

CAMBIOS NORMATIVOS AL PROCESO LABORAL Y LA INCLUSIÓN DEL PROCEDIMIENTO MONITORIO

SANDRO NÚÑEZ PAZ

Socio del Área Laboral del Estudio Rubio, Leguía, Normand & Asociados. Presidente del Tribunal del Servicio Civil. Doctor en Derecho, Máster en Derecho Empresarial y Especialista en Derecho del Trabajo. Profesor de post grado en la Universidad San Martín de Porres. Miembro de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Miembro del Comité Consultivo de la Revista del ETII Laboral del Poder Judicial. Autor del Libro El Correo Electrónico Laboral – Límites en su uso y control. Exjuez Titular del Decimonoveno Juzgado Laboral de Lima. Expresidente de la Comisión Fonavi. Exvicepresidente de la Comisión de Justicia de la Federación Peruana de Fútbol. Miembro de la Comisión de Expertos encargada de elaborar el Anteproyecto de Modificación Integral de la Ley Procesal del Trabajo nombrada por el Congreso de la República en el año 2005. Ex Coordinador del Doctorado en Derecho en la Unidad de Post Grado de la Universidad San Martín de Porres.



INTRODUCCIÓN

A la constante y reiterada consulta referida a qué cambiaría o modificaría de la Nueva Ley Procesal del Trabajo o si es que ésta norma requiere de una derogación por otro cuerpo normativo, solo tengo una respuesta: no reemplazaría la Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante, NLPT) por ninguna otra norma, ya sea una nueva (valga la redundancia) ley procesal o por un Código Procesal o como se tenga a bien denominar.

Lo que sí me parece necesario es implementar pequeños detalles que harían de la Ley N° 29497 un instrumento procesal más dinámico y acorde a la nueva realidad que trajo consigo la pandemia COVID-19. Recordemos que esta norma fue publicada en el diario oficial El Peruano el 15 de enero de 2010, y salvo en materia del recurso de casación no ha merecido cambio significativo alguno.

Y es que la norma en mención trajo consigo cosas muy provechosas y útiles para los litigantes en materia laboral, como lo fue, por ejemplo, el cambio de paradigma, la oralización de las audiencias, las notificaciones electrónicas, el uso intensivo de la tecnología y un esquema procesal garantista que hace posible que el trámite de las causas tenga un fácil y oportuno desarrollo tanto de manera presencial como virtual.

Pero como mencioné anteriormente, en especial luego de la pandemia y del nuevo orden mundial, algunos aspectos que en el año 2010 parecían lejanos, hoy en día se han normalizado en la vida de las personas. Me refiero especialmente a la conexión virtual y la posibilidad de tramitar un proceso de forma remota.

Es así que en este nuevo orden de cosas, si bien el aspecto tecnológico fue previsto en la NLPT, no es menos cierto que -una vez más- la realidad superó cualquier expectativa, teniendo hoy la posibilidad de no solamente ingresar demandas de forma remota, sino de ser notificado en la casilla electrónica el mismo día que se firma la resolución, resaltando también la posibilidad de llevar audiencias virtuales, pudiendo inclusive las partes conectarse desde el extranjero o desde un punto que no es el de la competencia territorial del órgano jurisdic-

cional, ayudando ello también a que las defensas técnicas puedan desempeñar sus funciones en varios distritos judiciales en un mismo día.

Respecto de los cambios o modificaciones a la NLPT, entiendo que deberían ser los siguientes:

- i) Establecer que, en el proceso ordinario laboral, la contestación deba ser ingresada a la mesa de partes virtual hasta un día antes de señalada la audiencia de conciliación o, hasta el mismo día de la misma (a decisión del legislador);
- ii) los lineamientos que deben seguir las audiencias virtuales en casos en los que, por ejemplo, se tenga que actuar testigos o confrontaciones periciales;
- iii) la derogatoria de la notificación de la sentencia en estrado, esto es, que las partes deben acudir al local del juzgado a recabar su sentencia. Nunca entendí cuál era el sentido de esta decisión normativa, la cual tiene explicación en el ámbito penal, en donde es posible que el procesado sea detenido en el momento de la lectura de la sentencia, pero en materia laboral no encuentro razón o motivo alguno, cuando la notificación electrónica ha demostrado en el terreno de los hechos ser un mecanismo no solo muy confiable, sino que también muy célere y eficiente; y,
- iv) un cuarto punto de modificación sería cuando en el proceso ordinario laboral la parte demandada no asiste a la diligencia y el juez ordena el juzgamiento anticipado y dicta sentencia, la misma no es notificada a la demandada, lo cual a mi criterio establece una indefensión, imponiendo la norma procesal demasiadas sanciones procesales a la parte que no asistió a la diligencia, ya que no tuvo la posibilidad de contestar la demanda ni de exponer sus motivos de defensa, a lo que se sumaría que no podría apelar la sentencia, dado que nunca le sería notificada.

Recordemos en este punto, que la NLPT establece que hay procesos en los que los trabajadores son los demandados, motivo por el cual no me parece correcto anular los posibles mecanismos de defensa a cualquiera de las dos partes del proceso.

Dicho esto, me da pie para centrarme en el asunto del proceso monitorio, el cual se pretende introducir como un nuevo “proceso” dentro del esquema procesal laboral.

En las siguientes líneas desarrollaré los motivos por los que me parece un desacierto el colocar este procedimiento dentro del ordenamiento proceso laboral nacional, dado que, en nuestro modelo procesal existen procesos como los de ejecución o las medidas cautelares, en donde se pueden lograr mejores resultados inclusive que en el del proceso monitorio.

1. EL MONITORIO, ¿PROCESO O PROCEDIMIENTO? NADA NUEVO, UN PROCEDIMIENTO DE ANTIGUA DATA

La primera pregunta que debemos hacernos es si es que el monitorio es un proceso o un procedimiento. La diferencia entre ambos términos nos dará algunas respuestas. Un primer acercamiento a estas definiciones de proceso y procedimiento, las podemos encontrar en la clásica diferenciación en donde el proceso es definido como un conjunto de actos concatenado, desarrollados ante órganos judiciales, en donde se plantea un petitorio, se concede traslado para las contestaciones u oposiciones, se ofrecen, admiten y actúan medios de prueba y que como característica principal que un proceso posee vocación de arribo; esto es, que tiende a resolver una controversia mediante la emisión de una decisión que resuelve algo (resolución) y que en el desarrollo del mismo se deben respetar garantías mínimas como por ejemplo el debido proceso; mientras que el procedimiento es definido como una serie de actos sucesivos en el tiempo, en donde si bien hay una solicitud y una actuación de medios de prueba o cumplimiento de requisitos, el mismo no tiene vocación de arribo, esto es, que no se emite una resolución final que resuelva una controversia ni se tiene derecho a un debido proceso como garantía.

Ejemplos de ambos conceptos: el proceso típico es el judicial, en donde encontramos tres etapas claramente definidas (postulatoria, probatoria y resolutoria) iniciándose el mismo con una demanda, posterior contradicción de la contraparte, actuación probatoria y resolución de la controversia; mientras que un procedimiento se inicia con una solicitud acompañada de algunos medios de prueba o requisitos para la obtención de lo solicitado. Como se puede apreciar, en el proceso se presenta una estructura, en donde se obtiene una decisión final de un órgano jurisdiccional o arbitral que concede o rechaza lo pretendido; mientras que, en el procedimiento no existe una estructura claramente definida, no importa una decisión final, no existe otorgamiento o denegación de un derecho.

Encontramos que el procedimiento monitorio, utilizado en Europa y con éxito básicamente en procesos civiles de cobro de baja cuantía en Austria y Alemania, es el resultado de una solicitud hecha a un magistrado quien sin mediar traslado a la parte contraria emite una especie de título ejecutivo, el cual es notificado a la contraparte, quien luego de ello podrá contravenir el mismo basándose únicamente en ciertos mecanismos de defensa y en un solo acto -el cual iniciará con una conciliación, y sin que esta prospere- se escucharán las alegaciones y pruebas de las partes para luego de forma inmediata se emita una nueva decisión confirmado la primera o rechazándola.

Como se puede ver, este proceso tiene características propias del proceso de ejecución (lo que se busca es generar un título ejecutivo), y también del proceso cautelar (se tramita *in audita pars*, esto es se admite y resuelve sin poner en conocimiento de la parte contraria, quien posteriormente puede oponerse a la misma), todo esto en un pretendido proceso de conocimiento, sin las garantías procesales que incumben a este tipo de juicios.

Esta apreciación del procedimiento monitorio es también compartida por Calvino (2006) quien en su artículo “*Debido Proceso y Procedimiento Monitorio*”, titula en el punto III “*El debido proceso y el instituto monitorio —siempre procedimiento, nunca proceso—*”, lo siguiente:

“Es innegable que el derecho procesal representa una contribución fundamental a la seguridad jurídica de toda sociedad. Por lo tanto, debe ser apreciado como un “sistema de garantías” cuyas piedras angulares son postulados constitucionales que corresponde sean contemplados íntegramente y con fidelidad por el procedimiento. Sólo así en definitiva podremos desembarcar en el <<Debido Proceso>>.

(...)

El procedimiento monitorio carece de bilateralidad dentro de su estructura. Por ello se recurre a una creación denominada “inversión del contradictorio” que puede llegar a disimular su falencia, pero nunca lograr una transformación tal como para que sea considerado un proceso desde la óptica constitucional”. (Énfasis agregado)

En tal virtud, me inclino por concluir que el monitorio no es, pues, precisamente un proceso, sino un procedimiento. Confirmaré esta conclusión más adelante, por lo pronto debo señalar que el procedimiento monitorio (así lo llamaremos de aquí en adelante) tiene sus orígenes en la Europa medieval, en

los albores del siglo XVIII. Luego, este procedimiento fue utilizado por legislaciones europeas como la alemana y la austriaca, básicamente en procesos civiles de cobro de deudas menores y las que no poseían garantía alguna.

Calamandrei, quien fue citado por Jaimes, Leal & Villasmill (2015), se refiere al monitorio de la siguiente forma:

"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." (Énfasis agregado)

Como se puede apreciar, el citado autor menciona que se trata de un procedimiento de cognición, que sirve para proveer al reclamante de un título ejecutivo. No comparto esta teoría de denominar al monitorio como un proceso cognitivo, dado que el proceso cognitivo o declarativo a decir de Monroy Gálvez (1996) importa lo siguiente:

"El proceso declarativo tiene como presupuesto material la constatación de una inseguridad o incertidumbre en relación a la existencia de un derecho material de un sujeto, situación que ha devenido en un conflicto con otro, quien concibe que el derecho referido no acoge el interés del primer sujeto, sino el suyo. Tales opiniones contrarias requieren ser expresadas, probadas, alegadas y finalmente resueltas a través de un proceso judicial en donde el juez, al final, haciendo uso del sistema jurídico vigente, decide mantener y certificar la legalidad de la situación jurídica previa al inicio del proceso, o de otro lado, declara extinguida esta y crea una nueva. Cualquiera de estas dos posibilidades se concreta a través de una resolución judicial, con la cual el juez pone fin a la inseguridad o incertidumbre antes expresadas." (Énfasis agregado)

Conforme lo señala Monroy Gálvez, un proceso de cognición está inmerso dentro de un esquema en donde existe una incertidumbre jurídica que es disputada por dos individuos, quienes deben expresar, probar y alegar lo conveniente para que esta disputa ser resuelta por un juez quien pone fin a la misma a través de una resolución. Todo ello, lógicamente enmarcado dentro de lo que denominamos debido proceso.

Descrito este procedimiento, pasemos a analizar la propuesta normativa que contiene la instauración del procedimiento monitorio en nuestra legislación, nos referimos básicamente al proyecto de Código Procesal del Trabajo del 2024.

2. PROPUESTA LEGISLATIVA DEL PROCEDIMIENTO MONITORIO

Mediante Resolución Ministerial N.º 0103-2024-JUS de fecha 2 de mayo 2024, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos aprobó la publicación del proyecto de Código Procesal del Trabajo y de exposición de motivos que la sustenta. Ello con el objeto de recabar las opiniones o críticas al mismo.

Este proyecto, regula en su Título II: Procesos Laborales, Capítulo II al Proceso Monitorio, el cual podemos resumir de la siguiente forma:

- Se aplica al pago de pretensiones dinerarias de origen laboral con montos del petitorio menores a 100 URP. (a la fecha, un aproximado de S/.51,500.00) y se tramita en primera instancia ante juez de paz en lo laboral y en segunda ante el juez especializado en lo laboral, no tendiendo posibilidad alguna de recurrir la sentencia de segunda instancia.
- Se requiere de una actuación prejudicial, esto es, que el solicitante acuda ante la Autoridad de Trabajo planteando una conciliación de lo adeudado. Si no prospera dicha conciliación por inasistencia de cualquiera de las partes o existiendo un acuerdo parcial, el trabajador quedará facultado para iniciar el procedimiento monitorio en la vía judicial dentro del plazo de 30 días posteriores a la fecha de señalada la referida conciliación administrativa.
- Recibida la demanda en procedimiento monitorio, si el juez estima fundadas las pretensiones, emitirá un requerimiento judicial de pago contra el demandado sin oposición de la contraparte. En caso no se cuente con antecedentes o requisitos procesales suficientes para este pronunciamiento, el juez citará a una audiencia única.
- Si notificada esta resolución de pago, la contraparte no se opone, se procede con el pago sin mediar solicitud alguna. Si se presenta oposición el juez citará a una audiencia única de conciliación y juicio, en donde se iniciará con la correspondiente conciliación y de no prosperar se solicitará a la contraparte la contestación de la demanda, se actúan los medios de prueba y se expedirá sentencia, la cual podrá ser apelada elevando el expediente a juzgado especializado en lo laboral en donde se resolverá en definitiva instancia.

3. CRÍTICA AL PROCEDIMIENTO MONITORIO Y A LA PROPUESTA LEGISLATIVA

Como lo adelanté líneas arriba, me parece un desacierto introducir dentro de nuestro ordenamiento proceso laboral este procedimiento monitorio, en primer lugar, porque lo que está pretendiendo proteger al que es -sin duda alguna- el crédito mejor protegido de nuestra legislación nacional: el crédito laboral.

Sostengo esto dado que, no cabe duda alguna, que el crédito laboral es el que posee mayor protección en nuestro ordenamiento legal, dado que el mismo está protegido de la siguiente forma:

- i) Carácter prioritario del crédito laboral: según el artículo 24° de la Constitución Política de 1993, el crédito laboral tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador, inclusive puede ser reclamado con anterioridad a hipotecas primeras y preferentes de inmuebles, de conformidad con lo resuelto por la Sala Civil Permanente de la Corte Suprema de Justicia en la Casación N.° 1462-2015-Lambayeque;
- ii) carácter persecutorio del crédito laboral: si el empleador vende algún activo de la empresa, el mismo es perseguible y realizable por el trabajador, de conformidad con lo establecido en el artículo 3° del Decreto Legislativo 856. Para tal efecto consultar a CASUSOL (2007);
- iii) carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley: de conformidad con lo establecido en el artículo 26° numeral 2 de la Constitución Política de 1993, respaldado por unánime jurisprudencia de las instancias laborales;
- iv) posibilidad de solicitar medidas cautelares -inclusive fuera de proceso- en donde se puede solicitar que se garantice un crédito laboral, inclusive sin necesidad de que existe un título de ejecución; y,
- v) posibilidad de acudir a la Autoridad Administrativa de Trabajo, en donde en caso de negarse la empresa al pago de remuneraciones o beneficios impagos, puede ser multada.

Como se puede apreciar, el crédito laboral, que pretende ser protegido por este proceso monitorio, en verdad goza de una protección suficiente, la cual no se ha quedado en el papel o no se aplica en el terreno de los hechos, existiendo unánime jurisprudencia y doctrina que respaldan estas garantías del

crédito laboral. A ello, podemos sumarle los títulos de ejecución a los que hace mención la propia NLPT, las cuales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 57° de dicho cuerpo normativo, son los siguientes:

- a. Las resoluciones judiciales firmes;
- b. las actas de conciliación judicial;
- c. los laudos arbitrales firmes que, haciendo las veces de sentencia, resuelven un conflicto jurídico de naturaleza laboral;
- d. las resoluciones de la autoridad administrativa de trabajo firmes que reconocen obligaciones;
- e. el documento privado que contenga una transacción extrajudicial;
- f. el acta de conciliación extrajudicial, privada o administrativa; y
- g. la liquidación para cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones.

Así, queda claro que el proceso monitorio, que tendría como única finalidad hacer más rápida la cobranza del crédito laboral, crédito que a nuestro criterio posee no solamente una garantía de cobrabilidad superior a cualquier otro, sino que, además, cuenta con mecanismos procesales como para asegurar su rápida garantía, como lo son las medidas cautelares establecidas en la NLPT.

Cabe agregar que en nuestro modelo procesal ya existen procesos como los de ejecución, en donde se pueden lograr mejores resultados inclusive que el esperado del proceso monitorio. En este punto, cabe preguntarse, ¿no será mejor dotar a la Autoridad Administrativa de Trabajo para que -dentro de un procedimiento administrativo en donde las empresas puedan ejercer su derecho a la defensa- las resoluciones que emitan puedan contener títulos ejecutivos?

Hablemos ahora de la propuesta legislativa para instaurar el Código Procesal del Trabajo: quisiera desarrollar dos puntos adicionales a lo señalado precedentemente:

- I) El requisito de la conciliación prejudicial obligatoria: Es claro y notorio que, en nuestro país, los mecanismos de solución de controversias o métodos autocompositivos no tienen ni han tenido acogida a lo largo de nuestra historia.

Pasco Cosmópolis (1997) hacía mención a la “*hiper-valoración de la conciliación*” indicando que en materia laboral la conciliación estaba

presente en todo ámbito: administrativo, judicial y de negociación colectiva, dado que nadie mejor que trabajadores y empleadores podrían resolver sus controversias de forma particular. Pese a ello, y a los esfuerzos de toda índole, no hemos sabido utilizar este mecanismo para resolver controversias laborales. Esta exigencia solo retrasaría el acceso a la justicia y la encarecería.

- II) En el modelo del procedimiento monitorio no puede aplicarse las garantías de un debido proceso, tal y como lo conciben, por ejemplo, Salmón y Blanco (2021), quienes mencionan lo siguiente:

“El proceso <<es un medio para asegurar en la mayor medida posible la solución justa de una controversia>> a lo cual contribuyen <<el conjunto de actos de diversas características generalmente reunidos bajo en concepto de debido proceso legal>>. En ese sentido, dichos actos << sirven para proteger, asegurar o hacer valer la titularidad o el ejercicio de un derecho>> y son <<condiciones que deben cumplirse para asegurar la adecuada defensa de aquellos cuyos derechos u obligaciones están bajo consideración judicial>>. En buena cuenta, el debido proceso supone el conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales a efectos de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado, adoptado por cualquier autoridad pública, sea administrativa, legislativa o judicial, que puede afectarlos.

En términos concretos, el debido proceso se traduce centralmente en las “garantías judiciales” reconocidas en el artículo 8° de la Convención Americana. Esta aproximación resulta pacífica en la doctrina, y más allá de los diversos énfasis teóricos, resulta claro que estamos frente a un derecho que es, a su vez, un requisito indispensable para la protección de cualquier otro derecho. Constituye así un verdadero límite a la regulación del poder estatal en una sociedad democrática, lo cual, en última instancia, apunta a dotar al debido proceso de un verdadero carácter democratizador.” (Énfasis agregado)

Si entendemos el debido proceso no solo como un derecho fundamental, sino también como un principio y hasta una garantía procesal, el procedimiento monitorio no podría ingresar a nuestro ordenamiento procesal como un tipo de proceso -así como el ordinario, el abreviado o el cautelar-, dado que nuestro ordenamiento procesal posee una tradición garantista, en donde no se pueden -salvo las excepciones en procesos cautelares- negar a las partes un adecuado mecanismo de defensa en todas las etapas del proceso.

Adicionalmente a ello, hay que tener en consideración que en materia sustantiva el crédito laboral goza de una adecuada protección, a lo que habría que agregar que también en materia procesal -con la presencia en la norma procesal de las medidas cautelares y los procesos de ejecución- el referido crédito puede ser garantizado de forma oportuna y adecuada, con lo cual un procedimiento de las características del monitorio no resulta necesario en nuestro ordenamiento.

Finalmente, en los países en donde ha funcionado este tipo de procedimiento monitorio, son en realidades en donde los créditos civiles que se reclaman no poseen las garantías que posee el crédito laboral en nuestro ordenamiento legal. Al estar suficientemente garantizada cualquier deuda laboral con los mecanismos sustantivos y procesales arriba descritos, resulta, pues, innecesario optar por un procedimiento que no garantice a las partes el mínimo derecho a un debido proceso.

CONCLUSIONES

1. La NLPT no requiere mayores modificaciones, salvo ajustes puntuales. Siendo esto así, consideramos que no tiene ningún sentido o lógica alguna su derogación o sustitución por otro instrumento procesal.
2. El monitorio no puede ser considerado como un proceso propiamente dicho, teniendo características propias de un procedimiento, dado que no ofrece garantías mínimas a todas las partes del proceso.
3. El procedimiento monitorio es uno de antigua data, y ha servido en muy pocos países con otras realidades, al cobro de créditos de poca cuantía, que no cuentan con la protección que tiene en nuestro país el crédito laboral.
4. El procedimiento monitorio no ofrece a las partes de un proceso las mínimas garantías de un debido proceso legal, existiendo en el ordenamiento nacional otras formas de protección del crédito laboral.
5. En nuestra realidad, el crédito laboral cuenta con protección tanto en materia sustantiva como en materia procesal. Principios, normativa y jurisprudencia respaldan esta protección.
6. La inclusión de un procedimiento monitorio en nuestro ordenamiento procesal laboral no soluciona problema alguno, al existir

otros instrumentos procesales que utilizados de forma correcta brindan mejores soluciones sin necesidad de estar lesionando el derecho a un debido proceso.

BIBLIOGRAFÍA

- Jaimes, Leal & Villasmill (2015), *Análisis del desarrollo de los procesos por intimación o monitorio en Colombia, Uruguay y España*. pp. 1-16.
- Monroy Galvez, Juan (1996), *Introducción al Proceso Civil*, Tomo I, Themis, pp. 137-138.
- Calvinho, G. (2006). *Debido proceso y procedimiento monitorio*. Alvarado y Zorzoli, El debido proceso. Buenos Aires: Ed. Ediar, pp. 121-137.
- Casusol, J. P. C. (2007). *Persecutoriedad laboral, garantías reales y concurso: un modelo para desarmar*. *Ius et Veritas*, (34), pp. 139-150.
- Pasco Cosmópolis, Mario (1997), *Fundamentos del Derecho Procesal del Trabajo*. Aele, Lima, 1997. pp. 37.
- Salmón, Elizabeth y Blanco, Cristina (2021), *El derecho al debido proceso en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos*, Edición 4, Fondo Editorial de la PUCP.
- Yokoyama Consiglieri, Gigliola, (2022), *Inclusión del Proceso Monitorio en el Proceso Laboral Peruano*. USMP, Facultad de Derecho, Unidad de Posgrado, Maestría en Derecho Procesal. Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Derecho Procesal.
- Long Arriagada, Jose Miguel, (2014) *Procedimiento Monitorio Laboral en relación con el Debido Proceso*. Memoria presentada a la Facultad de Derecho para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas. Universidad Finis Terrae, Facultad De Derecho, Escuela De Derecho.
- Vásquez Rosales, Karol, (2023) *El proceso monitorio laboral como alternativa para la celeridad de los procesos de menor cuantía*. En Revista de Derecho Procesal del Trabajo Publicación Especializada del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo del Poder Judicial. Vol. 6, N° 7, enero-junio, 2023, pp. 369-403.
- Gómez Amigo, Luis, (2023) *El Proceso Monitorio en busca de la eficiencia procesal*, Publicado en Revista General de Derecho Procesal, N.º 60.
- Palavecino Cáceres, Claudio, Ramírez Soto Pablo, (2010) Examen Crítico de la Sentencia Anticipada en el Procedimiento Monitorio Laboral, Revista Chilena

de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. I, N° 2, Universidad De Chile, pp. 71-80.

Salazar Latorre, Felipe Andrés, (2021), El Procedimiento Monitorio: Análisis Crítico a la Luz de un Justo y Racional Procedimiento. Trabajo presentado a la facultad de Derecho de la Universidad del Desarrollo para optar al título Magister en Derecho de la Empresa.