. Plazo máximo de acuerdo a lo regulado por ley es de 40 días hábiles, es decir aproximadamente un mes y medio.
- Tomando los procesos analizados, tenemos que el tiempo promedio para señalar fecha de audiencia única es de 7 meses,



contados desde la fecha de ingreso, para el cálculo se ha utilizado la fórmula para obtener el promedio, todo ello calculado en meses.

- El tiempo promedio para expedir sentencia es casi el mismo que el de la audiencia, ya que al tratarse de una audiencia única se expide en ésta o puede ser prorrogada dentro de los cinco días hábiles siguientes.
- El plazo promedio, para que el demandante cuente con un pronunciamiento es de 11 meses, cálculo que ha sido realizado con la fórmula anteriormente indicada, en este caso difiere del plazo de la audiencia única, ya que encontramos un expediente que pese haberse aprobado la figura del reconocimiento de la pretensión recién se expidió sentencia después de 1 año y 9 meses de la fecha de la audiencia única. Lo que nos permite concluir que, pese a aplicar las formas especiales de conclusión del proceso, figuras que tienen por finalidad dar un pronunciamiento judicial a menor tiempo, en la realidad no es así, lo mismo sucede con las conciliaciones y transacciones extrajudiciales, puesto que como se señala en el párrafo anterior se debe de esperar siete meses para que se pueda dar una posibilidad de conciliar dentro de la audiencia única.

4.2.2. Teniendo en cuenta la duración promedio de los procesos ordinarios:

- De acuerdo a lo establecido en la NLPT este tipo de proceso es un poco más largo que el proceso abreviado ya que se desarrolla en dos audiencias: conciliación y juzgamiento. En este proceso se

tramitan las pretensiones que tienen una cuantía mayor a 50 URP, entre otras. Desarrollándose dentro de la audiencia de conciliación la acreditación de las partes y la conciliación propiamente dicha, asimismo se establece las pretensiones materia del proceso y se señala fecha para la audiencia de juzgamiento. En la audiencia de juzgamiento se lleva a cabo la confrontación de posiciones, actuación de los medios probatorios, alegatos y sentencia. El plazo máximo para realizar todo el proceso, de acuerdo a lo regulado por ley, es de 70 días hábiles, lo cual representan aproximadamente tres meses y medio.

- Tomando los procesos analizados, tenemos que el tiempo promedio para señalar fecha de audiencia conciliación es de aproximadamente 1 año, 2 meses, tiempo que ha sido calculado con la fórmula para obtener el promedio, todo ello calculado en meses.
- El tiempo para señalar fecha de audiencia de juzgamiento es de 1 año, 3 meses, tiempo que se ha calculado teniendo en cuenta sólo dos procesos, ya que en los demás se han aplicado el juzgamiento anticipado, sexto y séptimo; y en uno aún no se lleva a cabo la audiencia de conciliación.
- El tiempo promedio para expedir sentencia es casi de un año y 7 meses, teniendo en cuenta sólo tres de los procesos analizados, ya que los demás se encuentran pendientes de resolver porque aún no se lleva a cabo alguna de las audiencias.

- Estos datos nos permiten concluir que el lapso para obtener una sentencia en primera instancia es de aproximadamente dos años sin contar con el plazo de segunda instancia, de ser el caso, y de ejecución. Plazos que difieren en demasía a los establecido en la NLPT, análisis que nos permite afirmar que el proceso actual es poco atractivo para los demandantes, que en la mayoría de los casos son trabajadores.

#### 4.2.3. Análisis de los resultados obtenidos en cuanto a la duración de los procesos laborales actualmente:

- a. En el caso de los procesos laborales, como en todo proceso no se cumplen con los plazos establecidos legalmente, por razones de carga procesal, falta de personal en el Poder Judicial y actualmente por la coyuntura que actualmente vivimos de la COVID 19.
- b. El proceso abreviado se desarrolla aproximadamente en 11 meses hasta obtener sentencia de primera instancia, plazo que puede ser mayor en caso de ser impugnada y posteriormente ejecutada.
- c. Si bien es cierto el proceso abreviado debe ser el más expeditivo dentro del proceso laboral, por concentrar etapas procesales, en la realidad no es así.
- d. La demora en la tramitación de los procesos laborales hacen que las personas se desalienten de iniciar un proceso judicial, ya que lo encuentran costoso y tedioso.
- e. En el caso del proceso ordinario, se demora aproximadamente dos años para obtener una sentencia de primera instancia, sin tomar en

cuenta la de segunda instancia y ejecución, por lo que al igual que el proceso anterior no motiva iniciar el proceso.

f. En los procesos, sexto y séptimo, se ha aplicado el juzgamiento anticipado y pese a ello no se ha logrado una tutela pronta, al igual en el caso de las formas especiales de conclusión del proceso como la conciliación.

Podemos concluir que los actuales procesos que consagra la NLPT, tanto el abreviado como el ordinario, que si bien de alguna manera sí manifiestan los principios de celeridad, economía y concentración; estos se ven opacados por la carga procesal, por la paralización de las labores a causa de la pandemia, por lo que no son tan expeditivos como deberían serlo.

Asimismo, en cuanto a la relación jurídica procesal en un proceso laboral, normalmente será entre el empleador y trabajador, siendo muchas veces este último el que accionará al ver sus derechos no reconocidos, por lo que al ser derecho de carácter alimenticio, existe la urgencia de que estos sean atendido a la brevedad posible, pero como hemos señalado de los expedientes analizados, ni aplicando las formas especiales de conclusión del proceso, se tiene un pronunciamiento judicial rápido y oportuno, desalentando ello a iniciar o continuar con el proceso.

#### 4.3. Resultados sobre la opinión de los expertos acerca del proceso monitorio laboral:

De la opinión de los expertos que se encuentra en el capítulo III, hemos obtenido lo siguiente:

- Como primer punto, todos los entrevistados coinciden en opinar que el proceso monitorio es un proceso célere y expeditivo, como menciona el Dr. Dante Torres es una técnica de aceleración de tutela, lo cual nos permite señalar que efectivamente este mecanismo procesal va a coadyuvar a lograr una tutela rápida, efectiva y adecuada.
- Los entrevistados también concluyen que es posible aplicar el proceso monitorio en los procesos que aplican el juzgamiento anticipado, nos referimos al hecho de presentar esas demandas en vía proceso monitorio, punto que fue aclarado por el Dr. Dante Torres, pues contienen medios probatorios pertinentes que acrediten de manera indubitable la existencia del derecho que se alega, ya que el juzgamiento anticipado está relacionado a la potestad que tiene el juez de dar un pronunciamiento sólo con medios probatorios documentales que se hayan presentado al no existir la necesidad de actuación probatoria. Actualmente y por la coyuntura muchos jueces aplican el juzgamiento anticipada con la finalidad de dar celeridad a sus procesos, lo cual es positivo, pero podría ser mejorada esa intención si se tuviera un mecanismo como el proceso monitorio laboral.
- El proceso monitorio, como hemos advertido de la legislación comparada, está destinado a pretensiones cuantificables, más no se descarta la posibilidad de aplicarse a pretensiones no

patrimoniales, que si bien es cierto no es objeto de la investigación, pero se pretende dejar constancia de la posibilidad de la misma, conforme también lo manifiestan nuestros expertos, posición que fue recogida en el proyecto de reforma al código procesal civil denominándolo proceso monitorio especial. De igual manera, en las tesis de pre grado presentada por Arévalo Vargas et al Sonia; Portillo Garcia, Wendy & Rivera Trinidad, Wilfredo (2010); tesis de Bueno, L., Gacia, K & Toledo, D (2019) y la tesis de Rodríguez, K (2018), las que han sido incluía en nuestros antecedentes internacionales.

- No es posible aplicar el petitorio implícito en el proceso monitorio, ya que el mismo requiere ser debatido, para que el juez de un pronunciamiento del mismo.

Solo se podrá aplicar la citada figura si: a) aparecen hechos claros y concretos respecto a la petición implícita; b) garantía del derecho de defensa y del contradictorio, esto es, en virtud de la garantía de la observancia del debido proceso, el demandado debe haber tenido la posibilidad de hacer valer su derecho de defensa frente a dicha petición, derecho que incluye la posibilidadde ofrecer medios de prueba que respalden su posición. Toledo (2013).

Por tanto, en el petitorio implícito, existirá un contradictorio lo cual tendrá como resultado que el juez redireccione la demanda a la vía procesal ordinaria.

- Se afirma que el proceso monitorio laboral es un mecanismo que ayudaría a la descargar procesal, por ser un proceso expeditivo y que beneficiaría a obtener una tutela rápida.
- El exigir como requisito de procedibilidad la conciliación extrajudicial, para dar inicio al proceso monitorio, sería sinónimo de dilación en el proceso.

4.3.1. Análisis de los resultados obtenidos de la opinión de los expertos:

- a. Uno de los objetivos del proceso monitorio es ser expeditivo y que el demandante tenga una tutela oportuna, rápida y por tanto satisfactoria. Lo cual tiene relación con maximizar los principios de economía, concentración y celeridad procesal, lo que no se logra con los procesos que actualmente consagra la NLPT, conforme se ha concluido en el acápite anterior. Asimismo, por sus propias características, ayudará a la descarga procesal tanto en los juzgados especializados de trabajo como en los juzgados de paz letrado de trabajo.
- b. Los procesos laborales en los cuales se han aplicado el juzgamiento anticipado, pueden ser susceptibles de ser iniciados en un proceso monitorio, ya que con los medios probatorios presentados se crea convicción en el juzgador para que pueda dictaminar sin la necesidad de pasar a la actuación de los mismos. Entonces, se entiende que, se ha acreditado la existencia del derecho que se pretende.

- c. Se concluyen en la posibilidad de aplicar el proceso monitorio en pretensiones no cuantificables, por tanto, no se cierre dicha posibilidad en esta investigación.
- d. No es posible interponer una demandan en proceso monitorio cuando exista una pretensión implícita, porque esta requiere de una discusión, sobre la misma, para no afectar el debido proceso.
- e. No se puede establecer la conciliación extrajudicial, como un requisito de procedibilidad, ya que esto atentaría al derecho del acceso a la justicia y dilataría el proceso monitorio laboral.

#### 4.4. Resultados sobre el análisis de la legislación comparada:

Dentro de los esfuerzos por mejorar la normatividad procesal se han realizado modificaciones relevantes que permiten que el proceso sea más expeditivo, como en nuestro país, al implementar el sistema procesal oralizado como es el caso del proceso laboral, penal y existe un proyecto de ley para la reforma del código procesal civil que también tiene como finalidad implementar la oralidad. Cambios que efectivamente han sido positivos para otorgar una tutela jurisdiccional efectiva, derecho constitucional que es de gran importancia y que el Estado debe garantizar, mediante mecanismos que permitan su acceso de manera oportuna, lo cual también ha sido establecido en instrumentos internacionales los cuales establecen las garantías judiciales generales, aplicables también a la administración de justicia laboral: a) **Tutela judicial efectiva**; b) **Proceso sin dilaciones indebidas**; c) Derecho a ser oído dentro de un plazo



razonable; d) Derecho a un recurso sencillo y rápido. e) **Procedimiento sencillo y breve**; f) **Procedimiento adecuado para la rápida solución de los conflictos**; g) Recurso efectivo ante los tribunales para la protección de los derechos fundamentales; h) Derecho a ser oído públicamente por un tribunal (op cit,2011, p. 43. OIT). El resaltado es nuestro.

Teniendo en cuenta lo citado, se debe tener presente que dentro de las garantías judiciales se tienen como un común denominador garantizar un proceso sencillo, breve y que permita una solución rápida del conflicto con la finalidad de garantizar una tutela jurisdiccional efectiva. En ese contexto y teniendo las características del proceso monitorio, éste satisface y cumple con lo requerido por los instrumentos internacionales. Por tanto, el Estado debe garantizar los mecanismos necesarios para asegurar una tutela jurisdiccional adecuada, en este caso en el ámbito laboral, el cambio a un proceso oralizado fue el primer paso, como se mencionó anteriormente, pero actualmente se advierte que los plazos dentro de los procesos laborales se han dilatado en el tiempo siendo una de las razones la sobrecarga procesal y más aún con la coyuntura sanitaria actual.

En nuestro país no contamos con un proceso monitorio laboral, pero sí lo podemos encontrar en otras legislaciones como Chile, España, Ecuador entre otros; conforme lo desarrollamos en el capítulo I.

En América Latina tenemos a nuestro hermano país de Chile, que fue mencionado en el libro: La justicia laboral en América Central, Panamá y República Dominicana, en donde se menciona que los procesos se resuelven en 29 días, es decir en menos de un mes y que se resuelven el

46.66% de las demandas ingresadas mediante este mecanismo procesal. (op cit. 2011. 67-68. OIT), si bien es cierto nuestras realidades son distintas, pero nos dan un buen referente sobre lo positivo de la aplicación del proceso monitorio laboral y su adecuada tutela.

- En la legislación chilena y ecuatoriana se establece la posibilidad, en caso de existir oposición, de realizar una audiencia única, muy similar a la nuestra con la finalidad de que las partes puedan dar a conocer sus argumentos, actuar pruebas y dictar sentencia.
- En las tres legislaciones citadas, Ecuador, Chile y España, se señala un monto máximo de cuantía para que interponer demanda vía proceso monitorio.
- En el proceso monitorio chileno se requiere un previo reclamo ante la autoridad administrativa para interponer la demanda monitoria.
- En la legislación español no se permite la notificación mediante edictos, a diferencia de la chilena, de acuerdo a las reglas de notificación, artículo 437 del código del trabajo de Chile, si se puede dar este supuesto.
- En la legislación española se establece que la contradicción debe ser motivada.

#### 4.4.1. Análisis de los resultados sobre la legislación comparada:

- En las tres legislaciones se establece un proceso monitorio de una sola etapa, de acuerdo a la clasificación establecida en el capítulo I, ya que la resolución que admite a trámite el proceso monitorio

puede ser factible de ser ejecutada, indicando la misma el apercibimiento correspondiente, sin la necesidad de volver a requerir o notificar al demandando.

- En las tres legislaciones se establecen procesos monitorios, con pretensiones cuantificables, estableciendo para ello un máximo en la cuantía.
- En las tres legislaciones se establece un proceso monitorio documental, conforme a la clasificación que se establece en el capítulo I, ya que se necesita acreditar mediante medios probatorias la pretensión monitoria.

#### 4.5. El proceso monitorio, respuesta a una necesidad:

Dentro de nuestra investigación hemos podido advertir que actualmente los procesos vía ordinaria y abreviada, que resuelven controversias referidas a pretensiones cuantificables tiene demora en su tramitación, conforme lo especificamos en los resultados de los procesos analizados en el primer punto del presente capítulo, lo cual efectivamente conlleva a que los justiciables se desalienten en iniciar un proceso judicial.

Por tanto, es necesario incluir el proceso monitorio en la NLPT, éste como respuesta a una necesidad, el mismo que maximiza los principios de concentración, celeridad y economía procesal, conforme es de advertirse en el punto dos del presente capítulo. Para lo cual es necesario explicar, cómo incorporarlo, teniendo en cuenta las reglas procesales establecidas en la ley procesal laboral.

#### 4.5.1. Propuesta de inclusión del proceso monitorio en la NLPT:

##### 4.5.1.1. En cuanto a la materia, competencia y cuantía:

Tenemos que será aplicada para pretensiones cuantificables, no descartamos las no cuantificables, conforme lo afirmamos anteriormente. Debemos añadir que en cuanto a la materia deben tratarse de pretensiones que contengan obligaciones ciertas, expresas y exigibles, líquidas o liquidables.

En cuanto a la competencia de los jueces para el proceso monitorio, se debe aplicar lo establecido en el Art, 1 de la NLPT, es decir teniendo en cuenta la cuantía de la pretensión, menor de 50 URP será competente el Juez de paz letrado y mayor de 50 URP el Juez especializado de trabajo.

Asimismo, consideramos importante determinar un monto máximo de la cuantía, como lo establecen otras legislaciones, ya que se trata de un proceso que se resolverá inaudita altera pars, por ello se propone como cuantía máxima las 70 URP, siguiendo para su cálculo las reglas establecidas en el Art. 5 de la NLPT. Cabe señalar que, de acuerdo al proyecto de reforma del código procesal civil, se deja la posibilidad de que esta cuantía sea incrementada ya que en dicho documento se considera hasta un monto máximo de 1,000 URP.

Nuestros fundamentos para determinar la cuantía con los siguientes:

- a) Con una cuantía no mayor a 70 URP el demandante podrá acogerse al principio de gratuidad encontrándose exonerado del pago de arancel judicial conforme lo establece el la 11va

Disposición Complementaria de la NLPT y de conformidad con el Art. 24 literal i) de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

- b) Asimismo, se tiene la posibilidad, conforme al Art. 16 de la NPT, de interponer la demanda mediante el uso de formatos, los mismos que fueron aprobados mediante Resolución Administrativa Nro. 198-2010-CE-PJ, sin requerir la comparecencia de abogado, ya que es permitido hasta las 70 URP con la salvedad, si fuese una cuantía mayor a 10 URP, que el juez es quien determine finalmente si se requiere o no al abogado, pero consideramos que en este caso al ser un derecho que se encuentra totalmente acreditado no debería ser necesario. Concretándose de esta manera la facilidad del acceso a la justicia.
- c) De esta manera se disminuiría tanto la carga procesal de los jueces de paz letrado de trabajo como la de los jueces especializados de trabajo.
- d) El demandante tendría la posibilidad de optar por una vía ordinaria o por una vía especial (proceso monitorio), dependiendo de la complejidad del conflicto y de la posibilidad de acreditar la existencia del derecho alegado. Punto que concordamos con el Dr. Oscar Chirinos, nuestro experto quien nos apoyó en la entrevista.

#### 4.5.1.2. En relación a los requisitos de la demanda:

En este caso se aplicaría lo establecido en la NLPT en el artículo 16, y dentro de los requisitos se encuentran los fundamentos de hecho, los cuales deben ser acreditados con medios probatorios pertinentes y adjuntados en el escrito de demanda, como lo dispone el código

procesal civil, en sus artículos 424 y 425, respectivamente. Por otro lado, la NLPT en el artículo 23 referida a la carga de prueba señala que corresponde probar a quien afirman hechos que configuran su pretensión. Por tanto y de acuerdo a la clasificación de los tipos de proceso monitorio, teniendo en cuenta la necesidad de medios probatorios, el más idóneo para nuestra normatividad procesal laboral es el proceso monitorio documental. Posición que consideramos correcta por los siguientes motivos:

- a. Debemos tener presente que el proceso monitorio es uno especial, en el cual el derecho de contradicción se invierte, por tanto, es necesario que la parte contraria tenga la oportunidad de tener pleno conocimiento sobre lo que se le demanda, para garantizar el derecho de contradicción cumpliendo de esta manera con una de las garantías más importantes del debido proceso.
- b. Asimismo, es justamente mediante los medios probatorios, que el Juez podrá rechazar la demanda o caso contrario acogerla por tener plena convicción de la existencia del derecho solicitado, con ello poder expedir la resolución respectiva con el debido apercibimiento y en caso de no mediar oposición iniciarse ejecución forzada.
- c. Considerando nuestra postura y la opinión de los expertos, determinamos que no es necesario establecer como requisito de procedibilidad la conciliación extrajudicial, en razón a: primero, la NLPT no la consigna como tal; segundo, sería establecer una desigualdad en el acceso de justicia para aquellos que pretendan

dar inicio un proceso monitorio laboral frente a los que optan por un proceso ordinario; tercero, sólo dilataría el proceso y cuarto, no garantiza que se logre un acuerdo conciliatorio entre las partes, lo cual no ayuda a la obtención de un título ejecutivo.

4.5.1.3. La resolución que admite a trámite la demanda vía proceso monitorio:

Es imprescindible que dicha resolución contenga el apercibimiento de la ejecución posterior de la misma, para hacerla efectiva, en caso de no mediar oposición o que ésta contenga fundamentos insuficientes o que sea presentada de forma extemporánea.

Consideramos que es necesario que el demandado seanotificado debidamente en el domicilio que se señale en la demanda, para garantizar los derechos de la parte contraria. Por tanto y conforme lo señalamos anteriormente, al analizar la legislación comparada, no somos de la opinión que sea posible realizarlo mediante edictos.

Asimismo, de acuerdo a la clasificación de tipos de proceso monitorio, teniendo en cuenta las etapas del proceso monitorio como consecuencia de la inactividad del requerido, el más adecuado de acuerdo a nuestra postura es el proceso monitorio de una sola etapa, ya que la resolución que admite a trámite será suficiente para dar paso a la ejecución, en caso de no existir oposición o de existir esta no se encuentre motivada o sea

presentada de forma extemporánea, sin la necesidad de volver a requerir al demandado presentar su oposición.

#### 4.5.1.4. La oposición del demandado:

Para desarrollar este punto, tomaremos en cuenta lo propuesto en el proyecto de reforma del código procesal civil, conforme lo señala el primer párrafo del artículo 863, que a la letra dice: “El demandado puede oponerse, negando los hechos constitutivos de la obligación o alegando los hechos impeditivos, extintivos o modificativos de la obligación, proponiendo los medios de prueba correspondientes, salvo que la defensa sea de pleno derecho”.

Por tanto, la oposición que se plantee debe tener una debida motivación, caso contrario se procederá hacer efectivo el apercibimiento de ejecución, lo mismo sucederá cuando la parte demandada no la presenta o lo haga de manera extemporánea.

En el supuesto que el Juez considere que la oposición si es fundamentada y acreditada, consideramos que se debería de proceder de la siguiente manera:

El juez debe adecuar la vía procedimental, en una ordinaria (abreviada u ordinaria), en la cual también señalará fecha para la audiencia única, en el primer caso, y en el segundo fecha para la audiencia de juzgamiento. De esta manera se garantiza que el proceso no se dilate innecesariamente.



Consideramos que al adecuarse la vía procedimental se garantiza el derecho de defensa y la oportunidad de que las partes puedan oralizar su confrontación de posiciones.

En cuanto a nuestra posición de señalar fecha de audiencia de juzgamiento sin la de conciliación, cuando se redireccione la vía procedimental a un proceso ordinario, no afectaría el derecho de contestación de demanda ya que ésta se dio con anterioridad, y por tanto sólo se procederá a la audiencia de juzgamiento, lo que tampoco afectaría la oportunidad del derecho a conciliar de las partes, ya ésta puede celebrarse hasta antes de notificar la sentencia con calidad de cosa juzgada, conforme lo señala el artículo 30 de la NLPT.

En caso de no ser presentada la oposición o ser extemporánea o de no ser aceptada la oposición se hará efectivo el apercibimiento y se procederá a las reglas del proceso de ejecución.

Por lo desarrollado en este capítulo podemos determinar que es factible la inclusión del proceso monitorio en la NLPT, de acuerdo a los antecedentes internacionales, se verifica que es expeditivo y ayuda a obtener una tutela rápida y efectiva.

## **CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.**

### **5.1. Discusión:**

1. Coincidimos con lo señalado por el Dr. Roberto Concha Tapia, quien señala que “la cuantía menor de las cuestiones que se someten al monitorio aconseja la celeridad y economía procesal que lo caracterizan” (op. cit. 10. Concha), razón por la cual afirmamos que existe la necesidad de incluir el proceso monitorio en la NPT, para garantizar una tutela rápida, oportuna y efectiva, conforme también lo señala el Dr. Dante Torres, ya que actualmente los procesos consagrados en la NLPT no lo permiten por lo señalado en el capítulo anterior.
2. No estamos de acuerdo con la legislación comparada, en el extremo que permite la discusión de la pretensión dentro del proceso monitorio mediante una audiencia única, cuando el demandado presente oposición, puesto que de acuerdo a la clasificación de los procesos monitorio – procedimiento monitorio introductorio del proceso declarativo, lo que procede en caso de existir oposición es la conclusión del proceso y tramitarlo en un proceso ordinario. Asimismo, el sólo hecho de citar a las partes a una audiencia desnaturaliza el proceso monitorio en sí mismo ya que conforme a sus características, desarrolladas en el capítulo I, éstos son un proceso especial, célere, concentrado y con inversión del

contradictorio, que tiene como finalidad que el juzgador expida un pronunciamiento con calidad de cosa juzgada, es decir que el demandante obtenga de manera pronta un título ejecutivo; de igual manera el demandante deberá acreditar la existencia de una deuda cierta, expresa, exigible, líquida o liquidable; por tanto al permitir una discusión sobre el fondo ya no sería un proceso monitorio sino uno ordinario.

3. Tampoco estamos de acuerdo con la legislación chilena en el extremo que se permite la posibilidad de notificar por aviso la primera resolución, lo cual no está permitido en otras legislaciones, ya que se debe garantizar el derecho de contradicción a la otra parte y más aún si se tiene en cuenta que con esa sola resolución puede ejecutarse al demandado.
4. Asimismo, la legislación chilena, establece el cumplimiento de un procedimiento previo ante la autoridad administrativa para proceder a interponer la demanda monitoria, ante ello debemos señalar nuestra oposición ante tal requisito, en razón a que la actual NLPT no lo establece, y el exigirlo no sólo sería sinónimo de dilación, lo cual contraviene a la naturaleza del proceso monitorio, sino también atentaría al derecho a la igualdad en el acceso a la tutela jurisdiccional efectiva, ya que los demandantes que pretendan interponer sus pretensiones en la vía monitoria tendrían que cumplir con dicho requisito, cosa que no pasa si optarían por la vía ordinaria.

## CONCLUSIONES

1. Se advierte que, actualmente, el demandante sólo puede acceder a la vía ordinaria para interponer una demanda con pretensión cuantificable la cual resulta ser dilatoria y nada expeditiva pese a existir, por ejemplo, formas especiales de conclusión del proceso las cuales no garantizan la obtención rápida de un título ejecutivo.
2. Consideramos que el proceso monitorio es un mecanismo procesal que va a coadyuvar a mejorar las expectativas de los justiciables y la confianza en la administración de justicia en materia laboral, así como a la descarga procesal.
3. Es necesario establecerse un monto máximo de cuantía ya que, al ser un proceso especial, se expide la resolución reconociendo el derecho al demandante sin haber escuchado a la parte contraria.
4. Se debe implementar el tipo de proceso monitorio documental a fin de garantizar el derecho de defensa y crear convicción en el juez.

5. Es importante que la notificación de la resolución que admite dar a trámite el proceso vía monitoria sea debidamente notificada, excluyendo la posibilidad de realizarlo mediante edictos.
6. Se garantiza el acceso a la justicia con la posibilidad de demandar, vía proceso monitorio, con los formatos de demanda aprobados por el Ministerio de Justicia y no exigiendo como requisito de procedibilidad la conciliación extrajudicial.
7. Se determina que no es posible incluir en el proceso monitorio el petitorio implícito ya que conlleva a una controversia sobre la pretensión solicitada.
8. Se deja abierta la posibilidad de incluir pretensiones que no sean cuantificables, por ejemplo, en el caso de acumulación de pretensiones como la entrega del certificado de trabajo, que al tratarse de un proceso no contencioso y de acuerdo a sus disposiciones, ésta sigue la vía de la pretensión principal.
9. Evidenciamos que el proceso monitorio puede ser adecuado a las reglas establecida en la NLPT y que es compatible con la naturaleza del proceso laboral.

## **RECOMENDACIONES**

1. Incluir el proceso monitorio, como uno especial, en la Nueva ley procesal del trabajo- Ley 29497.
2. Establecer un monto máximo de cuantía para acceder a la vía procesal monitoria.
3. Se sugiere, para la inclusión en la NLPT, adoptar el tipo de proceso monitorio documental, de una sola fase e introductorios de un proceso declarativo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### Referencias bibliográficas:

1. Anacleto, V. (2015) *Manual de Derecho del Trabajo*. Grupo editorial Lex & Iuris.
2. Castillo, M. (2017). *Fuentes de las obligaciones*. Fondo editorial. Pontificia Universidad católica del Perú.
3. Comisión de las Comunidades Europeas. (2002). *Libro Verde. Sobre el proceso monitorio europeo y las medidas para simplificar y acelerar los litigios de escasa cuantía*. Recuperado de: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/57e40e93-d701-4a25-b741-fbf37ab73648/language-es>.
4. Dei, D. *La tesis. Cómo orientarse en su elaboración*. Prometeo libros.
5. Palacios, J; Romero, H. & Ñaupas, H. (2016). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de Tesis*. Ediciones de la U. <file:///C:/Users/ACER/Desktop/Tesis/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

6. Real academia española. (2021). Diccionario de la lengua española.  
<https://dle.rae.es/>
7. Toledo, O. (2011). *Derecho Procesal Laboral. Principios y competencia en La Nueva ley procesal del Trabajo, Ley 29497. Comentarios y Notas Jurisprudenciales*. Editora y Librería Jurídica GRIJLEY.
8. Toyama, J (2012). *Análisis y comentarios de la nueva ley procesal del trabajo*. Imprenta Editorial El Buho EIRL.

#### **Referencias hemerográficas:**

1. Arévalo, S., Portillo, W. & Rivera, W. (2010). *La implementación del proceso monitorio en el Nuevo Código Procesal Civil y Mercantil de El Salvador, su objeto y estructura* (Tesis de pregrado, Universidad De El Salvado).  
<http://ri.ues.edu.sv/13919/1/TRABAJO%20DE%20GRADO%20EL%20PROCESO%20MONITORIO.pdf>
2. Bueno, L., García, K. & Toledo, D. (2019). *El proceso monitorio en Colombia “Procedencia, estructura y supuestos aplicables”*. (Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia)  
[https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8323/1/2019\\_proceso\\_monitorio\\_civil.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8323/1/2019_proceso_monitorio_civil.pdf)



3. Chocrón; A.M. (2013). El proceso monitorio laboral. Relaciones laborales: revista crítica teórica y práctica, 1. Pp. 141-159.  
<http://hdl.handle.net/11441/54453>
  
4. 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*, 1-36.  
[file:///C:/Users/ACER/Downloads/Dialnet-VisionCriticaDelProcedimientoMonetarioLaboralALaLu-5867148%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/ACER/Downloads/Dialnet-VisionCriticaDelProcedimientoMonetarioLaboralALaLu-5867148%20(2).pdf)
  
5. Franciskovic B. & Tores, C. (2012) El procedimiento monitorio en la legislación comparada y su conveniente regulación en nuestro país. *Bepress*.  
[https://works.bepress.com/beatriz\\_franciskovicingunza/5/](https://works.bepress.com/beatriz_franciskovicingunza/5/)
  
6. Gamarra, L. (2010). Los principios en la nueva Ley Procesal del Trabajo. *Actualidad jurídica Información especializada para abogados y jueces*. 194, pp. 23-31.
  
7. Jaimes D, Leal, Z., Villasmil, J. (2015) Análisis del desarrollo de los procesos por intimación o monitorios en Colombia, Uruguay y España. *Hipótesis Libre*. (11), 1-16  
<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:EYq9iNd2U-gJ:www.unilibrecucuta.edu.co/ojs/index.php/hipotesis/article/view/148+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>

8. Organización Internacional del Trabajo. (2006) Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica. 2006-2015. [http://www.summit-americas.org/pubs/ilo\\_decent\\_work\\_2006-2016\\_sp.pdf](http://www.summit-americas.org/pubs/ilo_decent_work_2006-2016_sp.pdf)
9. Organización Internacional de Trabajo (2011). *La Justicia Laboral En América Central, Panamá Y República Dominicana*. Editor Adolfo Ciudad Reynaud. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_179370.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--sro-san_jose/documents/publication/wcms_179370.pdf)
10. Parlamento Europeo. Comisión de Asuntos Jurídicos. (2016/2011). Informe 17.10.2016. Sobre la aplicación del proceso monitorio europeo (2016/2011(INI)). [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2016-0299\\_ES.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2016-0299_ES.html)
11. Pérez, Á. (2006, Julio). En torno al procedimiento monitorio desde el derecho procesal comparado europeo: caracterización, elementos esenciales y accidentales. *Revista de Derecho*. XIX (1). <https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/4980/JoanPicolJunoy.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
12. Picó I, J. El proceso monitorio una visión española y europea de a tutela rápida del crédito. (2001). <https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/4980/JoanPicolJunoy.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

13. Rodríguez, K. (2018). El proceso Monitorio como vía procedimental para las obligaciones de dar suma de dinero. (Tesis pregrado). Universidad de Piura. Perú.

[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3652/DER\\_124.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3652/DER_124.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

14. Toledo, O. (2013). El petitorio implícito y otras hipótesis de flexibilización en el marco de la nueva ley procesal del trabajo.

<http://omartoledotoribio.blogspot.com/2013/10/v-behaviorurldefaultvmlo.html>

**a. Legislación nacional y extranjera:**

1. Código de Trabajo. (2019). Chile. <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-95516.html>

2. Código Orgánico General de Procesos. (2018). Ecuador. <https://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2018/08/COGEP.pdf>

3. Congreso de la República. Dictamen de la Comisión de Trabajo - Periodo legislativo 2009-2010. [https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/ApoyComisiones/dictamen20062011.nsf/DictamenesFuturo/CA6B5AAE87E3B813052576810083CCB3/\\$FILE/00117DC20MAY031209.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/ApoyComisiones/dictamen20062011.nsf/DictamenesFuturo/CA6B5AAE87E3B813052576810083CCB3/$FILE/00117DC20MAY031209.pdf)

4. Decreto legislativo N° 768. Código procesal civil (04 de marzo de 1992).  
Actualizado. <https://lpderecho.pe/texto-unico-ordenado-codigo-procesal-civil-actualizado/>
  
5. Decreto supremo Nro. 017-93-JUS (02 de junio de 1993)  
[https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2014/09/DGDOJ-Ley-  
Org%C3%A1nica-Poder-Judicial-y-Ministerio-P%C3%ABlico.pdf](https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2014/09/DGDOJ-Ley-Org%C3%A1nica-Poder-Judicial-y-Ministerio-P%C3%ABlico.pdf)
  
6. Ley 36/2011. Reguladora de la jurisdicción social. (2011). España.  
<https://cej.pj.gob.pe/cej/forms/busquedaform.html>
  
7. Ley 29497. Nueva ley procesal del Trabajo (15 de enero de 2010).  
[https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/9887598046126744a6babe021c5bb  
19c/Ley\\_29497\\_Nva\\_ley\\_procesal\\_Trabajo.pdf?MOD=AJPERES](https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/9887598046126744a6babe021c5bb19c/Ley_29497_Nva_ley_procesal_Trabajo.pdf?MOD=AJPERES)
  
8. Ministerio de Justicia y derechos Humanos. (2021). Proyecto del nuevo código procesal civil. Lima. Perú. Tarea Asociación Gráfica Educativa.  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1916007/Proyecto%20del%20  
0Nuevo%20C%C3%B3digo%20Procesal%20Civil.pdf.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1916007/Proyecto%20del%20Nuevo%20C%C3%B3digo%20Procesal%20Civil.pdf.pdf)
  
9. Poder Judicial. (2013). Conclusiones plenarias- Pleno jurisdiccional nacional laboral-NLPT. Lima, 13 y 14 de setiembre de 2013.  
[https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/b9c553804a6abce2ae80ffb1377c3  
7fd/2013.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=b9c553804a6abce2ae80ffb137  
7c37fd](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/b9c553804a6abce2ae80ffb1377c37fd/2013.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=b9c553804a6abce2ae80ffb1377c37fd)

10. Proyecto de Ley Nro. 117-2006-CR (05 de setiembre de 2006).

11. Proyecto de Ley Nro. 3467-2009-PE (05 de setiembre de 2009).

12. Reglamento (CE) No 1896/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de (2006). <https://www.boe.es/doue/2006/399/L00001-00032.pdf>

13. Resolución Administrativa N° 198-2010-CE-PJ (7 de julio de 2010).

[https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/3c5c1d00486f5496b35fb350d8336ffa/17+-+RA\\_198\\_2010\\_CE\\_PJ.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=3c5c1d00486f5496b35fb350d8336ffa](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/3c5c1d00486f5496b35fb350d8336ffa/17+-+RA_198_2010_CE_PJ.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=3c5c1d00486f5496b35fb350d8336ffa)

**b. Jurisprudencia:**

1. Tribunal Constitucional. Sentencia número 763-2005-AA. (2005).

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/00763-2005-AA.html>

**Referencias electrónicas:**

Página del Poder Judicial: [www.pj.gob.pe](http://www.pj.gob.pe)

## **ANEXOS**

### **1. Formato utilizado para las entrevistas:**

#### **ENTREVISTA:**

Dr..... , lo he invitado a participar de esta entrevista como parte de una investigación, para obtener su opinión desde su punto de vista profesional con respecto al proceso monitorio en materia laboral.

La entrevista se desarrollará de forma espontánea, la misma que se realiza a través de preguntas que usted responderá de acorde a sus conocimientos y experiencia profesional, podrá tomarse el tiempo que crea necesario para dar sus respuestas.

La entrevista será grabada en audio y/o video, y de ser el caso subida a una plataforma de acceso público en la red.

Cabe señalar que la única finalidad de esta entrevista es académica y ser parte de una investigación sobre el proceso monitorio laboral.

## **OBJETIVO DE LA ENTREVISTA:**

Recabar información en base a la experiencia profesional de los entrevistados sobre proceso monitorio laboral.

## **1. DATOS DE LA ENTREVISTA:**

**Lugar:** .....

**Fecha:** .....

**Hora:** .....

## **2. DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO:**

Nombres y apellidos:

Profesión:

Formación profesional:

Experiencia laboral:

Ocupación actual:

## **3. PREGUNTAS**

1. ¿Cuál es su opinión sobre el proceso monitorio?

Respuesta:

2. ¿Considera que el proceso monitorio materializaría los principios de economía, celeridad y concentración?

Respuesta:

3. En los procesos de materia patrimonial en los que se aplica el juzgamiento anticipado. ¿Cree usted que se podría tramitar por un proceso monitorio?

Respuesta:

4. ¿Considera usted que el proceso monitorio podría ser una solución pronta para las demandas que contengan obligaciones patrimoniales y/o para otro tipo de pretensiones?

Respuesta:

5. ¿Considerando su respuesta anterior, cree que haya la posibilidad de que se aplique el petitorio implícito?

Respuesta:

6. ¿Considera usted que el implementar el proceso monitorio en el ámbito laboral ayudaría a disminuir la carga procesal?

Respuesta:

7. ¿Considera que este tipo de proceso debe tener como requisito de procedibilidad la conciliación extrajudicial?

Respuesta:

## **2. Transcripción de las entrevistas y datos de los expertos:**

### **2.1. Entrevista al Dr. Jorge Raul Huaranga Salvatierra:**

#### **ENTREVISTA:**

Dr. Jorge Raúl Huaranga Salvatierra, lo he invitado a participar de esta entrevista como parte de una investigación, para obtener su opinión desde su punto de vista profesional con respecto al proceso monitorio en materia laboral.



La entrevista se desarrollará de forma espontánea, la misma que se realiza a través de preguntas que usted responderá de acorde a sus conocimientos y experiencia profesional, podrá tomarse el tiempo que crea necesario para dar sus respuestas.

La entrevista será grabada en audio y/o video, y de ser el caso subida a una plataforma de acceso público en la red.

Cabe señalar que la única finalidad de esta entrevista es académica y ser parte de una investigación sobre el proceso monitorio laboral.

### **OBJETIVO DE LA ENTREVISTA:**

Recabar información en base a la experiencia profesional de los entrevistados sobre proceso monitorio laboral.

### **1. DATOS DE LA ENTREVISTA:**

**Lugar:** Lima

**Fecha:** 14 de enero de 2022

**Hora:** 05:10 pm

### **2. DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO:**

**Nombres y apellidos:** Jorge Raúl Huaranga Salvatierra.

**Profesión:** Abogado

**Formación profesional:**

- Bachiller en derecho por la Universidad de San Martín de Porres.

- Estudios culminados de maestría en política jurisdiccional, en la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Estudios culminados de Doctorado en derecho en la Universidad de San Martín de Porres.

Experiencia laboral:

- Secretario judicial.
- Relator de Sala.
- Juez Supernumerario.

Ocupación actual:

- Juez Supernumerario del 15 Juzgado de Trabajo Permanente de la Nueva Ley Procesal de Trabajo de Lima.

### **3. PREGUNTAS**

1. ¿Cuál es su opinión sobre el proceso monitorio?

Respuesta: Bueno, mi opinión personal sobre el proceso monitorio, esta institución o instituto procesal es un mecanismo, una herramienta para facilitar digamos o dar celeridad a la formación del título para el cobro generalmente de deudas patrimoniales, es decir es un instrumento que ayuda a acelerar para que estos trámites se den de manera más céleres digamos de manera más simple a diferencia de los procedimientos que están establecido en nuestro ordenamiento, digamos uno más párecido es el proceso de ejecución.

2. ¿Considera que el proceso monitorio materializaría los principios de economía, celeridad y concentración?

Respuesta: Sí, considero que ese fue desde el inicio la finalidad de esta institución, justamente considero que este es su fin principal el de aligerar la duración de los procesos, una herramienta justamente para ello, para facilitar el tránsito esa fue su finalidad desde el inicio que tuvo para crear esta institución.

3. En los procesos de materia patrimonial en los que se aplica el juzgamiento anticipado. ¿Cree usted que se podría tramitar por un proceso monitorio?

Respuesta: Sí podría tramitarse, aquellos procesos, que generalmente los procesos en los que se da el juzgamiento anticipado son aquellos que cuentan con todos los argumentos suficientes como para poder emitir un pronunciamiento de fondo, en tal sentido eso significaría que ya antes se podría conocer los alcances de lo que se va a resolver y sí sería factible por ejemplo el pago de obligaciones, de beneficios, de remuneraciones.

4. ¿Considera usted que el proceso monitorio podría ser una solución pronta para las demandas que contengan obligaciones patrimoniales y/o para otro tipo de pretensiones?

Respuesta: Sí, considero que sí es un mecanismo, una solución siempre para aligerar el cobro, dado que el proceso laboral hay pretensiones que finalmente de naturaleza alimentaria y si bien con la nueva ley se ha tratado de aligerar esto respecto a la antigua, aun así, por el tema de la carga y ciertas etapas que están previstos en el proceso, muchas veces se demora

sobre todo cuando se trata de empleadores privados en estricto porque ahí se va a una audiencia de juzgamiento, casi en la mayoría de casos, entonces esto dilataría el proceso en el tiempo por un promedio actualmente de un año un poco más en algunos casi. Sí sería factible, no solamente para, generalmente fue dado esto de acuerdo a su naturaleza, pero no ha reglas establecidas, como se ha implementado esto, incluso en américa mismo, es distintos, algunos consideran patrimoniales otros no.

5. ¿Considerando su respuesta anterior, cree que haya la posibilidad de que se aplique el petitorio implícito en el proceso monitorio?

Respuesta: Hay tengo una duda, porque el petitorio implícito en la práctica, por ejemplo, nosotros, en el juzgado, por el tiempo que tengo, recuerdo haberlo efectuado en una oportunidad nomás, pero más que como tal era por el tema que se había en esto omitido de verificar tanto en la calificación como en la audiencia de conciliación que había habido, ya estaba pronto a la emisión de la sentencia, tenía que volverse atrás, al ver que había suficientes elementos, se había pronunciado y también había cierto pronunciamiento de la parte demandada respecto a sus argumentos ya se da el petitorio implícito, pero creo que aquí como esta institución del proceso monitorio parte de, entiendo, de invertir la carga probatoria desde el principio, veo que, no sé, no considero que se aplique este tema de principio, tendría que ser claro digamos el petitorio para garantizar el derecho de defensa de la otra parte y generar el título ejecutivo que no había.

Se aclara la pregunta:

**Esta pregunta la he realizado porque, por ejemplo, en mucho de los casos en los que son empleadores privados, no hay muchas veces contratos, ni boletas, tratan de ocultar una verdadera relación laboral, entonces mi idea iba sobre que una persona por ejemplo demande una pretensión patrimonial el pago de sus beneficios o de sus remuneraciones por el tiempo que ha trabajado, etc; pero como no se ha demostrado o no tiene un documento que el cual acredite como un contrato de trabajo, podría en todo caso dentro de su solicitud de demanda de proceso monitorio, incluir por ejemplo documentos que acrediten la existencia de una verdadera relación laboral y en el supuesto caso, porque todavía estoy en la elaboración de la investigación, de que solamente se trate de un proceso monitorio patrimonial, en ese caso ¿podría dar el petitorio implícito del reconocimiento de la relación laboral?**

Que pasa en los procesos laborales privados, sobre todo, como usted lo indica, si efectivamente en los trabajadores privados, de empresas generalmente privadas, sociedades anónimas, EIRL, distintos, en la mayoría de los casos no hay contratos es verbal, locaciones de servicios no hay boletas o le emiten boletas de favor entre comillas, en estos casos efectivamente, incluso desde que se interpone la demanda, se plantea la demanda como pago de beneficios sociales, no hay problema, pero que pasa pero verificando en el expediente se ve pago de beneficios es, pero no hay ningún contrato, ni siquiera se pronuncian sobre ese extremo, que hacemos normalmente esos casos, en el proceso normal, lo que tenemos que hacer es aplicar, bueno hay reglas sobre la carga de la prueba que están reguladas

en el artículo 23° de la nueva ley, los cuales pues piden pronunciarnos sobre, en este caso, la relación laboral, principalmente tendría que acreditar por lo menos la relación laboral que trabajo del 2018 al 2022 y a partir de ello ya presumir nosotros máximo si la otra parte no contesta ni absuelve nada que hay un trabajo subordinado y remuneración; pero acá hay un tema que usted me hizo referencia y era el tema que cuando demandan así beneficios sociales de alguna forma implícitamente si se podría decirse que si están pidiendo beneficios primero tendría que declararse la existencia de una relación laboral para que recién se pague de alguna forma podría acogerse en ese sentido.

6. ¿Considera usted que el implementar el proceso monitorio en el ámbito laboral ayudaría a disminuir la carga procesal?

Respuesta: Sí considero que esos son los resultados, he visto sobre todo en Europa donde ha tenido un gran desarrollo, aquí justamente antes de iniciar la entrevista hacíamos una referencia a la cantidad de la carga procesal, 80% es pública y el 20% o menos es privada y es a lo estrictamente iría no, porque con el estado no podríamos porque para cobrarle la deuda tiene que pasar por un proceso especial, en todo caso beneficiaría a este porcentaje y también quizá por lo celeridad que es, podría promover que mucha gente que no lo hace justamente porque ve que este proceso demora es lento, quizá se animaría y favorecería que más personas ejerciten su derecho porque ese porcentaje del 10% evidencia que hay una gran cantidad de trabajadores que no hace nada, ciertas posibilidades a la hora de estar cesado que es reclamo verbalmente, voy al Ministerio de Trabajo, ahí quedo, o ya en último casos, los últimos van al Poder Judicial, pero se desaniman

por la demora quizá esta aplicación del proceso monitorio y sus resultados podría facilitar a que esto sea más rápido a que favorezca a que estas pretensiones sean atendidas en mayor cantidad y con mayor celeridad.

**Doctor entonces, usted dice que el proceso monitorio ¿podría aplicarse en el sector público, pero los que están en el régimen de la 728?**

Respuesta: No, vamos a los que son privados, privados, en el sector público 728 yo creo que no, porque si tuviéramos un proceso monitorio ahí no hubiera respuesta digamos, es muy raro, porque ahí los procuradores, porque ellos tienen procuradores, siempre las municipalidades, ministerios responderían y ahí este los pedidos para hacer el pago de estas obligaciones que generaría tiene que hacer un proceso especial que demora, tiene que presupuestarlo y ahí lo pueden pagar en plazo, mucha de la carga de ejecución laboral está ahí, justamente porque es con el estado, yo creo que favorecería en estricto a los privados, a los 728 propios, y también a ellos les beneficiaría que es más rápido, quizá eso incentivaría a otros gran porcentaje de 728 propio que no lo hace porque ve que el proceso es muy lento.

7. ¿Considera que este tipo de proceso debe tener como requisito de procedibilidad la conciliación extrajudicial?

Respuesta: No, he visto que el proceso monitorio, bueno si bien hay un proceso monitorio puro que le llaman, en estricto no hay normas o no hay proceso único cada país ha adoptado la forma e incluso algunos sólo el nombre para hacer un proceso de ejecución, pero considero que agregarle

el tema de la conciliación extrajudicial no iría acorde con la propia institución que es célere, rápida en todo caso esta sería algo voluntaria porque si no dificultaría sino el acceso. En la conciliación en la nueva ley actual, en la ley procesal, los porcentajes de conciliación son mínimo al año 16, 18 y eso a veces que he tenido 7 quizá porque el 80% es contra el estado y el estado no concilia. Ahora se está implementado las conciliaciones por el tema de la pandemia, porque hay muchos trabajadores que, pues han visto dilatado su proceso, ya la empresa ve esta situación y por política dice que tal si te pago de una vez y no esperamos dos años más y ahí muchas veces ha ayudado a aquellos vean esa conveniencia acepten, quizá sea incrementado por eso un poco la conciliación. Pero no considero que debe ser parte porque lo dilataría.

2.2. Entrevista al Dr. Oscar Felipe Chirinos Casas:

**ENTREVISTA:**

Dr. Oscar Felipe Chirinos Casas, lo he invitado a participar de esta entrevista como parte de una investigación, para obtener su opinión desde su punto de vista profesional con respecto al proceso monitorio en materia laboral.

La entrevista se desarrollará de forma espontánea, la misma que se realiza a través de preguntas que usted responderá de acorde a sus conocimientos y experiencia profesional, podrá tomarse el tiempo que crea necesario para dar sus respuestas.

La entrevista será grabada en audio y/o video, y de ser el caso subida a una plataforma de acceso público en la red.



Cabe señalar que la única finalidad de esta entrevista es académica y ser parte de una investigación sobre el proceso monitorio laboral.

### **OBJETIVO DE LA ENTREVISTA:**

Recabar información en base a la experiencia profesional de los entrevistados sobre proceso monitorio laboral.

### **1. DATOS DE LA ENTREVISTA:**

**Lugar:** Lima

**Fecha:** 19 de enero de 2022

**Hora:** 07:00 pm

### **2. DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO:**

**Nombres y apellidos:** Oscar Felipe Chirinos Casas.

**Profesión:** Abogado

**Formación profesional:**

- Bachiller y Abogado por la Universidad de San Martín de Porres.
- Estudios concluidos de Maestría en Derecho Constitucional por la Escuela de Graduados de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Estudios concluidos de Maestría de Derecho del Trabajo por la Universidad San Martín.
- Estudios de especialización en Derecho del Trabajo en la Universidad de Salamanca – España.

Experiencia laboral:

- 20 años de abogado litigante en el área laboral.

Ocupación actual:

- Responsable del área laboral del Estudio Ontier.

### **3. PREGUNTAS:**

1. ¿Cuál es su opinión sobre el proceso monitorio?

Respuesta: El proceso monitor es un proceso en el cual se está hablando mucho acá en el Perú que, si bien no existe en materia laboral todavía, hay muchos intentos de poder implementarlo, el proceso monitorio busca sobre todo una celeridad en los procesos, sobre todo en los cuales es evidente el derecho que tiene una de las partes respecto a algún derecho de naturaleza laboral que amerita de un pronunciamiento y en todo caso una decisión de una autoridad jurisdiccional.

2. ¿Considera que el proceso monitorio materializaría los principios de economía, celeridad y concentración?

Respuesta: Claro que sí, economía porque en estricto el proceso monitorio ha sido creado para efectos minimizar las actuaciones procesales por lo cual le daría una celeridad y concentración en la forma de resolver por parte del Juez.

3. En los procesos de materia patrimonial en los que se aplica el juzgamiento anticipado. ¿Cree usted que se podría tramitar por un proceso monitorio?

Respuesta: Claro que sí, yo litigo en algunos procesos, y hay procesos en el cual hay solo documentos y es evidente ya el derecho que emana de los documentos o de la argumentación del mismo demandante y los jueces aplican el juzgamiento anticipado porque ya no hay más, es más que evidente el derecho y yo creo que sí se podría tramitar porque el Juez puede advertir que efectivamente hay un derecho en el cual no necesita muchos estadios o etapas probatorias por el cual se podría darse una solución pronta.

4. ¿Considera usted que el proceso monitorio podría ser una solución pronta para las demandas que contengan obligaciones patrimoniales y/o para otro tipo de pretensiones?

Respuesta: Claro que sí, por ejemplo, hay muchos casos en cuales ahora último por la coyuntura, los empleadores resolvían contrato o no renovaban, emitían la liquidación de beneficios, pero no la pagaban, entonces esa es una manera en el cual el trabajador podría solicitar al juez vía proceso monitorio el pago de esa obligación patrimonial, es más así el empleador lo no haya liquidado o no haya elaborado la liquidación de beneficios sociales, podría ser reclamable vía este proceso por cuanto presenta su última boleta y de acuerdo a ello se liquida, otra solución podría ser la emisión de la constancia de trabajo o la carta de liberación de la CTS o los documentos de retenciones por tributos aquellas cosas

que son parte formal o administrativas que emite el empleador al finalizar el vínculo laboral, podrían ser parte de un proceso monitorio ya que sólo son pretensiones de dar.

### **Y ¿en otras pretensiones?**

Patrimonial, Obligaciones de dar, de hacer también, qué ejemplo podría darte, si el empleador no ha emitido la constancia de trabajo podría ser una obligación de hacer.

5. ¿Considerando su respuesta anterior, cree que haya la posibilidad de que se aplique el petitorio implícito en el proceso monitorio?

Respuesta: Yo hay tengo, en mi mente hay una discusión porque no es tan fácil en la práctica, si bien podría ser incluido dentro del proceso monitorio, en la práctica no lo es, porque el proceso de desnaturalización de contrato o en proceso en los cuales donde se busca la declaración de la existencia del vínculo laboral, a veces existen documentales que necesitan ser actuados, hay declaraciones de parte, de testigos entonces eso implicaría actuaciones más extensas, al menos que no haya contradictorio respecto al vínculo que se tiene, pero en estricto en los casos que he visto, en los casos en que se pide reposición o lo piden implícitamente está el tema del vínculo laboral a veces es discutido porque hay contrato de locación de servicios no es tan claro el tema de subordinación los pagos no han sido continuos, y hay forma de contradecir, por lo cual yo tengo, soy un poco reacio a que el tema implícito entre en el tema del proceso monitorio porque podría generarse

una dilación porque el trabajador podría ingresar y pedir vía proceso monitorio esa declaración y el empleador o el demandado presentar su contradicción y lo que determine juez, diga luego al final que no se puede ver en este proceso sino que va a ir a un proceso ordinario con lo cual se alargaría el proceso.

6. ¿Considera usted que el implementar el proceso monitorio en el ámbito laboral ayudaría a disminuir la carga procesal?

Respuesta: Yo considero que sí, por varias razones actualmente qué está pasando si bien ley procesal de trabajo señala competencia tanto para los juzgados de paz letrado, los juzgado especializados, y para los tipos de procedimiento como el proceso sumarísimo, como el proceso ordinario, la gran mayoría casi el 90% de la disgregación se da por el tema del monto, me ha tocado que a veces en los juzgados de paz letrado a veces el monto es bajo pero la materia que se discute es complicada y va al revés en los juzgados ordinarios si bien el monto es alto la materia es muy simple de resolver, por lo que no existe una manera por la cual el mismo demandante teniendo en cuenta de que su caso es muy simple o quizá hay un reconocimiento por parte del empleador o en todo caso la ley lo ampara respecto de una acreencia no hay forma de hacerlo más célere, los juzgados de paz letrado si bien son rápidos no lo son tanto porque requieren de una instancia probatoria que hacen que haya una dilación y respecto la pregunta, si considero que ayudaría mucho el proceso monitorio para agilizar y sobre todo liberar de carga a los juzgados.

7. ¿Considera que este tipo de proceso debe tener como requisito de procedibilidad la conciliación extrajudicial?

Respuesta: No, como cualquier pretensión de naturaleza laboral, yo creo que la conciliación extrajudicial, no cabría porque en la práctica se ha visto que estas conciliaciones uno, son costosas y dos también generan dilatación en el ejercicio propio del derecho, si así es para la gran mayoría de derecho yo creo que tampoco para el proceso monitorio.

2.3. Entrevista al Dr. Dante Reynaldo Torres Altez:

#### **ENTREVISTA:**

Dr. Dante Reynaldo Torres Altez, lo he invitado a participar de esta entrevista como parte de una investigación, para obtener su opinión desde su punto de vista profesional con respecto al proceso monitorio en materia laboral.

La entrevista se desarrollará de forma espontánea, la misma que se realiza a través de preguntas que usted responderá de acorde a sus conocimientos y experiencia profesional, podrá tomarse el tiempo que crea necesario para dar sus respuestas.

La entrevista será grabada en audio y/o video, y de ser el caso subida a una plataforma de acceso público en la red.

Cabe señalar que la única finalidad de esta entrevista es académica y ser parte de una investigación sobre el proceso monitorio laboral.

## **OBJETIVO DE LA ENTREVISTA:**

Recabar información en base a la experiencia profesional de los entrevistados sobre proceso monitorio laboral.

### **1. DATOS DE LA ENTREVISTA:**

**Lugar:** Lima

**Fecha:** 21 de enero de 2022

**Hora:** 03:10 pm

### **2. DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO:**

Nombres y apellidos: Dante Reynaldo Torres Altez.

Profesión: Abogado

Formación profesional:

- Abogado por la Universidad Peruana Los Andes.
- Magíster en Derecho en mención Política Jurisdiccional por la Pontificia Universidad católica del Perú.

Experiencia laboral:

Especialista judicial adscrito a la Sala civil Permanente de Huancayo.

Coordinador de la Academia de la Magistratura.

Ocupación actual:

Profesor de Derecho procesal en la Universidad Continental y en la Universidad tecnológica del Perú.

### 3. PREGUNTAS

1. ¿Cuál es su opinión sobre el proceso monitorio?

Respuesta: Yo pienso que el proceso monitorio, forma parte de la tutela diferenciada, conocida también como una técnica de aceleración de tutela que va a permitir que de manera célere el demandante un acreedor por ejemplo pueda rápidamente poder obtener una tutela efectiva sobre derecho materiales, también podría advertir que se trataría más que de una tutela diferenciada, una tutela privilegiada para algunos acreedores.

2. ¿Considera que el proceso monitorio materializaría los principios de economía, celeridad y concentración?

Respuesta: Desde luego que sí, pienso que lo que haría este proceso monitorio de alguna forma es maximizar estos principios procesales, si bien es cierto ya son principios que de alguna u otra forma se van materializando a lo largo de cualquier proceso judicial pienso que en el proceso monitorio es donde se maximizan más aún.

3. En los procesos de materia patrimonial en los que se aplica el juzgamiento anticipado. ¿Cree usted que se podría tramitar por un proceso monitorio?

Respuesta: Tengo un poco de dudas, respecto de esa pregunta porque normalmente en los procesos monitorios, por cierto, por ejemplo, en los procesos civiles o laborales no están regulados en nuestro ordenamiento procesal, pero ya existe un proyecto de reforma al código procesal civil



del 2016 impulsada por el MINJUS y en este proyecto de reforma se hace referencia al inicio de un proceso monitorio respecto de para el cobro de obligación de dar suma de dinero pero también para la restitución de bienes y establece la posibilidad de que pueda entablarse un proceso monitorio para por ejemplo restitución de un bien específico llámese un desalojo, con algunos matices diferenciando un proceso de cognición o un proceso único de ejecución, pero cuando hacemos referencia al juzgamiento anticipado, hacemos referencia a que de luego se entable el saneamiento procesal, y siempre que no exista medios probatorios de actuación, válidamente el juez previa audiencia, si es necesario, informe oral puede emitir una decisión esto dignifica que habría una discusión básicamente de puro derecho, entonces pero previamente pasamos de toda formas por un saneamiento procesal, por la entablación de una relación procesalmente válida y luego recién cuando ya se advierte que ya no existe medios probatorios podríamos ingresar al juzgamiento anticipado, pero el proceso monitorio está pensando más en no una discusión probatorio, porque no podría solicitar ingresar un proceso monitorio y automáticamente el juez emite una decisión para el cobro de este dinero y esa decisión siempre que no tenga una oposición ya de por sí obtiene autoridad de cosa juzgada, entonces me parecería que si estamos en un proceso ordinario, de cognición y no existe medios probatorios para discutir simplemente estaríamos a la espera de una decisión final, pero no que nazca producto de esa circunstancia un proceso monitor, no podría ser de esa perspectiva, pero claro si es que ya tenemos todos los medios probatorios pertinentes para acreditar

nuestra pretensión automáticamente podemos iniciar un proceso monitorio.

4. ¿Considera usted que el proceso monitorio podría ser una solución pronta para las demandas que contengan obligaciones patrimoniales y/o para otro tipo de pretensiones?

Respuesta: Sí, justamente en lo que hacía referencia, sobre el proyecto de reforma por lo menos para el proceso civil se hace mención que está destinado precisamente para obligaciones con carácter patrimonial, que no puedan subsumirse en un título ejecutivo porque si no válidamente nos iríamos a un proceso único de ejecución, pero también por lo menos en el proceso civil por ejemplo se advierte la posibilidad en este proyecto se hace referencia a pretensiones vinculadas a la restitución del bien por lo que nos hace pensar que el proceso monitorio pueda también ser aplicable a otras pretensiones siempre claro pienso que no genere una discusión un debate sino que ya exista una suerte de acreditación de la pretensión, de las afirmaciones que uno haga por eso cuando se hace referencia sobre la restitución del bien, es de alguna forma incluso adelantar un proceso de desalojo donde no tengamos que discutir si el que va a demandar tiene o no un tipo de titularidad sobre del bien o algo parecido; entonces creo que sí, habría que ver en que otras pretensiones si sería viable, por ejemplo, si no me equivoco, en Chile y en España hay el proceso monitor está regulado para los procesos laborales habría que analizar en que otros supuestos de pretensiones distintos a proceso de consignación de suma de dinero también sería viable este proceso monitorio.

5. ¿Considerando su respuesta anterior, cree que haya la posibilidad de que se aplique el petitorio implícito en el proceso monitorio?

Respuesta: No, pienso que no, justamente porque ya no tendríamos que ingresar a una discusión respecto de esta pretensión implícita esto más bien generaría que la parte demandada pueda al momento de contradecir hacer referencia a esta pretensión implícita y por lo tanto genere un proceso de cognición por tanto ya no sería necesario.

6. ¿Considera usted que el implementar el proceso monitorio en el ámbito laboral ayudaría a disminuir la carga procesal?

Respuesta: Creo que no porque en el proceso civil al menos si uno acude a un centro de conciliación ya obtiene un título ejecutivo, acta de conciliación el 688 del CPC establece la posibilidad de que si uno tiene un acta de conciliación inicia un proceso único de ejecución, el proceso monitorio por lo menos para este tipo de proceso está destinado a aquellos medios probatorios que no subyacen a un título ejecutivo, en el proceso laboral no sé si las actas de conciliación de alguna forma te permitan generar una técnica de aceleración de tutela que este regulada en ley procesal de trabajo , pero obviamente que no forme parte del proceso monitorio, porque no tenemos un proceso monitorio, si existe ya no sería necesario pero me parece que regularla probablemente eso generaría de alguna forma quizá una dilación, salvo que ese título no esté contemplado como un documento que haga viable una aceleración de la tutela hay sí creo que sería oportuno.

Se aclara: La pregunta iría sobre ¿si el proceso monitorio disminuye la carga procesal?

Definitivamente que sí, para eso está pensando, no solo para la descarga procesal, creería yo, sino que también como técnica de aceleración de tutela debemos entender que no todos los procesos judiciales tienen que demorar demasiado, si bien es cierto los procesos que se van diseñando, me refiero a los de cognición o ejecución inclusive están vinculados a la naturaleza de la pretensión de ahí que se habla de tutela de urgencia, tutela anticipada, y proceso monitorio, entonces me parece que ayudaría mucho a la descarga procesal, pero sobre todo a la obtención de una tutela adecuada, oportuna y efectiva.

7. ¿Considera que este tipo de proceso debe tener como requisito de procedibilidad la conciliación extrajudicial?

Respuesta: Creo que no sería necesario porque de alguna forma, como señalaba hace un momento, la obtención de un acta de conciliación si bien es cierto con acuerdo podría generar, no sé si la ley procesal de trabajo lo tiene, una suerte de documento como sucede en los procesos de ejecución de un título que de alguna amerita un tipo de proceso específico, pero si no existe esa regulación ayudaría mucho porque ya sería un reconocimiento por parte de la demandada y obviamente eso habilitaría más rápido la ejecución en torno ya a la obligación de dar suma de dinero que se va a discutir, bueno que se va a emitir ya de una forma la decisión.

### **3. Enlaces de las entrevistas a los expertos:**

- 3.1. Enlace de la entrevista al Dr. Jorge R. Huaranga Salvatierra (1era parte) <https://youtu.be/Yf0t43nXXnw>
- 3.2. Enlace de la entrevista al Dr. Jorge R. Huaranga Salvatierra (2da parte) <https://youtu.be/jBBbxGk1RsA>
- 3.3. Enlace de la entrevista al Dr. Oscar Felipe Chirinos Casas (1era parte) [https://youtu.be/k-HmK2w3\\_ko](https://youtu.be/k-HmK2w3_ko)
- 3.4. Enlace de la entrevista al Dr. Oscar Felipe Chirinos Casas (2da parte) <https://youtu.be/wdmReWWqs3s>
- 3.5. Enlace de la entrevista al Dr. Dante Reynaldo Torres Altez.  
<https://youtu.be/RPw0cYMfeh>