



CORTE SUPERIOR DE
JUSTICIA DE JUNÍN



COMISIÓN DE
CAPACITACIÓN

JORNADA ACADÉMICA

APORTES AL PROYECTO DEL CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO

Un espacio académico para el análisis, debate y
construcción del nuevo Proceso Laboral



“Ideas que cruzan fronteras”

32 especialistas del Perú y el extranjero aportando reflexiones,
propuestas y consensos para la modernización de la justicia laboral.

EVENTO ORGANIZADO POR
LA COMISIÓN DISTRITAL DE CAPACITACIÓN DE LA
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNÍN



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

JORNADA ACADÉMICA

APORTES AL PROYECTO DEL CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO

EDICIÓN DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNÍN

Huancayo - Perú

La Corte Superior de Justicia de Junín presenta la edición de la Jornada Académica **Aportes al Proyecto del Código Procesal del Trabajo**, orientada a promover y difundir reflexiones jurídicas en torno a la reforma procesal laboral.

El evento académico contó con la participación de 32 ponentes nacionales e internacionales, quienes enriquecieron el debate con valiosas propuestas y aportes.

ORGANIZADOR:

Nick Olivera Guerra

Presidente de la Comisión Distrital de Capacitación de la Corte Superior de Justicia de Junín

COMPILADOR:

Ricardo Corrales Melgarejo

Presidente de la Corte Superior de Justicia 2025 -2026

Corte Superior de Justicia de Junín (CSJJU)

Jr. Parra del Riego N° 400 - El Tambo - Huancayo - Junín – Perú.

Edición digital de la Jornada Académica **Aportes al Proyecto del Código Procesal del Trabajo**

Diseño de portada y contraportada: Oficina de Imagen Institucional – CSJJU.

Transcripción y Recopilación: Lucero Sarahi Tacza Huaranga.

Foto de Contra portada: Plaza Constitución de Huancayo.

Crédito de la Foto: Oficina de Imagen Institucional – CSJJU.

Versión electrónica disponible en: <https://web.csjjunin.gob.pe/web/revistas>





**JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA
PRESENTACIÓN**



La Comisión General de Capacitación de la Corte Superior de Justicia de Junín, ha tenido a bien convocar a treinta y dos (32) académicos del Perú y del extranjero, hemos contado con la participación de expositores de Honduras, Colombia y Argentina, en una jornada sabatina de diez (10) horas continuas de exposiciones, en la que se abordaron las más importantes instituciones que comprende el Proyecto del Código Procesal del Trabajo, asimismo, se destacaron las innovaciones que trae, como son el principio de simplicidad, el proceso monitorio, el proceso único y de tutela de derechos fundamentales, las audiencias de ejecución de sentencias, las nuevas competencias para los juzgados de paz laborales, la optimización del régimen casatorio, entre otras novedades, que de promulgarse contribuirán a la impartición de una mejor y más celeridad justicia laboral.

Todos los participantes coincidieron en que este proyecto de Código Procesal del Trabajo, es un avance significativo en la modernización de las vías procesales para resolver los conflictos e incertidumbres jurídicos en materia de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, asimismo, hicieron votos para su pronta aprobación en el Congreso de la República, y se convierta en ley.

No obstante, también, hicieron aportes significativos en cuanto a que dicho proyecto, debe incluir las nuevas técnicas procesales que se están empleando desde la jurisprudencia y en los sistemas jurídicos procesales latinoamericanos y en España. Por lo demás, debe ser un Código amigable con la automatización de los procesos y la Inteligencia Artificial, a fin que sea susceptible de su traducción algorítmica.

Debemos agradecer al Juez Supremo Dr. Javier Arévalo Vela, quien fue el motivador para llevar adelante tan magno evento. Finalmente, este documento será enviado a la Comisión del Congreso de la República que está impulsando este importante proyecto de Código Procesal del Trabajo, para que tenga a bien considerar los aportes efectuados por los ilustres juristas, magistrados, abogados laboristas y profesores universitarios que participaron en tan espléndida jornada académica.

Huancayo, 4 de septiembre de 2025.

Ricardo Corrales Melgarejo

Presidente

Corte Superior de Justicia de Junín





JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA
ÍNDICE DEL CONTENIDO

TÍTULO PRELIMINAR	7
El Título Preliminar del Proyecto del Código Procesal del Trabajo	8
Dr. Gino Yangali Iparraguirre.....	8
Reflexiones sobre el Título Preliminar	12
Dr. César David Ojeda Quiroz	12
Principios rectores del Título Preliminar	16
Dra. Tania Tula Arauco Vivas	16
Aportes del Título Preliminar al acceso a la justicia laboral	19
Dra. Niuska Elizabeth Holguín Núñez	19
TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES CAPÍTULO I COMPETENCIA	24
Competencia en el Proyecto del Código Procesal del Trabajo	25
Dr. Francisco Carrasco Cabezas	25
Competencia en el Proyecto del Código Procesal del Trabajo	31
Dr. Isaac Arturo Arteaga Fernández	31
Las nuevas competencias del Juez de Paz Letrado: ¿Qué se requiere para su eficacia?	38
Dr. Alejandro Navarrete Maldonado.....	38
CAPÍTULO III ACTUACIONES ESPECIALES	46
La Oralidad en los procesos por audiencias	47
Dr. José Antonio Virginis	47
SUBCAPÍTULO V ADMISIÓN Y PROCEDENCIA	52
Admisión y procedencia en el nuevo modelo procesal laboral: acceso efectivo, racionalidad procesal y tutela de derechos	53
Dr. Max Oliver Vengoa Valdiglesias.....	53
SUBCAPÍTULO VI ACTIVIDAD PROBATORIA	57
Testigo adverso	58
Dr. Luis Darcy Aparcana Loza.....	58
Actividad probatoria en el Proyecto del Código Procesal del Trabajo	63
Dr. Richard Vidal Aliaga.....	63





JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

Prueba de oficio y prueba tecnológica	67
Dr. Jelio Paredes Infanzón	67

**SUBCAPÍTULO VII FORMAS ESPECIALES DE CONCLUSIÓN DEL PROCESO;
SUBCAPÍTULO VIII SENTENCIA 70**

De las formas especiales de terminación de los procesos y de los procesos propiamente dichos en la materialización de una justicia social, experiencia comparada entre de las legislaciones de Perú y Colombia una mirada crítica por las reivindicaciones de los derechos de partes, comentarios en favor y en contra 71

Dr. José Mauricio Arredondo Del Rio	71
--	----

Formas especiales de conclusión del proceso	77
Dr. Rolando Enrique Ubillús Bracamonte	77

Formas especiales de conclusión del proceso y sentencia	79
Dr. Erick Giancarlo Beyá Gonzáles	79

SUBCAPÍTULO IX MEDIOS IMPUGNATORIOS..... 84

Medios impugnatorios en el Proyecto del Código Procesal del Trabajo	85
Dr. Cesar Puntriano Rosas	85

Competencia de los Juzgados Laborales en materia Previsional, NLPT y la Justiciabilidad de la seguridad social – reformas	89
Dr. Javier Paitán Martínez	89

Medios impugnatorios en el Proyecto del Código Procesal del Trabajo	95
Dr. Sergio Verástegui Valderrama	95

Comentarios a la Regulación del Recurso de Casación	99
Dra. Francesca Giuliana Bartolo Huamán	99

**TÍTULO II PROCESOS LABORALES CAPÍTULO I PROCESO ÚNICO
LABORAL 102**

Proceso Único Laboral	103
Dr. Néstor Abel Olarte Montes	103

La substanciación del proceso laboral en honduras desde la visión comparada con el proceso laboral único	107
Dr. Rafael Gómez Mateo	107

CAPÍTULO II PROCESO MONITORIO 112

Proceso Monitorio Laboral	113
---------------------------	-----





JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

Dr. Daniel Romero Zuloaga	113
Represión de actos lesivos homogéneos en los Procesos Laborales	119
Dr. Jesús Llerena Flores	119
 CAPÍTULO III PROCESO TUTELAR DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES	123
Proceso tutelar de derechos fundamentales	124
Dr. Luz Maribel Barrios Morales	124
Proceso tutelar de derechos fundamentales	132
Dr. Patricia Mercedes Cumpa Moreno	132
Proceso tutelar de derechos fundamentales	136
Dr. Eddy Ramiro Misari Conde	136
Proceso tutelar de derechos fundamentales	139
Dr. Luis Alberto Huamán Ordoñez	139
Improcedencia de la acción de amparo y el proceso de tutela de derechos fundamentales	142
Dr. Eduardo Bartra Choclott	142
 CAPÍTULO IV DEL PROCESO DE CONFLICTOS COLECTIVOS JURÍDICOS	147
Proceso tutelar de derechos fundamentales y proceso de conflictos colectivos jurídicos	148
Dr. Eduardo Alonso García Birimisa	148
 CAPÍTULO V PROCESO IMPUGNATIVO DE LAUDOS ARBITRALES ECONÓMICOS	152
Impugnación de laudos arbitrales en el sector privado	153
Dr. Guillermo Julio Miranda Hurtado	153
 CAPÍTULO VI PROCESO CAUTELAR	159
Sistematización teórica de la tutela y las relaciones normativas para su ampliación concreta en casos de acoso sexual	160
Dr. Johan Sandro Otoyá Calle	160
Medidas cautelares y tutela efectiva en el proyecto del Código Procesal del Trabajo	164
Dr. Eduardo Mercado Villarán	164
 PROYECTO DEL CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO	167





TÍTULO PRELIMINAR



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

EL TÍTULO PRELIMINAR DEL PROYECTO DEL CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO

Dr. Gino Yangali Iparraguirre¹



Tocar el tema del Título Preliminar es bastante difícil en 20 minutos, pero bueno, arrancamos agradeciendo a la Corte Superior de Justicia, al Dr. Ricardo Corrales, sin más preámbulo, quiero decir lo siguiente:

El proceso laboral no puede ser neutro ni aséptico, porque la realidad laboral del Perú no lo es, ante la desigualdad estructural que caracteriza nuestra sociedad, el proceso debe ser un instrumento activo de justicia social.

El Título Preliminar del Proyecto del Código Procesal del Trabajo es mucho más que una declaración simbólica, es el corazón normativo y ético de una nueva justicia laboral. El Título Preliminar tiene una fuerza normativa insuperable. Como nos enseña Giuseppe Chiovenda, en el alma del proceso, ahí están los principios y este Proyecto recoge muchos principios que humanizan, garantizan y transforman

la justicia del trabajo en el Perú. Principios como la oralidad, la verdad material, la buena fe, la razonabilidad y el pro operario no son adornos, son mandatos normativos que deben guiar al juez, para que la justicia deje de ser una esperanza lejana y se convierta en una realidad concreta.

Este Título no solo orienta el proceso, sino que impone deberes judiciales como la motivación reforzada o el deber de concentración. Así se fortalece el rol del juez como garante de los derechos fundamentales y no como mero árbitro pasivo.

Con respecto a la comparación regional y respaldo doctrinal y jurisprudencial, tengo que decir que, este Proyecto no es una excentricidad aislada, está en sintonía con las reformas más avanzadas de América Latina. Colombia que en abril acaba de dar a luz su nuevo Código Procesal del Trabajo, Brasil que está estudiando su nueva normatividad, como es en Uruguay, Argentina, Chile, han adoptado principios similares.

Pero el Perú da un paso más audaz con el Proyecto, al condensar todos estos valores en un Título preliminar con fuerza vinculante, claridad interpretativa y coherencia sistemática.

La doctrina Latinoamericana, como del buen Fix Zamudio, Mario Pasco Cosmópolis, eminente laboralista, uno de los mejores que ha existido. Todos ellos han exigido durante décadas un proceso laboral antiformalista, tuitivo y restaurativo. Este Proyecto es la respuesta legislativa a esa exigencia moral y académica.

También la jurisprudencia nacional e internacional converge en todo esto. Por ejemplo, el Tribunal Constitucional del Perú, la Corte Suprema del Perú, la Corte Interamericana de Derechos Humanos,

¹ Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Máster en Tutela Judicial de Derechos y Jurisdicción Contencioso - Administrativa por la Universidad de Jaén, España. Doctor en Derecho por la Universidad de San Martín de Porres. Juez Superior Titular y actual presidente de la Octava Sala Laboral de Lima. Autor del Proyecto del Código Procesal del Trabajo. Condecorado dos veces con la Orden del Trabajo por el Estado Peruano, en el año 2011 como Comendador y en el año 2024, promovido al grado de Gran Oficial.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

todos ellos coinciden en que el proceso debe de garantizar acceso real. Debe de haber una celeridad real, una razonabilidad real, una efectividad real, sobre todo en contextos de vulnerabilidad. No se trata solo de una reforma interna, es una deuda constitucional y una obligación internacional.

El juez laboral, es un juez que según la filosofía y la doctrina que ha imperado para la población del Proyecto, es un juez director del proceso, que requiere tener un proceso inquisitivo por la diferencia que existe entre las partes que llevan a este proceso, el empleador y el trabajador. Doctrinariamente ustedes saben que hay una parte más fuerte y una parte más débil. Entonces, eso es lo que queremos nosotros lograr, esa igualdad.

El nuevo modelo no busca jueces virtualistas ni distantes, requieren jueces comprometidos activos, capaces de escuchar, preguntar guiar, restaurar derechos vulnerados, volverlo justo, jueces que comprendan que la dignidad del trabajo no se defiende con papeles, con frases, sino con decisiones justas, humanas y valientes. El Proyecto reconoce y respalda esa función.

Muchos jueces ya actúan con enfoque garantista, pero necesitan un marco normativo que los respalde, que les de legitimidad y herramientas, ese marco es el título preliminar. En nuestro Título Preliminar estamos agregando un principio importantísimo, aunque muy sencillo, la simplicidad. La simplicidad, que el ciudadano de a pie con una inteligencia media, puede leer fácilmente e interpretar esta situación y dar una respuesta para la administración de justicia.

Rápidamente pasamos al artículo II del Título Preliminar y algunos podrían decirme lo siguiente: Este trabajo del Código Procesal del Trabajo es solamente para el 20 % de los trabajadores formales del Perú y el 80% si no, es más, son informales que no tiene derecho de gratificaciones, participación de utilidades, vacaciones, etc. Los estamos incluyendo en el artículo II, a los trabajadores autónomos. ¿quiénes son los trabajadores autónomos?, son aquellos que realizan una actividad económica o profesional de forma independiente, sin estar vinculado por un contrato de trabajo a una empresa o empleador, es responsable de gestionar su propio negocio, que implica asumir tanto los beneficios como los riesgos asociados a su actividad y tiene características como la independencia, propia gestión, obligaciones fiscales y legales, no tiene salario fijo, etc., pero no dejan de ser trabajadores. En consecuencia ¿quién podría estar como trabajador autónomo?, los freelancers, que hoy día los conocemos, son trabajadores especiales, diseñadores gráficos, redactores, programadores, también podemos ser los profesionales liberales, como los abogados, médicos, arquitectos, como los comerciantes, aquí el que tiene su pequeña bodega o como un artesano o artista que no deja de ser un trabajador.

Entonces a través del proceso monitorio, que es una de las formas de poder impartir justicia en 45 días y no en 5 años; y, que la ejecución se demora más que el proceso, entonces realmente, los derechos fundamentales del trabajo, realmente no se cristalizan. Es una burla en el país y hay instituciones que han establecido, que no hay un acceso a la tutela jurisdiccional efectiva y por eso requerimos un cambio en ese sentido.

También tenemos en el artículo 3 del Título Preliminar, algunas personas que deben de tener acceso en forma preferente respecto a los justiciables normales, son personas con capacidades especiales, por ejemplo, una madre gestante, lactante, un menor de edad, la persona con discapacidad, el adulto mayor, los que tienen enfermedades terminales o los que también tienen enfermedades raras. A estas personas, hay que tratarlas como iguales, pero a los desiguales también hay que tratarlos como desiguales. Entonces a estas personas, por ejemplo, les hemos hecho un proceso, copiando la experiencia de Chile, la tutela de derechos fundamentales, otro tipo de proceso que va a ser una revolución junto con el proceso monitorio en el país.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

Otra de las cosas son las fuentes del proceso laboral. En el Perú a veces los administradores de justicia no queremos aplicar la jerarquía de las normas de los procesos laborales. La Constitución está primero, como ustedes lo saben, luego los tratados internacionales, las leyes, los convenios, etc., No tengo por qué ya explicarlo, en esta situación. Pero en la praxis los jueces no utilizan estas jerarquías y aplican de forma insana, lo que ellos creen conveniente y eso es toda una preocupación.

También otra cosa que estamos incrementando acá, es la competencia internacional, hoy día podemos contratar en Lima para que trabaje en Quito y lo despedimos en Brasilia, se cayeron todas las fronteras, se cayeron todos los límites pues ahora estamos dando reglas especiales para esta situación, la jurisprudencia y los reglamentos también desarrollarán todo este Título preliminar que vamos a tener nosotros.

Después también hablamos de la competencia de los jueces, también es un tema bastante tratado últimamente, por todos los juristas peruanos.

Un tema previo antes de terminar es la interpretación de los derechos humanos y tratados internacionales, los tratados sobre los derechos humanos, así como las decisiones sobre derechos humanos, nosotros sabemos que la propia Constitución acepta que la declaración de los derechos humanos, los tratados sobre derechos humanos, así como las decisiones adoptadas por los tribunales internacionales sobre derechos humanos constituidos, deben de ser parte de la interpretación de todo esto.

En caso de incompatibilidad entre una norma convencional y una constitucional, los jueces deben de preferir la norma que más favorezca a la persona humana, a sus derechos humanos.

Así que, entre una norma ordinaria y una norma convencional, el juez debe preferir la norma convencional. Los jueces que incumplan estas obligaciones tendrán una responsabilidad administrativa, laboral, civil y hasta por qué no decirlo penal, por incapacidad de hacer correctamente sus funciones.

También otra de las cosas importantes que estamos tratando, todo esto que les estoy explicando tiene fuentes doctrinarias, filosóficas, jurídicas y jurisprudenciales. Otro tema que estamos haciendo nosotros es, por ejemplo, en el artículo séptimo del Título Preliminar, la responsabilidad de los jueces y comienza así este artículo. “Los procesos laborales serán tramitados en estricto orden cronológico” Bueno está bien, y esto es lo que nos dice la lógica, pero ¿existe algún órgano jurisdiccional que está cumpliendo este orden cronológico? ¿existe algún órgano jurisdiccional u órgano de control que controle que se están dando este cumplimiento del orden cronológico?, a mi modo de ver, no existe esta situación y es toda una preocupación, así que esta situación es la que se tiene que verificar.

El proceso monitorio que va a ser una revolución, es una cosa muy simple, muy concreta. El proceso, como lo que está durando en Chile o en España 45 días, esa es la expectativa que tenemos, frente a los años que duran en la actualidad.

Existen muchas lápidas, muchas tumbas en este momento. Se ha muerto la gente, llega a mi mesa de trabajo un expediente, pido reporte al RENIEC: falleció, y se ve que la justicia que tarda no llega. Entonces, esto es una preocupación.

Y, es más, la tendencia de este Proyecto es acortar los plazos, ser más célere y ¿Qué cosa es lo que pasa? A veces llega a mi despacho una persona y me dice, "Doctor, tengo una enfermedad terminal, me estoy muriendo, quiero arreglar la situación de mis hijos y necesito mi plata hoy, no necesito





JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

dentro de tres meses, para eso ya estoy fallecido. Por favor, solúcioneme esta situación”. ¿Qué hacemos nosotros?

Es que el proceso tiene sus normas, lo que le estamos diciendo, es “muérase, después ya veremos”. Entonces, no estamos dando una respuesta adecuada y necesitamos un instrumento, que pienso yo y creo, sinceramente, que el proceso laboral, en esa coyuntura va a ser interesante para esta nueva administración de justicia.

En conclusión, quiero decir que no aprobar este Proyecto sería una traición a nuestra historia, a nuestra constitución y a nuestros compromisos internacionales. Porque la justicia laboral actual, no funciona para los más pobres y eso es reconocido internacionalmente por varias instituciones serias. Porque el modelo vigente perpetúa la desigualdad, la lentitud y la desesperanza, porque los trabajadores no pueden esperar más, porque el Perú merece una justicia laboral digna del siglo XXI.

Señores para finalizar mi intervención, quiero decir estas últimas palabras, ha llegado el tiempo de que el proceso laboral deje de ser un camino tortuoso para los humildes y se convierta en un puente hacia la justicia, si la democracia se honra en el respeto a los derechos, entonces la reforma procesal del trabajo, no es una opción es una obligación moral, histórica y constitucional.

Agradezco sinceramente la oportunidad de haberme dirigido a todos ustedes y ojalá quiero sembrar la semillita para tener una nación más justa con justicia social, y terminar con las palabras del Papa Francisco, “que al hombre no se le puede quitar la expectativa de llevar un pan a la mesa familiar, porque de esa forma se le está quitando la dignidad”, porque detrás de un contrato de trabajo, está una persona humana y detrás de esa persona humana esta un trabajador, está la familia.



REFLEXIONES SOBRE EL TÍTULO PRELIMINAR

Dr. César David Ojeda Quiroz²



Quiero en primer lugar, agradecer al Dr. Ricardo Corrales Melgarejo porque en representación de la Corte Superior de Justicia de Junín ha tenido la deferencia de invitarme a participar en este evento, en el cual se van a abordar aspectos de relevancia del Proyecto del Código Procesal de Trabajo.

Antes de compartir la presentación que tengo preparada para esta oportunidad, que es bastante breve, quisiera resaltar las palabras del doctor Yangali, juez que me ha precedido en la intervención y también confesarles que es la primera vez que escucho a un juez, a lo largo de mi experiencia, expresarse de la realidad del sistema judicial con tanta claridad y con tanta transparencia.

Cada vez decir la verdad en nuestro país, es un bien escaso. Y por eso mis primeras palabras son para felicitar y reconocer como abogado, esas expresiones.

Voy a compartir la presentación que es bastante puntual respecto del Título Preliminar, sin afán de abordar algunos aspectos que ya el doctor Yangali ha tenido oportunidad de señalar.

La primera de ellas es la siguiente, ¿es necesario que haya un Código Procesal del Trabajo? Pues deberíamos preguntarnos en sentido contrario, ¿por qué no es necesario que haya un Código Procesal del Trabajo? Y la respuesta no la encontramos. Es decir, en principio no existe una justificación para que no exista un Código Procesal del Trabajo, considerando que la norma adjetiva, la norma procedimental, la norma procesal, como se le llaman en tiempos de constitucionalismo procesal, lo que trata es de instrumentalizar aquello que toma de la realidad.

Y lo que toma de la realidad es una asimetría, ya conocida por todos nosotros. Porque en la relación laboral existe una parte que ejerce mayor poder y existe una parte que es sometida. En otras palabras, se ciñe al poder directriz del empleador.

En resumen, lo que hace el proceso laboral es tomar como punto de partida la desigualdad existente en los hechos, entre el trabajador y el empleador.

Aunado a ello, el proceso laboral, la norma que regula el proceso laboral tiene muchos aspectos en donde se aplica de manera supletoria el Código Procesal Civil.

Tomando de manera implícita una suerte de igualdad que sí existe en las relaciones jurídicas propias del derecho civil y que no existe en el ámbito laboral en el que, como ya se ha señalado, hay un criterio de disparidad, por no decir desigualdad.

² Abogado por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la PUCP. Con más de 15 años de experiencia profesional brindando asesoría legal en materia laboral, tanto en el sector público como privado. Actualmente es consultor legal independiente y se dedica a la docencia universitaria en la PUCP, UTP, Universidad Continental y Universidad Señor de Sipán.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

En esta línea, sí resulta necesario, por no decir imprescindible, que haya un Código Procesal del Trabajo. Más aún, si países hermanos, también se suman a esa tendencia, a efectos de poder fortalecer, principalmente la tutela jurisdiccional efectiva.

Dado que, como lo anotaba el doctor Yangali, es hasta burlesco que una ejecución de sentencia dure años, por no señalar un número. Por esta consideración y demás es que resulta imprescindible la aprobación de un Código Procesal de Trabajo.

A modo de poder refrescar y encontrarle un sentido partiendo de la propia naturaleza de la institución jurídica, nos preguntamos ¿qué es un Título Preliminar? Pues un Título Preliminar es la parte nuclear de un sistema de normas. Un Título Preliminar son las bases sobre las cuales se construye un sistema de normas. Un Título Preliminar es el influjo, el ADN que va a tener toda la normativa posterior y que va a marcar la pauta para que el juez, quien resuelve el conflicto, sepa qué hacer y qué no hacer. De ahí que, etimológicamente, Título Preliminar significa lo que está previo al umbral. Ese umbral es el desarrollo del proceso. Y lo que está previo a ese – ahora – Víacrucis, es el sistema de valores que lo rige, el Título Preliminar.

Por esa razón es que, casi en su mayoría, los Títulos Preliminares condensan principios, porque son los aspectos medulares de todo lo que se va a abordar, estudiar o debatir con posterioridad.

Aquí radica la importancia de poder entender qué es un Título Preliminar. ¿Y por qué es importante? Esta respuesta es consecuencia de lo primero. El Título Preliminar es importante porque ahí se van a identificar cuál es el sistema de valores que va a prevalecer en ese desarrollo procesal, en el proceso laboral. Si queremos hacer un simil y nosotros leemos el artículo 1 de la Constitución Política, diremos que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad, son el fin supremo de la sociedad y del Estado. ¿En qué se incide? En la dignidad. ¿Cuál es la razón de ser del derecho laboral? La dignidad.

Y si este artículo 1, lo concordamos con el artículo 43 de la Constitución Política en donde señala que nuestro modelo de Estado es social, y por ende, deben privilegiarse los derechos sociales, siendo uno de ellos el Derecho al Trabajo, no encontramos ninguna justificación para que este Código Procesal del Trabajo, no se apruebe.

Es decir, como lo señalé inicialmente, es imprescindible contar con este Código Procesal de Trabajo. Que, dicho sea de paso, resalta algunos aspectos que la nueva ley procesal de trabajo, la Ley 29497, no contempla.

Siguiendo esa línea, algunas notas centrales respecto del Título Preliminar. Se incorpora el principio de simplicidad, como decía el doctor Yangali, el interés o la intención es que sea, digamos, el proceso laboral más amistoso para el ciudadano de a pie.

Al respecto, permito preguntarme, si el hecho de incluir este principio, para en todo caso poder darle una mirada mucho más profunda, si solo el hecho de incluir este principio, va a hacer que el proceso laboral sea más amistoso.

Por ejemplo, el principio de simplicidad está contemplado en el Título Preliminar de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; y, debemos preguntarnos si el procedimiento administrativo general es más sencillo, más simple. Pues, en muchos casos no lo es.

Entonces, esto va en la línea con lo que decía el doctor Yangali, en el sentido de que los principios no son adornos. Los principios no decoran o no debieran decorar, sino los principios están para aplicarse.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

¿Y por qué lo señalo? ¿Qué pasaría, por ejemplo, si se continúa con la fórmula, es decir, con el catálogo de principios que ahora rige en la nueva Ley Procesal de Trabajo y solo se aplicara un criterio de los fundamentos del proceso laboral, que es el privilegio del fondo sobre la forma? Alguien podría decirme, "No, pero este criterio aplica al momento de resolver". Pues, no es tanto así.

Porque, por ejemplo, el artículo 43.1 de la nueva Ley Procesal de Trabajo establece que en el proceso ordinario si las partes inasisten a la audiencia de conciliación y en los 30 días siguientes a dicha diligencia, nadie expresa su voluntad de continuar con el proceso, este se archiva.

Y algunos jueces cuando una de las partes presenta, felizmente que son pocos, presenta el mismo día de la diligencia que no se realizó por inasistencia en las partes, el mismo día, su solicitud de reprogramar la audiencia, el juez declara el abandono, ¿por qué? Porque dice que ese escrito debió presentarse en los 30 días siguientes, no el mismo día.

Entonces, esa interpretación no solo es restrictiva, no solo es lesiva, no solo privilegia la forma sobre el fondo, sino que convierte en una suerte de dique burocrático, el acceso a la justicia. Ese tipo de jueces no necesita el país. Necesita jueces que realmente sean garantistas.

No estoy diciendo que suplan las deficiencias del abogado, porque ahí habría un desequilibrio. Lo que estoy diciendo es que el juez tenga ese criterio, esa apertura para poder privilegiar el fondo sobre la forma.

A pesar de esta justificación, como en nuestro caso, nos sentimos mucho más protegidos por utilizar una expresión, cuando todo está normado, le daría el beneficio digamos de la duda la inclusión de este principio y me he permitido darles esta mirada crítica a efectos de poder tener un argumento distinto.

Respecto de la segunda nota, parte de su fundamento se enfoca en el adulto mayor. Ciertamente, la categoría del adulto mayor es una categoría o un grupo de sujetos de derecho de protección especial, que no se encuentra en la nueva Ley Procesal de Trabajo, y que va en la línea de lo establecido en la Constitución Política. En la constitución política se habla del anciano, de la persona que tiene 60 años a más, merece una tutela de protección especial.

Y lo que hace este Proyecto de Código, también es enfatizar en los otros sujetos de protección reforzada como la trabajadora gestante o la persona con discapacidad.

El tercer punto es la cuantía para efectivizar la gratuidad. En las obligaciones de dar suma de dinero, de hasta 100 unidades de referencia procesal, el juez competente es el juez de paz letrado y el criterio para que la justicia laboral sea gratuita, es de 70 unidades de referencia procesal.

Desde mi punto de vista debería haber, una suerte de uniformidad al momento de establecer este criterio de gratuidad. Es decir, sería mucho más útil y uniforme a mi modo de ver, si la gratuidad no fuera hasta 70 unidades de referencia procesal, sino hasta 100 unidades de referencia procesal.

De esa manera, guardaría algo de correspondencia, no digo que sean iguales, de lo que estoy hablando es de esta suerte de correspondencia, al momento de identificar competencias por cuantía y el criterio de gratuidad.

El aspecto en mi opinión más relevante de esta propuesta de Título Preliminar contenido en el Proyecto del Código, es que se incluye un artículo referido a la competencia internacional.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

Y esto nos da un mensaje y el mensaje es que este Proyecto de Código es de vanguardia. ¿Por qué? Porque no le es indiferente al fenómeno de la globalización, en donde las relaciones laborales están dispersas y esta dispersión muchas veces lo que ocasiona es un nivel de desprotección hacia el trabajador. Entonces, esta parte del Título Preliminar incluye dos aspectos muy puntuales, que voy a resumir. El primero de ellos es que, si el trabajador domicilia en el Perú, el juez peruano es el competente. Y el segundo criterio es el siguiente. Si hubo prestación de servicios o trabajo en el Perú o parte de la relación laboral fue en el Perú, pues el juez peruano es competente. Esto va en la línea de la justicia social, siendo este el objetivo, el ideal de la Organización Internacional del Trabajo. Porque si existe justicia social, se construye el trabajo decente.

Y el último punto que me gustaría tocar respecto al Título Preliminar, es que se zanja la discusión entre la incompatibilidad de una norma constitucional y una norma convencional.

En realidad, aunque parezca obvio, en la práctica muchas veces se distorsionan las normas, y hay quienes pueden pensar que, si existe conflicto entre una norma de fuente internacional y una norma de fuente nacional, la Constitución debería prevalecer, la norma internacional porque tiene una connotación más amplia, un alcance más amplio.

Sin embargo, esto no es así, porque la propia naturaleza del derecho laboral establece que nace para proteger al trabajador. Por eso es que el derecho laboral se desprende del derecho civil. Y el hito de este desprendimiento lo marca la Constitución mexicana de Querétaro de 1917 y la Constitución alemana de Weimar de 1919 lo que en doctrina se denomina, constitucionalismo social.

Entonces, se zanja esta discusión porque si hubiera incompatibilidad de una norma constitucional y una norma convencional, pues debe prevalecer aquella que le favorece al trabajador. Esto es innegable, es indudable.

Y quisiera compartir con ustedes una frase del filósofo José Ingenieros, que en su libro “Fuerzas Morales”, señala lo siguiente, a modo de idea final “El mayor obstáculo al progreso de los pueblos es la fosilización de las leyes. Si la realidad social varía, es necesario que ellas experimenten variaciones correlativas”.

Clarísimo, no podemos mantenernos indiferentes a los cambios de la realidad. No podemos mantenernos indiferentes, al pedido de protección de los trabajadores.

Por esa razón es que lejos de pedir favores, a lo que debe aspirar nuestra sociedad, es al fortalecimiento del sistema normativo que regula sus relaciones jurídicas.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

PRINCIPIOS RECTORES DEL TÍTULO PRELIMINAR

Dra. Tania Tula Arauco Vivas³



En primer lugar, quisiera agradecer al Dr. Ricardo Corrales Melgarejo, presidente de la Corte Superior de Justicia de Junín, por la grata invitación de pertenecer a este noble grupo de juristas que están dedicados a los temas procesales laborales y en general al Derecho Laboral.

Efectivamente, tenemos que resaltar cada una de las ideas que han vertido los exponentes que me acaban de anteceder. Existe una idea principal que viene a ser dentro del Derecho Laboral la disparidad entre el trabajador y el empleador.

A partir de este tipo de relación, nosotros vamos a empezar a entender qué norma es la que debe regir a esta relación contractual. Esta disparidad debe o no ser subsanada a lo largo de un proceso jurídico, si es que además de principios, se tienen normas legales que puedan coadyuvar a su desarrollo.

Por ende, quisiera comenzar con una cita del Dr. Javier Neves Mujica, que indica, “la carencia de un texto unificado tiene como uno de sus principales consecuencias la ausencia de un Título Preliminar, como el que suele presidir los Códigos de las más diversas áreas. En aquel se precisa el conjunto de criterios que orienta la aplicación e interpretación de dichos Códigos en particular, así como de los ordenamientos en que se insertan en general”.

Es decir, tener un Código Procesal Laboral es sumamente necesario para poder regular los conflictos que están suscitando actualmente en nuestro país. Resulta necesario, además, enfocarnos en la parte principal, que viene a ser el Título Preliminar. Esos principios que van a inspirar el desarrollo de este proceso laboral.

Y antes de ello también es necesario notar, qué es lo que queremos subsanar, qué brechas deseamos cerrar o qué malas prácticas vamos a tratar de eliminar. Una de estas malas prácticas vendría a ser la inobservancia de estándares éticos y profesionales por parte de los abogados. Es decir, tenemos que verificar que exista una adecuada defensa por parte de los abogados litigantes, no solamente para los demandantes que suelen ser los trabajadores, sino también, para la parte demandada que suele ser la empresa o el Estado.

Otra de las malas praxis, es la congestión de despacho judicial, ante ello coadyuvará, la celeridad que se impone en el proceso, el tipo de proceso oral, como ya se viene desarrollando, por ejemplo, con la Ley 29497 y en el distrito judicial de Junín, específicamente desde el 15 de julio del 2010. Es decir,

³ *Docente Universitaria, se ha desarrollado como Jueza Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín. Conferencista en eventos nacionales e internacionales, coautora de Libros nacionales e internacionales, autora de artículos académicos jurídicos en diversas revistas nacionales e internacionales. Egresada de la Maestría en Derecho Procesal por la Universidad Peruana Los Andes. Con estudios sobre los Tribunales de Justicia en la Universidad de Valencia- España, estudios en Derecho Procesal en la Universidad de Jaen – España, estudios en la facultad de Giurisprudencia en la Universidad Tor Vergata de Roma – Italia.*



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

ya existe buen tiempo que se tiene de experiencia, para poder analizar si sirve o no estos principios como o es el de la oralidad.

Además, otro tipo de praxis negativa que se observa dentro del desarrollo judicial es la falta de maximización de las competencias y destrezas legales de los operadores judiciales. No solamente tenemos que enfocarnos en el juez, que, si bien es cierto, es el director de debate, es el director del proceso, sino también de aquellos auxiliares que coadyuvan a su desarrollo laboral, su ejecución de la aplicación de las normas legales, constitucionales para que también tengan claro conocimiento, cuál es el eje principal y cuál es la finalidad de poder desarrollar y aplicar las normas laborales.

También debemos de evitar la ineficacia de los actos procesales. Justamente esto está vinculado con la capacitación, que se debe de brindar a los operadores de justicia.

En general, lo que se quiere tratar de evitar es una débil gestión administrativa y judicial a fin de que este desarrollo del proceso laboral sea eficaz y eficiente, pudiendo desarrollar en un breve tiempo y brindar justicia pronta, conforme ya lo mencionaba el doctor Yangali. Justicia es no la que arriba, solo con la aplicación de normas legales o constitucionales, sino también la que debe de arribar de forma pronta y celeridad.

En ese sentido, los principales ejes que se debe de tener para poder entender esta norma procesal laboral, es el cambio que ha suscitado en nuestro mundo la aplicación de medios electrónicos. Actualmente ya estamos visualizando incluso, la inteligencia artificial que interviene no solo en otras ramas del derecho, sino también en la rama del derecho laboral. Poder verificar si resulta necesaria su aplicación y sobre todo ver cuál es el límite de esta aplicación de la inteligencia artificial.

Es indispensable que tomemos en cuenta, que se deben de utilizar cada una de las tecnologías que va insertándose en nuestra sociedad, si no estaríamos usando una justicia desfasada.

También es importante entender la dinámica probatoria que se va a realizar dentro del proceso laboral. Y para tal fin también se necesitan considerar los principios, como la inversión de la carga de la prueba, tratar de eliminar esa disparidad como mencionábamos al inicio de la exposición, que existe entre el trabajador y el empleador.

La accesibilidad de la justicia resulta indispensable para poder mejorar esta justicia pronta que se va a brindar. Resaltando, además, la protección que debe de existir a las personas en estado de vulnerabilidad.

En ese sentido, existen ejes que nos van a ayudar a poder aplicar de forma adecuada, como es la prevalencia de la oralidad y esta oralidad debe de mantenerse, conforme ya se ha ido observando con la Ley 29497 en este Código Procesal del Trabajo. Que permita que el juez pueda observar que cada una de las partes manifiesta en sí lo que desea corroborar.

Esa convicción que necesariamente, se tiene que generar a fin de brindar una justicia sana. Sana, refiriéndonos, a los medios probatorios necesarios para poder otorgar la capacidad de sentenciar.

En ese sentido, es importante resaltar que cada uno de los principios que ya se han desarrollado, incluso con la Ley 29497, como es el de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal, veracidad, deben de mantenerse en este Código Procesal Laboral a fin de mantener las buenas praxis que hasta la fecha se han observado, no solo en el Distrito Judicial de Junín, sino en general, a nivel nacional.





JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

Debemos de recordar también que existen ciertos principios que, si bien se han tomado muchas veces del Código Procesal Civil, ello en aplicación supletoria, para que se pueda brindar la justicia de manera adecuada, deben de considerar también su aplicación ante la publicación de este Código Procesal Laboral, como es el principio de motivación de las resoluciones judiciales, que tiene una base constitucional en el principio del Iura Novit Curia de igual forma e incluso que se encuentra en el Título Preliminar del Código Procesal Civil.

El principio de iniciativa de parte, que también lo encontramos en el Título Preliminar del Código Procesal Civil y que en general van a poder desarrollar de manera adecuada la aplicación de las normas del derecho sustantivo, para que se genere un proceso judicial de manera adecuada.

En sí debemos de considerar que, lo que se debe de plasmar y se plasma dentro de este Título Preliminar es la consideración hacia el tipo de relación contractual laboral que se tiene. Es evitar la cosificación del trabajador para poder mantener, una sana regulación dentro de lo que es el derecho laboral y el derecho procesal de trabajo.

Llevar a la reflexión, no solamente implica hablar de lo que ya está normativizado, sino también implica traer a colación aquellas buenas prácticas que se han venido realizando judicialmente, a nivel del Poder Judicial, incluso del Tribunal Constitucional para que podamos resguardar sobre todo la dignidad del trabajador, que es lo que importa más dentro de una relación contractual laboral.

Con estas ideas, espero que haya podido alcanzar las expectativas de cada uno de ustedes y quedo muy agradecida por la invitación, muchas gracias.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

APORTES DEL TÍTULO PRELIMINAR AL ACCESO A LA JUSTICIA LABORAL

Dra. Niuska Elizabeth Holguín Núñez⁴



Me siento honrada de ser parte de este grupo de expositores, sobre todo en un tema tan importante, pero antes de comenzar, quisiera extender mi gratitud con el Dr. Ricardo Corrales, por su deferencia y tomando en consideración a ello, voy a permitirme citar a dos autores que nos invitan a cuestionar y hacer una crítica respecto al tema que vamos a abordar el día de hoy.

En primer lugar, “donde hay desigualdad sustancial, el proceso debe ser un instrumento de equilibrio”, esto lo plantea Néstor De Buen. Y la segunda cita sería que el proceso laboral debe ser más rápido. Es decir, debe ser más justo, más protector y restaurador de derechos, como bien lo ha citado el Dr. Mario Pasco Cosmópolis.

Vamos a hablar entonces en esta oportunidad, del Título Preliminar del Proyecto del Código Procesal del Trabajo. Ante ello, yo quisiera señalar que en la línea del Dr. Yangali, de César Ojeda y la doctora que me ha precedido, estamos,

preocupados por una misma situación.

Nosotros consideramos que es importante contar con esta sistematización y que se tenga una estructura necesaria de un Código Procesal del Trabajo. De hecho, haciendo revisión de la exposición de motivos del Proyecto del Código Procesal del Trabajo, también se advierte este análisis previo.

De repente, ¿por qué no una ley? Una que modifique la nueva Ley Procesal de Trabajo que tenemos vigente en nuestro ordenamiento, o ¿por qué estamos optando por el Código Procesal del Trabajo? Y también llegan a la conclusión de que hay una necesidad de sistematización. Sobre todo, porque está pensado en el fin del proceso, está pensado en el acceso a una garantía de justicia, con lo cual, evidentemente, esto tendría digamos, una cara visible, un propósito, totalmente legítimo.

En ese sentido, habiendo explicado lo primero, hemos hecho una comparativa, el Título Preliminar actual de la nueva ley procesal de trabajo cuenta con cuatro artículos, de los principios del proceso laboral, digamos que lo novedoso aquí, es que se incorpora la simplicidad.

Nuevamente apuntando a que no haya un tema de dificultad de por medio, que prevalezca el fondo sobre la forma, y esto va en línea pues con los demás principios que recoge el Proyecto del Código Procesal del Trabajo, que más adelante lo vamos a ver. En tema del ámbito de la justicia laboral, digamos que no hay mayor distinción. Respecto a los fundamentos del proceso laboral, vemos una connotación especial, una relevancia que se le brinda al adulto mayor y en línea también de lo que

⁴ Magíster en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, con título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social y Abogada por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Ha sido Adjunta de Docencia de los cursos de Derecho Laboral General y de Regímenes Especiales en la PUCP. Se ha desempeñado como especialista en asuntos laborales en el sector público y en el sector privado.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

señaló el Dr. Yangali, no estaría demás también hacer, un análisis o mención a grupo, por ejemplo, de pacientes oncológicos, que también están en un grado de población vulnerable.

Respecto al artículo cuarto, si podemos darnos cuenta en la comparativa, vemos lo que es la interpretación y aplicación de las normas de resolución de conflictos de justicia laboral y en la contraparte vemos las fuentes del proceso laboral.

Ahí terminamos con los cuatro artículos, de lo que hoy tenemos en la nueva Ley Procesal de Trabajo. Sin embargo, como ya han expuesto mis colegas, en el artículo quinto, se habla de la competencia internacional, que lo vamos a estudiar más adelante y en el artículo sexto, la interpretación de los derechos humanos y tratados internacionales, que para el tema del derecho del trabajo resulta esencial.

Sobre todo, porque si vamos a hablar de un trabajo decente o de una preocupación genuina del derecho internacional del trabajo, la globalización de este resulta imperativo que las judicaturas adquieran y hagan parte de ello, respecto a la resolución de procesos judiciales laborales.

Asimismo, hay un artículo séptimo en el cual, más allá de la carga digamos procesal que van a tener las judicaturas, hay un tema de responsabilidad que se le corre traslado a los jueces, que tienen el rol de ser directores en el proceso laboral.

Aquí también, este Proyecto, con la finalidad del propósito, de adecuarnos a un sistema de justicia más célere, estaríamos hablando también de una responsabilidad administrativa, penal inclusive, que bueno, más adelante lo vamos a citar.

Me gustaría señalar que este Proyecto de Código Procesal del Trabajo, que es necesario, sí está brindando unos aportes sustanciales. En primer lugar, tenemos los principios fundamentales. Más allá de la oralidad, la inmediación, la celeridad, la economía procesal y la veracidad, que citaba la doctora Tania que me precedió, son esenciales dentro del desarrollo del proceso laboral.

Nosotros sabemos que el Derecho del Trabajo nace a raíz de una asimetría, entre el vínculo contractual del empleador y el trabajador. En ese sentido hay una obligación de los jueces en tratar de que esta brecha, no resulte perjudicial al trabajador, esta diferencia, con lo cual considero que la norma o el Código, se estaría planteando con los principios e inclusive con lo que es la simplicidad que es la novedad.

En segundo punto, estamos hablando de un aporte sustancial que vendría a ser la estructura y el procedimiento. Si nos damos cuenta este Proyecto propone un modelo procesal que incluye audiencias evidentemente mucho más céleres, el papel del juez mucho más activo, el tema de los plazos que son más breves, y evidentemente, si hacemos una comparativa con la nueva ley procesal de trabajo, por experiencia propia, tengo procesos, ya sea asesorando empresas, asesorando trabajadores, están demorándose entre 4 hasta 8 años.

Es más, dentro de la exposición de motivos se recoge la historia, de no solamente la demanda sustancial que están en las judicaturas y que la carga procesal más grande la tiene Lima, evidentemente, sino también la tardanza y como bien señalaban previamente mis colegas, justicia que tarda no es justicia. Tomando en esa línea también hablamos de reducción de los plazos procesales.

Evidentemente, pues si no se lleva a cabo una audiencia de conciliación, podría perjudicar y como decía César Ojeda también, “no voy a estar esperando cumplir con el plazo previsto en una norma de 30 días, para solicitar una nueva reprogramación o no tendrían por qué cancelarme o proveer el escrito y programar esta nueva audiencia si yo estoy incumpliendo un tema que es meramente formal”.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

Nuevamente, estamos aquí solicitando y pidiendo que se respete el fondo sobre la forma, sobre todo en lo que es Derecho del Trabajo. También, estamos viendo el tema de la inclusión de las nuevas tecnologías. Qué importante es adecuarnos a las nuevas realidades.

Sobre todo, porque tenemos en consideración que el derecho no es estático, el derecho es dinámico, con lo cual es una obligación tanto para los actores procesales, ser conscientes, ser coherentes y evidentemente hay un tema de responsabilidad, pues, si se puede facilitar la carga procesal, si se pueden agilizar los procesos, evidentemente, hay una importancia de incorporar estas nuevas tecnologías.

Todo con un respeto a los datos personales de las partes, también, hablamos de la protección de los derechos laborales, consideramos que este Proyecto de Código del Trabajo establece que los jueces, tienen que actuar de manera que, garantice, las decisiones judiciales que han adoptado.

Particularmente, por ejemplo, tengo conocimiento que, muchos casos tienen sentencia firme, no obstante, no ejecutan las sentencias; cuando hay trabajadores que no están cobrando las pretensiones que solicitaron en su oportunidad. Y nuevamente, ¿dónde está la celeridad?, ¿dónde están las garantías procesales? ¿dónde está el cumplimiento de los principios?

Y esto es importante, hacer una pausa aquí, porque considero que, para llegar a tener un buen Código Procesal del Trabajo, hay que ser conscientes del sistema integrador que te plantea un título preliminar. Entonces, si nosotros valoramos esto y le damos la importancia debida, podemos tener acceso a un sistema de justicia respetable.

Y, finalmente, hay un tema también de formación y capacitación. Porque no solamente la responsabilidad la tiene el abogado, el trabajador sino también que hay un tema de capacitación por parte de los actores de los procesos.

Tomando en consideración esto, me gustaría también hablar de lo que es la dimensión constitucional expansiva. Si es tan importante este Título Preliminar, es porque nos habla de la teoría general del derecho. Es decir, hay pautas que tenemos que respetar. A veces parece obvio, sin embargo, también es necesario dejarlo por escrito. Ahora también esto plantea una recopilación de criterios, ¿por qué? Porque evidentemente, se plantea un sistema de fuentes, una interpretación integral, expansiva, que finalmente, tiene una posición en la cual el trabajador, tiene que recibir la norma que más le favorezca. Hay un tema también de ejercicio de derechos que evidentemente se proporciona como una guía rectora.

Respecto a la definición de fuentes del derecho, nosotros tenemos la enumeración, de manera taxativa en el Proyecto del Código Procesal del Trabajo. No voy a hacer hincapié al respecto, porque lo tenemos acá al frente, pero solamente me gustaría, tener en consideración, para que se aplique esta jerarquía normativa, que, según la Pirámide de Kelsen, que en algún momento lo hemos estudiado todos, se tiene que respetar el artículo 51 de la nuestra Constitución Política, así como la cuarta Disposición Final y Transitoria. Es decir, evidentemente hay una jerarquía normativa, pero tiene que hacerse una lectura también junto a los tratados internacionales. Sobre todo, si estamos hablando del Derecho del Trabajo.

Respecto a que se establece las reglas de interpretación y los procedimientos para ejecución de derechos, considero también que esto tiene que ser en respeto irrestricto de lo que más beneficia al trabajador.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

Respecto a los principios, como ya expuse en su oportunidad, solamente vamos a detenernos en la simplicidad, porque la simplicidad busca que el proceso sea claro, sea accesible y que se elimine estos formalismos o lo burocrático dentro de un proceso judicial, sobre todo si es laboral.

Ahora, este principio ¿Por qué es importante? Porque facilita que los trabajadores, incluso aquellos que no tienen información legal, porque si bien es cierto que las normas se reputan públicas, evidentemente no todos conocen o tienen acceso a sus derechos laborales. Aún más, si se encuentra dentro de la informalidad laboral que nosotros como sociedad tenemos. En ese sentido es importante que el acceso sea simple para la parte que va a solicitar justicia. ¿Qué ocurriría, en cuanto a consecuencias si no contamos con estos principios? Considero que estaríamos frente a una dificultad en resolución de conflictos, estaríamos frente a una imposibilidad de un acceso a la justicia.

Evidentemente, estaríamos también expuestos a decisiones injustas, porque no se tomaría en cuenta estos principios y evidentemente, ¿qué generaría finalmente? sería pues una desconfianza respecto a nuestro sistema judicial.

Otro punto que hemos visto, dentro del Título Preliminar en el Proyecto del Código Procesal del Trabajo, es la delimitación de ámbito. En la delimitación de ámbito es importante, porque evita confusiones sobre qué casos deben ser tratados en el sistema judicial laboral. Por ejemplo, si estamos frente a una relación encubierta o una relación fraudulenta, pero no está regulado o previsto hoy en día desde la normativa y me refiero puntualmente al grupo de empresas, por ejemplo. ¿Qué procede? ¿Quién tendría que verlo? Si hay un tema, por ejemplo, de responsabilidad solidaria, un tema de accidente de trabajo. En ese sentido, evidentemente, consideramos que es importante no solamente recoger, desde una prestación personal de servicio, como también lo indica la ley de productividad y competitividad laboral, esta presunción que es importante y recientemente respecto al proceso laboral, sino también ver qué tipo de relación civil se encuentra encubierta, para que sea conducida por el proceso laboral como corresponde. Entonces, nos parece importante que se encuentre delimitado el ámbito.

Y como señalé al comienzo de esta exposición, lamentablemente, no estamos frente a una relación civil donde hay simetría de partes, sino en esta relación de trabajo, tenemos esta brecha, esta desigualdad entre el empleador y el trabajador, donde yo personalmente considero, que el rol digamos del juez es importante, pero la naturaleza tuitiva del derecho del trabajo también lo es, y eso tiene que ir en coherencia, en concordancia. ¿Por qué? Porque evidentemente el juez es quien va a procurar una igualdad real entre las partes, es el que va a aplicar las probatorias también. es el que tendría que privilegiar el fondo sobre la forma y especialmente, la novedad en el Proyecto del Código Procesal del Trabajo, no solamente va a ser para madres gestantes, menores de edad y personas con discapacidad, sino que incorpora al adulto mayor.

Y esto me parece importante, porque ya varios juzgados se han pronunciado al respecto antes de la publicación del Proyecto del Código Procesal del Trabajo. Me voy a permitir citar, no voy a compartir el número expediente porque es un proceso que todavía está abierto, pero hace un análisis y cita la Ley 30490, que es la ley de protección de las personas adultas mayores, que tiene vigencia desde el año 2016, y que resulta importante para este punto. Y señala que adultos mayores se catalogan a las personas que tienen de 60 años de edad en adelante.

Y esto, evidentemente, haciendo un análisis interpretativo internacional, se recoge con el análisis del Convenio Interamericano sobre la Protección de Derechos Humanos de las Personas Mayores, junto al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que tal vez expresamente no habla del adulto mayor, pero sí de la persona, de la protección de su dignidad, y evidentemente se cita



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

la Convención sobre Derechos de las personas con discapacidad que también tranquilamente se puede aplicar a los adultos mayores.

Cuando me di el espacio de citar, lo que he visto que se viene aplicando en algunos juzgados, como bien pueden apreciar en la parte superior izquierda, dice, "Acceso a la justicia personas adultas mayores. Las personas adultas mayores poseen un trato diferenciado y preferente en cuanto acceso a la justicia, de conformidad con la normativa internacional y nacional. Por lo que este colegiado comparte la postura del juzgado de origen al referir que es competente para conocer el pedido de demandantes en situación de vulnerabilidad por razón de edad".

En ese sentido, nosotros también consideramos que es importante adecuar no solo el tema de forma, sino lo más importante que es darle esta protección especial a este grupo vulnerable. Para el caso en concreto, esto fue un auto, evidentemente en virtud del análisis, se cita que se prefiere aplicar una norma convencional y no la norma legal.

Viendo los últimos acápite respecto al Título Preliminar, como bien han señalado los expositores que me han antecedido. Respecto a la competencia internacional, puntualmente, si no tenemos un tratado, se va a aplicar las siguientes reglas. En primer lugar, la competencia del juez peruano. En segundo lugar, una aplicación de la ley peruana y en tercer lugar no tendríamos nosotros por qué obviar el tema del territorio peruano. En ese sentido considero que se está dando, la oportunidad de que nuestros juzgados laborales, conozcan, tengan acceso, tengan competencia respecto a contratos de trabajo que se hayan firmado aquí, afuera y me parece evidentemente sustancial e importante.

Respecto a la responsabilidad de los jueces, que es el último punto que vamos a tocar. Considero también, que esto tiene colación con el tema de los cumplimientos de los plazos que hemos indicado. Sin embargo, no podemos nosotros, trasladar toda la responsabilidad a las judicaturas, porque evidentemente en cuanto a temas laborales la demanda es altísima, con lo cual, si estamos apuntando todos, a contar con un Proyecto de Código Procesal del Trabajo, evidentemente pues la reforma tiene que ser integral, tiene que brindar plazos, facilidades de acceso a nuestros jueces, a nuestras salas y demás.

Consideramos que, también, se toma el tema aquí de la preferencia en el trámite de las causas que involucren a los grupos vulnerables que hemos visto hace poco y que como indiqué hace un momento, hay una responsabilidad, si bien es cierto, por no cumplir con los plazos, pero como indiqué, esto tiene que verse, con una responsabilidad de todos los actores procesales. Si bien es cierto, todos queremos un sistema de justicia más célere, más justo, más oportuno, más garantista, uno en el que realmente se respete nuestra constitución. Sin embargo, también el Estado tiene una labor, un reto grande, en el cual permite y brinde esas herramientas, para llegar a este Código Procesal del Trabajo tan importante y tan necesario para nuestra sociedad.





JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES CAPÍTULO I COMPETENCIA



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

COMPETENCIA EN EL PROYECTO DEL CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO



Dr. Francisco Carrasco Cabezas⁵

Mi exposición es puntual y es sobre la transformación que viene sufriendo la competencia, sobre todo en cuanto a las materias del Juez de Paz Letrado con la precisión de la cuantía. ¿Por qué? Entrando en el tema, porque evidentemente hay una diferencia entre lo que es la jurisdicción y la competencia.

La jurisdicción, entendida como todo el ámbito en el cual el juez puede ejercer la potestad de administrar justicia que el Estado le da y que puede ejercer con capacidad de discernir, con plena conciencia, con libertad de criterio, de autonomía, sin que esté vinculado a algún tipo de disposición no vinculante, puede administrar justicia. Entonces, esa es la jurisdicción.

Y la competencia será la restricción que, por cuestiones de teoría del Estado y de la división de poderes, viene fragmentando la jurisdicción de los jueces. De tal modo que, a través del tiempo, se segmentan las competencias primero por territorio, por especialidad, por grado y por función.

En el Proyecto del Código Procesal del Trabajo, hay una especial forma de ampliar la competencia de los jueces, primero por la cuantía, siguiendo lo que se viene haciendo en las modificaciones a la Ley Procesal del Trabajo. Además, es indubitable hablar de la vía procesal, porque los jueces de paz letrado van a tener un sistema innovador que viene teniendo éxito en la jurisdicción de Chile: el proceso monitorio.

Quiero partir de cómo era la ley en su diseño original, las modificaciones que ha habido, las razones de dichas modificaciones, las vías que comprende el Código y una posible consecuencia de la estrategia procesal que tiene que ver con la acumulación y desacumulación de pretensiones.

Primero, de ninguna manera cabe duda, en mi opinión, que el camino de la Oralización, en realidad, ya había dado pasos hacia la oralización con la Audiencia Única misma, como se observa en la Ley N.º 26636. Lo que ha sucedido ahora, incluso con la Ley N.º 29497, es que ha habido una mayor prevalencia de la Oralidad, constituyéndose así el Principio de Realidad y Celeridad, lo cual ha sido un avance positivo. Y ahora, inclusive con el Proceso Monitorio, se busca dar aún más realidad a los procesos, como consecuencia de la bondad que ya presentaba la Norma N.º 29497.

Opino que se ha constituido más como un proceso que concentra actos procesales que como uno particularmente célere. En la exposición de motivos de la reforma se da cuenta de la recarga procesal, razón de las propuestas de ampliación de competencias de los jueces de paz letrado.

⁵ Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, con estudios de maestría en la especialidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la misma casa de estudios. Miembro de la Orden del Colegio de Abogados de Lima y Asesor laboral del Área Corporativa y Laboral del Estudio Bravo Sheen Abogados. Colaborador permanente de Soluciones Laborales y PerúContable. Expositor en programas y seminarios organizados por la Universidad de Piura, Quantum Escuela de Negocios y LP Pasión por el Derecho.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

La Ley N.º 29497, en su diseño laboral original, ya era un proceso moderno, pues redefinió competencias del Juez de Paz Letrado, creaba al Juez de Paz Letrado de especialidad laboral, buscaba la tutela jurisdiccional efectiva y consolidaba el principio de realidad y celeridad. Y es algo que buscamos replicar en el Código Procesal del Trabajo, que es en esencia en mi opinión es positivo.

El rol original previsto en la Ley N.º 29497 era bastante limitado. De hecho, recordaremos que hubo discusiones respecto a si podían o no incluirse las pretensiones no cuantificables en dinero, porque se señalaba que, cuando la norma establecía que se podía demandar en el Proceso Abreviado Laboral iniciado ante un Juez de Paz Letrado Laboral, las pretensiones referidas a hasta 50 Unidades de Referencia Procesal (URP) no podían incluir pretensiones no cuantificables, como, por ejemplo, el reconocimiento de vínculo laboral.

Hasta que hubo plenos —algunos distritales, otros regionales y nacionales— que finalmente permitieron, antes de la modificación de la ley, que los jueces de paz laboral sí tuvieran el discernimiento y la capacidad suficiente para conocer, además de las 50 URP, pretensiones no cuantificables.

¿A qué me refiero? Porque esto también tuvo incidencia en la teoría de la pretensión tácita. Por ejemplo, puedo querer que me paguen solamente 10 000 soles; siendo una pretensión de este monto, se trata de una litis sencilla que no tendría por qué empezar en un juez especializado, llegar a una Sala Superior y terminar en casación.

Sin embargo, la norma inicial establecía que los Jueces de Paz Letrado solo podían conocer pretensiones referidas a obligaciones de dar superiores a las 50 URP, en los Procesos Abreviados. Por ello se decía: “Como el reconocimiento de vínculo, por más que no esté expreso en el petitorio inicial, es una pretensión no cuantificable, y sale de la competencia del Juez de Paz Letrado Laboral.”

Y recordemos, en esta pequeña introducción, que, por la naturaleza de la competencia, que constituye una restricción de la jurisdicción según las cuestiones de la Teoría del Estado, el juez no puede actuar más allá de su competencia. Por ello, existían razones sólidas para afirmar que el Juez de Paz Letrado no podía sentenciar fuera de su ámbito competencial.

Pero, finalmente, si existía alguna duda sobre si se podía o no, ya sea por la aplicación de algún principio, por el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva o por el Principio Pro Actione, lo cierto es que hubo una modificación normativa. Esta modificación, la Ley N.º 31155, uniformizó el criterio.

En mi opinión —y lo he desarrollado recientemente en un artículo sobre la fuerza vinculante de ciertos plenos—, los plenos jurisdiccionales supremos son vinculantes conforme a norma. Por ello, los Jueces de Paz Letrado adquieren competencia para conocer pretensiones no cuantificables en dinero con la Ley N.º 32155.

Además, se extienden sus competencias: por un lado, las pretensiones cuantificables pasan a 70 URP, y, por otro, se incorporan algunas pretensiones no cuantificables.

Ahora, recordemos algo importante, que quizás he pasado un poco por alto: estamos hablando, por un lado, de la competencia en cuanto a cuantía, y también de competencias respecto a pretensiones no cuantificables, así como de las distintas vías procesales existentes.

Es decir, como juez puedo ser competente para conocer determinada materia, pero debo seguir la vía procesal correspondiente. Esta vía, en algunos casos, depende del litigante, aunque no siempre es así. Por ejemplo, si debo demandar una pretensión de pago de AFP o un adeudo de AFP por parte del



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

empleado, y yo represento a la AFP, me corresponde acudir a la vía especial de ejecución ante un Juez de Paz Letrado Laboral, de lo cual no cabe ninguna duda.

Sin embargo, actualmente, con las normas vigentes, si soy un abogado que representa a un trabajador y este desea ser repuesto en su puesto, pero también reclama el pago de la remuneración dejada de percibir, y no cuenta con suficientes elementos para acreditar un despido nulo, nos enfrentamos a la complejidad propia de la práctica litigiosa.

Un trabajador puede tener múltiples pretensiones, y como abogado debo evaluar cómo defender su mejor interés, considerando su necesidad económica, su apremio y su capacidad para soportar un litigio. Tras una conversación con el cliente, y si este me confía la decisión procesal, puedo optar por iniciar un Proceso Abreviado Laboral, en el que la pretensión principal sea únicamente la reposición, o bien acudir a un Proceso Ordinario Laboral, en el que, además de discutir la reposición, se reclame un daño moral, por ejemplo. De esta manera, teniendo un mismo objeto del proceso, puedo decidir si elegir una u otra vía procesal.

Esto es importante, porque son aspectos distintos: por un lado, que yo, como juez, tenga competencia para conocer determinadas materias, y, por otro, que esa competencia pueda ser ejercida a través de diferentes vías procesales.

Ahora bien, esta evolución o cambio, del texto original de la Ley N.º 29497 al texto vigente de la misma, ha potenciado a los Jueces de Paz Letrado Laboral, ampliando su competencia respecto de la norma original. Entre las razones de esta extensión se encuentra la necesidad de descongestionar los procesos judiciales y la imposibilidad de cumplir con los plazos previstos. Como alternativa, se amplía la competencia. Por ejemplo, se establece que los Jueces de Paz Letrado conozcan, en primera instancia, las impugnaciones de sanciones disciplinarias. De esta manera, la Sala Superior ya no conocerá estas impugnaciones en apelación, sino que lo hará el juzgado especializado correspondiente. Como consecuencia, la Corte Suprema tampoco conocerá estas impugnaciones en vía de casación, ya que solo llega a la Corte Suprema lo resuelto por la Sala Superior como órgano de segundo grado.

Por lo tanto, se evidencia un descongestionamiento del sistema judicial cuando el juez de primera instancia es el Juez de Paz Letrado. Esto se combina con la intención de descongestionar los procesos mediante la ampliación de la cuantía para recuperar en tasación, aunque este último aspecto constituye una cuestión paralela e incidental.

Ahora, esta misma lógica, que entiendo también se aplica en el Código Procesal del Trabajo, se refleja en la ampliación de las URP de 70 a 100. De esta manera, se observa una progresión: inicialmente 50 URP, luego 70, y ahora 100 URP.

Ahora bien, en el marco procesal vigente, según nuestro marco normativo actual, los Jueces de Paz Letrado conocen los siguientes procedimientos: el Proceso Abreviado, los Procesos con Título Ejecutivo, los Procesos Ejecutivos y los Procesos No Contenciosos.

En el Código Procesal del Trabajo propuesto en el Proyecto, si se aprueba tal como está, el Proceso Monitorio sería de competencia exclusiva de los Jueces de Paz Letrado. Por otro lado, el Proceso Único Laboral podría ser compartido entre los Jueces de Paz Letrado y los jueces especializados, manteniéndose los mismos criterios, materias y demás parámetros. Los procesos con Título Ejecutivo y los Procesos No Contenciosos se mantienen, con la única variación en la cuantía.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

Entremos brevemente en el tema, porque entiendo que se profundizará más adelante en estos procesos. El Proceso Monitorio es, además de innovador, muy breve y representa un interés especial para quienes litigamos. Su cuantía es bastante razonable; originalmente, cuando entró en vigor la norma, el Juez de Paz Letrado solo podía conocer hasta 50 URP. Ahora, en cambio, el Proceso Monitorio podrá abarcar hasta 100 URP. ¿Por qué es tan importante? Porque, en mi opinión, se asemeja bastante a un Proceso de Mandato de Ejecución. La idea es que un trabajador, antes de acudir al Proceso Judicial, haya pasado previamente por una audiencia de conciliación administrativa, según lo dispuesto por la norma, o bien ante un conciliador privado. El problema, hasta donde puedo imaginar y que corresponderá ajustar con las modificaciones normativas pertinentes, es que los centros de conciliación que no pertenecen al Ministerio de Trabajo no están autorizados para conciliar materias laborales.

Por lo tanto, si la situación no cambia, es como si la concentración de carga del Poder Judicial se trasladara, en parte, al Ministerio de Trabajo, cambiando el “cuello de botella” de un lugar a otro. Sin embargo, esto no deja de ser una propuesta de mejora y una búsqueda de solución. Para que funcione correctamente, es necesario que se habiliten los centros de conciliación privada para poder conciliar materias administrativas. De este modo, se supone que el trabajador, antes de acudir al Poder Judicial, debe pasar por una conciliación, de manera similar a lo que ocurre en los procesos civiles.

Si deseo habilitarme para el Proceso Monitorio, debo obtener el acta de no conciliación. Aquí hay un paréntesis importante: de acuerdo con el Proyecto, también se contempla la posibilidad de que el empleador no acuda a la conciliación. Actualmente, según la norma administrativa de conciliación, el empleador puede inasistir una vez, ser multado y debe ser vuelto a citar.

Por experiencia, sabemos que muchas veces pueden surgir problemas de notificación, de coordinación o situaciones reales que impidan concurrir a la conciliación la primera vez. Según la norma vigente, existe una pequeña discrepancia —por algo es un Proyecto, entiendo—, o bien se requeriría aún una modificación de la norma que regula la conciliación administrativa, ya que esta prevé que, a la segunda inasistencia, se cierra el expediente administrativo de conciliación. El Proyecto de Código propone que, con la primera inasistencia, ya se pueda acudir al Poder Judicial. Con el acta de conciliación frustrada o con la inasistencia del empleador en la primera audiencia, el trabajador podría iniciar su demanda en Proceso Monitorio dentro de los 30 días hábiles posteriores a la conciliación fallida. El demandado tendría 10 días hábiles para presentar oposición y, en caso de haberla, se programaría la audiencia única dentro de 15 días, según lo determine el juez, quien resolverá el proceso. De esta manera, se trata de un procedimiento bastante expeditivo. Por el contrario, el Proceso Único Laboral, en caso de perderse, por ejemplo, el plazo para conciliar —el cual aún debe uniformizarse con los plazos perentorios o de prescripción de ciertas pretensiones—, opera de manera distinta.

Si se pierde el plazo de 30 días, ello no inhabilita al demandante para presentar la misma pretensión en un Proceso Único Laboral, siempre que su derecho aún esté vigente y no haya prescrito. Asimismo, el demandante podría acudir directamente al Proceso Único Laboral si, por alguna razón, no desea pasar por la conciliación administrativa. En este sentido, la conciliación es facultativa. Sin embargo, el Proceso Monitorio es notablemente más rápido, especialmente si se consideran los plazos para preparar una eventual audiencia, lo que marca una diferencia significativa. Por su parte, los Procesos Ejecutivos y los Procesos No Contenciosos no presentan cambios relevantes, salvo en lo relativo a la cuantía.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

Ahora, considerando que el monto ha sido elevado a 100 URP, surge una reflexión sobre la posibilidad de que pretensiones de mayor envergadura, que normalmente se presentan ante juzgados especializados, puedan fraccionarse para ser tramitadas ante un Juez de Paz Letrado Laboral, dado que sus competencias también se han ampliado. Por ejemplo, si sufro un accidente y pierdo una mano, podría presentar un proceso reclamando daño moral, otro daño emergente y otro por lucro cesante, todos dentro del límite de 100 URP, lo cual sería válido. En principio, sí es posible. No obstante, podría enfrentar la situación en que el demandado pretenda la acumulación, lo cual es lógico. También existe la posibilidad de esperar el pronunciamiento de primera instancia y luego presentar una segunda pretensión, lo que podría resultar más rápido. Esto se explica porque, si presento todas las pretensiones en una sola vía, no habrá recurso de casación, lo que inhabilita la revisión de posibles errores de derecho. En este caso, como demandante, estoy sacrificando la posibilidad de solicitar la revisión de un fallo de segunda instancia, todo esto por una cuestión de celeridad procesal.

Sin embargo, esto no necesariamente es lo que más conviene al Poder Judicial, ya que su interés principal es la concentración de procesos para su resolución, especialmente cuando existe conexidad entre pretensiones. En un solo proceso se busca atender lo relacionado con la administración de justicia respecto de las mismas partes. Por ello, se establece que, en los casos de conexidad de causas, la misma vía y el mismo juez competente deben tramitar las acumulaciones. Esta es la razón por la cual se prevé la acumulación de pretensiones. No obstante, considerando que un demandante puede presentar pretensiones hasta 100 URP, y que este tipo de situaciones puede darse dentro de esos montos, se trata de un escenario que debe avizorarse cuidadosamente, tal como están planteadas las cosas hasta ahora.

Entonces, yendo hacia el final, considero evidente, pero igualmente importante de mencionar, la progresión de la confianza en la capacidad de administración de justicia de los Jueces de Paz Letrado Laborales. A manera de conclusión, el Proyecto configura ya a un juez especializado de menor grado, claramente orientado a asuntos laborales de menor cuantía, y no a un Juez de Paz Letrado Laboral.

La verdad es que puede parecer un juego de palabras, pero la relevancia ha superado lo previsto inicialmente, ya que en el Proyecto original del año 2010 se trataba de un mecanismo bastante accesorio para asuntos de muy baja cuantía. En cambio, actualmente, no solo se han ampliado las competencias por materias, sino que se ha establecido un proceso que exige alta concentración, imparcialidad, y un gran dominio procesal, el cual no será revisado por la Corte Suprema.

Por ejemplo, cuando entró en vigor la nueva norma N.º 29497, existían dudas respecto de ciertas cuestiones de derecho, lo que hacía relevante que las impugnaciones, tanto de derecho sustantivo como adjetivo, llegaran a la Corte Suprema. Actualmente, si alguien tiene dudas respecto del Proceso Monitorio, las apelaciones, al ser únicamente de segundo grado, serán resueltas por el juez especializado, quien analizará tanto las cuestiones sustantivas como procesales.

Así, se configura un panorama interesante, en el cual el Juez de Paz Letrado Laboral asume grandes retos, importante carga procesal y alta responsabilidad, lo que lo convierte en un rol sumamente relevante.

Existe una diversificación procesal respecto de las vías procesales que se asumirán en esta instancia. Se observa una evolución del litigio que exigirá capacitación y un adecuado discernimiento sobre normas suplementarias y de aplicación supletoria.

Evidentemente, todo esto se realiza con un ánimo de descongestión estructural, aunque, como lo planteo, debe analizarse con cautela. Además, hay algunas reflexiones respecto a la uniformidad





JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

normativa, la cual aún está pendiente de consolidarse mediante normas paralelas, como la conciliación administrativa de trabajo y la habilitación de los centros de conciliación extrajudicial supervisados por el Ministerio de Justicia.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

COMPETENCIA EN EL PROYECTO DEL CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO

Dr. Isaac Arturo Arteaga Fernández⁶



Bien, ya hemos escuchado al Profesor Carrasco respecto a algunos lineamientos, novedades y análisis sobre la competencia, en particular de los Jueces de Paz Letrado.

Lo que quisiera abordar ahora, para evitar intervenciones dobles o repetitivas, es el tema de la competencia de los Juzgados Especializados de Trabajo en el marco del Proyecto del Código Procesal del Trabajo.

En primer lugar, y para recordar, considerando que los participantes del evento no todos son abogados ni especialistas, tal vez en el área, es importante ofrecer un enfoque general sobre lo que implica la competencia. En términos generales, la competencia es el ámbito sobre el cual el juez ejercerá su potestad jurisdiccional. Es decir, la jurisdicción, todo el poder y la responsabilidad otorgada al juez, está limitada por la ley para permitir la resolución de conflictos de manera más idónea. Para ello, la legislación

establece ciertos criterios, tales como materia, función, cuantía y territorio. Existen otros criterios según la doctrina, pero podemos limitarnos a estos.

De este modo, un Juez Laboral, sin importar su jerarquía, puede determinar qué pretensiones y en qué cuantía le corresponde conocer y resolver. Por ello, resulta fundamental comprender cabalmente el concepto de competencia.

Antes de abordar el tema central, quisiera hacer una breve reflexión sobre cómo ha evolucionado nuestra legislación procesal laboral en cuanto a la competencia de los Jueces Especializados de Trabajo. El Artículo 2 de su texto inicial, de la Ley N.º 29497 del año 2010, incorporada al ordenamiento vigente, señala lo siguiente: En el proceso ordinario laboral, entendido como una vía procedimental “la más larga” en el ámbito laboral, se atribuye la competencia a los Jueces Especializados de Trabajo para el conocimiento de determinadas pretensiones, relativas en términos generales a la protección de derechos individuales, plurales y colectivos derivados de una relación eminentemente laboral. Asimismo, se incluyen pretensiones de carácter formativo o cooperativista, incluso relacionadas con periodos previos o posteriores a la prestación efectiva del servicio.

Entonces, ese era el texto original, que otorgaba exclusividad, la cual fue modificada el año pasado mediante la Ley N.º 32155. De igual manera, se suprime el término “todas” las pretensiones, haciendo el texto más general, de modo que la competencia no sea exclusiva, sino que, en ciertos casos, pueda compartirse con el Juez Especializado de Trabajo.

⁶ Abogado por la Universidad Peruana Los Andes. Magister en Derecho con mención en Derecho Civil y Comercial en la Universidad Peruana Los Andes. Título en Segunda Especialización – PSE en Derecho Procesal en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Título en Segunda Especialización en Didáctica Universitaria en Derecho en la Universidad Peruana Los Andes. Docente en Derecho del Trabajo y Procesal del Trabajo en la Universidad Peruana Los Andes. Ejerciendo el cargo de Juez Especializado de Trabajo, en el Primer Juzgado de Trabajo Transitorio de Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín, desde el 01 de febrero de 2020 a la fecha.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

Continuando, ¿cómo reguló el texto normativo inicial algunas pretensiones en específico? Se establecía que, dentro de dicha competencia, sin ser exclusiva, se consideraban incluidas las pretensiones relacionadas con: El origen, desarrollo, desenvolvimiento y extinción de lo que involucra la suscripción de un contrato de trabajo y sus correspondientes actos jurídicos. La responsabilidad civil en materia laboral, ya sea patrimonial o extrapatrimonial. En cuanto a la responsabilidad patrimonial, se incluyen conceptos como lucro cesante y daño emergente. La responsabilidad extrapatrimonial se refleja, por ejemplo, en el daño moral, según la casuística.

Principalmente, con la precisión de que cualquiera de las partes involucradas en la relación jurídica, ya sea el trabajador o el empleador, puede interponer una demanda. De este modo, tanto el empleador como el trabajador pueden demandar por indemnización por daños y perjuicios. Asimismo, un tercero en cuyo favor se haya prestado o se presten servicios también puede interponer la acción. En relación con los literales a) y b), no ha habido modificaciones en el texto vigente desde el año pasado, por lo que el Juez Especializado de Trabajo continúa conociendo estos aspectos. En el literal c), se contempla los actos de discriminación, tanto en el acceso, la ejecución y la extinción de la relación laboral. Dentro de los Juzgados Laborales, se observa con frecuencia la atención de casos relacionados con actos de discriminación, principalmente en el acceso y la extinción de la relación laboral. El literal d) se refería a los actos de hostilidad del empleador. Sin embargo, desde el año pasado fue derogado, por lo que ya no se considera competencia del Juez Especializado de Trabajo.

El literal e) sí recibió un complemento, más que una modificación. En su texto original, establecía que era competencia del Juez Especializado de Trabajo conocer las pretensiones referidas a enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, de manera bastante general. Actualmente, los jueces cuentan con un mayor detalle, ya que el legislador ha precisado que se trata de responsabilidad civil por enfermedades profesionales y accidentes de trabajo cuando el monto indemnizatorio supere las 70 Unidades de Referencia Procesal (URP). Es decir, se incorporó una cuantía de 70 URP. Como mencionó el Profesor Carrasco en su disertación, hubo una modificación en cuanto a la cuantía: en el texto primigenio era 50 URP para pretensiones con obligación de dar suma de dinero; el año pasado se elevó a 70 URP. Ahora bien, ¿qué nos propone el Proyecto del Código Procesal del Trabajo? Eso lo analizaremos en unos minutos.

Entonces, en el literal e) surgieron algunas modificaciones, lo cual no ocurrió en los literales f), g), h) e i). ¿Qué nos indican estos literales? f): Impugnación de los reglamentos internos de trabajo. g): Conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida la disolución. h): Cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios, exigibles a institutos, fondos, cajas u otros. i): Cumplimiento de prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras. Cabe precisar que en el literal i) se incluyen también las entidades privadas, dado que, como se verá en el siguiente literal, se aborda el sistema privado de pensiones. Es decir, cualquier conflicto relacionado con prestaciones de salud o pensiones de invalidez que haya sido negado por alguna aseguradora entra dentro de esta competencia.

En cuanto al literal j), se refiere básicamente a las pensiones de jubilación, en cualquiera de sus modalidades, administradas por cualquier AFP. Asimismo, la nulidad de cosa juzgada fraudulenta continúa siendo competencia de los Jueces Especializados de Trabajo.

Asimismo, se mantiene el literal abierto, que comprende todas aquellas materias que, a criterio del Juez Laboral, y en función de la naturaleza del conflicto, deban ser ventiladas en la vía ordinaria.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

Cabe señalar que en este numeral “1” sí se produjo una modificación: respecto a las pretensiones referidas a obligaciones de dar sumas de dinero, la cuantía pasó de 50 a 70 Unidades de Referencia Procesal (URP). Esta actualización contribuye significativamente a descongestionar la casuística del Juez Especializado, ya que la cuantía juega un papel importante en este aspecto.

Asimismo, en otros grados o niveles jerárquicos, se observa que algunos aspectos, como la casación, al establecerse un requisito de procedibilidad de 500 URP, también limita parcialmente el acceso. Esto implica que un recurso de casación sea conocido únicamente por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema.

Los numerales dos y tres se refieren, en estricto, a que estos pedidos deben tramitarse por la vía laboral: Reposición, cuando sea planteada como pretensión única. Cuando existan actos que vulneren o amenacen el derecho a la libertad sindical, regulado en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú, en términos generales.

En cuanto al numeral cuatro, si hacemos una comparación entre el párrafo que está a mi izquierda y el de la derecha, sí tenemos una especie de especificación. Nos señala que, en el proceso contencioso administrativo, conforme a la ley de la materia, se deriva a la Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo; de eso no hay duda. Sin embargo, se especifica con mayor detalle qué casos pueden llegar al juez especializado de trabajo también. A nivel nacional, existen jueces que ven tanto procesos contenciosos administrativos como procesos laborales bajo la nueva Ley Procesal del Trabajo, mientras que en otros casos la competencia es indistinta.

En vía contencioso administrativa, se puede conocer pretensiones originadas de servicios de carácter personal sujetos al derecho público, incluyendo las carreras especiales del Estado, así como pretensiones propias del derecho a la seguridad social. Cualquier conflicto que se haya derivado de la relación laboral entre el servidor público y el Estado, o con una entidad que haga sus veces como empleador, puede ser conocido. Asimismo, en materia de seguridad social, se incluyen controversias relacionadas con salud, pensiones, subsidios u otros beneficios que puedan verse afectados.

El literal b) se refiere a la impugnación judicial de resoluciones expedidas por tribunales administrativos, las cuales se resuelven en materia de derecho laboral público y de seguridad social. Existen casos en los que personas o administrados buscan acceder a un derecho a través de la vía administrativa; agotan las instancias, presentan apelaciones y, finalmente, sus casos llegan a un tribunal, como puede ser la ONP, SERVIR, entre otros. Por lo tanto, estos dos párrafos o literales han aportado claridad y luces respecto a lo que se contempla en el Proyecto del Código Procesal del Trabajo, en cuanto a la competencia de los jueces especializados de trabajo.

Por último, se contempla la impugnación contra actuaciones de la autoridad administrativa de trabajo. En la práctica, y especialmente en nuestro distrito judicial, la mayoría de estos casos se refieren a solicitudes de nulidad, usualmente relacionadas con multas impuestas por incurrir en faltas graves o muy graves por parte de los empleadores. Dichas multas son aplicadas por los organismos de trabajo competentes, incluyendo SUNAFIL.

El numeral cinco trata sobre los títulos ejecutivos. Existen múltiples tipos de títulos ejecutivos, pero lo relevante para la competencia es determinar la cuantía. Antes de la modificatoria, la cuantía para que el juez especializado de trabajo conociera estos títulos era de 50 unidades de referencia procesal (URP). Actualmente, la norma vigente establece que deben superar las 70 URP; de lo contrario, la competencia se deriva al juez de paz letrado laboral.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

Con estos parámetros y a manera de introducción, podemos señalar que la norma procesal ha evolucionado, actualizando, especificando y complementando aspectos que no solo benefician al juez que conocerá el proceso, sino también a los litigantes, facilitando la celeridad y efectividad en la aplicación de los principios consagrados en los artículos primigenios de nuestra Ley de Fuerza Laboral. Esta dinámica no es la excepción en el Proyecto de Código Procesal del Trabajo, donde los principios ya mencionados constituyen un sostén y una base para su aplicación en todo el desarrollo del proceso laboral, independientemente de la vía procedimental que se siga.

Hablando de la vía procedimental a tramitarse, encontramos la primera innovación: los jueces especializados de trabajo ya no conocerán los procesos cognitivos o de probanza en vías ordinaria o abreviada laboral. Esta distinción se suprime y se unifica en un solo procedimiento: el proceso único laboral.

Como hemos podido observar en el Proyecto y en los pre-dictámenes que incluyen estadísticas, cuando existía la vía ordinaria, primero se programaba la audiencia de conciliación. Sin embargo, en la mayoría de los casos, lamentablemente no se lograba conciliar, ya que ninguna de las partes mostraba ese interés. Esto generaba demoras significativas, primero por programar la conciliación y luego la audiencia de juzgamiento. Frente a esta situación, se cuestiona la necesidad de prolongar tanto el proceso, pues ello no permite cumplir con los parámetros generales de celeridad del proceso laboral. Por esta razón, el legislador, a través de la comisión organizadora, ha considerado conveniente la existencia de un proceso único laboral. Así, todas las pretensiones o pedidos derivados de la relación trabajador–empleador, y cualquier conflicto que surja en esta relación jurídica, deberán tramitarse a través de esta vía única.

¿Qué más nos indica el Proyecto? En los literales a) y b), se mantiene el mismo texto original, refiriéndose al nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación laboral de servicios, así como a los correspondientes actos jurídicos que de ella se derivan.

Se mantiene ese enunciado, exclusivo de la competencia del juez especializado, incluyendo la responsabilidad por daños patrimoniales y extrapatrimoniales. Es decir, cuando cualquiera de las partes dentro de la relación laboral —e incluso un tercero involucrado— genere o cause un daño a la otra parte, podrá presentar la demanda correspondiente.

En el literal c) se observa la evolución normativa. En el año 2010, este literal no establecía cuantía; en 2014 se fijó en 70 unidades de referencia procesal (URP). Ahora, con la voluntad política vigente y la eventual aprobación del nuevo Código Procesal del Trabajo, esta pretensión quedaría establecida de la siguiente manera: “La responsabilidad civil por enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, cuando el monto sea mayor a 100 URP”. A contrario sensu, si el monto es menor, la competencia corresponderá al juez de paz letrado.

La impugnación de los reglamentos internos de trabajo se mantiene tal como estaba en el texto original. Asimismo, los conflictos vinculados a una organización sindical, así como entre organizaciones sindicales, incluida su disolución, continúan siendo competencia del juez especializado de trabajo, replicándose en la nueva Ley Procesal del Trabajo.

El literal f), referido al cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios, exigibles a institutos, fondos, cajas u otros, así como al cumplimiento de prestaciones de salud y pensiones de invalidez a favor de los asegurados o sus beneficiarios, exigibles al empleador o a las entidades prestadoras de salud o aseguradoras, también permanece vigente sin modificaciones. Aunque no ha habido mayor debate sobre estos literales, es fundamental



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

que estos pedidos específicos continúen siendo competencia del juzgado especializado de trabajo, sobre todo en lo que respecta a las prestaciones de salud y pensiones de invalidez a favor de los asegurados o sus beneficiarios.

En cuanto al sistema privado de pensiones, no ha surgido ninguna actualización, modificación ni cambio; continúa siendo competencia del juzgado especializado de trabajo tal como en el texto original.

La modalidad de cosa juzgada fraudulenta, del mismo modo, continúa siendo competencia del juzgado especializado de trabajo. Además, mantiene un aspecto genérico, dejando un margen de discrecionalidad al juez, lo cual es relevante, ya que no todo puede estar estrictamente parametrado. Por ello, el texto inicial utiliza expresiones como “sin ser exclusivo”, un matiz importante a tener en cuenta.

Cualquier otra materia que, a criterio del juez y en función de la naturaleza laboral del conflicto, deba ser ventilada, se tramitará en la vía única laboral. En este Proyecto del Código Procesal del Trabajo, se han suprimido algunos aspectos del numeral 1 y, al mismo tiempo, se han incorporado otros, como el numeral 2.2, referido a pretensiones relacionadas con el cumplimiento de obligaciones de dar suma de dinero superiores a 100 unidades de referencia procesal. Este incremento en la cuantía constituye un elemento novedoso, ya que amplía la competencia del juez especializado de trabajo para conocer estas pretensiones.

La principal contribución que introduce el Proyecto es el numeral 2.3, mediante el cual se establece como competencia del juez especializado de trabajo el conocimiento del proceso de tutela de derechos fundamentales. Este procedimiento constituye una vía procedimental innovadora dentro del Proyecto. En términos generales, este proceso permitirá que cualquier trabajador, ya sea de manera individual o colectiva, pueda interponerlo cuando se vean afectados sus derechos fundamentales. Cabe señalar que, aunque se tramita en sede laboral, no se limita a un contenido estrictamente laboral, sino que protege derechos de carácter fundamental.

Lo esencial de este procedimiento es que, una vez interpuesta la demanda, el juez la admite y de inmediato puede dictar de oficio una medida cautelar. Esta medida tiene como finalidad suspender o paralizar el acto vulneratorio, evitando que el derecho del trabajador o trabajadora continúe siendo afectado, lo cual resulta sumamente relevante. Asimismo, la audiencia deberá realizarse en un plazo máximo de 10 días desde la admisión de la demanda, y la sentencia deberá dictarse como máximo tres días después de la audiencia. Esto garantiza que el procedimiento sea sumamente rápido, acorde con la naturaleza del pedido y la necesidad de proteger de manera inmediata los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora.

De esta manera, los jueces especializados de trabajo asumirán una labor muy importante y delicada al tramitar estos procesos de tutela de derechos fundamentales. Se implementa, así, un mecanismo procesal idóneo, diseñado para garantizar la protección efectiva y oportuna de los derechos de los trabajadores.

Asimismo, se incorpora el numeral 2.4, que regula los procesos de conflictos colectivos jurídicos, también considerados como vía procedimental dentro del Proyecto. Esto representa una novedad, ya que no estaba previsto ni en la nueva Ley Procesal del Trabajo ni en sus modificatorias. En la ley vigente, contábamos con los artículos 9 y 18, que reconocían la legitimidad especial de los trabajadores o sus representantes para actuar cuando se vean afectados derechos colectivos,



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

entendidos como los derechos difusos, los colectivos propiamente dichos y los intereses individuales homogéneos.

Por lo tanto, los procesos colectivos contarán ahora con una vía procedimental idónea para proteger los derechos involucrados, ya sea dentro de las tres categorías mencionadas: derechos difusos, derechos colectivos propiamente dichos o intereses individuales homogéneos. Cabe destacar que ni siquiera en el Código Procesal Civil vigente se cuenta con un mecanismo actualizado similar. Hubo un proyecto de reforma del Código Procesal Civil hace varios años, que hasta ahora no ha logrado entrar en vigencia por decisiones políticas, lo que resalta aún más el avance que representa incorporarlo en el ámbito laboral. En este contexto, los conflictos colectivos jurídicos seguirán siendo competencia de los juzgados especializados de trabajo, garantizando así su conocimiento por jueces con la experiencia y especialización necesarias.

En el numeral 2.5, se regula la impugnación de despidos que vulneren derechos fundamentales, específicamente cuando se solicite la reposición como pretensión única. Recuerdo, además, que en una ponencia anterior del Dr. Carrasco, en Huancayo, se abordó con detalle el despido vulneratorio de derechos fundamentales, que se diferencia de un despido fraudulento. Es decir, se trata de situaciones en las que el acto vulneratorio no encaja dentro de los supuestos de despido fraudulento o formalmente encausado, pero sí afecta derechos fundamentales del trabajador.

Con la inclusión del numeral 2.5, las personas estarían mejor protegidas, ya que se elimina cualquier vacío legal o duda respecto a cuándo un despido puede considerarse vulneratorio de derechos fundamentales. El numeral 2.6 comprende las pretensiones relativas a la vulneración de derechos fundamentales reconocidos por la OIT u otros organismos supranacionales, siempre que Perú los haya ratificado e incorporado al ordenamiento jurídico interno.

Un numeral muy interesante se refiere a la competencia de los jueces especializados de trabajo en la vía del proceso contencioso administrativo, ya sea urgente u ordinario, conforme a las reglas aplicables. En el literal A, se precisa con mayor detalle qué pretensiones pueden tramitarse en este tipo de proceso, resolviendo dudas previas. Se establece que toda prestación de servicios de carácter personal realizada por servidores públicos, sujetos a los regímenes 276, 728, CAS y SERVIR, podrá ser llevada ante el proceso contencioso administrativo. Dado que la administración pública funciona bajo un régimen mixto, todos estos servidores están incluidos, independientemente del régimen al que pertenezcan. Además, se establece que podrán viabilizar sus pretensiones no solo en conflictos personales, sino también aquellas derivadas de la seguridad social.

En el literal B, se regula la impugnación judicial de resoluciones expedidas por el Tribunal de Servicio Civil y otros Tribunales Administrativos que resuelven materia de derechos y seguridad social. A diferencia de la nueva Ley Procesal del Trabajo, que solo establecía la impugnación de resoluciones de tribunales en términos generales, el Proyecto del Código Procesal del Trabajo es más específico. Se incluyen de manera explícita: Tribunal del Servicio Civil, principalmente en procedimientos administrativos disciplinarios. Otros tribunales administrativos, incluyendo aquellos que afectan a efectivos policiales y militares, quienes también pueden ser sujetos de sanciones disciplinarias.

En estos casos, los administrados podrán impugnar las resoluciones cuando consideren que ha existido vulneración del debido procedimiento u otras irregularidades.





JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

Es importante no olvidar que, en materia de seguridad social, especialmente en lo relativo a prestaciones pensionarias, existe una amplia casuística. Muchos procesos son tramitados contra la Oficina de Normalización Previsional (ONP), lo que evidencia la relevancia de que los jueces especializados de trabajo puedan conocer estas controversias dentro de la vía contenciosa administrativa.

En cuanto a la vía contenciosa administrativa, también continúa vigente la impugnación contra actuaciones de la autoridad administrativa de trabajo, manteniéndose el texto original. No se ha introducido ninguna modificación ni complemento en el Proyecto de Código Procesal del Trabajo.

Por último, en cuanto a los títulos ejecutivos, se observa un aumento en la cuantía. Actualmente, la norma vigente establece 70 unidades de referencia procesal, mientras que el Proyecto propone elevar este monto a 100 URP. De esta manera, el juez especializado de trabajo podrá conocer y tramitar vía ejecutiva aquellos títulos cuyo cobro supere esta nueva cuantía.



LAS NUEVAS COMPETENCIAS DEL JUEZ DE PAZ LETRADO: ¿QUÉ SE REQUIERE PARA SU EFICACIA?

Dr. Alejandro Navarrete Maldonado⁷



En esta oportunidad, abordaremos un tema específico relacionado con la competencia de los jueces de paz letrado en el marco del nuevo Código Procesal del Trabajo. La cuestión central que nos planteamos es la siguiente: ¿qué se requiere para que las nuevas competencias atribuidas en este Código realmente contribuyan a una justicia más celer y eficaz? Para responder a esta pregunta, resulta fundamental revisar primero la evolución de la competencia de los juzgados de paz letrados, entendiendo cómo ha cambiado su alcance y sus atribuciones a lo largo del tiempo.

Haremos un repaso breve de estos aspectos, dado que los ponentes que me precedieron ya los han abordado. Por ello, nuestro enfoque será conciso y concreto, resaltando únicamente los puntos más relevantes.

La Ley 26636, en su texto original, ya establecía una serie de competencias para los juzgados de paz letrado,

principalmente en función de la materia.

Específicamente, contemplaba: el pago de remuneraciones, compensaciones y derechos similares hasta un máximo de 10 URP; la impugnación de medidas disciplinarias; el reconocimiento de derechos comprendidos en el régimen del trabajo del hogar; y, posteriormente, a partir de la modificación de 1999, se incorporó una cuarta competencia, también en función de la materia, relacionada con el sistema privado de pensiones, incluyendo la cobranza de los aportes previsionales retenidos por el empleador.

Entonces, con la legislación anterior, la ley 26636, los juzgados de paz letrados tramitaban principalmente procedimientos de baja cuantía. Con la promulgación de la ley 29497 en 2010, se establecieron tres competencias principales, todas en función de la materia.

Las competencias de los juzgados de paz letrados según la ley 29497 eran: Cumplimiento de obligaciones de dar cuando no superen las 50 URPs. Procesos con título ejecutivo, también hasta 50 URPs, excepto en el caso de acciones de cobranza de aportes previsionales del sistema privado de pensiones, donde la cuantía no era relevante. Asuntos no contenciosos, independientemente de la cuantía.

Como se puede apreciar, en el texto original de la Ley 29497, los Jueces de Paz Letrados tenían competencias reducidas y concretas, limitadas a pretensiones de cuantía baja. Si comparamos con la

⁷ Abogado, con título de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad social por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Egresado de maestría en la misma casa de estudios. Especialista en Justicia Constitucional, Interpretación y Tutela de los Derechos Fundamentales por la Universidad de Castilla – La Mancha. Estudios en Derecho social por la Universidad de Salamanca y la PUCP. Autor de diversos artículos y libros en materia de derecho laboral y procesal laboral.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

ley 26636, notamos que ciertas competencias anteriores, como la impugnación de medidas disciplinarias, ya no eran atribuidas a los juzgados de paz letrados en el texto original de la nueva Ley Procesal Laboral.

De este modo, únicamente los juzgados especializados quedaron facultados para tramitar las impugnaciones de medidas disciplinarias, lo que evidencia un reduccionismo en las competencias que los juzgados de paz letrados habían ostentado con la ley 26636, tras la entrada en vigencia de la nueva Ley Procesal del Trabajo.

Si lo comparamos con la Ley 26636, se redujeron las competencias en función de la materia. Aunque la carga podría aumentar como consecuencia de la ampliación de la cuantía en las pretensiones vinculadas a pagos.

Sucede que, a partir de noviembre del año pasado, con la promulgación de la Ley 32155, que modificó las competencias de los diversos juzgados y otros aspectos ya establecidos en la nueva Ley Procesal de Trabajo, se amplió la cuantía de las pretensiones. Ya los juzgados de paz letrados no eran competentes solo para ver pretensiones hasta 50 URPs, sino que se amplió hasta 70 URPs. Además, se agregaron una serie de materias diversas.

Con lo cual vemos que el espectro de las materias a cargo de los juzgados de paz letrados se amplió a partir de fines del año pasado. Así, pasaron a formar parte de su competencia aquellas pretensiones no cuantificables relativas a la protección de derechos fundamentales o derechos individuales. Salvo cuando se trate de una pretensión referida a la libertad sindical, en cuyo caso es competente el juzgado especializado. Asimismo, las pretensiones no cuantificables que se acumulen con otra pretensión vinculada a esta protección, siempre que en conjunto no superen las 70 URPs, también son de competencia del Juzgado de Paz Letrado.

Por ejemplo, la posibilidad de demandar un cese de acto de hostilidad, pero a su vez también el pago de una indemnización por daño moral derivado de esa hostilidad. Si la acumulación de esas pretensiones no supera las 70 URPs, es parte de las materias competentes del Juzgado De Paz Letrado.

La impugnación de medidas disciplinarias o sanciones disciplinarias, a excepción de aquellas vinculadas a la libertad sindical, también es competencia del Juzgado de Paz Letrado, conforme al texto vigente.

Los actos de hostilidad del empleador, entre estos el acoso moral y el hostigamiento sexual, son una pretensión recientemente atribuida a los juzgados de paz letrado. Antes, quienes tramitaban el cese de actos de hostilidad eran los juzgados especializados. Hoy no. Un juzgado especializado será competente cuando la pretensión de hostilidad esté vinculada con una pretensión cuantificable que supere las 70 URPs; en cambio, si se trata de una pretensión pura de cese de actos de hostilidad, el competente será el juzgado de paz letrado. Sobre este punto tengo una opinión particular que comentaré en breve.

Las indemnizaciones por daños y perjuicios que no superen las 70 URPs, sin importar su motivación, también son competencia del juzgado de paz letrado. Esto implica que las pretensiones referidas a indemnizaciones por accidentes de trabajo, por ejemplo, ingresan en su ámbito. Asimismo, corresponde a este juzgado el conocimiento de los derechos laborales de los trabajadores en regímenes especiales. Este es, en suma, el estatuto vigente: hoy, el juzgado de paz letrado resulta competente para resolver procesos laborales dentro de las materias señaladas.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

¿Qué plantea el Código Procesal del Trabajo? Plantea ampliar el marco de competencia de los juzgados de paz letrado. Y para ello, les atribuye competencia en cuatro tipos de procesos: el denominado proceso monitorio, el proceso único laboral, el proceso ejecutivo y el proceso no contencioso.

En cuanto al proceso monitorio, se establece que el juez de paz letrado será competente cuando las pretensiones estén referidas al cumplimiento de obligaciones de dar que no superen las 100 URPs. Como vemos, nuevamente se amplía la cuantía. Si revisamos la evolución en el tiempo, bajo la Ley 26636 el límite era de 10 URPs; luego se amplió a 50 URPs; actualmente es de 70 URPs, y con el Proyecto se propone llegar a 100 URPs. ¿Con qué finalidad? De que los juzgados de paz letrados puedan darle mayor trámite a una mayor cantidad de procesos y, en consecuencia, reducir la carga procesal de otros juzgados y de otras instancias, lo que contribuye a la celeridad en la resolución de casos.

El proceso monitorio es algo particular. Hago un paréntesis porque es importante para el tema de hoy. Se plantea como un proceso célere, en el que las partes, antes de acudir al juez, deben acudir a la vía conciliatoria, primero ante la autoridad administrativa de trabajo o ante un centro de conciliación autorizado por el Ministerio de Justicia.

La parte demandante, trabajadora interesada en resolver su caso con pruebas ciertas, debe solicitar la conciliación, a la que se invita al empleador. Si no se alcanza acuerdo en esta etapa previa, la trabajadora puede presentar su demanda dentro de los 30 días hábiles siguientes.

Con la presentación de la demanda, el juez de paz letrado evalúa las pretensiones conforme a los criterios de la norma y, de considerarlas fundadas, en el primer emplazamiento requiere a la parte demandada el cumplimiento de la deuda, es decir, el pago de la obligación. En apariencia se trata de un proceso más célere, pues tras la conciliación previa el juez puede emplazar directamente al demandado para que cumpla con el pago. Esta dinámica resulta similar, en parte, a un proceso ejecutivo. Sin embargo, el demandado puede oponerse a dicho requerimiento dentro de los diez días siguientes. En tal caso, el juez debe citar a audiencia, donde las partes, con sus pruebas, debatirán el fondo del asunto, y luego emitir sentencia, con la posibilidad de ampliación por tres días si la complejidad lo justifica. La decisión que se expida en este marco es impugnabile.

¿Cuál es el asunto con este proceso monitorio? Que, bajo determinadas circunstancias, pese a plantearse como un proceso célere, puede generar dilaciones cuando la parte demandada formula oposiciones sistemáticas. Este tipo de actuaciones podrían ocasionar retrasos en el trámite, aun cuando la finalidad del proceso es precisamente asegurar agilidad, rapidez y efectividad en la resolución de los casos.

En breve seguiremos profundizando en este punto, pero antes quería exponer la estructura del proceso monitorio, a fin de comprender por qué, si se pretende aplicarlo, es necesario dotar de mayores herramientas a los jueces de paz letrado, de modo que la celeridad que plantea la norma resulte realmente eficaz.

“En los procesos únicos, hay diversas materias en las que el juez de paz letrado será competente. Como se aprecia en la lámina, se incluyen las pretensiones no cuantificables relativas a la protección de derechos individuales, ya reconocidas en la actualidad; las pretensiones no cuantificables acumuladas con una pretensión cuantificable, que hoy alcanzan hasta 70 URPs y se ampliarían a 100 URPs de aprobarse este Código; la impugnación de medidas disciplinarias, competencia que ya tiene



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

el juez de paz letrado y que es recogida en este Código Procesal del Trabajo; así como la pretensión de cese de actos de hostilidad y la indemnización por daños y perjuicios hasta 100 URPs.

Algo novedoso que incorpora el Código Procesal del Trabajo respecto a la competencia del juez de paz letrado es que las controversias vinculadas al teletrabajo y sus incidencias serán tramitadas también por estos juzgados. Se trata de una materia que expresamente se les atribuye.

El reconocimiento de derechos laborales en los regímenes especiales —como microempresa o regímenes públicos—, así como los descuentos de haberes por pagos indebidos, constituyen también materias que serán tramitadas por el juez de paz letrado dentro del proceso único.

Respecto a los procesos ejecutivos, el juez de paz letrado será competente en aquellos que cuenten con título ejecutivo, siempre que la cuantía no supere las 100 URPs. Los procesos no contenciosos continuarán siendo de competencia de los jueces de paz letrado.

Como se ha visto en la narrativa de toda esta evolución, puede advertirse que la competencia del juez de paz letrado ha pasado de un marco limitado —centrado en pretensiones principalmente monetarias de baja cuantía y medidas disciplinarias— a un espectro cada vez más amplio, que hoy incluye también pretensiones no cuantificables, cese de actos de hostilidad y el reconocimiento de derechos laborales en regímenes especiales. Con el Proyecto del Código Procesal del Trabajo, la tendencia es fortalecer y ampliar de manera clara la competencia del juez de paz letrado como primer filtro jurisdiccional para solucionar los conflictos laborales, acercando así la justicia al ciudadano y descongestionando a los juzgados especializados. Diversas materias pasan del juzgado especializado al de paz letrado y, gracias a la ampliación de la cuantía, estos podrán conocer una mayor cantidad de procesos, incluso sobre daños y perjuicios, materia que hasta hace poco no era de su competencia

Sin embargo, esto también plantea, desde mi óptica, una serie de desafíos y problemas —por no decir menos— que deben ser superados para garantizar que la justicia laboral, desde la competencia del juzgado de paz letrado, sea realmente eficaz y no se convierta en un nuevo cuello de botella.

Lo primero es que, al asumir materias complejas, el juzgado de paz letrado puede acercarse a las funciones que antes correspondían a los jueces especializados, lo que en determinados contextos podría hacerle perder su esencia de instancia ágil y simplificada, que siempre lo ha caracterizado. Hoy, por ejemplo, los jueces de paz letrado son competentes para evaluar la concurrencia de actos de hostilidad, pero cuando se trata de hostilidad sistemática, la complejidad del análisis puede dificultar que el proceso sea resuelto de manera celer e inmediata, generando retrasos contrarios a su naturaleza.

Hablo siempre de posibilidades. Lógicamente, este riesgo potencial debe acompañarse de soluciones que permitan afrontarlo y evitar que se materialice.

Esto viene acompañado de la necesidad de fortalecer la capacidad resolutive y la gestión de la carga procesal de los jueces de paz letrado. El incremento de competencias exige una adecuada redistribución de los procesos y de los recursos. Si estas atribuciones no se acompañan de personal, infraestructura, tecnología y, sobre todo, de capacitaciones eficientes, existe el riesgo de que los juzgados de paz letrado se conviertan en órganos saturados, afectando la celeridad que persigue el modelo.

Particularmente, y aquí comparto la experiencia, a raíz de la modificación normativa de noviembre de 2024, los juzgados de paz letrado han enfrentado problemas de competencia que ya se vienen presentando en algunos distritos judiciales.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

Recuerdo un caso planteado, si mal no recuerdo, en diciembre del año pasado. A raíz de un conflicto competencial, un juzgado de paz letrado sostuvo: ‘No soy competente, el competente es el otro juzgado de paz letrado’. Sin embargo, el otro juez letrado también rechazó la competencia. La controversia tuvo finalmente que ser remitida a la sala superior para su resolución.

He identificado que la resolución en ese caso en particular recién se emitió el mes pasado. Es decir, se requirieron más de seis meses únicamente para determinar la competencia. Esto evidencia que, si bien la atribución de mayores competencias a los jueces de paz letrado busca aligerar la carga procesal y agilizar los procesos, en la práctica situaciones como esta —donde no resulta clara la competencia, ya sea por razones territoriales o materiales— pueden generar serias dilaciones que terminan afectando el propósito de celeridad del modelo.

Si ese tipo de retrasos se presenta únicamente por la existencia de conflictos competenciales, cabe imaginar lo que podría ocurrir respecto de los temas de fondo. En determinadas ocasiones, cuando el asunto revista complejidad, la misma celeridad que se busca garantizar podría verse igualmente comprometida.

De allí la necesidad de contar con protocolos claros en materia de competencia, así como de garantizar un acompañamiento efectivo a los jueces de paz letrado mediante capacitaciones y actualizaciones en aspectos tanto sustantivos como procesales. Solo de esta manera la ampliación de competencias dispuesta desde fines del año pasado podrá traducirse en un ejercicio jurisdiccional realmente eficaz.

Antes un juez paz de letrado no veía temas de actos de hostilidad, por ejemplo. Hoy tiene que ver los casos de actos de hostilidad, incluso los vinculados a hostigamiento sexual. ¿Qué necesitamos, entonces? Que los jueces de paz letrado reciban una capacitación eficiente en esas materias.

La falta de precedentes uniformes también puede ser un problema con el que se encuentren los jueces de paz letrados al resolver. En realidad, al conocer más casos en primera instancia, muchas de esas sentencias no llegarán a la Corte Suprema.

Esto va a generar dificultades al momento de construir una doctrina jurisprudencial que permita uniformizar criterios, sobre todo en materias sensibles como los actos de hostilidad, los delitos sexuales e, incluso, el teletrabajo, que ciertamente es una materia aún en desarrollo.

Entonces, si el Código Procesal del Trabajo plantea estas nuevas materias —digamos así, porque conflictos de teletrabajo a lo largo del tiempo no hemos tenido, y en realidad no han sido conocidos de manera significativa en instancias judiciales ni en la Corte Suprema—, con la dación de la Ley 31572, que regula el nuevo teletrabajo, creo que, a partir del conocimiento de esas nuevas reglas, sería conveniente repensar la necesidad de que estas materias puedan ser objeto de criterios consolidados y uniformes, generados a partir de precedentes.

Pero ¿quién emite un precedente? No lo emite un juzgado de paz letrado, no lo emite un juzgado especializado. Tenemos que llegar necesariamente a la Corte Suprema para que, por lo menos a través de la doctrina jurisprudencial, se genere el carácter vinculante de esa decisión.

Entonces, hay determinadas materias que no van a pasar por ese filtro y que, dada la falta de competencia de la Corte Suprema para resolverlas, pueden conllevar a la ausencia de precedentes uniformes. En realidad, es un problema que podría presentarse en esta nueva dinámica que plantea el Código Procesal del Trabajo.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

La complejidad probatoria también es un aspecto a tomar en consideración. En nuevas materias como el hostigamiento sexual o la calificación de actos de hostilidad se exige una valoración probatoria especializada, lo que demanda, lógicamente, una mayor especialización y una preocupación constante por la capacitación de los jueces. El salto de conocer solo pretensiones de cuantía reducida a dirimir sobre actos de hostilidad, hostigamiento sexual, teletrabajo, regímenes especiales, entre otros, exige una capacitación permanente y especializada en derecho laboral, tanto sustantivo como procesal.

El juez de paz letrado, entonces, no solo va a resolver casos de naturaleza monetaria, sino también controversias que requieren criterios técnicos y, sobre todo, la aplicación de una perspectiva de derechos fundamentales, que es la que debe regir la justicia laboral.

Por otro lado, y con esto concluyo esta parte de los desafíos importantes, advertimos también la posibilidad de que exista un problema con el procedimiento monitorio. El proyecto, como les comentaba, introduce un proceso monitorio como vía principal para reclamos hasta 100 URP. Ciertamente, su intención es agilizar la tutela de derechos en materia laboral, pero, como adelantaba hace algunos minutos, presenta algunas dificultades. Algunas de estas pretensiones no corresponden a deudas claras, sino que buscan acreditar la existencia del vínculo laboral o, en su caso, calcular beneficios complejos.

En estos casos, la oposición convierte el proceso monitorio en un proceso ciertamente complejo, que puede generar trámites duplicados y dilaciones. Ello ocurre, sobre todo, porque existe una conciliación previa obligatoria que puede convertirse en un paso adicional que retrase la tutela urgente si las partes no llegan a ningún acuerdo en esa etapa. Además, como lo comentaba el expositor que me antecedió, las estadísticas muestran que no existe un verdadero interés de las partes en conciliar dentro del proceso laboral. Entonces, ¿qué garantía hay de que exista un incentivo para conciliar fuera del proceso laboral, de manera previa, ante una tercera autoridad?

Esa es una cuestión a tomar en consideración y, por lo tanto, esta conciliación previa puede, en muchos casos, terminar convirtiéndose en una etapa simplemente formal, ornamental por decir lo menos. Con ello, en realidad, solo se generarían retrasos, porque incluso dependeríamos de la carga que el Ministerio de Trabajo adquiriera a partir de su servicio de conciliación gratuita, sin perjuicio de los problemas que también puedan presentarse en los centros de conciliación privados. Por lo tanto, advertimos aquí que esta etapa puede, a su vez, generar un desincentivo en la parte trabajadora: saber que, desde el inicio, se trata de un proceso largo puede desincentivar la interposición de acciones.

Incluso, desde mi perspectiva, esto podría generar un incremento de los costos, en particular los asumidos por la defensa, porque ya no se trata solo de un acto que voy a defender, sino también de actos previos.

Existe también, dentro de este procedimiento monitorio, el riesgo de oposiciones sistemáticas por parte de los empleadores, como les comentaba. Esto podría generar una saturación de las audiencias únicas y, en consecuencia, retrasos, justamente lo que se pretende evitar.

Si con la sola oposición de la parte demandada ya corresponde fijar una audiencia, desde esa perspectiva considero que, mientras se busca espacio en la agenda para que finalmente dicha audiencia pueda llevarse a cabo, la ley puede contemplar un plazo corto e inmediato para su realización, pero sabemos que muchas veces la realidad supera esa previsión. Ello termina afectando, entonces, la agilidad que se pretende con el procedimiento monitorio.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

Entonces, ¿para qué iniciar una etapa de conciliación previa si, al final, voy a terminar en una audiencia con un decurso muy similar al del proceso único laboral? Parece, en ese sentido, que pueden surgir algunos problemas adicionales en la parte procedimental.

A partir de ahí, los desafíos que planteamos son los siguientes: ¿cómo mantener la celeridad sin sacrificar la calidad de las soluciones ni el respeto a los derechos laborales?

¿Qué mecanismos asegurarán precedentes consistentes si los casos no llegan a la Corte Suprema?
¿Cómo adaptar el proceso monitorio a la realidad de los conflictos laborales peruanos para que sea una solución y no un obstáculo? ¿Podrá el sistema absorber el incremento de competencias sin colapsar su capacidad operativa?

Creo que son los cuatro puntos o cuatro preguntas importantes que tienen que resolverse en este foro, con la finalidad de poder garantizar de que estas competencias del juez de paz letrado puedan realmente ser asumidas de una manera eficiente.

¿Cuáles son, entonces, estas propuestas para afrontar los nuevos desafíos? En primer lugar, el fortalecimiento institucional, que constituye una vía de la que siempre se ha hablado a lo largo del tiempo. No está de más traerla a colación nuevamente: siempre hemos destacado la necesidad de fortalecer el Poder Judicial, de invertir más en la capacitación de los jueces, en el personal de apoyo, en las plataformas digitales, entre otros aspectos. En ese sentido, habría que insistir finalmente en ello.

Desconozco si, desde que el juez de paz letrado adquirió mayores competencias a fines del año pasado, su ámbito interno se ha visto realmente fortalecido. Es decir, si a partir de la asunción de estas nuevas competencias los jueces de paz letrado han recibido mayores capacitaciones o, en su caso, si se ha contratado más personal para atender dichas funciones.

Desconozco si eso ha sucedido; pero, de no ser así, pensar en un Código Procesal del Trabajo que amplíe la competencia del juzgado de paz letrado no resultaría oportuno frente a esa experiencia. En cambio, si la respuesta a la última ampliación de competencias del juez de paz letrado ha sido positiva, recién podríamos considerar una nueva ampliación a través del Código Procesal del Trabajo.

No hace mucho recibí una resolución en etapa de ejecución de sentencia, justamente de un juez de paz letrado de la zona norte, no de Lima.

En dicha resolución se señalaba que tenía más de 700 escritos pendientes de proveer y que, por esa razón, se había demorado en emitirla aproximadamente cinco o seis meses. Esto ya nos revela un problema institucional, probablemente relacionado con la falta de personal de apoyo, entre otros factores. Que una sola persona se encargue de proveer esos 700 escritos pendientes, luego de más de cinco o seis meses, resulta una cuestión bastante compleja.

A efectos de unificar criterios y garantizar un fortalecimiento institucional progresivo, considero conveniente reevaluar la competencia de los juzgados de paz letrado. Con el Código Procesal del Trabajo, los jueces de paz letrado serían competentes para conocer nuevas materias en las que, hoy por hoy, no existe precedente alguno, ni siquiera una guía ilustrativa o una doctrina uniforme seguida por la Corte Suprema. Por ejemplo, hasta la fecha no conozco una sentencia de la Corte Suprema que haya analizado un conflicto en materia de teletrabajo regulado por la Ley 31572. Entonces, ¿de qué manera los jueces van a poder mantener uniformidad de criterio si no cuentan con una guía institucional de las autoridades superiores, en este caso, de la Corte Suprema? Por ello, respecto de



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

determinadas materias que representan una novedad en nuestro ordenamiento jurídico procesal, sería pertinente reevaluar dichas competencias.

Que, en realidad, sean jueces especializados quienes resuelvan en primera instancia los casos de teletrabajo, a fin de que puedan concluir en la Corte Suprema y así generar precedentes. Tal vez los plenos jurisdiccionales puedan ser una solución; sin embargo, recordemos que estos no constituyen precedentes en sentido estricto, sino únicamente guías orientativas. En ese sentido, considero necesaria una reevaluación de competencias en este punto.

La capacitación especializada, como lo venía señalando, resulta fundamental tanto en materia probatoria, como en el ámbito sustantivo y procesal. En ese sentido, para concretar el fortalecimiento institucional que proponemos, sería conveniente que los jueces accedan a programas de formación especializada en estas materias.

Y, por último, consideramos que sería conveniente evaluar una reforma del proceso monitorio en la forma en que actualmente se encuentra planteado, a fin de evitar que, en lugar de agilizar la tutela de derechos, termine generando dilaciones y sobrecarga procesal.

Tal vez pensar en un sistema mixto podría ser una solución: que exista un proceso monitorio para obligaciones claras y líquidas, con una respuesta rápida; y, por otro lado, reevaluar la necesidad de la audiencia única tras la oposición. Podría disponerse que, ante la oposición, sea el propio juez quien resuelva directamente con base en los medios probatorios aportados, sin necesidad de fijar una audiencia que, desde su programación hasta la emisión de la sentencia, puede generar dilaciones debido a la carga procesal. Asimismo, debería existir la posibilidad de recurrir al proceso único laboral para aquellas pretensiones que, desde el inicio, requieran un debate probatorio amplio. De esta manera, se consolidaría un sistema mixto que garantice una tutela diferenciada y eficaz, en coherencia con la finalidad protectora del derecho laboral.

La pregunta clave es si la sola ampliación de competencias asegura, por sí misma, la eficacia del proceso laboral. De lo que hemos venido analizando, la respuesta, desde mi consideración, es que no: no basta únicamente con esta ampliación de facultades.

Lo que se requiere, en realidad, es un diseño institucional que provea al juez de paz letrado de herramientas, capacitaciones y recursos que le permitan garantizar los derechos laborales con rapidez, celeridad y cercanía al ciudadano.

Entonces, desde esa perspectiva, estas son algunas cuestiones que considero deberían ser evaluadas y tomadas en cuenta para fortalecer y alcanzar realmente la celeridad que se busca con este nuevo Proyecto. Cabe señalar, además, que el Ministerio de Justicia, al pronunciarse sobre este Proyecto, ha enfatizado igualmente la necesidad de una capacitación especializada para los jueces de paz letrado, como consecuencia de la atribución de estas nuevas competencias.





CAPÍTULO III ACTUACIONES ESPECIALES



LA ORALIDAD EN LOS PROCESOS POR AUDIENCIAS

Dr. José Antonio Virginis⁸



Los objetivos de esta exposición se organizan en cuatro ejes fundamentales: 1) Comprender el principio de la oralidad. 2) Evaluar los beneficios y limitaciones de la oralidad. 3) Analizar su implementación práctica y reflexionar sobre el papel de la tecnología y la inteligencia artificial. 4) Examinar la aplicación concreta para abogados litigantes y funcionarios del Poder Judicial.

En primer lugar, al hablar de comprender la oralidad, nos referimos a reconocerla como un eje esencial del proceso judicial, en especial en el ámbito laboral. La oralidad no es un mero recurso procedimental, sino un principio que atraviesa la estructura misma del proceso y que debe ser entendido en toda su dimensión.

Ahora bien, ¿para qué comprender la oralidad?

La respuesta se encuentra en el segundo eje: evaluar sus beneficios y limitaciones. Esto implica identificar y señalar las ventajas que la oralidad ofrece al sistema judicial -mayor

inmediación, transparencia, celeridad y concentración procesal-, pero también advertir los desafíos y dificultades que conlleva su plena aplicación en la práctica.

En tercer lugar, surge la necesidad de analizar la implementación práctica, en particular a la luz del Proyecto del Código Procesal del Trabajo, que incorpora la oralidad como una herramienta central para dinamizar el proceso laboral.

La reflexión en este punto no se limita a un aspecto normativo, sino que también abarca el modo en que jueces, abogados y operadores jurídicos deben apropiarse de esta dinámica para garantizar su efectividad.

Finalmente, resulta indispensable reflexionar sobre la tecnología y la inteligencia artificial. La oralidad, como pilar de la justicia moderna, se encuentra hoy atravesada por un nuevo paradigma judicial en el que las herramientas tecnológicas y, de manera creciente, la inteligencia artificial, se integran al quehacer judicial. Estas innovaciones no sustituyen el principio de oralidad, pero sí lo complementan y potencian, abriendo un horizonte de oportunidades y también de retos para su aplicación real.

La oralidad constituye un principio fundamental que potencia la inmediación del juez, la publicidad de los actos judiciales, la transparencia y, en definitiva, la búsqueda de la verdad real en el proceso.

⁸ Doctor en Derecho, con múltiples maestrías en Argentina y España, especializado en Derecho del Trabajo, Derecho Judicial, Argumentación Jurídica y Derechos Humanos Laborales. Profesor universitario en Derecho del Trabajo, Derecho Procesal, Argumentación Jurídica y Filosofía del Derecho. Su trayectoria refleja un enfoque interdisciplinario y comparado, integrando teoría jurídica, práctica judicial y diálogo social en contextos latinoamericanos y europeos. Comprometido con la mejora del lenguaje jurídico y la formación de profesionales que articulen conocimiento técnico con sensibilidad social.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

¿En qué consiste esta cuestión? Radica, sobre todo, en el papel central del juez como director del proceso. Es él quien debe valorar las pruebas a partir del contacto directo con las partes, los testigos y los elementos de convicción.

Por ello, la oralidad resulta esencial en aquellas audiencias donde la prueba oral tiene protagonismo, especialmente la testimonial. Pero también adquiere relevancia en otras etapas del proceso: por ejemplo, cuando el juez dialoga con las partes para explorar una posible conciliación, o cuando, en ausencia de acuerdo, organiza la dinámica del proceso determinando cuáles son las pruebas pertinentes, cuáles deberán producirse y en qué orden.

Además, la oralidad permite superar ciertas limitaciones propias del modelo escrito, históricamente arraigado en nuestros sistemas judiciales. El expediente escrito fija la comunicación en la letra, pero muchas veces deja de lado matices esenciales que solo pueden percibirse a través del contacto personal. La oralidad, en cambio, posibilita una interacción directa y mucho más fluida entre juez, partes y abogados, brindando así una mayor riqueza al proceso.

Este punto de encuentro se refleja claramente tanto en la reforma procesal peruana, como en la experiencia argentina, particularmente con la sanción del nuevo Código Procesal del Trabajo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, donde se reafirma la centralidad de estos principios rectores de la oralidad.

En primer lugar, la oralidad garantiza celeridad y economía procesal. No cabe duda de que trae como consecuencia una agilización en la tramitación de las causas, mayor rapidez en las resoluciones y, además, una reducción significativa de los costos. Cuando hablamos de costos, no nos referimos únicamente a lo económico, sino también al tiempo, a los recursos humanos y a los insumos materiales que demanda el proceso escrito.

Otro principio rector íntimamente ligado a la oralidad es la gratuidad en favor del trabajador, que asegura su efectivo acceso a la justicia. Ello implica que, al presentar un reclamo, no se vea limitado por barreras económicas como el pago de tasas judiciales, impuestos o sellados. Incluso, en trámites posteriores -como la expedición de oficios o informes- el trabajador se encuentra exento de afrontar estos costos, lo que refuerza el carácter protector del proceso laboral.

Asimismo, debe destacarse el principio de la inmediación judicial, el cual se vincula directamente con el contacto personal y directo del juez con las partes y con los medios de prueba. El juez -especialmente el de primera instancia- interactúa con testigos y litigantes, y a partir de su conocimiento, intuición y experiencia, puede advertir si un reclamo se encuentra sólidamente fundado o si presenta deficiencias u oscuridades que requieren mayor esclarecimiento.

Otra característica esencial de la oralidad es la concentración procesal. Este principio permite que, en una misma audiencia, se produzcan pruebas fundamentales como la absolución de posiciones, la declaración de testigos, el reconocimiento de documentos y la verificación de firmas. De este modo, se logra que el proceso sea más ordenado, dinámico y eficaz, evitando dilaciones innecesarias y fortaleciendo la inmediación.

La oralidad también posibilita la intervención directa de los peritos. En este marco, el juez puede convocarlos a fin de que brinden precisiones sobre un informe que requiera una explicación técnica o especializada. Esto ocurre, por ejemplo, en una pericia médica o en una pericia de ingeniería, cuando ciertos aspectos no resultan del todo claros en el dictamen escrito. En tales casos, la oralidad le



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

permite al magistrado formular preguntas de primera mano y obtener aclaraciones inmediatas, lo que fortalece la valoración de la prueba.

Otro principio rector asociado al proceso oral es el de la moralidad y la transparencia. En particular, destaco la transparencia: el hecho de que las audiencias se desarrollen “en vivo”, con la presencia simultánea de las partes frente al juez -o, en su caso, ante un tribunal colegiado- genera confianza, publicidad y control social sobre lo que se debate en el litigio.

Asimismo, conviene recordar que en América Latina -muy especialmente en Perú, Colombia y Argentina- la oralidad laboral comparte rasgos comunes que se expresan en distintas dimensiones específicas. Una de ellas es la estrecha vinculación entre oralidad e imparcialidad judicial. Esto significa que, si bien el juez asume un rol predominante en la dirección del proceso, dicha función debe ejercerse con plena neutralidad, garantizando el equilibrio entre las partes y orientando el procedimiento hacia la búsqueda de la verdad material.

Otra dimensión a destacar es la relación entre oralidad y objeto del proceso. La dinámica de las audiencias permite delimitar con claridad cuáles son los puntos controvertidos y cuál es el verdadero objeto de debate, evitando dispersión, dilaciones o planteos accesorios que entorpezcan la solución del conflicto.

Un aspecto central de la oralidad es la audiencia preliminar, también conocida como audiencia de depuración o “limpieza de prueba”. Su finalidad es evitar la incorporación de pruebas innecesarias: informes irrelevantes, diligencias sin relación con el objeto del reclamo o medios destinados a acreditar hechos que no están en discusión.

Este primer momento procesal permite ordenar el debate, dirigirlo hacia la producción de la prueba verdaderamente trascendente y, de este modo, agilizar el proceso. No se trata de restringir indebidamente derechos, sino de concentrar los esfuerzos en los elementos que realmente permitirán esclarecer la controversia.

Otra dimensión vinculada a la oralidad se refleja en las llamadas instrucciones probatorias. Allí radica el núcleo del proceso: es el momento en que la prueba adquiere vital importancia. Basta pensar en el juez frente a un testigo, preguntándole directamente cómo conoce un hecho y de qué manera lo sabe. Esa interacción, que incluye la posibilidad de repreguntar, permite despejar dudas, precisar datos y profundizar en los hechos relevantes.

En este contexto, la oralidad aporta un contacto directo y espontáneo entre juez y prueba. Cada pregunta genera un dato, cada dato abre la posibilidad de nuevas preguntas, y esa cadena de información enriquece la labor jurisdiccional. Cuántos más elementos obtenga el juez de esta interacción viva, mayor será su capacidad para interpretar y esclarecer con certeza lo que está en disputa.

Llegamos aquí a un tema puntual: la audiencia de vista de la causa, verdadero escenario y eje central del proceso oral. Es el espacio donde confluyen jueces, abogados, partes, testigos y, en ciertos casos, peritos, con el propósito de aclarar puntos controvertidos y ofrecer sus versiones sobre los hechos percibidos directamente.

En este ámbito, la oralidad no se limita a relatar lo sucedido en el pasado. También abarca la verificación inmediata de documentos, el reconocimiento de firmas, el examen directo de fotografías u otros medios de prueba, e incluso la elaboración de croquis o representaciones gráficas que permitan



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

reconstruir con precisión lo ocurrido. En definitiva, se trata de vivir en forma directa la averiguación de los hechos.

Este contacto inmediato fortalece la comunicación dinámica entre todos los intervinientes: jueces, abogados, partes, testigos y peritos. La interacción no es estática, sino un circuito vivo en el que se formulan preguntas, repreguntas y aclaraciones, con un intercambio ágil que potencia la búsqueda de la verdad.

Otro elemento esencial del proceso oral es el escenario del debate. Los jueces presiden la audiencia desde el estrado, mientras las partes se dirigen a ellos y contestan preguntas o repreguntas de manera directa. En este marco, los jueces cumplen un rol de moderadores: regulan la dinámica del interrogatorio, impiden preguntas capciosas o sugestivas, ordenan que las respuestas sean claras y pertinentes, y garantizan que el debate se mantenga dentro de los cauces adecuados. De esta forma, el tribunal ejerce una verdadera función de guía en el desarrollo de la audiencia.

Otro aspecto relevante, también recogido en el Proyecto del nuevo Código Procesal Peruano, es la grabación de las audiencias en soporte de audio y video. Este mecanismo ofrece una garantía adicional de transparencia y fidelidad. En efecto, en algunas jurisdicciones donde no existen los recursos tecnológicos adecuados, la declaración de un testigo suele transcribirse en un acta elaborada por un auxiliar judicial. Esa transcripción, sin embargo, rara vez refleja de manera literal lo expresado: pueden omitirse preguntas, resumirse respuestas o incluso alterarse el sentido original de una frase por un error en la puntuación o la elección de palabras.

La grabación audiovisual evita estas distorsiones y asegura que quede constancia íntegra de lo ocurrido en la audiencia. Ahora bien, este avance también abre nuevos debates: ¿qué grabar?, ¿cómo grabarlo?, ¿dónde almacenar ese material y con qué resguardo de seguridad? Son cuestiones que requieren un análisis específico y que, sin duda, formarán parte de la agenda procesal contemporánea.

En definitiva, la audiencia oral constituye el eje central del proceso, pues es el ámbito donde las partes exponen, describen y explican los hechos que percibieron directamente, sometidos al examen del juez y al control de la contraparte.

Dentro de esta dinámica adquiere especial importancia la regulación del interrogatorio. En la audiencia se establecen reglas claras: qué tipo de preguntas están permitidas, cuáles están prohibidas y cómo deben formularse. Tanto los jueces como las partes pueden interrogar directamente a testigos y peritos sobre los hechos controvertidos del proceso.

El interrogatorio directo debe guiarse por preguntas simples y abiertas - ¿qué?, ¿cómo?, ¿cuándo?, ¿quién?, ¿para qué? - que permitan obtener información clara y precisa. En cambio, deben evitarse las preguntas capciosas o sugestivas, aquellas que inducen al testigo a una respuesta predeterminada o que buscan confundirlo. Aquí el juez cumple un rol decisivo como moderador del debate, garantizando que el interrogatorio sea pertinente, leal y orientado a la búsqueda de la verdad material.

En el pasado, cuando predominaba el expediente escrito, era habitual presentar los pliegos de interrogatorio en sobres cerrados dentro del expediente. La prueba documental parecía ser la “reina” del proceso. Hoy, en cambio, la oralidad introduce un cambio sustancial: aporta espontaneidad y permite al juez obtener mayor información mediante preguntas directas, pertinentes y en tiempo real.

Esto genera una consecuencia inmediata: el juez puede contrastar declaraciones, verificar coincidencias o contradicciones, y evaluar si un testigo estuvo efectivamente en el lugar de los hechos





JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

o si presencié las circunstancias del caso. Toda esa valoración, realizada de manera directa, fortalece la búsqueda de la verdad y prepara el camino para una sentencia más justa y fundada.

Ahora bien, corresponde detenernos en las ventajas y limitaciones del proceso oral. Entre sus ventajas, destacan la búsqueda de la verdad material, la celeridad y la concentración procesal, que permiten resolver los conflictos con mayor rapidez y eficacia. La presencia de las partes, testigos y abogados frente al juez, incluso en un plano psicológico, genera un escenario más propicio para arribar a consensos o acuerdos conciliatorios.

En este punto, también es necesario vincular la oralidad con la tecnología y la inteligencia artificial. Tres cuestiones resultan particularmente relevantes: 1) Audiencias virtuales, que posibilitan la participación de testigos o partes ubicados en lugares lejanos, reduciendo costos y traslados innecesarios. 2) Herramientas de IA, capaces de automatizar tareas tales como la organización de interrogatorios, la transcripción fidedigna de las audiencias videograbadas y el almacenamiento seguro de la información. 3) Garantías digitales, que deben atender a cuatro aspectos esenciales: accesibilidad, trazabilidad, inclusión y privacidad de los datos.

En síntesis, la oralidad no es un lujo, sino una necesidad para una justicia moderna y democrática. Una justicia que debe ser accesible, transparente, eficaz y capaz de resolver de manera oportuna los conflictos de las personas.

Con estas reflexiones, quise compartir los ejes centrales de la oralidad en el proceso judicial y su proyección en el marco de la tecnología contemporánea.





SUBCAPÍTULO V ADMISIÓN Y PROCEDENCIA



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

ADMISIÓN Y PROCEDENCIA EN EL NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL: ACCESO EFECTIVO, RACIONALIDAD PROCESAL Y TUTELA DE DERECHOS

Dr. Max Oliver Vengoa Valdiglesias⁹



Para efectuar un comentario a este Proyecto de la nueva Ley Procesal del Trabajo, lo haremos desde una perspectiva analítica y crítica, de manera general. Si bien no es este nuestro campo de mayor especialidad, consideramos importante que, para la puesta en vigencia de toda norma, existan miradas desde diversos ángulos y escenarios, lo que puede contribuir tanto a mejorar su aplicación como a enriquecer su valoración desde un enfoque analítico y crítico.

Muy bien, hablamos ahora de la admisión y procedencia en el nuevo modelo procesal laboral, ligado al acceso, la objetividad, la racionalidad procesal y la tutela de derechos.

El Proyecto del Código Procesal del Trabajo constituye una expresión de un modelo procesal garantista, en consonancia con una tendencia global y moderna propia de los Estados republicanos y democráticos. En el caso del proceso laboral, este

modelo se centra en la tutela del derecho fundamental al trabajo.

Esto exige, desde luego, una transformación estructural del proceso laboral, basada en su finalidad teleológica: la justicia entendida como acceso y como restauración de derechos vulnerados, especialmente en el ámbito del derecho del trabajo, que se caracteriza por su orientación preventiva y protectora.

En este caso, el tema que abordamos se refiere a la admisión de la demanda y a su procedencia. Al constituir este el umbral del proceso, consideramos que debe estar regulado por ciertos criterios garantizadores, como la simplicidad, la calidad, la accesibilidad y la racionalidad procesal. Para ello, se debe prever la exclusión de obstáculos para quien acude sin conocimientos técnicos. Y, al analizar esta propuesta normativa, se observa que precisamente lo que busca es otorgar esa posibilidad, incluso cuando la demanda se presente sin el amparo o la asesoría de un letrado.

Asimismo, desde el inicio se debe procurar establecer con claridad los contornos que marcarán el ámbito de análisis y que finalmente serán materia de la sentencia; es decir, definir desde el principio sobre qué se va a litigar y cuáles serán los puntos en debate. Para ello, resulta necesario un mayor control procesal.

⁹ Doctor en Derecho por la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Doctorando en Filosofía por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Maestro en Derecho Penal y Procesal Penal. Maestro en Gerencia Pública Catedrático en materia penal y procesal penal en diversas universidades de país y Academia de la Magistratura. Con especialidad en investigación científica. Juez especializado de la Corte Superior Nacional de Justicia Penal Especializada Investigador jurídico y social.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

Creo que esta es la idea en este caso, porque en algunos procesos se produce una dispersión de hechos que genera un trámite farragoso y que, finalmente, impide alcanzar lo que buscamos: una justicia célere. Asimismo, se trata de evitar decisiones arbitrarias o meramente formalistas. No debemos olvidar que el proceso siempre es un medio y no un fin; los ritualismos y las formas excesivas terminan siendo en detrimento de una justicia eficiente, eficaz y, en este caso, pro persona, pro homine y pro operario.

El desarrollo del capítulo V de las normas se refiere a la admisión y procedencia, por lo que corresponde avocarnos al contenido de esta regulación. En su artículo 17 se establecen los requisitos de la demanda, previéndose una serie de exigencias que revelan un diseño equilibrado entre la formalidad necesaria y la flexibilización orientada al acceso. En el Perú, el diseño general de los procesos tiene como basamento el ámbito procesal civil, que sirve de marco de referencia para los demás procesos en general, aunque cada uno de ellos se orienta a finalidades específicas. Por ejemplo, en el proceso penal se busca alcanzar una verdad histórica que permita determinar la responsabilidad y, en su caso, imponer una sanción penal, pero siempre bajo ciertos principios y preceptos que resguardan los derechos y garantías de las partes. Del mismo modo, en el proceso laboral existe un elemento determinante, no solo para la tramitación, sino también para la resolución de los casos: la protección del trabajador. Este paradigma parte de considerarlo en una situación de desventaja frente al empleador, lo que justifica la necesidad de un tratamiento procesal diferenciado y garantista.

***“En ese sentido, algunos de los principales elementos que señala el artículo 17 —como la identificación del juez, del demandante, entre otros— se refuerzan con el uso obligatorio de la casilla electrónica, ya no como una opción, sino como un mandato, en tanto permite agilizar los trámites y procedimientos en materia laboral. Asimismo, se exige consignar información sobre la situación laboral del demandante, como la función desempeñada, el tiempo de servicios y la remuneración, aspectos relevantes y centrales que contribuirán al análisis, al debate probatorio y, finalmente, a la resolución del caso. La finalidad de estos requisitos es perfilar la relación laboral como sustento fáctico del proceso y, al mismo tiempo, permitir una primera evaluación de la competencia del órgano jurisdiccional, ya sea en función de la cuantía, del tipo de proceso invocado o del régimen aplicable, a fin de determinar si corresponde al juez de paz letrado o al juez especializado.

En cuanto a la teoría del caso, este constituye el elemento sobre el cual se construye y se estructura el proceso desde la perspectiva probatoria. Requiere de un marco fáctico que permita establecer una narrativa coherente, identificar la norma aplicable y precisar los elementos de prueba ofrecidos, a fin de dotar al planteamiento de un contenido y una forma sustentable. De este modo, en la etapa de juzgamiento podrá determinarse si la hipótesis planteada en la demanda logra concretarse.

Y aunque no estemos aún en sede probatoria, se exige una coherencia argumentativa inicial que impone al abogado una disciplina mínima en la postulación. Si bien, como principio general, rige la accesibilidad y la posibilidad de favorecer la admisión de la demanda, ello no lo exime de la necesidad de presentar un escrito con hechos claros, una norma aplicable debidamente invocada y un correlato en los medios probatorios ofrecidos.

En cuanto al monto del petitorio, debe señalarse no solo el total reclamado, sino también el de cada uno de los extremos, tal como lo indica la norma. Este desglose no solo permite determinar la cuantía, sino también delimitar adecuadamente la controversia, evitando pedidos genéricos, imprecisos o desproporcionados. Respecto a la prueba ofrecida, no se permite la formulación de pliegos; sin embargo, debe precisarse la finalidad de cada medio probatorio, en la lógica de posibilitar la participación en condiciones de igualdad. De esta manera, no será únicamente el demandante quien



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

estructure su teoría del caso, sino que también el demandado podrá hacerlo con base en la demanda presentada, definiendo su propio marco de análisis y sustento para el juicio. Así, se evita la sobrecarga y la confusión que podrían generarse con pretensiones desconocidas hasta el momento de su actuación.

Ello optimiza, además, el control judicial al momento de la admisión de la demanda, especialmente cuando se conoce de manera anticipada cuál será el propósito probatorio de cada elemento ofrecido. Respecto al ofrecimiento de testigos y peritos, se impone al compareciente la obligación de presentarlos en la audiencia respectiva, bajo apercibimiento de tenerse por desistido de dicho medio probatorio.

En ese sentido, se genera una dinámica favorable de actuación que encuentra precedentes en otros ámbitos, como el proceso penal, donde también se busca optimizar la eficacia probatoria. Sin embargo, mientras en aquellos escenarios la norma lo concibe de manera opcional, en este caso se configura como una verdadera carga procesal: corresponde al proponente asegurar la concurrencia de la prueba ofrecida, bajo apercibimiento de tenerla por desistida. Con ello, se evita la generación de trámites burocráticos innecesarios y se garantiza mayor celeridad en el desarrollo del proceso.

Asimismo, se establece una delimitación en cuanto al número de testigos, lo cual responde a la lógica de evitar un uso abusivo o dilatorio de este medio probatorio, obligando a las partes a realizar una selección estratégica y focalizada de aquellas declaraciones que resulten verdaderamente relevantes para el esclarecimiento de los hechos controvertidos.

Es entendible que la norma busque delimitar de manera tajante la cantidad de órganos de prueba, a fin de establecer un marco claro y evitar dilaciones indebidas. Sin embargo, desde una perspectiva probatoria y epistémica, cabe preguntarse si esta limitación rígida debe aplicarse siempre, o si existen supuestos en los que, por la complejidad y naturaleza del caso, podría resultar justificado admitir un número mayor de medios probatorios. En tal sentido, como propuesta de mejora normativa, sería conveniente prever una cláusula de flexibilidad que permita al juez, de manera excepcional y debidamente fundamentada, autorizar un mayor despliegue probatorio cuando ello resulte indispensable para alcanzar una decisión justa. De esta forma, se lograría equilibrar la necesidad de celeridad y eficiencia procesal con la garantía de un esclarecimiento suficiente de los hechos controvertidos.

En cuanto a los requisitos de la contestación, se establece una simetría con la demanda: debe incluir la exposición fáctica y los medios probatorios con su finalidad, pero sin la formulación de pliegos; de lo contrario, los hechos se entenderán como admitidos. Respecto a la convención, se señala que es improcedente, evitando así la dispersión procesal y contribuyendo a mantener el proceso concentrado. La regla de admisión tácita de los hechos no controvertidos favorece su delimitación y permite enfocar la labor jurisdiccional en los aspectos más relevantes del caso.

En cuanto a la procedencia sin agotamiento en la vía administrativa, se puede prescindir de la misma en supuestos habilitantes como sanciones disciplinarias distintas al despido, derechos fundamentales, pensión, remuneración, estabilidad en el empleo y se reafirma la centralidad del derecho al trabajo como derecho fundamental autónomo ante su vulneración en el acceso a la justicia no puede depender siempre de una vía previa, evitándose una denegación indirecta de justicia.

A modo de conclusión, el nuevo diseño procesal en materia de admisión construye un sistema de entrada al proceso que prioriza el acceso real a la justicia sin sacrificar el orden y la claridad. Se observa una fuerte protección al trabajador, especialmente en la simplificación de requisitos, la





JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

posibilidad de comparecer sin abogado y la restricción al rechazo de plano. Asimismo, se refuerzan principios fundamentales como la oralidad, la economía procesal, la razonabilidad, el acceso efectivo y la justicia material.

El juez deja de actuar como un filtro meramente formalista para asumir desde el primer acto procesal una función garantista. No obstante, uno de los desafíos permanentes sigue siendo la capacitación judicial, que resulta fundamental para que este rol se ejerza de la manera más adecuada y eficiente, evitando trámites burocráticos innecesarios.

La utilización de la figura del rechazo de plano debe mantenerse como medida excepcional. Asimismo, resulta fundamental la difusión de los nuevos formatos de demanda dirigidos a los trabajadores no patrocinados, uno de los alcances relevantes de esta nueva norma.

Existen algunas propuestas de mejora que podrían implementarse en el plano material. Entre las más relevantes se encuentra la necesidad de delimitar de manera efectiva el rechazo de plano de la demanda, ya que la referencia a la improcedencia notoria podría generar cierta ambigüedad. Asimismo, resulta importante establecer un sistema de asistencia postulatoria para trabajadores que no cuenten con abogado. Este punto requiere un desarrollo adicional, dado que en la práctica su implementación podría enfrentar dificultades.”

En cuanto a la reconvencción, se trata de un tema que en ciertos casos ha generado controversia respecto a su necesidad, por lo que podría considerarse su establecimiento únicamente en situaciones excepcionales. Este aspecto requiere un análisis detallado para determinar su pertinencia y alcance.





SUBCAPÍTULO VI

ACTIVIDAD

PROBATORIA



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

TESTIGO ADVERSO

Dr. Luis Darcy Aparcana Loza¹⁰



Como todos sabemos, todo proceso judicial se inicia con la demanda; la cual debe cumplir con ciertos requisitos de ley; como indicó el doctor que me precedió, ello implica plantear una teoría del caso, donde el trabajador tiene que desarrollar un orden jurídico, fáctico y probatorio que termina con la formulación de una historia que busca acreditar un hecho. Y ese hecho tiene que estar sustentada en pruebas, y que será expuesta al juzgador, para que tome una posición, ya sea de la parte demandada o la parte demandante.

Pero para convencer al juez, obviamente, se requiere también de los medios de prueba, entre ellos la declaración testimonial; este nuevo Código Procesal de Trabajo, este proyecto, trae una novedad el testigo adverso. Pero, ¿qué es el testigo adverso?, ya la doctrina nacional, en un artículo de hace varios años, ha hecho mención a esta figura jurídica, en la cual el testigo adverso es una persona que va a declarar en un proceso judicial que es contraria a la posición de una de las partes, que puede ser el demandante o el demandado.

Se llama adverso porque está identificado con la contraparte. En este caso, según la forma como se ha regulado la norma es con el empleador. Pero consideramos que el artículo 22.3, en la cual regula esta figura reúne, a mi entender, dos presupuestos: un presupuesto sustancial y otro procesal.

En cuanto al presupuesto sustancial, el primer escollo se da, cuando la norma precisa que el testigo ofrecido debe ser trabajador del empleador. El problema se va a centrar, como debemos entender relación laboral vigente; ello, podría suponer que el trabajador tenga que acreditar que, el trabajador ofrecido como testigo tenga una relación laboral vigente, lo cual podría ser una carga probatoria adicional al trabajador. Creemos que no. ¿Por qué?

Creo que dicha norma debe ser interpretada de manera conjunta con el numeral 24.2 del Código Procesal de Trabajo, el proyecto, en la cual regula la presunción de laboralidad y bajo esa premisa, el Juez debe presumir que, cuando un demandante ofrece un testigo adverso, este tiene relación laboral vigente. Obviamente, esa presunción emerge de la cita de algún medio de prueba, un indicio, o cualquier documento del cual se deduzca la existencia de una relación laboral.

Por ejemplo, en un caso de un despido fraudulento, en donde exista un informe de un área determinada, y, en ella se menciona al trabajador que ha sido ofrecido como testigo adverso, dicho documento puede servir para acreditar dicha presunción.

¹⁰ Abogado por la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica. Con estudios concluidos en la maestría del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Con especialización en Derecho Laboral Empresarial, Derecho Procesal Laboral, Estrategias de Desvinculación Laboral y Estrategias legales de reducción de Costos laborales por la Universidad ESAN. Con estudios concluidos en el Programa Especialización en Gestión de la Compensaciones y Beneficios en CENTRUM PUCP de la Universidad Católica Del Perú. Diplomado en Gestión de conflictos laborales por la Universidad de San Martín de Porres.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

Otro de los presupuestos que exige la norma, que para mí es sustancial, es que debe ser mencionado en la narrativa de los hechos de la teoría del caso. ¿Eso qué significa? No basta que el trabajador ofrezca un testigo adverso; tiene que mencionarlo en los fundamentos de hecho, y porque debe ser considerado como tal.

Porque si vamos a citar a un testigo adverso, debemos indicar su incidencia; es decir, cómo esa persona en el proceso va aportar un hecho relevante; entonces, se requiere indicar de manera clara, concreta, precisa en la demanda, cuál es la condición determinante de su declaración en cuanto al resultado de la pretensión, para que sea válido su incorporación como un testigo adverso.

En cuanto a los presupuestos procesales, considero que no basta que, en la narrativa de los hechos de la demanda se mencione al testigo adverso, y que su declaración es importante para esclarecer uno o más hechos necesitados de prueba; resulta necesario, su ofrecimiento expreso en la etapa postulatoria, identificando de manera clara y concreto el nombre del testigo, el cargo que ostenta en la estructura organizacional del empleador, su dirección, entre otros datos relevantes. Pero si no se ofrece de manera expresa en la demanda, el juez no puede presumir su ofertorio, lo que generaría que el juez no lo admita.

También es importante que, la parte que ofrece a un testigo adverso, debe indicar cuál es el hecho sobre el cual va a versar su declaración. Por ejemplo, en un caso concreto, si existe un informe del área recursos humanos del empleador, donde precise sobre la aplicación de convenios colectivos, y contenga tres o cuatro hojas, pero lo relevante son dos o tres líneas en cuanto a la teoría del caso. Ello significa, que es obligación del demandante precisar de manera concreta sobre qué aspecto va a versar la declaración del testigo adverso.

Y sobre eso justamente va a realizar el debate; existiendo un interrogatorio, e incluso un contrainterrogatorio; pudiendo, el juez realizar preguntas, aclaraciones y eso es importante en busca de la verdad en el caso concreto; además, no existe ningún impedimento legal, para que el demandante pueda ofrecer de manera complementaria alguna prueba documental que acredita el cargo del testigo adverso, como perfil de puesto, que contiene información respecto de la ubicación de un puesto dentro de la estructura orgánica; o si tratase de una entidad estatal, acompañar el CAP - Cuadro de Asignación de Personal, ROF – Reglamento de Organización y Funciones y el MOF – Manual de Organización y Funciones u otro instrumento de gestión del empleador.

¿Qué es lo que persigue? Ello a determinar y coadyuvar si el testigo adverso ofrecido tiene una relación laboral o no, porque ese es un presupuesto que sigue la norma. Otro presupuesto procesal, es la precisión del hecho que conoce el testigo y que es relevante para resolver el conflicto de intereses;

En mi experiencia como abogado he tenido la oportunidad de presentar varias demandas de la ciudad de Ica en la cual algunos magistrados han tenido posiciones diversas, algunos han admitido este tipo de prueba y otros no.

Por ejemplo, en los expedientes N° 850-223 y N° 862-2023, se ofreció como testigo adverso la declaración del Gerente de Seguridad Ciudadana; quien había fiscalizado, dirigido y había sancionado con despido a tres trabajadores.

En la posición planteada, era relevante que declare dicho testigo adverso, porque con su declaración se iba a determinar si eran o no los trabajadores demandantes; y, a la vez si se configuro o no un despido incausado. También hay otros casos, el expediente 698-2022 en la cual se ofreció como



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

testigo adverso de manera oral en la audiencia pertinente como una prueba extemporánea, siendo admitido por el Juez; en la cual, esta parte invoco había un hecho nuevo, que estaba referido –según la demandada- que el demandante era proveedor del estado; fundamentando la finalidad de dicho medio probatorio, como también su conducencia, y porque es pertinente su incorporación.

También he tenido casos, por ejemplo, el expediente 697-2022, en la cual la parte emplazada incorpora un hecho nuevo en la contestación de demanda, y ofreció como medio probatorio la declaración testimonial de 6 trabajadores; y, solicitamos su incorporación de los mismo, como testigos adversos, indicando una finalidad probatoria distinta; pero el Juez no lo admitió, porque en aplicación del principio de comunidad de la pruebas, las pruebas son del proceso y no de las partes; pero al final la demandada nunca llevo a sus testigos, y dicha decisión del juez privó al demandante de incorporar como un testigo adverso, restringiendo al demandante la posibilidad de aportar nuevos hechos con dichas declaraciones, y acreditar su teoría del caso.

También hay otros casos como el expediente 939-2023, en donde la Sala Superior Civil de Chincha, emitieron una Sentencia que confirmó la improcedencia del ofrecimiento de pruebas temporáneas de testigos adversos, bajo el argumento de que supuestamente no había una base legislativa. Es decir, que Ley Procesal de Trabajo vigente no había regulado de manera expresa ese tipo de prueba.

Entonces, los jueces deben tener en cuenta el principio de privilegiar el fondo sobre la forma, y el principio de veracidad; y ciertas situaciones que deriven de la teoría del caso que, permita que se incorpore un testigo adverso como prueba extemporánea, en buscar de la verdad de los hechos.

Por otro lado, si en una demanda se ofrece como medio probatorio un testigo adverso, y el área de calificación procede a admitir la demanda, consideramos que el juez puede adoptar algunas medidas, teniendo en cuenta que el proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de concentración, simplicidad, celeridad, economía procesal y veracidad.

Una primera medida adoptar, es ordenar a la demandada cumpla con informar la condición laboral del testigo adverso ofrecido; ello con la finalidad de verificar si el vínculo contractual se encuentra vigente o no, y si la misma es de naturaleza laboral o no; dicha medida por ningún motivo puede considerarse una prueba más; por el contrario, el empleador en la contestación de demanda puede cuestionar el ofrecimiento de dicho medio probatorio, aportando los medios probatorios que considere pertinente, para convencer al Juez que el ofrecimiento de un testigo adverso no ha cumplido con los presupuestos sustanciales o procesales; máxime, si en aplicación del principio de veracidad, será en la audiencia pertinente, en donde será admitida o no como medio probatorio un testigo adverso.

Si la premisa de la norma parte de que exista una relación laboral vigente, entonces lo primero que hay que verificar es si existe ello; pero también puede darse el caso, que el trabajador ofrecido como testigo adverso no esté en planilla. He visto casos en la ciudad de Chincha de que hay trabajadores que son funcionarios y se encuentran vinculados mediante locación de servicio. Por lo tanto, si en un informe que remita el empleador manifieste que el testigo ofrecido es un locador; ello, no sería suficiente para denegar esa prueba, ¿por qué? Conforme lo he indicado, debe aplicarse la presunción de laboralidad.

Es decir, dicha presunción emerge de la estructura de la entidad o de la empresa, y el cargo que desarrolla; ya que, si tiene una dotación presupuestal dicho cargo en el Estado podía presumirse que es una relación laboral. Eso no impide, que el empleador pueda cuestionarla, proponiendo una oposición o cualquier medio de defensa.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

Pero creo que el juez tiene que ser muy minucioso en la calificación de los medios probatorios, teniendo en cuenta el privilegio del fondo sobre la forma, y buscar la verdad los hechos.

Otra medida creo que puede adoptar en el auto admisorio, y que permite el Código Procesal del Trabajo – proyecto-, es que sea notificado el testigo adverso con el auto admisorio y con el escrito de demanda. ¿Y eso por qué? Se supone que, el testigo que va a declarar no tiene porque tener acceso a la información total del expediente judicial, ya que, podría en cierta manera contaminar su declaración. Hay que entender que, el testigo adverso es aquella persona que está comprometida con la parte contraria.

En ese sentido creemos que sí sería válido que, se remita en el auto admisorio al testigo adverso copia de la demanda; para que, tenga conocimiento sobre el hecho que va a declarar; pero no, debe remitirse ninguna prueba, porque eso sí podría, creo yo, a mi entender, contaminar su declaración y podría comprometerse, más allá con la parte empleadora.

Creemos también que una medida que puede adoptarse en el auto admisorio, es requerir a la parte demandada que contribuya para la concurrencia del testigo adverso en la audiencia, bajo apercibimiento de tener en cuenta su conducta procesal asumida en el proceso. He tenido casos, en la cual se ha ofrecido dos o tres testigos adversos, incluso un testigo adverso era encargado del área de recursos Humanos, y emitía informes indicando que los otros dos testigos adversos, o estaban de licencia, o que estaban trabajando en otras áreas de otra entidad.

Es decir, un mismo testigo adverso niega o no permite que los demás testigos adversos tengan la posibilidad de declarar en la audiencia. Entonces, aquí necesitamos también una colaboración de la parte empleadora, en busca de la verdad.

Para terminar, en la actuación de testigos adversos, el juez debe tener en cuenta lo que realmente solicita el demandante; delimitando claramente cuál sería la teoría del caso planteada, así como los hechos necesitados de prueba; cuales son los hechos admitidos por la parte contraria; ya que puede suceder, que el accionante ofrezca un testigo adverso y de repente, la parte contraria no dice nada o admite o reconoce hechos que, puede generar que su declaración testimonial ya no sea relevante.

Entonces, creemos que el Juez como director del proceso, debe determinar claramente qué es lo que se ha probado; y, en función a eso, determinar cuáles son esos hechos que requieren probanza, y si el testigo adverso ofrecido tiene relación con ese hecho.

Una vez que el Juez admitió dicho medio probatorio en la audiencia pertinente, deberá requerir a la parte emplazada si está presente o no el testigo adverso. La no presencia en una primera oportunidad en la audiencia pertinente no debe significar que no se actuó dicho medio probatorio.

Es ahí, donde la radica la importancia del trabajador de exponer en sus fundamentos de hecho la condición determinante de la actuación de dicha prueba testimonial, y que incide en el resultado de su pretensión; por lo tanto, la no presencia en una primera oportunidad del testigo adverso, puede ameritar que se suspenda la audiencia y fijar una nueva fecha, lo cual tampoco puede significar un sinnúmero de citaciones; ello dependerá de cada caso teniendo en consideración el principio de razonabilidad.

Ya que no se podría presumir que la eventual inasistencia del testigo adverso en una audiencia, tengo como razón una falta de diligencia de la parte que ofreció su declaración o del empleador; asumir,



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

una posición en contrario, vulneraría el derecho de probar del accionante. La inasistencia del testigo adverso en la audiencia pertinente no significa el desistimiento de dicho medio probatorio, en perjuicio del trabajador; por el contrario, podrá tenerse en cuenta la conducta desplegada por el empleador.

Y otra medida que no está en la norma, pero creo que es relevante; el Juez debe instar a la demandada que la declaración que pueda brindar el testigo adverso no podrá ser objeto de represalia como imponerle medidas disciplinarias relacionado con lo declarado; lo cual no exime de imponerle medidas disciplinarias por otros hechos debidamente justificadas y no relacionadas directamente con la declaración en el juicio.

El testigo adverso no quiere declarar nada en un proceso judicial; ya que, en ocasiones tiene miedo al empleador. Entonces, creo que debe existir una mejora en la redacción de la norma, para que el trabajador ofrecido como testigo adverso, tenga seguridad en el trabajo y pueda declarar con tranquilidad.

En conclusiones, en la calificación de un medio probatorio - testigo adverso- se debe presumir la existencia de un contrato de trabajo entre dicho órgano de prueba y el empleador; en la demanda se requiere una fundamentación fáctica concreta sobre el testigo adverso, y su trascendencia para resolver el conflicto de intereses; el testigo adverso debe ser ofrecido de manera expresa, no podría el Juez presumir su ofertorio; cumpliéndose con una identificación clara y concreto, entre otros que otros datos relevantes. Sin embargo, creo que no existe ninguna prohibición en el proyecto del Código Procesal del Trabajo, que se pueda incorporar como una prueba de oficio.

Espero que esta ponencia, tenga ecos en las personas que nos escuchan y puedan entender un poquito más sobre esta figura jurídica que es muy novedosa.



ACTIVIDAD PROBATORIA EN EL PROYECTO DEL CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO

Dr. Richard Vidal Aliaga¹¹



Esta jornada académica nos convoca a analizar un Proyecto de Código Procesal del Trabajo, en el cual resulta necesario realizar las actualizaciones pertinentes para adecuarlo a las nuevas tendencias procesales.

Este análisis es especialmente importante en materia laboral, y esperamos que no se limite únicamente al ámbito procesal, sino que también considere el ámbito sustantivo. Cabe recordar que la Ley General del Trabajo, vigente desde hace muchos años, se encuentra en revisión; hace dos años se presentó un anteproyecto de Ley General del Trabajo que, hasta la fecha, sigue pendiente. Esperamos que en esta oportunidad se logren avances tanto en el ámbito sustantivo como en el procesal.

Bueno, el capítulo que me corresponde disertar en esta jornada se refiere a la actividad probatoria, la cual está regulada a partir del artículo 22 del Proyecto de Código Procesal del Trabajo.

Lo primero que se aborda respecto a la actividad probatoria es la oportunidad que tienen las partes para presentar sus medios probatorios.

En primer lugar, observamos que el Proyecto de Código Procesal del Trabajo establece como criterio general que la oportunidad para presentar los medios probatorios, como suele ocurrir en todas las áreas del proceso, se otorga tanto en la demanda como en la contestación, aplicable al demandante y al demandado, respectivamente.

Sin embargo, también se contemplan otras posibilidades que permiten a las partes cumplir con su obligación de acreditar sus pretensiones a través de los medios probatorios. El Proyecto de Código Procesal del Trabajo identifica tres aspectos fundamentales al respecto.

El primero de estos aspectos se refiere a los hechos nuevos, es decir, situaciones que ocurran con posterioridad a la presentación de la demanda o a la contestación de la misma. La segunda situación permite la incorporación de medios probatorios extemporáneos, entendidos como aquellos hechos que han sido conocidos con posterioridad.

Es decir, aunque los hechos hayan ocurrido con anterioridad a la presentación de la demanda, el demandante o el demandado solo han tenido conocimiento de ellos posteriormente. Finalmente, el

¹¹ Abogado por la Universidad Peruana Los Andes, con el grado de maestro y estudios de doctorado; docente universitario por más de 15 años, actualmente dicto los cursos de Derecho Laboral I y Derecho Procesal Laboral en la Universidad Continental; dirigió el estudio VIDAL – Soluciones Legales y me desempeño como asesor legal en diversas instituciones privadas.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

Proyecto también contempla la posibilidad de incorporar medios probatorios extemporáneos, es decir, aquellos que hayan sido obtenidos con posterioridad.

Es decir, aunque los hechos se hayan suscitado con anterioridad, el demandante o el demandado solo han podido acceder a ellos recientemente. Hasta este punto, parecería que el artículo 22 del Proyecto de Código Procesal del Trabajo recoge, de alguna manera, lo que ya conocemos. Sin embargo, existe una situación particular en el Proyecto que invita a reflexionar sobre si estas son las únicas circunstancias en las que es posible el ofrecimiento de medios probatorios extemporáneos. Me refiero específicamente a lo contemplado en el artículo 50, que regula la audiencia única, en su numeral cinco, que señala lo siguiente: “En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio sobre la base de la demanda. El demandante podrá actualizar sus pretensiones en esta etapa”.

Si analizamos esta disposición, podemos observar que el Proyecto de Código Procesal del Trabajo permite al demandante actualizar sus pretensiones. Cabe notar que no existe una referencia expresa a si se trata de una ampliación o modificación de la demanda, categorías jurídicas que se regulan en nuestro Código Procesal Civil de aplicación supletoria, sino que se habla específicamente de ‘actualización de pretensiones’. Al referirse a la actualización de pretensiones, podemos ilustrarlo con un ejemplo práctico. Supongamos que un trabajador, con vínculo laboral vigente mediante un contrato sujeto a modalidad, presenta inicialmente su demanda solicitando la desnaturalización de dicho contrato. Durante el desarrollo del proceso laboral, surge una situación adicional que conlleva la extinción del vínculo laboral. En este escenario, el demandante podría actualizar su pretensión, de modo que no solo se analice la desnaturalización del contrato, sino que también se incluya la solicitud de reposición en el centro de trabajo.

Si esto es posible dentro del proceso único, es decir, durante la audiencia única, queda claro que el trabajador que actualiza sus pretensiones necesitará incorporar medios probatorios adicionales. Estos medios no se ofrecieron al inicio de la demanda ni en la contestación, por lo que deben considerarse como medios probatorios extemporáneos derivados de la actualización de pretensiones.

Por lo tanto, desde mi perspectiva, considero importante que esta situación sea reconocida e incorporada en el artículo 22 como un supuesto adicional que permita la incorporación de medios probatorios extemporáneos.

Continuando con la disertación, el artículo 22 también aborda la carga y presentación de las pruebas. Como suele ocurrir, la obligación de presentar las pruebas recae, por lo general, en quien las ofrece.

No obstante, es importante distinguir entre carga probatoria y carga de presentación de las pruebas. En materia laboral, el trabajador no siempre tiene acceso a todo el material documental generado a lo largo de la relación laboral. Por ello, se contempla la inversión de la carga de la prueba, trasladando la obligación de presentación de ciertos medios probatorios a la otra parte.

En resumen, corresponde a cada parte llevar a la audiencia todos los documentos, testigos o peritos que deban presentar, exhibir u ofrecer según su teoría del caso. En el artículo 22 se hace una alusión que considero innecesaria. El texto señala: “Las partes concurren a la audiencia en la que se actúan las pruebas con todos sus testigos, peritos y documentos que en dicho momento corresponde ofrecer, exhibir o se pretende hacer valer con relación a las cuestiones probatorias. Esta actividad de las partes se desarrolla bajo su responsabilidad y costo, sin necesidad de citación al juzgado, sin perjuicio de que el juez los admita o rechace en el momento. La inasistencia de testigos o peritos, así como la falta de presentación de documentos, no impide al juzgador pronunciar sentencia – y aquí viene lo



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

resaltante – si sobre la base de la prueba actuada los hechos necesitados de prueba quedan acreditados”.

Es decir, de alguna manera, se plantea que el desarrollo de la actividad probatoria podría verse condicionado si, con el resto del material probatorio, no es posible dilucidar de manera precisa las pretensiones.

Sin embargo, considero importante señalar que este mismo Proyecto de Código Procesal del Trabajo establece presunciones que, en mi opinión, deben aplicarse frente a cualquiera de estas situaciones, ya sea en relación con la presentación de testigos o de peritos. Por lo tanto, la expresión resaltada en rojo resulta innecesaria desde mi perspectiva.

En la siguiente PPT se presentan algunas situaciones adicionales consideradas en el Proyecto de Código Procesal del Trabajo, principalmente relacionadas con la posibilidad de que se requiera a la entidad demandada para que facilite la concurrencia a la audiencia de un testigo ofrecido por el trabajador.

En los conflictos de naturaleza laboral, el trabajador suele ofrecer como testigo a un colega que labora para el empleador. En la práctica, a veces se presenta resistencia por parte del empleador, quien, por algún motivo, puede desconocer o cuestionar la condición de dicho testigo.

Sin embargo, si desde el auto admisorio se ordena este requerimiento judicial, el empleador no podría sustraerse de brindar todas las facilidades necesarias. Asimismo, se establece que cuando las partes ofrecen la exhibición de pruebas que se encuentran en poder de terceros, o informes que deben emitir terceros, deben acreditar que han realizado las gestiones pertinentes para obtener dicha información.

Muchas veces ocurre que, en materia laboral, el trabajador no tiene acceso inmediato a cierta documentación de la empresa, como las boletas de pago, debido a que, en ocasiones, el empleador no las otorga.

No puede acreditar, de manera inmediata, el incumplimiento de ciertos beneficios o el pago de algunos otorgados a otros trabajadores en virtud de convenios colectivos o de la costumbre. En consecuencia, requiere acceder a dicha información; pero, por otro lado, enfrenta el problema del riesgo procesal, ya sea por la caducidad o la prescripción del derecho.

En estos casos, se permite al trabajador demandante realizar alguna gestión, ya sea ante la SUNAT o ante el Ministerio de Trabajo, a fin de demostrar que efectuó dicho trámite y que sea el juez, dentro del proceso, quien solicite los informes o la información correspondiente a dichas entidades.

Finalmente, se señala que, en ningún caso —salvo las situaciones comentadas con anterioridad— los medios probatorios extemporáneos pueden servir de base para la emisión de la sentencia. Son aspectos que, en realidad, ya se encuentran considerados en la normativa vigente; sin embargo, es preciso hacer hincapié en ellos dada la importancia que revisten dentro del proceso laboral.

A continuación, vamos a abordar un tema un tanto más controvertido dentro del proceso: la prueba de oficio.

La prueba de oficio, como bien sabemos, es una prerrogativa, una facultad de los jueces. En este caso, el Proyecto del nuevo Código Procesal del Trabajo establece ciertas consideraciones o parámetros que el juez debe tener en cuenta. En principio, señala que no debe reemplazar a las partes.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

Es cierto: cada una de las partes acude con su propia teoría del caso, ha desarrollado el elemento fáctico de dicha teoría, el cual necesita ser probado, y precisamente lo acredita a través de los medios probatorios.

Y cada una de las partes tiene una carga procesal que más adelante revisaremos. En el caso de los trabajadores, esta carga es mínima, mientras que en el de los empleadores es más amplia —aunque quizá debería serlo aún más—. Sin embargo, aquí se establece una obligación para el juez: no reemplazar a las partes. Esto lo comentaremos más adelante con algunas situaciones prácticas con las que me he encontrado.

También se pide asegurar el derecho de contradicción. Noten la importancia que esta regulación otorga a dicho derecho, pues más adelante se señala que el establecimiento de pruebas de oficio es impugnabile. Entonces, si por un lado se indica que la decisión de admitir pruebas de oficio es impugnabile, por otro lado, se establece que debe garantizarse el derecho de contradicción para la otra parte o para ambas partes. Esto, de alguna manera, nos lleva a la reflexión, a la pregunta: ¿cómo ejercemos este derecho de contradicción? ¿Acaso no sería a través del ofrecimiento de otros medios probatorios con los cuales se pueda contrarrestar u oponerse a las pruebas de oficio?

Si la respuesta es afirmativa, entonces nos encontramos nuevamente con una situación o una nueva causal de medios probatorios extemporáneos de oficio, la cual no está siendo regulada de manera estricta dentro de este Proyecto del Código.

Me voy a limitar simplemente a señalar lo siguiente, como última intervención: en el proceso monitorio, el artículo 59 establece que la demanda deberá presentarse por escrito, por vía electrónica, y deberá contener los requisitos y anexos previstos por la ley.

Deberá acompañarse a la demanda el acta levantada en la audiencia de conciliación celebrada ante la autoridad administrativa de trabajo o conciliador privado, así como los documentos presentados en esa oportunidad. De esta redacción parecería que existe una limitación probatoria en los procesos monitorios, toda vez que toda la actividad probatoria estaría circunscrita estrictamente al material presentado en la etapa conciliatoria.

Consideramos que esto es un despropósito, toda vez que la etapa previa a nivel conciliatorio no debería limitar, necesariamente, la actividad probatoria en el ámbito judicial dentro de un proceso monitorio.



PRUEBA DE OFICIO Y PRUEBA TECNOLÓGICA

Dr. Jelio Paredes Infanzón¹²



Entre los artículos 22 y 31 del Proyecto del Código Procesal del Trabajo se regula lo que es la actividad probatoria. Yo voy a abordar esencialmente dos temas, porque el tema es amplio: la prueba de oficio y la prueba tecnológica.

En principio, hace menos de una década, Jordi Ferrer, dentro de la doctrina del derecho procesal moderno, ha empezado a introducir un desarrollo amplio sobre el razonamiento probatorio, a través de la teoría racionalista de la prueba. Esto nos lleva también a revisar si el Proyecto ha recogido estas nuevas tendencias. En concreto, el doctor Ferrer nos señala que existía una tradición en diferenciar la verdad procesal y la verdad material, pero afirma que la verdad es una sola: la verdad sustancial, la verdad material. Esto ha generado que, en cualquier proceso —civil, laboral o penal—, el razonamiento probatorio y la racionalidad de la prueba deban ser tomados en cuenta.

Vayamos entonces al análisis. En cuanto a la prueba de oficio, que se encuentra en el artículo 23 del Proyecto, esta responde a la nueva doctrina orientada a la búsqueda de la verdad material. Considero que la regulación de la prueba de oficio, en comparación con la Ley Procesal de Trabajo, está mejor diseñada y el contenido resulta más comprensible en la forma en que se ha expresado. Se permite que los jueces o el colegiado ordenen la práctica de alguna prueba adicional, pero también es necesario reflexionar en el sentido de que el juez no puede reemplazar a las partes en la carga de probar los hechos que alegan.

Debe tenerse mucho cuidado, pues en algunos casos he podido notar que, en la etapa de juzgado, las partes no ofrecen ciertas pruebas y luego, al apelar, de manera sutil ya no las ofrecen directamente, sino que solicitan que sean admitidas como si fueran prueba de oficio ante la sala. En realidad, se trata de pruebas extemporáneas. Si bien es cierto que, como se debatió en el Pleno de Chiclayo, se busca la verdad, también es necesario mantener un equilibrio: no se puede reemplazar a las partes cuando estas no han ofrecido oportunamente sus pruebas, y el juez no puede aprovechar esa facultad para admitirlas como si fueran de oficio. Por ello, considero que deben existir limitaciones y parámetros.

En ese sentido, el artículo 23 establece que, para la actuación de la prueba de oficio que resulte pertinente, el juez laboral cuidará que se cumplan determinadas reglas bajo responsabilidad funcional.

¹² Abogado por la Universidad Nacional Federico Villarreal. Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Doctor en Derecho UNMSM. Curso de Especialización en Derecho del Trabajo en las Universidades de: Salamanca, Alcalá de Henares y Castilla de la Mancha- Toledo. ESPAÑA. Juez Superior de Ayacucho.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

El propio contenido del artículo 23.1 señala que debe existir motivación y justificación sobre por qué el juez o el colegiado va a actuar una prueba de oficio. Esta ponderación y motivación son fundamentales. Entre las reglas que considero más importantes está la de no reemplazar a las partes en su carga probatoria, pues son ellas las que deben probar los hechos que afirman: el demandante en su demanda y el demandado en sus alegaciones.

La doctrina también ha desarrollado la figura de la carga dinámica de la prueba, según la cual quien tiene mayores posibilidades de probar debe hacerlo. En el proceso laboral sabemos que existe una asimetría, siendo el trabajador la parte más débil, lo que genera una desigualdad que también se refleja en el proceso. En este punto es importante mantener un balance: no se trata de reemplazar a la parte más débil, sino de analizar cada caso y determinar, como magistrado, si corresponde o no ordenar la actuación de la prueba de oficio.

Otra regla establece que la resolución que ordena la prueba de oficio debe estar debidamente motivada, bajo sanción de nulidad, siendo además impugnabile. Comparto esta disposición, pues si bien las partes pueden solicitar que se actúe prueba de oficio, es el juez o el colegiado quien tiene la facultad —no la obligación— de admitirla. Muy distinto es cuando la prueba se ofrece directamente como medio probatorio. Por lo tanto, la prueba de oficio es una facultad del juez, que puede rechazarla o admitirla, y considero que en este punto debería ser inimpugnabile, ya que no se trata de un pedido de parte sino de una decisión judicial.

Asimismo, otra regla señala que en ninguna instancia se declarará la nulidad de la sentencia por no haberse ordenado prueba de oficio. Esto ya estaba recogido en la Ley Procesal de Trabajo y me parece pertinente. El artículo 23.3 precisa que solo se podrá ordenar la actuación de prueba de oficio respecto a fuentes de prueba alegadas por las partes durante la tramitación del proceso. Esto es correcto, pues se limita a esclarecer puntos controvertidos. Por ejemplo, si un trabajador sostiene que prestó servicios bajo locación y la empresa alega que fue un proveedor independiente, allí sí corresponde al juez ordenar una prueba de oficio para esclarecer el hecho. Finalmente, el artículo 23.4 establece que esta facultad no puede ser ejercida en casación ni constituye causal casatoria, lo cual también recoge la Ley Procesal de Trabajo y me parece adecuado.

Pasemos ahora al segundo tema: la prueba tecnológica, regulada en el artículo 31. Esta prueba también es conocida como prueba digital, informática o electrónica. En los últimos años, incluso en materia penal, se ha regulado sobre los delitos informáticos y, en consecuencia, sobre pruebas digitales. Correos electrónicos, mensajes de WhatsApp, conferencias virtuales y capturas de pantalla forman parte de esta nueva realidad.

El Proyecto señala que estas pruebas pueden ser ofrecidas en la etapa postulatória, pero debemos analizar su autenticidad, pues la tecnología permite alterar datos con facilidad. Esto hace necesario contar con peritos informáticos que verifiquen si el contenido es verdadero o falso. Incluso podría ser necesario que existan peritos digitales en los órganos jurisdiccionales, quienes podrían actuar de oficio para esclarecer, por ejemplo, si una captura de pantalla es auténtica, si un correo electrónico es phishing o si una prueba fue manipulada mediante inteligencia artificial.

El avance tecnológico genera nuevos retos. Recientemente, se conoció en Estados Unidos un caso en el que, mediante inteligencia artificial, se recreó la voz de una hija para engañar a sus padres y obtener dinero. Este tipo de situaciones demuestra la importancia de contar con un aparato logístico y tecnológico que permita comprobar la validez de las pruebas digitales que serán ofrecidas tanto por trabajadores como por empleadores.





JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

En este contexto también cobra relevancia el concepto de estándar de la prueba, mencionado por Paul Paredes y recogido en el Proyecto. Este concepto, desarrollado principalmente en materia penal, es aplicable a todo proceso. En términos simples, el estándar de la prueba busca determinar qué grado de certeza, probabilidad o suficiencia debe alcanzarse con los medios probatorios para que el juez adopte una decisión.

El estándar de la prueba cumple varias funciones: orientar al juez en su decisión, asegurar a las partes un marco de previsibilidad para sus estrategias probatorias y servir como garantía de control en la decisión sobre los hechos. En procesos donde se presentan tanto pruebas tradicionales como pruebas digitales o informáticas, es fundamental establecer qué grado de suficiencia probatoria se requiere.

Además, debe considerarse el riesgo de error. En un mundo donde la inteligencia artificial permite incluso suplantar identidades, la complejidad probatoria aumenta. En materia penal ya existe un pronunciamiento de la Corte Suprema (Acuerdo Plenario 1-2017) sobre estos temas, y sería interesante que, a nivel laboral, también se desarrollen criterios frente a la prueba digital.

Para concluir, debo señalar que algunos artículos del Proyecto mantienen similitud con la Ley Procesal de Trabajo, especialmente en lo relativo a la carga probatoria. En general, considero que la aprobación de un Código Procesal del Trabajo unificado sería un avance fundamental, pues permitiría contar con un solo Código que concentre las pretensiones y regule el proceso único laboral, lo cual facilitaría la pronta solución de los procesos.





**SUBCAPÍTULO VII
FORMAS ESPECIALES DE
CONCLUSIÓN DEL
PROCESO;
SUBCAPÍTULO VIII
SENTENCIA**



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

**DE LAS FORMAS ESPECIALES DE TERMINACIÓN DE LOS
PROCESOS Y DE LOS PROCESOS PROPIAMENTE DICHOS EN LA
MATERIALIZACIÓN DE UNA JUSTICIA SOCIAL, EXPERIENCIA
COMPARADA ENTRE DE LAS LEGISLACIONES DE PERÚ Y
COLOMBIA UNA MIRADA CRÍTICA POR LAS
REIVINDICACIONES DE LOS DERECHOS DE PARTES,
COMENTARIOS EN FAVOR Y EN CONTRA**

Dr. José Mauricio Arredondo Del Rio¹³



Voy a empezar, desde esta mañana he estado muy juicioso escuchando las ponencias de quienes me han antecedido.

Y yo diría, "Ustedes creen, señores jueces, abogados, litigantes, personas civiles que hoy están escuchando esta conferencia que, con este Código Procesal Laboral, esta reforma que se propone, ¿se va a lograr la justicia material?" Yo digo que no. Esto no es. Es un Código, tuve la oportunidad de haberlo leído, fuera del capítulo que me corresponde, pero estuve mirando.

Lo decía el profesor con que abrió este gran evento, el maestro que presentó el Proyecto y entonces decía, "Estuve en esta misma experiencia en el año 2003 en Bolivia, me invitaron a este mismo evento de una reforma del Código Procesal Laboral y la Seguridad Social". Allí vimos una disertación sobre qué nos parecía ese Código.

Pero déjeme decirle que nosotros porque le cambiamos el nombre en América Latina a las diferentes instituciones, entre ellas a las del derecho procesal. Pero somos iguales, somos cortados por la misma tijera. Tenemos instituciones que, porque el nombre nos cambia, pero deberían ser iguales.

Colombia, lo decía también el maestro que dio apertura al evento, hoy, en abril de este año, promulgó el Código Procesal Laboral y la Seguridad Social. Pero Déjeme decirle que tampoco se va a lograr los objetivos que se esperan. ¿Por qué? Porque el problema es estructural, el problema no es una norma jurídica.

Y como decía Michele Taruffo, en palabras de Diana Ramírez, para jueces, para magistrados, para magistrados de corte, de tribunales superiores, deje la normita y aplique el derecho. En Colombia se presentó esta reforma, ¿cómo le parece? ¿Teníamos un Código? Si yo leo esta reforma que se está proyectando hoy en el Perú, aproximadamente son 80 o 90 artículos.

¹³ Abogado, Magister y Doctorando en Derecho Procesal Contemporáneo de la Universidad de Medellín. Exdecano de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Católica Luis Amigó. Excoordinador del programa de Derecho de la Corporación Universitaria Americana. Exabogado externo del Instituto de los Seguros Sociales. Docente de las Universidades de Medellín, San Buenaventura Medellín Sede Bello, Cooperativa. Exdirector del Consultorio Jurídico de la Universidad Católica Luis Amigó. Docente de Planta en carrera administrativa del Tecnológico de Antioquia Institución Universitaria. Ponente nacional e internacional. Abogado litigante.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

En Colombia teníamos un Código Procesal Laboral y de la Seguridad Social, que buscábamos autonomía del derecho procesal laboral. Es más, ustedes también les pasa en este Proyecto de reforma, hay cuatro o tres citas que hacen al Código de Procedimiento Civil. Solamente hay estas, no hay más. Nosotros también teníamos un Código con la especialidad del trabajo y entonces con unas cositas especiales.

Porque decíamos que el derecho laboral y de la seguridad social es un derecho especial. Entonces teníamos guardados unas normas de carácter imperativo para nosotros. Pero ¿qué pasó con la reforma?

Nuestros magistrados de las altas cortes salen a aplaudir que qué reforma tan espectacular y no, lo que hizo fue coger el Código de procedimiento, lo que se antes se llamaba Código Judicial, Código de Procedimiento Civil, como lo manejan ustedes, hoy Código General del Proceso, que de general no tiene nada, porque solamente actúa para las materias de civil y familia y lo condensó.

Teníamos 156 artículos y hoy tenemos un Código que va a empezar el año entrante, en vigencia de 331. Y el ejercicio que hemos trabajado con los estudiantes de pregrado, posgrado, doctorado, ¿qué reforma hizo? No, no hicieron ninguna reforma.

Se traen los artículos generales que no los trae su reforma, porque en su reforma no hablan de tercerías, intervenciones excluyendo, porque no hablan de notificaciones, porque eso está en el Código de procedimiento civil. En Colombia lo que se hizo fue traer más de 180 artículos que estaban en el Código General del Proceso. Pero es que no soluciona el problema. Desde esta mañana también he escuchado y ahí sí, colegas, estamos equivocados.

Porque queremos juntar dos cosas que no se tienen. Primero, la debilidad del trabajador y supuestamente lo grande del empleador. Ese problema no lo puedes solucionar el juez.

De pronto con el caballero que me antecedía, mi juez, que él decía la prueba de oficio, pero a la prueba de oficio la carga diciendo, "No, es que no le puedo hacer el trabajo al abogado que no solicitó eso." Juez, vos como director del proceso tienes toda la experiencia, toda la experiencia en tus manos". Tú sabes cuál es la prueba, no reina porque eso no existe, sino la prueba contundente, con la cual se puede fallar un proceso.

Estudiantes de consultorio jurídico sin experiencia no la tienen. Abogados litigantes que litigan en diferentes áreas, la experticia de pronto no les da. Profesores académicos tampoco no nos da, pero el juez cuando efectivamente quiere valorar una prueba como contundente lo tiene. Miremos algo para que nosotros entendamos. La desigualdad de las partes el juez no la soluciona. ¿Y por qué no la soluciona?

Porque el juez como dice su artículo 33, contenido de la sentencia, la sentencia se pronunciará sobre todas las peticiones, articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y la demanda. El juez no puede igualar a nadie, el juez conoce que hay abogados probos y hay abogados que tienen menos experiencia.

Ahí la prueba de oficio yo sí la valoro porque el juez puede decir, "Este abogado le faltó esto, su estudio es importante, pero ¿qué le faltó?" Venga, declarémoslo de oficio. Nuestro Código Procesal también tiene la prueba de oficio, pero se va volviendo más un Código Civil que un Código Procesal Laboral.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

También lo decían, "Hoy en Colombia tenemos que reevaluar eso. "Efectivamente necesitamos", dijo el segundo ponente que me antecedió, "Necesitamos un Código procesal del trabajo." Yo diría que hoy no, porque no hay nada de especial. Nos equiparon al Código. "Ah, es que los derechos acá." Mire que ustedes hablan de derechos indisponibles. Cuando también lo vamos a mirar en este artículo.

Nosotros nos metieron un embeleco jurídico y es que derechos ciertos e inciertos. Derechos ciertos dicen algunos que son los que están en la ley y derechos inciertos, entonces ¿dónde están? El legislador y el juez confundió las meras expectativas de derecho y usted con unos derechos inciertos. No, si el trabajador se paró a prestar un servicio y cumplió una jornada ya tiene derecho de reclamar para él, un pago.

Pero vamos al tema que nos correspondió en estos minutos porque sé que el tiempo es breve de su capítulo séptimo, formas especiales de conclusión del proceso, que además que ustedes ya la conocen. Las formas especiales, determinación del proceso pueden ser conciliación. José Mauricio Redondo del Río, me disculparán, quienes amen los mecanismos alternativos de solución de conflictos, yo no creo en la conciliación, en materia laboral. ¿Por qué?

Porque el derecho del trabajador, cuando se hace la conciliación, el juez resulta dando unas expresiones que dice, "**Más vale un mal arreglo que un buen pleito.**" Y por qué dice su artículo. El proceso laboral puede concluir de forma especial por conciliación, allanamiento, reconocimiento de la demanda y también transacción o desistimiento.

Yo me puse a leer todo el artículo, los articulados que usted presenta y ni siquiera en Colombia la transacción entra como título ejecutivo que ustedes lo tienen en este Proyecto de reforma. No, la transacción no se toma como un título ejecutivo.

El acta de una conciliación, es decir, donde se plasmó el acuerdo, si efectivamente presta mérito ejecutivo, hace tránsito a cosa juzgada y puedo ir a un proceso ejecutivo. Los procesos ejecutivos acá son por sentencias y actas de conciliación. Pero ustedes dicen allá, la figura es ajena, yo no la conozco en nuestro ordenamiento jurídico.

También se concluye cuando ambas partes no asisten por segunda vez a cualquiera de las audiencias programadas en primera instancia. No, acá no se da ese fenómeno. Las partes tienen que asistir. Si una parte presenta un escrito de demanda, y si admite el escrito de demanda por el juez, el juez ordena notificar. Si no notifica, entonces el juez puede decir que hace una figura del archivo administrativo, pero no en audiencias.

En audiencias él no dice, "entonces terminamos el proceso." La conciliación, como bien le explica el artículo 32.2, la conciliación puede ser procesal. Es decir, en cualquier etapa del proceso, antes de la sentencia con calidad de cosa juzgada. Allí nos vamos a encontrar que efectivamente entonces las partes pueden conciliar antes de la sentencia.

Y también lo dice su artículo el juez puede en cualquier momento invitar a las partes a llegar a un acuerdo conciliatorio, es lo que me da miedo. Fuera que soy abogado, dedicado a la academia hace 25 años, en el litigio todos los días, los jueces lo que hacen con la conciliación, que no lo deben hacer, es decir, venga, usted cuánto está solicitando trabajador, usted cuánto da empleador, ¿por qué no partimos diferencias?

No, no se trata de partir diferencias. El juez en las propuestas que da, muchas veces utiliza expresiones como el resultado de un proceso es incierto, todo en la vida es incierto. Un proceso es largo y costoso,



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

también, ustedes ya lo han explicado, es el mismo fenómeno, es que eso es lo que yo siempre he dicho.

Yo no puedo ir a litigar a Perú, yo no puedo litigar a Ecuador, yo no puedo ir a litigar a Bolivia, pero en la comunidad europea allí sí el abogado si litiga y es donde deberíamos tener un Código único, sentarnos efectivamente y postular un Código único.

Repito, por el con el Código, esta propuesta que ustedes están presentando es una propuesta procesal, procesal, muy diferente de lo material o sustantivo, porque con el derecho, déjeme decir en ya los 50 años que tengo, yo no creo que el proceso sea la herramienta que transforme las realidades sociales en algo positivo. En el proceso tanto demandante como demandado pierden.

Déjeme decirle, cuando no somos capaces de solucionar las diferencias, vamos a perder. También aparece que, llegando a las partes, entonces pues el juez puede efectivamente. Mire otra vez lo que dicen algunos jueces, es mejor que reciba lo que le están dando, uno nunca sabe. No, la conciliación si se debe hacer, es efectivamente que se le reconozcan los derechos. En Colombia ya hay un embeleco. El artículo 53 constitucional dice que se podrá conciliar sobre derechos inciertos ¿derecho incierto?, primero que no sé. Y segundo es que sí se pueden conciliar derechos ciertos. ¿En qué caso se puede conciliar derechos inciertos cuando al trabajador le paguen todo lo que se le debe, las acreencias laborales y efectivamente se le pague por un plazo y se le dé un plazo al empleador? Entonces sería la condición.

Y ustedes lo traen muy bonito en este artículo 32.3 para que un acuerdo conciliatorio o transaccional ponga fin al proceso debe superar el test de disponibilidad. Test de disponibilidad de derechos para lo cual se toman los siguientes criterios. El acuerdo debe nacer, debe versar sobre derechos nacidos de una norma dispositiva. Déjeme decirle que yo en norma dispositiva entiendo otra cosa. Norma dispositiva, ejemplo, en un testamento es que yo tenga la posibilidad de presentar un testamento. Y hay normas imperativas en las cuales efectivamente se reconocen los derechos laborales que yo también puedo disponer de ellos. Así de sencillo.

Segundo, debe ser adoptado por el titular del derecho. Y tercero, debe haber participado el abogado del prestador de servicios de demandante en los casos en que la ley exija patrocinio de abogado. Entendamos que la conciliación, la conciliación es la única o en nuestro ordenamiento y en parte del ordenamiento de Latinoamérica en la cual la parte puede actuar sin abogado. Sí, en la conciliación y en aquellos procesos en los cuales puede actuar solo.

Pero yo sí digo que, señores procesalistas, tenemos que buscar un medio más eficiente y más eficaz para ayudarle al justiciable a ese trabajador, porque yo me pongo va a ver, todos los días trabajo con magistrados del Tribunal Superior de Distrito Judicial, magistrados de la Corte Suprema de Justicia, sala de casación laboral.

Ellos explican derecho laboral a los abogados, explican derecho laboral y le dicen, "Principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones." Ellos lo dicen allá, pero cuando toman la decisión como jueces y magistrados, venga, sí se probó. Hay una frase y ya es para ir terminando, que me parece lapidaria que la coloque o que la diga un juez. Primero, brilla por su ausencia.

Es que, si el trabajador no prueba, no se le va a reconocer ningún derecho. Es que yo no puedo igualar a nadie. El juez también tiene una disciplina normativa jurídica de jerarquía que él tiene que seguir.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

Hay jueces que han dicho, "Yo sé que este que en esa empresa no pagan, pero es que no probó, no probó." Ese es el cuento, no probó. Entonces la reforma es muy procesal.

Yo los invito efectivamente a que de pronto no sé si se va a aprobar como en Colombia esta reforma. Pero Pues se tiene que generar un mecanismo más ágil. Recuerdo que en el año 2012 tuve la oportunidad de ir a la Universidad Central de Caracas, Venezuela y me llevaron a ver los juzgados laborales. Los juzgados laborales no funcionan casi. ¿Por qué?

Antes de iniciar el proceso llevaban a quienes eran las partes y los colocaban delante un juez y el juez les explicaba, "Mire, esto y esto y esto y esto y usted incumplió la ley. ¿Va a conciliar o no o se va a ir a juicio?" Hoy no sé cómo estará en el caso de Venezuela con todos los problemas que tiene, pero yo diría, buena alternativa.

Lo que hace en Colombia es que el juez de la causa se quita la toga y lo que hace este juez supuestamente que ya es un conciliador. Dice, "Mire, yo ya no voy a ser conciliador." Porque acá dice también en su artículo, dice, "Invita a las partes sin que implique prejuizamiento." Pero por Dios, el juez tiene ahí a las partes y le dice, "yo no le pagué, pero no tengo con qué pagarle".

Y entonces cuando se va a juicio, el trabajador no prueba, ¿en qué quedó eso? No quedará la insatisfacción del juez que no pudo condenar efectivamente a quien debía condenar.

O sea, entiéndame, su Proyecto de reforma modifica condiciones con las cuales el justiciable trabajador, que muchos ven como débil en la relación laboral, no va a lograr nada. Díganme ustedes todos los días que se trabajan procesos en los cuales le dice usted, "¿Qué pruebas tiene?" Traígame los compañeros de trabajo.

Los compañeros de trabajo, ¿quién se presta para ir a dar una declaración ante un juez? Ninguno. Porque ellos también tienen necesidad del empleo. Entonces, hasta que no nos inventemos, una alternativa que no va a ser procesal, porque lo procesal es un rito efectivamente que usted tiene que establecer.

Hoy en Colombia de pronto he visto, que muchos jueces lo que hacen es hacen un control de legalidad a la actuación y de pronto corrigen algunos hierros que sé que se presentan para darle mayor celeridad y prontitud al proceso. Pero sí es mi reflexión, somos muy iguales. Tenemos los mismos problemas. Tenemos todo igual, convivimos de lo mismo.

Pero yo quiero ver al juez, al magistrado que explica derecho laboral en el aula y así efectivamente pueda trascender en su decisión judicial, pero tiene algo que se llama proceso. Y el proceso es la forma como se lo indica. No existe una forma, debería existir algo más sencillo, señores, con lo cual se pueda lograr la materialización de la justicia para quien es ese justiciable.

Porque a través del proceso difícil. También los acuerdos conciliatorios ustedes lo tienen muy claro que se pueden hacer de manera extraprocésal. Pero hay otra cosa, Colombia que, si tiene, yo no lo vi en su código, la figura de la prescripción. Acá muchos abogados cuando efectivamente han pasado más de 3 años de que se hizo exigible un derecho, no le dicen al empleado creador. Cancélele que él trabajó.

Le dice, "No, yo alego la prescripción." Y para que ustedes se sorprendan en nuestro ordenamiento procesal, la prescripción se propone como una excepción previa. No de mérito de fondo. ¿Para qué? Para evitar y me parece importante porque se evita que el juez no vaya a decir, "Mire, sí, usted tiene





JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

derecho, tiene derecho." Pero llega la sentencia y entonces va a decir, "Pero es que ya le prescribió el derecho."

No la vi, no la vi en este Proyecto la prescripción, como no la vi en el año 2013, cuando me invitaron a Bolivia. Yo creo que podemos pensar otro futuro para el derecho procesal. Y yo creo que difícil esa tarea de coordinar entre lo sustancial y material y lo procesal o adjetivo.

Porque cumpliendo normas, abriendo competencias, creando más jueces, efectivamente no vamos a solucionar el problema.

En el caso de Colombia, les cuento ya para terminar, en este último minutico que me falta, que la conciliación, no es requisito de procedibilidad en ningún asunto, para ir donde el juez de la causa.

Pero déjeme decirle que la conciliación se viene utilizando como se utilizaban leyes anteriores cuando no existía la conciliación, sino leyes de descongestión de los despachos judiciales. Estamos muy congestionados, entonces vamos a la conciliación.

Les agradezco la invitación, espero verlo muy pronto, pero como abogados sí tenemos que pensar si este Código o este Proyecto de reforma laboral efectivamente va a cumplir la finalidad de llevar la justicia, como han dicho, más pronta, más célere. Y el principio que ustedes colocaron allá, yo no lo había visto en ningún ordenamiento, simplicidad y que lo han resaltado varias veces.

De bueno que fuera simple, para que las personas pudieran acceder y salieran con un resultado menos gravoso a las aspiraciones que se tiene.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

FORMAS ESPECIALES DE CONCLUSIÓN DEL PROCESO

Dr. Rolando Enrique Ubillús Bracamonte¹⁴



El tema que me corresponde abordar es el referido a las formas especiales de conclusión del proceso laboral.

Estas formas se encuentran reguladas en nuestra actual Ley Procesal del Trabajo —a la que algunos, de manera imprecisa, continúan denominando “nueva”— y han sido reiteradas en el Proyecto de reforma del Código Procesal del Trabajo. Entre ellas se mencionan: la conciliación, el allanamiento, el reconocimiento de la demanda, la transacción, el desistimiento y la conclusión por inasistencia de ambas partes por segunda vez en cualquiera de las audiencias de primera instancia.

Cabe destacar una omisión relevante: en el Proyecto ya no se regula expresamente el abandono como forma de conclusión del proceso, lo que merece una reflexión crítica.

Con relación al Allanamiento y reconocimiento de la demanda. El legislador ha querido diferenciar ambos conceptos, pese a que cierta doctrina sostiene que son lo mismo. El allanamiento supone la aceptación del *petitorio* de la demanda, pero no necesariamente de los hechos ni de la fundamentación jurídica. En cambio, el reconocimiento de la demanda implica aceptar no solo el petitorio, sino también los hechos y fundamentos de derecho alegados.

La diferencia no es baladí. Por ejemplo, un empleador puede allanarse al pago de beneficios sociales, pero sin aceptar los hechos invocados por el demandante —como una supuesta práctica generalizada de incumplimiento frente a todos los trabajadores—, evitando así que tal aceptación pueda ser utilizada por otros trabajadores en futuros litigios.

Con relación a la transacción. Nuestro Código Civil no define la transacción, aunque la doctrina la concibe como un acto jurídico bilateral que extingue obligaciones dudosas o litigiosas. Sus efectos, sin embargo, van más allá: permite también modificar o regular derechos y obligaciones.

Sus características esenciales son: 1) Requiere concesiones recíprocas, 2) Solo procede respecto de derechos disponibles, 3) Produce efecto de cosa juzgada.

¹⁴ Profesor de la Universidad San Ignacio de Loyola (Lima, Perú). Doctor y Máster en Derecho por la Universidad Rey Juan Carlos (Madrid, España). Abogado y Máster, con mención en Derecho de la Empresa, por la Universidad de Piura (Perú). Licenciado en Derecho español por la Universidad de Alcalá (Alcalá de Henares, España).



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

La transacción puede celebrarse dentro del proceso o fuera de él. En este último caso, debe realizarse ante la autoridad administrativa de trabajo o un centro de conciliación, pudiendo presentarse en cualquier momento antes de la sentencia.

Ahora, con relación a la Conciliación. Podemos señalar que, pese a su relevancia teórica, en la práctica ha tenido escasa eficacia en el ámbito laboral. Al inicio mostró índices aceptables de éxito, pero hoy las cifras son bajas: en mi experiencia, apenas 9 de cada 100 procesos concluyen mediante conciliación.

El diseño normativo buscó que la audiencia específica de conciliación fuese un espacio real de diálogo. Sin embargo, muchas veces se convierte en un mero trámite. He visto en Lima audiencias en las que el juez, tras la formalidad de identificación, declara simplemente que no hubo acuerdo y fija la audiencia de juzgamiento para dentro de ocho o nueve meses, lo que prolonga innecesariamente el proceso.

La experiencia comparada, como la española, muestra otra dinámica: allí las partes son reunidas antes de la audiencia para conversar directamente, lo que favorece acuerdos inmediatos. En nuestro país, podría replicarse esta buena práctica para dar mayor utilidad a la conciliación.

Un punto crucial es la participación del Estado como empleador. Conforme al decreto legislativo 1326 y su reglamento (DS 018-2019-JUS), los procuradores requieren autorización previa y un informe interno para poder conciliar. En la práctica, rara vez cumplen con este procedimiento, lo que convierte la audiencia de conciliación en un espacio estéril. La consecuencia es que se prolonga el litigio, generando intereses y costos adicionales que perjudican tanto al trabajador como a la propia Administración pública.

Con relación al desistimiento. Podemos señalar que este se encuentra regulado en el artículo 340 del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al proceso laboral, puede adoptar tres modalidades:

- i. Del proceso: el actor renuncia a continuar con el proceso, pero conserva la acción.
- ii. Del acto procesal: por ejemplo, desistirse de un recurso.
- iii. De la pretensión: implica renunciar definitivamente a la acción ejercida.

La diferencia es trascendental, pues desistirse solo del proceso permite interponer una nueva demanda dentro del plazo de prescripción, mientras que desistirse de la pretensión extingue la acción de manera definitiva.

-Inasistencia a audiencias. El artículo 32 prevé la conclusión del proceso si ambas partes faltan por segunda vez a una audiencia de primera instancia. En la práctica, un demandado puede retirarse estratégicamente de la audiencia si advierte la inasistencia del actor, provocando así el cierre del proceso sin pronunciamiento sobre el fondo.

En este caso, el demandante podría volver a presentar la demanda, siempre dentro del plazo de prescripción: cuatro años para beneficios sociales y treinta días hábiles para impugnación de despido, según la jurisprudencia nacional.

En resumen, las formas especiales de conclusión del proceso laboral cumplen un rol esencial en el sistema procesal. No obstante, muchas de ellas —como la conciliación y la transacción en el ámbito público— requieren ajustes normativos y prácticos para que realmente cumplan su finalidad de resolver con prontitud los conflictos laborales.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

FORMAS ESPECIALES DE CONCLUSIÓN DEL PROCESO Y SENTENCIA

Dr. Erick Giancarlo Beyá Gonzáles¹⁵



Hemos escuchado al ponente anterior, ciertamente vamos a repetir algunas cosas y hacer algunos reflexiones y aportes en torno al tema que hoy nos convoca.

Toyama y Vinatea nos recuerda aquel conocido dicho sobre que es mejor un buen acuerdo que un mal juicio. Y creo que esta es la idea que engloba a esta parte del Código, a este bloque que estamos tratando que son las formas especiales de conclusión del proceso laboral.

De hecho, de acuerdo a los referidos autores, la inclusión formal de estas es una de las innovaciones más importantes en la actual nueva ley procesal de trabajo.

Así, creería que, en efecto, es una inclusión muy importante porque coadyuba al espíritu y motor de una de las ideas que subyace al proceso laboral, tratar de buscar que el juicio largo ya no sea tan largo, porque sabemos a pesar de las últimas modificaciones -por ejemplo, el doble

conforme y la restricción a la casación-, los procesos siguen siendo muy largos.

Entonces, ¿a qué espíritu nos referimos? Al de buscar solucionar pacíficamente los conflictos. Ello se puede apreciar en que la ley procesal de trabajo actual y la modificatoria lo mantiene, busca, por ejemplo, la audiencia de conciliación donde el juez debe desplegar sus esfuerzos para que las partes puedan arribar a un acuerdo que ponga fin al conflicto en lo más rápido posible.

De hecho, en su momento, recordemos que cuando se comienza a implementar la NLPT se daba mucha importancia a la conciliación y se resaltaba la labor activa del juez para lograr este fin. Infelizmente, creería que la sobrecarga y distintos factores han generado que este primer impulso se diluya. Actualmente, en ocasiones se aprecia que la audiencia de conciliación es simplemente un mero ritualismo donde el juez no participa activamente, sino que se limita a consultar si hay acuerdo y sino pues fija fecha de audiencia de juzgamiento.

Pues bien, con esta introducción vayamos a ver la norma. Como sostuvo mi antecesor, la norma que hoy nos convoca es el artículo 30 de la actual.

Como podemos apreciar esta señala que:

¹⁵ Docente a Tiempo Parcial por Asignaturas (TPA) del Departamento Académico de Derecho y de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Abogado con mención sobresaliente (Summa Cum Laude) por la Pontificia Universidad Católica del Perú, con especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Magíster Summa Cum Laude en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y maestrando en Derecho.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

Subcapítulo VII

Formas especiales de conclusión del proceso

Artículo 30.- Formas especiales de conclusión del proceso

El proceso laboral puede concluir, de forma especial, por conciliación, allanamiento, reconocimiento de la demanda, transacción, desistimiento o abandono. También concluye cuando ambas partes inasisten por segunda vez a cualquiera de las audiencias programadas en primera instancia.

La conciliación y la transacción pueden ocurrir dentro del proceso, cualquiera sea el estado en que se encuentre, hasta antes de la notificación de la sentencia con calidad de cosa juzgada. El juez puede en cualquier momento invitar a las partes a llegar a un acuerdo conciliatorio, sin que su participación implique prejuzgamiento y sin que lo manifestado por las partes se considere declaración. Si ambas partes concurren al juzgado llevando un acuerdo para poner fin al proceso, el juez le da trámite preferente en el día.

Como apreciamos, la norma señala que: “El proceso laboral puede cumplir de forma especial.”. Es decir, nos encontramos ante una excepción -una forma especial para concluir el proceso laboral. Esta se puede dar por: i) conciliación, ii) allanamiento, iii) reconocimiento de la demanda, iv) transacción, v) desistimiento, vi) abandono o también si es que vii) las partes inasiste, en dos oportunidades a las audiencias programadas en primera instancia.

Luego ya la propia norma nos habla del “test de indisponibilidad” que debe hacer el juez para poder verificar en el acuerdo o transacción judicial, veremos en un rato, el acuerdo debe versar sobre derechos nacidos de una norma dispositiva, debiendo el juez verificar que no se está afectando derechos indisponibles, porque sabemos que existe un mínimo en el derecho laboral y nuestra rama habla de derechos mínimos.

Y también ciertamente debe haber participado el abogado del prestador de servicio demandante. Esto va a tener un cambio importante en la propuesta de Código. Sin embargo ¿qué pasa cuando quizás en ese momento el abogado quiere ganar más dinero o simplemente seguir el proceso o, quizás si no tenemos para poder pagar este abogado,

Entiendo que es para velar por los derechos, para que no lo engañen al trabajador, pero hay momentos en los que tampoco hay que ser muy paternalistas y quizás no sea necesario la presencia de un abogado, más aún si existe un juez que puede velar por los derechos del trabajador. Veremos si eso ha cambiado. Y luego existía esta figura del abandono. El abandono del proceso cuando pasa más de 4 meses sin que se realice el impulso, el juez declara el abandono a pedido de parte o de tercero legitimado.

Esto quiere decir que, tanto tercero legitimado o el demandante o demandado pueden que el juez declare el abandono. Claramente, creería que será el demandado porque el demandante no va a ser, en dicho caso sería el demandante por disentimiento. En esta forma de conclusión yo le digo al juez: "Magistrado, por si acaso 4 meses han pasado, no ha habido ningún movimiento, por favor, usted declare el abandono del proceso." Ahora bien, en la exposición de motivos del Proyecto de Código, específicamente en el punto 19, páginas 49 y 50 se señala que el cambio más importante de esta de este Código es la supresión del abandono, como forma especial de la conclusión del proceso.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

¿Y por qué? Pues porque existen casos en los que el trabajador demandante no puede impulsar el proceso por falta de recursos económicos, por lo que dicen así, "El trámite del mismo quedará suspendido, más no concluido, pudiendo impulsarlo en cualquier momento." Esto yo creo que es muy importante.

Porque lamentablemente más allá de la gratuidad y que se exenta de costos al trabajador, tener una buena defensa cuesta, un buen abogado cuesta y, en consecuencia, no es que esté abandonado el caso, sino es que no puedo continuar.

Veremos que esta visión ya era compartida por nuestros jueces desde 1999 quien sostuvieron que esta figura del Código Procesal Civil no podía aplicarse a rajatabla al proceso laboral. Entonces, esto es algo muy positivo.

Como hemos señalado, este es un problema antiguo. En el Pleno Judicial Nacional Laboral de 1999 en Trujillo, Acuerdo N.º 02-99, los jueces recordaron que en el Pleno Judicial Laboral del 97 se habían señalado que el Código Procesal Civil se aplicaba supletoriamente a la Ley Procesal de Trabajo, la anterior, a la actual NLPT.

Pero, ¿qué pasó del 97 al 99? Los jueces laborales se reunieron y se consultaron si se aplicaba o no la figura civil del abandono por 4 meses.

En este caso, el pleno acordó que en el proceso laboral no procede la declaración de abandono, por lo que no se aplicará supletoriamente, las normas del Código Procesal Civil que regulan este instituto. Por el contrario, se resaltó que los jueces que administran la justicia laboral tienen la responsabilidad de cumplir eficazmente con la obligación que le impone el artículo uno del Título Preliminar de la LPT sobre la dirección e impulso del proceso.

Así, vemos que este pleno otorga una importante impronta al juez laboral para mandar oficios, decir qué está pasando, por favor, digan algo, tratar de impulsar y ser el director del proceso, pero no declarar el abandono.

Entonces, hasta aquí espero los asistentes a esta jornada tengan claro que, para este momento de la historia, se interpretaba que el abandono no era una forma especial del proceso.

¿Qué pasó? La ley 29497, que la hemos leído al inicio, sí contempla el abandono del proceso.

O sea, por más que por acuerdo plenario se había señalado que no aplicaba, por ley, mandato de la ley, decía que se aplicaba. Entonces, había una cosa muy extraña. Porque por años, desde el 99 que se interpretó, hasta la nueva ley procesal del trabajo, no se aplicaba el abandono o no se debería aplicar el abandono.

Pero, ¿qué pasó? La ley misma la dice.

Ahora bien, el artículo 32.1 de la propuesta de Código se elimina esta figura procesal al ya no tenerlo como una forma especial de conclusión.

En la propuesta actual tenemos cinco figuras siguiendo a Ariano y seis si leemos literalmente la norma: Allanamiento, reconocimiento de la demanda, transacción, conciliación, desistimiento y la inasistencia por ambas partes por segunda vez.

Vamos rápidamente a ver esta figura. Para la ilustre Eugenia Ariano procesalmente el allanamiento y la aceptación de la demanda en realidad es exactamente lo mismo.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

En el allanamiento se reconoce, por tanto, se acepta la demanda, sus elementos jurídicos, la representación, la veracidad de los hechos.

Por su parte, la transacción o conciliación. La transacción dice la norma se puede dar hasta antes de la notificación de la sentencia con calidad de cosa juzgada.

Por el tiempo debemos ir un poco más rápido y destacar que en la propuesta se modifica el test de disponibilidad señalando que ya no siempre debe estar un abogado sino “en los casos que la ley exija patrocinio de abogado”. Con lo cual se abre la posibilidad de que no necesariamente se necesite un abogado.

Porque el juez conoce derecho y si es una transacción judicial, el juez mal haría, en ver que está en indefensión el demandante.

Ahora bien, la transacción puede ser judicial o extrajudicial. El judicial es aquel que debe presentarse ante el juez. Ahora bien, recordando una tarea que les deje, la norma nos señala que esta debe realizarse antes de notificada la sentencia con calidad de cosa juzgada.

Entonces, tenemos varios escenarios. Por ejemplo, la sentencia salió. Entro a mi búsqueda de expedientes y veo que ya la sentencia salió, pero no me ha notificado. Entonces, queda clarísimo que ahí puedo. Llamo a la contraparte y le digo para llegar a un acuerdo que haga más viable el cumplimiento.

La siguiente pregunta es con “calidad de cosa juzgada”. La de primera instancia yo puedo apelar. Ya me llegó la sentencia, puedo apelar. No tiene todavía calidad de cosa juzgada. Entonces, ¿ahí puedo? Creería que sí, más aún con los fines que tiene el proceso laboral. Entonces, ya me notificaron, pero todavía no está consentida, con lo cual, no adquiere la calidad de cosa juzgada y aún puedo.

Para algunos incluso pasado el plazo, y no habiendo todavía resolución de consentimiento, todavía podría transar o conciliar. Entonces, a la pregunta, ¿luego de la sentencia se puede? Por supuesto. ¿La sentencia salió? No me notificó todavía, puedo. La sentencia me ha notificado, pero todavía no es calidad de cosa juzgada.

En el caso de las transacciones extrajudiciales debemos recordar que estos acuerdos pueden darse incluso cuando no hay proceso entre las partes. Es más, aplicando supletoriamente -y recordando al pleno de 1997- si se plantea una demanda podrá presentar la transacción como una excepción procesal. (446.10 y 453. 4 del Código Procesal Civil), porque ya concilié sobre el particular.

Como ya se ha señalado en los inicios de la implementación de la NLPT, se dio mucha importancia a la conciliación. En la imagen apreciamos una noticia de 2012 -5 años después de la aplicación de la ley procesal- donde se aprecia la primera conciliación en segunda instancia. También recuerdo otra noticia donde se celebró una conciliación a nivel de Corte Suprema.

Entonces, hay la audiencia conciliación, sin embargo, no se circunscribe a aquél, sino que en cualquier momento el juez puede tratar de buscar un acuerdo y las partes que duda cabe.

Luego tenemos también el desistimiento y existen, por lo menos, tres tipos:

- a) Del proceso: renuncia a la continuidad.
- b) Del acto procesal: dejar sin efecto un recurso, medio impugnatorio, acto procesal, etc.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

- c) De la pretensión: se desiste del derecho material. En este caso ya no se podrá volver a ver este.

Para concluir y respetando el tiempo y agradeciendo al Dr. Corrales por esta invitación, nos consultamos, ¿se resuelve la controversia?

Para ello, el siguiente cuadro nos ayuda:

Formas similares a una sentencia. Sí resuelve	Formas que NO resuelven la controversia
Allanamiento y aceptación de la demanda	Desistimiento
Transacción	Inasistencia por ambas partes por segunda vez.
Conciliación	

(Vinatea y Toyama, 2010, p.169)

Así, por un lado, tenemos el allanamiento, la aceptación, la transacción y la conciliación, que tienen efectos similares a los de una sentencia. Los que no resuelven la litis son el desistimiento y la inasistencia por ambas partes por segunda vez.

Finalmente, y ahora sí, para concluir, vemos los cambios que se han dado:

	Ley Procesal del Trabajo (Ley 26636-LPT)	Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley 29497-NLPT)	Proyecto del Código
Conciliación	SÍ	SÍ	Sí
Transacción	No	SÍ	SÍ
Desistimiento	Sí	SÍ	SÍ
Allanamiento	No	Sí	Sí
Abandono	No	Sí	No
Inasistencia de ambas partes por segunda vez a audiencias programadas	No	Sí	Sí





SUBCAPÍTULO IX

MEDIOS

IMPUGNATORIOS



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

MEDIOS IMPUGNATORIOS EN EL PROYECTO DEL CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO

Dr. Cesar Puntriano Rosas¹⁶



Me limitaré a comentar las novedades del Proyecto en lo que se refiere a los medios impugnatorios de manera bastante general.

Entonces, a ver, ¿qué es lo que tenemos? Para recordar, que es algo que todos conocen indudablemente. Los medios impugnatorios desde el punto de vista jurídico procesal son de dos tipos, ¿verdad? Los remedios y los recursos.

Primero voy de lo general a lo concreto, para poder entender cómo es que se modifica o se pretende modificar la regulación sobre medios impugnatorios en este Proyecto del Código Procesal del Trabajo. De cara a los remedios tenemos la conocida oposición, tacha, la nulidad y en cuanto a los recursos está la reposición, la apelación, la corrección, la aclaración, la queja y la casación.

Tanto la nueva ley, la norma procesal vigente y el Proyecto regulan dos recursos, el de apelación y el de casación. ¿Qué ocurre con los demás? Pues en esos casos se aplica supletoriamente el Código Procesal Civil, como lo contempla la norma vigente y como lo contempla también el Proyecto.

Fíjense ustedes, la primera disposición complementaria y final del Proyecto, señala que, en lo no previsto por la ley se aplica supletoriamente, el Código Procesal Civil, siempre que no sea contraria a la naturaleza de los procesos.

Obviamente, estamos en el marco de procesos laborales, como el ordinario, o el abreviado, o lo que se analizan en esta jornada como el proceso monitorio, al proceso de tutela de derechos fundamentales, de conflictos colectivos, donde la base es tutelar al trabajador. Entonces, esta aplicación supletoria tiene que ser muy cuidadosa, como lo decía en su momento el profesor Javier Neves en su libro de introducción al derecho del trabajo.

Las instituciones civiles o procesales civiles se aplican supletoriamente al ordenamiento laboral en la medida que la naturaleza no sea distinta. Siendo así, es válido en materia de regulación de tachas, de oposiciones, de reposiciones, de correcciones, aclaraciones que se aplique el Código Procesal Civil. Luego de esta introducción, vamos a enfocarnos en la tramitación del recurso de apelación.

Toda vez que más adelante mi colega va a tratar el recurso de casación. Veamos, el artículo 32 de la nueva Ley Procesal del Trabajo señala que el plazo de apelación de sentencia es de 5 días hábiles y empieza a correr desde el día siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación.

¹⁶ Abogado y Magister en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Docente en la escuela de posgrado en la Universidad Lima, Universidad San Martín de Porres y ESAN Business Law. Miembro de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

Tengamos en cuenta que la nueva Ley Procesal del Trabajo, introdujo este modelo de notificación por estrados, es decir, la modalidad era que las partes se acercaban a la sede judicial para ser notificadas con la sentencia. Y eso caminó muy bien, hasta antes de la pandemia. Con la pandemia hubo un vuelco de 360 grados en la manera como se vienen tramitando los procesos.

Tenemos hoy día procesos virtuales a través de este aplicativo del Google Meet y se ha dado un uso intensivo a la casilla electrónica, que ya existía con la nueva ley, pero no se empleaba para la notificación de las sentencias.

Sin embargo, con la casilla electrónica, las partes ya no son citadas para recibir la sentencia, se ha dejado de lado la notificación por estrados y ese es un dato de la realidad que ha superado la regulación de la nueva ley procesal del trabajo. Y respecto a ese dato de la realidad, han surgido algunas controversias sobre el cómputo del plazo.

Tanto la Corte Suprema de Justicia, y ahí estoy citando un recurso de queja, como el Tribunal Constitucional se han puesto de acuerdo. Y en sendos pronunciamientos han sostenido que el plazo debe de computarse desde el día hábil siguiente de haberse cumplido dos días hábiles. ¿Cuáles son esos dos primeros días hábiles? Estos corresponden al plazo para que una notificación en casilla surta efecto.

Entonces, si bien la norma, la nueva ley, bueno, nueva entre comillas, como ya han dicho mis colegas, porque ya tiene algunos unos años en vigor, insiste con la notificación por estrados, la realidad es que la notificación opera en casilla electrónica. Y justamente eso es parte de las novedades que nos trae el Proyecto de Código Procesal del Trabajo.

Lo segundo, que es lo vigente, es lo relativo a la apelación de autos. No existe regulación en la nueva ley procesal del trabajo, en cuanto al plazo para apelar autos.

Para ello nos remitimos al Código Procesal Civil, cuyos artículos 376 y 377 señalan que el plazo es de 3 días hábiles, si el auto se emite fuera de audiencia o en la misma audiencia, se apela en la misma audiencia, pero le dan a la parte apelante 3 días hábiles para que fundamente la apelación.

Esto cambia, queridos amigos con el Proyecto, fíjense ustedes, ahora se regulan los medios impugnatorios desde el artículo 34 ya no desde el 32.

El artículo 34.1 tiene el cambio en cuanto al plazo para la apelación, porque ya se está recogiendo en la propia norma la notificación electrónica y se señala que el plazo se computa desde el día hábil siguiente de haberse cumplido los dos días hábiles siguientes al ingreso en la notificación, lo cual es correcto, va en línea con lo que señala el Tribunal y la Corte Suprema.

Adicionalmente, se extiende el plazo para la apelación de 3 días a 5 días útiles. Ello es positivo porque recuerden que un auto no es un decreto, un auto es un tipo de resolución donde ya existe fundamentación. Y muchas veces son autos que ponen fin al proceso.

Me parece muy razonable que se ha extendido a 5 días hábiles el plazo. Entonces, la primera modificación ahí es la extensión del plazo para apelar autos y la regulación de lo referido a la casilla electrónica.

Luego, el trámite, que es el artículo 33 en la ley actual, no hay cambio en la primera parte, en el hecho que el expediente se remite a segunda instancia dentro de los 5 días hábiles siguientes. El plazo que tiene el órgano jurisdiccional para fijar la vista, la concesión del uso de la palabra a las partes, eso es igual y lo vamos a ver en un momento.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

Y luego de ello como está regulado hoy, encontramos a los 60 minutos para que se resuelva o el diferimiento de la sentencia en 5 días útiles.

El Proyecto señala que interpuesta la apelación y concedida la misma, es decir, los 5 días útiles que tiene el juez para remitir el expediente se cuentan desde el concesorio, lo cual es prudente, no desde la interposición, porque el juez tiene que calificar la apelación. Luego, aquí viene la novedad, cuando el proceso o el expediente sube a segunda instancia.

Si la demandada, normalmente el empleador o ex empleador, no concurre sin justificación alguna a la fecha a la audiencia de vista, se entiende como si el demandado se hubiera desistido de la apelación.

Regla que no se aplica si quien apela es el demandante o el prestador de servicios y no concurre a la audiencia de vista. Esto, entiendo yo, tiene por objetivo evitar dilaciones innecesarias,

Entonces, si tengo un agravio y apelo, lo natural es que asista la audiencia de vista para defender mi caso. Para sustentar mi agravio, porque recuerden ustedes que el proceso es eminentemente oral. No totalmente oral, pero sí eminentemente. Entonces, lo natural es que el apelante concorra a la audiencia a fundamentar su apelación y si no lo hace, se tiene por desistido.

Se trata de una medida adecuada para evitar dilaciones innecesarias para recordar la importancia de la oralidad en el proceso. Y en tanto el demandante es el trabajador, si no concurre, no se entiende por desistido. Y si ambas partes apelan, como puede pasar, basta con que concorra una para que se lleve adelante la vista de la causa.

Luego, el Proyecto señala que la audiencia de vista se concede el uso de la palabra, ese debate que ustedes conocen muy bien se mantiene. La siguiente novedad es que el fallo se dicta, dice, "Concluida la exposición oral.", ya no recoge los 60 minutos y luego dice que excepcionalmente se puede diferir dentro de los 10 días siguientes, salvo que exista discordia.

Es decir, ya no son cinco, sino son 10 días. En ambos casos dice el Proyecto, al finalizar la audiencia se señala día y hora para que las partes comparezcan para la notificación de la sentencia. Y yo me pregunto, ¿y la notificación electrónica que sí se recoge cuando hacemos referencia al plazo para la apelación en el Proyecto? ¿Por qué acá ya no?

Creo que eso es un error que debería subsanarse, porque las sentencias deben notificarse de manera electrónica. Si las partes no concurren a la audiencia de vista, eso es otra novedad bien importante, la sala dicta el auto, declarando el desistimiento del recurso de apelación. Es decir, si ninguno concurre, nuevamente se tiene por desistido el recurso de apelación.

En resumen, primero, en cuanto al plazo para interponer la apelación, el Proyecto de Código Procesal del Trabajo considera la notificación electrónica, lo cual es positivo, lamentablemente se insiste en que la sentencia de vista sea notificada de manera presencial, lo cual nos parece un error.

Luego, se señala que se entiende el desistimiento de la apelación si el demandado no concurre a la audiencia de vista, lo cual es positivo en la medida que con esto se fortalece la importancia de la oralidad en el proceso y también se dejan de lado prácticas que pueden ser dilatorias.

También se amplía a 10 días hábiles el plazo en que se tiene para resolver en segunda instancia y se señala que si ninguna de las partes concurre la audiencia de vista se tiene por desistida la apelación, que nuevamente lo veo lógico porque si la parte que apela es la que tiene agravios tiene que fundamentarlos ahí. Entonces, en términos generales, esos son los cambios a los medios impugnatorios.





JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

Adicionalmente es importante reflexionar sobre los desafíos que nos traen estos cambios. Así como lo han hecho mis otros colegas, por ejemplo, el Dr. Yangali más hay que resaltar la importancia de la justicia para el trabajador. El doctor Yangali decía con claridad que el trabajador es un ser humano. Que aquí este litigio es un litigio sobre intereses de personas.

En el pasado pues los procesos laborales demoraban muchísimo más. Los trabajadores se morían y no tenían sentencia, no tenían resultados. O llegaban a la edad de jubilación y se emitía una sentencia favorable de reposición. Ese tipo de situaciones no tienen ningún sentido, porque una justicia lenta no es justicia.

Así, y con esto concluyo, como las partes deben cumplir los plazos, también el aparato jurisdiccional debe respetarlos. Es importante que exista el presupuesto necesario y los recursos para que los plazos se cumplan y mantener también el uso de las tecnologías de la información y de las comunicaciones para la notificación. En tanto el juez siga cercano al expediente y a las partes que es un desafío muy importante.



COMPETENCIA DE LOS JUZGADOS LABORALES EN MATERIA PREVISIONAL, NLPT Y LA JUSTICIABILIDAD DE LA SEGURIDAD SOCIAL – REFORMAS

Dr. Javier Paitán Martínez¹⁷



La presente ponencia se centra en compartir algunas ideas sobre justamente unos temas también que nos involucran no solamente en la parte sustantiva, sino también en la parte procesal.

Y que esto finalmente conlleva a ver temas de garantía de derechos que se dan en los tribunales de justicia y que mejor es que no solamente centramos en la discusión del derecho laboral, que es muy importante, por supuesto, sino también traer a colación y reafirmar la importancia de una disciplina jurídica autónoma e independiente y llamada Seguridad Social.

Como título de la ponencia este y para que se pueda entender mejor y es algo que ya voy adelantando que pareciera no se ha tomado en consideración y la situación se va a mantener igual a la que tenemos actualmente en la nueva Ley Procesal de Trabajo en lo que se refiere a la justiciabilidad de la Seguridad Social. No vamos a tocar temas laborales, sino temas de Seguridad Social. Y la pregunta que hago pues si hay reformas o no hay reformas actualmente.

Entonces, en este recorrido de esta sesión a mi cargo, vamos a abordar cuatro aspectos puntuales, sobre lo que, qué entendemos por justiciabilidad, cuáles son esas vías procedimentales que ya existen, los cuales está ya adelantado a los nuevos lineamientos de trabajo, con la justicia laboral en la seguridad social en el Perú y finalmente una suerte recomendación, reflexión de cara a lo que se viene.

Yo dudo mucho que esto cambie y dudo mucho también que se pueda incidir en algunos aspectos que desde hace varios años no solamente yo, sino también otros connotados especialistas, también maestros míos, César Abanto, César González Jan, lo han propugnado, pero finalmente pues las propuestas muchas veces no se estén dan como una las que quisiera.

Pero bueno, vayamos en entonces a recorrer este camino y llegar a por lo menos al paradero final, la justiciabilidad. En cuanto a la justiciabilidad y para que se pueda entender mejor, tenemos que tener en cuenta que estamos frente a un derecho humano fundamental, llamado seguridad social. No es una partecita del derecho laboral ojo, no es un tema complementario del del tema laboral.

Es un derecho que tiene una configuración a nivel de normas internacionales y también a nivel de nuestra Constitución. La primera vez que se da a nuestro país el fenómeno de la constitucionalización

¹⁷ Abogado especialista en temas del SCTR, derecho laboral, seguridad social en salud y pensiones. Docente de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) y de la Universidad Nacional de Cajamarca (UNC). Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la PUCP. Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM). Miembro de la Red Iberoamericana de Investigación en Seguridad Social – RIISS.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

de la seguridad social se da en la Carta Magna de 1979. Y en esa Carta Magna una vez que se da este fenómeno se replican también la del 1993 y luego su modificatoria que fue el año 2004.

Entonces, desde ya, adelantarles que para poder hablar de la justiciabilidad del derecho a la seguridad social es importante hablar de su configuración constitucional y esto es una lectura también del bloque de constitucionalidad. Entonces, la Seguridad Social se construye con base a ciertos principios, también estos valores, derechos inherentes y esenciales a las personas.

Y así lo ha establecido varios pronunciamientos importantes del Tribunal Constitucional, una de las más célebres es la 0050-2004, acción de inconstitucionalidad este TC y acumulados. Entonces, este fenómeno constitucional lo que implica es que después del reconocimiento que está en normas de tratados internacionales, como, por ejemplo, la Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 22 y 25 en el que se señala que la Seguridad Social es un derecho humano, Entonces, no solo basta eso, sino que los diferentes países de la región y a nivel mundial, también reconocen ese derecho en las constituciones para que se garantice el mismo a la ciudadanía. Y es lo que aconteció como lo he señalado anteriormente en el caso peruano. Pero claro, esa constitucionalización del derecho, este reconocimiento, como ya sabemos, el tribunal también lo ha señalado en varias oportunidades, es un derecho fundamental sí, pero de configuración legal. Entonces, para eso lo que implica es que pues se tiene que establecer las normas correspondientes para su ocupación. Aún tengamos esa configuración constitucional legal no es suficiente.

No se garantizan derechos, por ejemplo, acceso a las pensiones, temas de subsidios, pensiones de sobrevivencia, pensiones de invalidez de seguro complementario de trabajo de riesgo, pensiones o bueno, rentas vitalicias, así se llama del decreto ley 18846, el antecesor de la ley 26790.

Entonces, frente a esas diversas controversias que se presentan y que siempre se han presentado, teniendo en cuenta pues la regulación correspondiente, ya de cierta forma y esto por decisión a veces de las empresas y las instituciones se deniegan. Entonces, surge un fenómeno que se llama la justiciabilidad del derecho de la seguridad social.

Esta justiciabilidad del derecho de la seguridad social implica, en efecto, ya no es suficiente tener garantizado estos derechos, por lo cual un tribunal unipersonal o colegiado tendrá que garantizar este derecho. Entonces, en función a eso surge esa justiciabilidad y esa justiciabilidad básicamente ¿para qué?, en materia de seguridad social para que se ratifique y se reafirme que estamos frente a un derecho humano fundamental inherente a todo ser humano que permite el ejercicio de otros derechos.

Muchos aclamamos libertad, cuando llegas a ser viejito, si no tienes pensión y te mandan al asilo, ¿qué libertad vas a tener inclusive para elegir los alimentos que vas a consumir en tu desayuno, almuerzo y cena? Es un derecho irrenunciable porque no se puede renunciar por ningún motivo, como también hay un principio del derecho laboral. Es un derecho inalienable, no se puede vender o ceder y tampoco, es un derecho que prescriptivo, es un derecho imprescriptible.

Tú pudiste haber cesado, o haber jubilado hace 10 años, no pediste la pensión a la ONP. Y la ONP de oficio no funciona, hay que saberlo, la AFP tampoco, entonces tú tienes que hacer tu trámite y posiblemente te den ya por X motivos y entonces tú tendrás que acudir a un órgano jurisdiccional para que se te reconozca ese derecho.

Y será, esos órganos jurisdiccionales que en el marco de lo que también tenemos esta construcción, no solamente a nivel nacional, sino a nivel supranacional, recordemos que la Corte Interamericana de Derechos Humanos en diferentes pronunciamientos, caso 5 pensionistas versus Perú, casos



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

previsionales, conozco casos laborales, caso Muelle Flores versus Perú, ANSEJUB y otros más que existen, la Corte Interamericana Derechos Humanos también ha señalado y ha reconocido la justiciabilidad como un derecho.

Es decir, en el marco de la Convención Americana de Derechos Humanos, la protección judicial también está reconocida y en el caso Muelle Flores también la corte, esto, ojo, es una gran noticia muy importante.

Gracias al Perú, la corte en la región ha declarado en esa instancia supranacional, que la seguridad social es un derecho autónomo del derecho laboral y es un derecho que merece su resolución, su procedimiento y otros aspectos en el aspecto procesal propiamente, también un tratamiento autónomo. Entonces, ¿qué estamos haciendo nosotros en el Perú?

Pues seguimos de cierta forma ligando la seguridad social al derecho laboral, pensando que la seguridad social es un derecho solo de los trabajadores. Desde ya, entonces, decir estas ideas fuerza y principalmente, ¿por qué digo eso? Porque la seguridad social es un derecho indispensable para el respeto de la dignidad humana.

Ustedes revisan la constitución Política del Perú vigente, el artículo 1, y ese artículo 1 claramente señala que el fin supremo del Estado y la sociedad es la defensa de la persona y su dignidad, mientras los cuales también implica otorgar pensiones, protección social, ya sea en salud, ya sea en pensiones para toda la ciudadanía en general.

Entonces, ese es el marco jurídico que tenemos respecto al tema de la protección de la seguridad social, vista desde el fenómeno de la constitucionalización y visto desde la justiciabilidad. Y ahora, yo le señalaba, pues, lo que les indico no es algo que me estoy inventando, aquí ustedes son simplemente como algo referencial, tienen una línea de tiempo de los diferentes instrumentos nacionales e internacionales jurídicos que tenemos.

Acabamos de aprobar en 2024 octubre, la ley 32123, en la que se dice que es una ley de modernización del sistema previsional peruano y en el que se establece cuatro pilares, pilar contributivo, semi contributivo, contributivo y un pilar voluntario. Y ¿adivinen qué?, se van a reconocer pensiones no contributivas.

Si, por ejemplo, yo soy una persona que sí cumpla con los requisitos que exige la norma, porque las pensiones no contributivas van a ser lo mismo que pensión 65, no sé qué más cambio habrá, además de que ahora están administrado por el MIDIS y después va a pasar a ser administrado por la ONP, cuando salga la reglamentación, que por suerte saldrá este año, esperemos.

Entonces, si yo soy una persona adulta mayor en extrema pobreza, cumpla con los requisitos que me establece esta ley y su reglamento. Y pues la ONP dice, "No, señor, a ti no te corresponde pensiones contributivas. No porque no cumplas con los requisitos, sino posiblemente porque, bueno, el financiamiento que da el Estado, porque esas pensiones no contributivas son financiadas con el Tesoro Nacional. Con el dinero de todos, los impuestos que pagamos toda la ciudadanía, los que estamos en la informalidad, informalidad, los que son migrantes formales y también los informales. Entonces, la ONP dice, "No procede."

Frente a esa situación, esta persona adulta mayor, ante qué órgano jurisdiccional puede accionar y decir, "Reconózcame la pensión no contributiva porque yo sí cumpla con los requisitos." Entonces, ese es otro tema también que lo vamos a ver y de cierta forma también, debe, entiendo yo, y considero que también hablándose del tema de la regulación ya en el aspecto procesal del derecho social, en el



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

que el derecho del trabajo y el derecho de la seguridad social son primas hermanas, ojo, no es que el derecho del trabajo sea este el padre o la madre y la seguridad social el hijo o la hija, no, son primas hermanas, nacen juntas, son las dos caras de una misma moneda, mientras una de cierta forma brinda protección, esa protección tuitiva en tu ciclo laboral desde que inicias hasta que sales, la seguridad social te brinda protección en esa situación, pero inclusive antes.

Y ahí este me permito citar a este Sir William Beveridge en 1942, cuando se señalaba que la seguridad social está desde la cuna hasta la muerte. Yo diría que es antes de la cuna y después de la muerte. Los subsidios por el caso de las madres trabajadoras. Desde que uno ya está de cierta forma en el vientre de la madre, la seguridad social ya está presente a través de los subsidios. Cuando acá en el Perú todavía pensamos que es un tema laboral, porque laboralmente se ha regulado. Y después de la muerte, tú eres pensionista, dejas una viuda, dejas un hijo, dejas ascendientes.

Entonces, ellos también de cierta forma se van a hacer merecedores de una pensión de sobrevivencia y la seguridad social también está presente. Entonces, la seguridad social está presente en el ciclo laboral de todas las personas que van a ser trabajadores formales, con suerte ese no más del 30% y los informales, pues lamentablemente todavía tenemos grandes problemas para el acceso a una pensión.

Pero considero yo desde ya que, para poder hacer una reforma, no solamente pues implica revisar el tema de las normas procesales, implica principalmente, de facto, revisar las normas sustantivas y sobre las materias que se van a regular principalmente en esta materia.

Entonces, de esta de este fenómeno de la constitucionalización pasamos a la justiciabilidad, básicamente porque la Constitución no es suficiente para que te garantice un derecho y eso ha permitido también la construcción de varias tendencias jurisprudenciales en materia previsional. Pero acá me permito citar una frase de Amartya Sen, premio Nobel en Economía justo en este libro y de cierta forma que yo lo recojo para poder un poco asimilarlo a este tema.

“Lo que nos mueve con razón suficiente no es la percepción de que el mundo no es justo del todo, lo cual pocos esperamos, sino hay injusticias claramente remediabiles en nuestro entorno que quisiéramos suprimir”, como las que devienen de la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores, es lo que yo agrego. O de los derechos de la seguridad social de las personas que se encuentran ante ciertos riesgos o contingencias sociales, pese a que los mismos tienen un reconocimiento constitucional como derechos fundamentales”.

Los artículos 10, 11, 12 y las disposiciones primeras, segunda, final transitoria de la Constitución establecen claramente una regulación de lo que tenemos que entender con seguridad social. El artículo 10 dice, "Seguridad social para todos, pero el acceso es progresivo." Artículo 11 dice, "Acceso a prestaciones de salud y también de este de pensiones a cargo del Estado, las empresas o empresas mixtas. Y el artículo 12 establece que los fondos de la seguridad social son intangibles.

Los fondos y las reservas de la seguridad social son intangibles. Entonces, pese a que tenemos esa regulación y pese que ahí en las normas también se establecen los requisitos, pues seguramente ustedes que están más vinculados a los temas judiciales, en los litigios, en materia previsional, yo soy de la ONP, tengo 20 años de portación, porque yo trabajé 20 años en una empresa, pero resulta que cuando toco la puerta ya ceso, cumplí los 65 años, ya quiero descansar.

Voy a ir a ONP, le toco, le digo a ONP, 20 años 65, quiero acceder a una pensión de jubilación en la modalidad de régimen general. Ya perfecto, vamos a revisar y la ONP, se da cuenta, "Oye, señor,



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

usted trabajaba en los años 80, pero en una empresa X, ¿usted tiene boletas?, sí tengo algunas boletas. Ah, no, pero no basta, quiero la planilla. No, pero yo no tengo la planilla. Ah, no, pero voy a hacer una verificación de la empresa. De los años 80 esa empresa ya no existe. Bueno, señor, hemos solamente acreditado 10 años de aportación, 10 años no los tiene.

oye, pero estoy diciendo que sí he trabajado, acá tengo mis boletas. Entonces, tenemos la Constitución, tenemos las normas, pero debido a esa situación a nivel de gestión, se tenía la pensión. ¿Hacia dónde vamos? Hacia quién tenemos que acudir.

Entonces, la justiciabilidad se presenta justamente con ese mecanismo para que los tribunales de justicia resuelvan una vulneración, podría ser arbitraria o podría ser de cierta forma una justificación que está sustentada también en documentos que posiblemente el trabajador, pues no haya trabajado 20 años de todo, sino tal vez solo 10 años y esos 10 años pues lo están inventando y más aún si por ahí tal vez en Azángaro, lo que ustedes alguna vez han pasado pues acerca de la Corte Suprema por no sé por qué ya no debería estar.

Pero ahí pues este también se fabrican documentos para poder hacer esas pensiones, solo para ponerles un ejemplo. Entonces, esas justicias que esas injusticias que claramente este podríamos suprimir, lo podemos también hacer a través de este fenómeno de la justiciabilidad.

Entonces, frente a esas situaciones ya tenemos la judicialización del derecho fundamental a la pensión, de cierta forma se hace pues necesario tener órganos jurisdiccionales especializados que ven esta materia. Y eso también de cara a lo que establece la propia Constitución, no voy a hablar ya del tema del derecho y principio de la tutela jurisdiccional, que también está contemplado en nuestra Constitución. Y en las vías procedimentales, hay que también tener en cuenta que existen varias vías, dependiendo del caso y seguramente en el proceso laboral es donde de cierta forma también amerita hacer varias modificaciones.

Y acá básicamente este voy a señalar este aspecto de la justicia laboral propiamente, lo que compete ver, la competencia laboral no previsional. ¿Cómo es que la nueva ley procesal lo regula? Y están algunas disposiciones, ¿no? Que ya de cierta forma, como les adelantaba, poco o nada se está haciendo en esta supuesta reforma en esta materia en específico.

Y por ahí seguramente pues los plenos jurisdiccionales supremos o también que se vienen desarrollando en otros ámbitos podrán sufrir esa situación para efectos también de que se pueda determinar algunos alcances, y más aún cuando esos estos planes en la actualidad van a ser también vinculantes, pero la idea era pues de que una modificación de esta nueva ley procesal de trabajo también se incorpore esta situación. Entonces acá tenemos también, por ejemplo, a través del proceso ordinario laboral, ¿qué aspectos podemos ver?

Enfermedades profesionales, accidentes de trabajo, pretensiones relacionadas con cumplimiento de prestaciones de salud e invalidez o relacionadas también a pensiones del sistema privado de pensiones. Ahora, acá el gran problema, el gran tema también no solamente conlleva a ser una reforma en letra, es decir, una reforma así en papel, sino también una reingeniería de todo el aparato judicial sobre todos los que ven esas materias.

Y con eso simplemente mi humilde opinión y recomendación, qué bueno sería que los jueces que ven esos temas también de seguridad social sean jueces que conozcan, por lo menos, los aspectos básicos sobre esa materia para que se pueda tener una decisión mejor fundamentada en los aspectos de los hechos, la prueba y finalmente la norma, porque si no de cierta forma a veces nos encontramos con



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

pronunciamientos que inclusive se andan en la Corte Suprema que a veces inclusive, no invocan la normativa que se tenía que aplicar, la desconocen, pero bueno, ya siendo un pronunciamiento y habiendo llegado a la Corte Suprema, pues qué instancia más se podría tener.

Entonces, aquí básicamente este tenemos una indebida regulación. Esa es la pregunta que yo me planteo y acá eso es lo que establece actualmente la competencia en materia de juzgados especializados de trabajo, que ustedes también seguramente lo conocen, simplemente como tema referencial. Pero hay que tener en cuenta que, por ejemplo, aquí también tenemos una incompetencia de los órganos jurisdiccionales para resolver.

Aquí históricamente vamos a ver que esta esta suerte de que tengamos órganos especializados en materia previsional ha sido desde sus inicios, bastante complicado. Algunos simplemente se unían a los órganos civiles, otros a los contenciosos administrativos y ahora con la nueva ley procesal de trabajo también ahí está la subespecialidad, en materia previsional. Pero lo que yo justo quería básicamente señalar, y esto va de la mano con lo que eh también planteo, esto ya es algo reiterativo lo que venía indicando, y esto lo que básicamente quisiera aportar, porque no hay mucho que aportar también en esta propuesta que ya está básicamente encaminada. Yo me animo a plantear un derecho procesal de la seguridad social.

Posiblemente esta nueva ley procesal de trabajo y de la seguridad social podría ser la denominación, pero para hacer lo otro pues eh tendría que volverse a Foja cero y empezar nuevamente a analizarse qué materias para que estén debidamente identificadas, como ocurre en otros países, ejemplo de un país, España. No implica traer esa regulación, sino básicamente ver cómo se regula y cómo podríamos implementarlo en nuestro país. Una justicia omnicompreensiva, laboral o especializada.

Necesitamos una autonomía sustantiva que estamos también en proceso de construcción y también procesal de la seguridad social. Eso implica su deslaboralización. Necesitamos una revisión y reforma de la nueva norma procesal del trabajo. Por supuesto, que se está haciendo ahora, lamentablemente las malas noticias, señores y señoras, es no. Entonces, ¿para qué? ¿Para qué necesitamos esta revisión?

Para una tu tutela efectiva del derecho a la seguridad social y sus prestaciones, que son aspectos totalmente distintos que tienen una configuración totalmente distinta y disímil, a los que vemos en materia laboral. Mi recomendación básicamente, más que una recomendación, les decía eh aquí hacia dónde vamos. Estamos apuntando una justicia laboral parece omnicompreensiva.

Entonces, eh dicho esto, este, señores, el tema de la tutela jurisdiccional efectiva es muy importante porque sobre todas las cosas cuando nos encontramos frente a derechos que tienen carácter alimenticio. Entonces, necesitamos un proceso laboral debidamente identificándose las pretensiones, las materias que se pueden plantear y sobre todo la especialización de los jueces. Y con ello, esto me permite simplemente citar una frase en esta etapa de la judicialización o justiciabilidad del derecho a la seguridad social frente a esa propuesta, creo que debíamos pensar esta frase y reflexionar, “No hay paz verdadera sin justicia social y no hay justicia social sin seguridad social, sobre todo en materia previsional”.



MEDIOS IMPUGNATORIOS EN EL PROYECTO DEL CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO

Dr. Sergio Verástegui Valderrama¹⁸



Lo primero que tenemos que entender al respecto de la materia es cuál es el origen del derecho a la impugnación y eso es muy importante porque forma parte de los principios del denominado derecho constitucional procesal que no es un juego de palabras, sino más bien constituye la regulación de las garantías mínimas procesales que están contenidas en la Constitución, entre las cuales si nosotros miramos el artículo 139, que quizás con una redacción ya un poco antigua, teniendo en cuenta la fecha en que se dio esta Constitución, llama como principios y derechos de la función jurisdiccional precisamente la pluralidad de instancia.

Esta pluralidad de instancia, además, deviene también en pronunciamientos y desarrollos justamente de la Convención Interamericana sobre Derechos Humanos,

sobre la impugnación, que incluso ha tenido una proyección, que va más allá de lo que es estrictamente jurisdiccional y se ha extendido también a otros campos, como, por ejemplo, el procedimiento administrativo.

Bien, la idea de estos minutos que se me está ofreciendo es un poco recordar y repasar algunos aspectos que ofrece el Código Procesal Laboral, que se viene proponiendo, justamente en su regulación y cuáles son sus principales aspectos. En general, siguiendo la tendencia que ya existe, se contemplan dos recursos, el recurso de apelación y el recurso de casación.

Ustedes conocen el recurso de apelación, en esto no hay mucha diferencia con respecto a la regulación procesal en general, va contra los autos y contra las sentencias. Bien, en cuanto a lo que es el trámite de recurso de apelación hay que tener en cuenta lo siguiente, se continúa con una regulación semejante a la ley procesal de trabajo, por lo menos, en lo que se refiere al plazo de presentación de recurso de apelación, continúa siendo de 5 días. Estos 5 días se cuentan desde el día siguiente hábil, a la audiencia. Desde el día siguiente hábil a la notificación de la sentencia, si es que la misma audiencia no se da la sentencia o desde los días dos días siguientes de notificada electrónicamente la sentencia. Hay que tener en cuenta que, de acuerdo al texto único ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, se señala específicamente que en lo que se refiere a las notificaciones electrónicas, estas producen efectos a partir del segundo día de que se efectúa.

Entonces, en la práctica se suman, se suelen sumar esos dos días. En cuanto a la racionalidad de esa medida, probablemente eh en cuanto se desarrolle más el tema del expediente electrónico, que en

¹⁸ Socio de AQL Abogados Asesoría Legal y Defensa Procesal. Ex secretario técnico Adjunto del Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas de la Contraloría General de la República. Abogado por la Universidad de San Martín de Porres. Especialista en Derecho Administrativo por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Maestrando en Derecho Constitucional por la Pontificia Universidad Católica del Perú.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

general ya todos estamos viviendo, todos los que litigamos, prácticamente pues son los litigios incluidos en lo que se refieren a los temas laborales, se dan básicamente a través de medios electrónicos y no presencial.

Entonces, sin embargo, se sigue manteniendo bueno esa lógica de los dos días, por si acaso, no se pudo realizar la casilla. Pero posiblemente esto en el futuro cambie y bueno, pase como cualquier notificación que se da, de forma personal a partir del mismo día. Es una discusión que se está dando en general, pero por el momento este se sigue la misma disposición de texto único ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

La notificación electrónica produce efectos a partir del segundo día de efectuado, y el mismo plazo de 5 días para interponer el recurso de apelación se aplica para los autos. Ahora, es bastante curioso en general para nosotros los litigantes. Los plazos se ven tan estrechos, 5 días, es 3 días, en el caso de impugnación de los procesos de habeas corpus inconstitucionales dos días, incluso para apelar, pero, sin embargo, generalmente lamentablemente, no hemos logrado todavía que en algunos procesos se dé la celeridad de vida. Pero en todo caso eso nos obliga a hacer un control estricto de lo que se refiere a nuestros plazos.

En cuanto al trámite que se da recurso de apelación, se continúa también con la tendencia general en procesal de que sea pues este el mismo órgano que emitió la sentencia o el auto que se va a impugnar a través del recurso de apelación, quien verifique el cumplimiento pues de los requisitos que se exigen para su presentación.

Entonces, por lo tanto, existen algunos plazos que se han establecido en el Código Procesal Laboral, que están en este Proyecto. Que son que una vez que se concede el recurso de apelación, tiene el plazo de 5 días para elevarlo y el tribunal de segunda instancia, dentro de los 5 días siguientes al haber recibido el expediente debe revisar lo siguiente: Justamente fijar fecha y hora de audiencia de vista de la causa, la cual debe realizarse entre los 20 y los 30 días posteriores a haber recibido el expediente.

Hay algunas consecuencias de la inasistencia o la incomparecencia de tanto del recurrente, es decir, quien interpuso el recurso de apelación, cuanto de la persona que no interpuso o del caso en que ambos, ambas partes hayan interpuesto recurso de apelación. Si es el caso que la demandada es el recurrente, es decir, la que interpone recurso apelación y no acude de forma injustificada a la audiencia, se declarará el desistimiento del recurso.

Ahora, este es un desistimiento un poco extraño, porque se supone, que el desistimiento viene más bien de la propia persona, es decir, la propia persona manifiesta su voluntad de desistirse. Puede desistirse del proceso o puede desistirse solamente de la pretensión. El segundo caso es más fuerte, porque significa ya que no va a poder interponer una demanda con esas pretensiones, en cambio en el caso del proceso cuando sí lo va a poder hacer. En este caso el recurso de apelación si se desiste eso significaría o el efecto que tendría efectivamente es que la sentencia, en primera instancia quedaría consentida. Y entonces adquiriría el carácter de firme.

Entonces, por lo tanto, este quizás no es tan técnica la formulación que se refiere a asignar a un juez la posibilidad de declarar desistimiento del recurso, cuando el recurso ya se ha presentado.

Bueno, pero es la manera como se encuentra en todo caso para poder este agilizar los procesos o hacer más rápido el trámite de la vista de la causa, pero, sin embargo, esto no debe puede hacerse por encima quizás de una valoración inexacta de determinadas figuras procesales, como es el desistimiento que como todos sabemos, proviene de la voluntad de la propia parte y no tanto de la voluntad del juez.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

Y que tampoco se encuentra, sujeta a estas actuaciones posteriores o conductas posteriores que presente la parte recurrente, porque más bien sucede lo contrario cuando no se cumplen estos requisitos establecidos para el desistimiento, por ejemplo, con acudir para certificar la firma del secretario judicial, no se acepta.

Incluso en algunos casos, cuando ya el proceso está avanzado de que debe preguntarse la otra parte si se ha desistido o no. Pero sin embargo aquí, este desistimiento, que en realidad no lo es, sino más bien es un poder coercitivo que se le está otorgando al juez ante la inconcurrencia de la parte, no depende pues de la voluntad de las partes de ninguna de ellas, sino exclusivamente de los poderes de la dirección que tiene el juez.

Ahora bien, si ambas partes son apelantes, basta que concurra una de ellas para que se pueda realizar la vista de la causa, en la vista de la causa, aunque no se señale de manera expresa, se entiende que solamente se acogen argumentos de derecho, es decir, presentación de los abogados. No se ha previsto la posibilidad, por lo menos en lo que se refiere ya a la vista de la causa de la acusación de exponer argumentos, de hecho, al de las partes.

Entonces, por lo tanto, se señala que cada una de las partes pueden exponer a través de sus abogados los argumentos jurídicos, se da un debate y sobre la base de eso en el mismo acto debería dictarse el fallo de acuerdo a lo que señala el Código Procesal, pero también se da la posibilidad de que en casos excepcionales este se difiera esta emisión del fallo dentro de los 10 días siguientes.

Aunque sabemos, bueno, que en general esos casos excepcionales no necesariamente son tanto la excepción, sino a veces se convierte en una regla, se entiende por la carga, pero también por ciertas cuestiones que pueden surgir durante el debate que quizás necesitan evidentemente pues un mayor razonamiento de colegiado o del tribunal para poder verificar o analizar cada uno de estos argumentos y decidir si este tiene asidero, u hace suyo los argumentos de los apelantes o no.

Luego como como les he señalado, luego cuando se finaliza la audiencia, en estos casos lo que se hace es dar un plazo de 10 días para que se notifique la resolución a las partes. Bien, entonces en este caso son 3 días más para que puedan ocurrir.

Y lo que sí se señala es que, si ninguna de las partes no concurre a la audiencia, se señala también el desistimiento de sus recursos de apelación. Entonces, las reglas están bastante cocinadas y quizás el aspecto más saltante de esto es acerca del tema del desistimiento.

Es decir, como esta figura pasa de ser, digamos, un acto voluntario procesal de las propias partes y se convierte en un ejercicio coercitivo de la juez, ante la concurrencia de las partes a la vista de la causa.

Ahora, en cuanto al recurso de casación, básicamente a raíz de las reformas que se iniciaron, con respecto a la nueva Ley Procesal del Trabajo, en general están recogidas también en este Código Procesal Laboral, del mismo modo se reconoce, que el recurso de casación se puede interponer este frente a los autos y las sentencias, que ponga fin al proceso.

La finalidad del recurso de casación no solamente se limita pues a la correcta interpretación o aplicación del derecho nacional, sino también se señala que hay un elemento importante que tiene que ver con bien con los tratados internacionales.

Entonces, eso es algo que vamos a ir viendo ante día que vayamos este desarrollando en estos minutos el recurso de casación. Entonces, su primera finalidad es garantizar la correcta aplicación e



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

interpretación de la ley. Sabemos que el acto de interpretación tiene que ver pues con el ejercicio de motivación, es decir, lo que se revisa es la motivación.

Es importante señalar que en el recurso de casación no se revisan hechos, que haya sido considerado por la parte, sino lo que es la aplicación de la ley, el razonamiento jurídico, y porque finalmente la motivación de la sentencia es un acto que realiza el juez a través del contexto de justificación que significa justificar las razones por las cuales llega a determinado fallo.

Estas razones pueden ser, como ustedes saben, razones fácticas, pero razones jurídicas y es obviamente sobre estas razones jurídicas y concretamente sobre la aplicación de las normas jurídicas al caso en concreto y su interpretación que incide en recurso de casación con la finalidad de garantizar esta correcta aplicación e interpretación. Además, también tiene un fondo de unificación de la jurisprudencia, corrección de errores jurídicos, defensa del orden jurídico y garantía de los derechos fundamentales.

Pero se entiende que esto es en función de los criterios interpretativos que han sido fijados por el juez de segunda instancia y que eventualmente pueden resultar vulneratorios al contenido constitucionalmente protegido de los derechos fundamentales, en este caso, los laborales.

Las causales, por tanto, de los recursos de casación, estriban pues, en una mala interpretación y aplicación de una norma internacional y un tratado internacional de trabajo. Es importante que se desarrolle el texto. La contradicción en la jurisprudencia entre las salas laborales o de la misma corte o puede ser también de diferentes cortes.

También en los casos en que la sentencia contraría la jurisprudencia vinculante de la Corte Suprema de Justicia y siempre y cuando estas causales tengan incidencia sobre lo resuelto en el fondo de la controversia.

Para concluir esta exposición, porque me parece que básicamente hay un aspecto que sí hay que señalar, es que se está recogiendo la regla del doble conforme, es decir, no proceda recurso de casación en caso, en que tanto en primera como en segunda instancia se haya denegado lo que se está solicitando. Eso es una regla que se ha recogido y tampoco se permite el recurso de casación contra decisiones que no son definitivas, sobre todo las que declaran la nulidad de los actos.

Entonces, por lo tanto, este bueno, estas son algunas impresiones que sé que se tiene sobre los medios de imputación en el Código Procesal de Trabajo, que espero que haya podido servir para ampliar su panorama con relación a ello.



COMENTARIOS A LA REGULACIÓN DEL RECURSO DE CASACIÓN

Dra. Francesca Giuliana Bartolo Huamán¹⁹



Como todos sabemos, la actividad académica del día de hoy se titula “Aportes al Proyecto del Código Procesal del Trabajo”. En ese sentido, la finalidad de mi disertación es brindar aportes que permitan mejorar el funcionamiento de la institución procesal de la casación.

Obviamente, la mirada que voy a realizar y los aportes que planteo los haré desde mi experiencia en la actividad jurisdiccional que desempeño en una sala superior. A partir de esta experiencia puedo apreciar algunos aspectos que, a mi juicio, le restan eficacia a la dinámica del proceso laboral, el cual, por su propia naturaleza, debe desarrollarse bajo los principios de celeridad y seguridad jurídica.

Partiendo de esa consideración, y dada la brevedad del tiempo que se nos ha concedido, voy a enfocar mi exposición en un aspecto primordial: el diseño normativo del recurso de casación debe estar orientado a cumplir su finalidad sustancial. ¿Y cuál

es esta finalidad? La aplicación uniforme del derecho por parte de los órganos jurisdiccionales de inferior jerarquía. ¿Para qué? Para garantizar la predictibilidad, la seguridad jurídica y para que la Corte Suprema cumpla con su rol unificador en la aplicación del derecho.

El recurso de casación no debe ser visto como un mecanismo procesal que extienda innecesariamente el proceso en perjuicio del sistema de administración de justicia, generando no solo externalidades negativas sobre los justiciables, sino también desconfianza en el sistema, además de un uso ineficiente de los recursos del Estado. Recordemos que se moviliza toda la estructura judicial para atender una causa que a veces carece de sustento jurídico, lo cual contradice los criterios del Tribunal Constitucional e incluso de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que han señalado la necesidad de garantizar tutela judicial efectiva y plazos razonables.

Durante muchos años se ha entendido al recurso de casación como una mera extensión del proceso, y eso es precisamente lo que no debe ocurrir.

Considero importante que, desde los espacios en los que intervenimos, podamos identificar los aspectos que no están funcionando adecuadamente para mejorarlos, de modo que este Proyecto de Código Procesal del Trabajo recoja aportes útiles.

¹⁹ Abogada por la Universidad Peruana Los Andes, aspirante a maestro en derecho procesal en la Universidad de San Martín de Porres, con estudios de especialidad en derecho administrativo en la Universidad Mayor de San Marcos y en la PUCP. Relatora de la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

Mi ponencia la he denominado “Comentarios a la casación laboral”. Si revisamos el artículo 34 de la nueva Ley Procesal del Trabajo, encontramos cinco causales. La primera es cuando se expide una sentencia o resolución con inobservancia de garantías constitucionales, procesales o materiales, o con indebida o errónea aplicación de estas.

La segunda causal, a mi entender, debería redactarse con mayor precisión. Recordemos que uno de los problemas actuales de la Corte Suprema es la excesiva carga procesal, no solo al resolver la controversia, sino también al calificar los recursos. Como sabemos, la sala superior revisa la admisibilidad, pero la procedibilidad corresponde a la Corte Suprema.

En la práctica, muchas casaciones no invocan las causales vinculadas a garantías constitucionales, motivación, infracción de tratados internacionales o apartamiento de precedentes. Más bien, se apoyan en la causal que señala la inobservancia de normas procesales sancionadas con nulidad. Aquí surge la duda: ¿cómo debe interpretarse esa causal? A mi criterio, debería precisarse que solo procede cuando la nulidad está expresamente contemplada en la ley y siempre que haya sido invocada en apelación, salvo imposibilidad justificada.

¿Por qué? Porque en apelación también se puede invocar nulidad. Entonces, si la parte no lo hace en ese momento, no debería luego pretender que la Corte Suprema lo acepte vía casación. Considero, pues, que la norma debería ser más clara y estricta en este punto.

En cuanto a la calificación de admisibilidad —que realizamos como sala superior— el artículo 35 de la nueva Ley Procesal del Trabajo concentra los presupuestos formales del recurso. Estos también aparecen en el Proyecto de Código Procesal del Trabajo. El recurso se interpone contra sentencias o autos que ponen fin al proceso.

Por ejemplo, si se plantea casación contra una sentencia de vista que anula la de primera instancia, la sala declara inadmisibile el recurso, porque no estamos frente a una resolución que pone fin al proceso. Ese es un primer filtro.

Ahora bien, en el texto actual aparece la exigencia de que, en caso de sentencias que obliguen a dar suma de dinero, el monto reconocido supere las 500 URPs. Estamos de acuerdo con este límite, pero surge la duda: ¿qué pasa si la sentencia es infundada y, por tanto, no reconoce monto alguno? ¿Se concede o no se concede el recurso?

Aquí hemos tenido criterios dispares. Algunas salas, aplicando el principio pro proceso, admiten el recurso, aunque no se cuantifique. Sin embargo, la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, en la resolución 20869-2024, ha señalado que en esos casos se debe tomar como referencia el petitorio de la demanda. Esto resalta la importancia de que los abogados cuantifiquen sus pretensiones desde el inicio, presentando propuestas de liquidación.

Este punto merece mayor precisión normativa, para evitar interpretaciones distintas en distintas cortes.

Por lo demás, cuando no se cumplen los requisitos de admisibilidad, la sala declara inadmisibile el recurso y la sentencia queda ejecutoriada. Si sí se cumplen, se concede y se envía a la Corte Suprema, incluso con ejecución anticipada en algunos casos.

Respecto al control de procedibilidad, me parece correcto que lo realice la Corte Suprema, pues son ellos quienes decidirán qué casos conocerán. Pero también considero que algunos requisitos simples —como verificar si el recurrente consintió una resolución adversa o si la segunda instancia confirma



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

la de primera— podrían ser revisados por la sala superior, evitando sobrecargar innecesariamente a la Corte Suprema.

Otro aspecto clave es la necesidad de establecer criterios uniformes en la Corte Suprema. Actualmente, la Segunda y Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social conocen de casaciones laborales, pero manejan criterios distintos en temas fundamentales. Por ejemplo, respecto al bono por función jurisdiccional, una sala considera que se trata de una pretensión autónoma y admite recursos, mientras que la otra entiende que es un aspecto cuantificable y, si no supera las 500 URPs, declara inadmisibile.

Esto genera incertidumbre, procesos que se extienden por años e incluso situaciones en las que, después de estar en ejecución anticipada, los expedientes vuelven a casación.

Existen buenas prácticas, como el acuerdo plenario de la Primera y Tercera Sala de Derecho en 2023, que estableció criterios uniformes en determinados temas. Sin embargo, considero que la unificación de criterios no debe depender solo de buenas prácticas, sino que debe ser una obligación expresa de las salas de la Corte Suprema.

En conclusión, respecto a la regulación de la casación:

- Debe establecerse la obligatoriedad de que las salas de la Corte Suprema unifiquen criterios, garantizando previsibilidad y seguridad jurídica.
- Las salas superiores deberían encargarse de verificar algunos requisitos de admisibilidad simples, para reducir carga procesal en la Corte Suprema.
- Las causales deben estar redactadas con claridad y precisión, evitando márgenes de interpretación amplios.

La propia Corte Suprema ha señalado que las decisiones judiciales dispares y contradictorias deslegitiman a la judicatura, generan desigualdad en la ciudadanía y ponen en riesgo la institucionalidad.

En ese sentido, todas las reformas al recurso de casación deben orientarse a consolidar la función de la Corte Suprema como órgano de vértice, evitando que la casación se convierta en una extensión innecesaria del proceso.

Finalmente, considero fundamental recoger no solo opiniones, sino también la experiencia de los operadores de justicia, abogados, académicos y profesionales, para consolidar un mejor Código Procesal del Trabajo que cumpla con sus fines, recordando que el proceso laboral, por su propia naturaleza, es tuitivo y toda su regulación debe estar orientada a esa finalidad.





TÍTULO II PROCESOS LABORALES CAPÍTULO I PROCESO ÚNICO LABORAL



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

PROCESO ÚNICO LABORAL

Dr. Néstor Abel Olarte Montes²⁰



En efecto, este esfuerzo de realizar un Código Procesal de Trabajo termina siendo relevante de cara al avance de la justicia en materia laboral.

En efecto, no queda duda que, de haber pasado de estar litigando, de estar tramitando los procesos bajo los alcances de la ley 26636 que terminaba haciendo un proceso bastante escrito. Entonces, de haber pasado de la ley 26636, haber pasado por la ley 29497 y ahora bajo los alcances de este anteproyecto del Código Procesal de Trabajo, nos enfrenta y bueno, nos hace dar cuenta de que en realidad hemos evolucionado en cuanto al mecanismo procesal para poder agilizar o para poder gestionar la justicia laboral.

De verdad pasado un proceso escrito, haber pasado un proceso oral, eminentemente oral y ahora un proceso que pretende adaptarse un poco más en las necesidades de la justicia, que si bien es cierto es oral, que si bien es cierto es célere, creo que en un balance general la ley procesal de trabajo, la 29497, bajo los principios que han inspirado este mecanismo procesal, ha mejorado bastante la justicia laboral y ha generado que muchos

procesos se tramiten de manera célere, y bajo principios bastante importantes como la oralidad, la inmediación, la concentración, la economía procesal, la obtención de la verdad material y otros principios que inspiran el proceso laboral.

Sin embargo, actualizar y tener un Código Procesal que pueda incluso ya ponernos en una situación incluso de eficacia de este proceso y de repente si bien es cierto la nueva ley procesal de trabajo ya por sí misma y teniendo en consideración los principios de concentración procesal, ha tratado de agilizar de una manera bastante importante los procesos laborales, creo que ha sido la sobrecarga laboral y creo que ha sido de repente la etapa de ejecución, la que ha dilatado este tipo de proceso.

Entonces, bajo esta lógica es en el proceso único laboral que se concentra de repente en lo que ya han venido mencionando muchos expositores, no solamente seguro al haber tratado el Título Preliminar, no solamente al haber tratado las competencias de los juzgados, ya sea de Paz letrado, el especializado, no solo el haber hablado de los recursos impugnatorios y seguramente, no solo el haber hecho referencia a las formas especiales de conclusión del proceso, de comparecer al proceso, es que ya en el proceso único, y precisamente en esta etapa de la audiencia única, es que vamos a sistematizar y vamos a engranar todo aquello que han venido comentando el día de hoy.

Seguramente más adelante también con el proceso monitorio y lo que aún resta es que se va a terminar de concentrar aquello que han venido mencionando. Para poder hablar del proceso único, entonces, debemos de repente retrotraer un poco la exposición a las materias y a la competencia que ha señalado

²⁰ Abogado por la Universidad Nacional de San Antonio Abad de Cusco, con estudios de maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Andina de Cusco, estudios de maestría en Gerencia de Recursos Humanos por la Universidad de Génova y Curso de Perfeccionamiento en Relaciones Laborales y Protección Social en la Universidad de Alcalá, Socio del Área Laboral y Previsional del Estudio Muñiz Cusco.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

este anteproyecto del Código Procesal del Trabajo y señalar que justamente se otorga como novedades o se pretende otorgar, digamos, como novedades esta competencia a los juzgados de Paz letrados y especializados, en el caso de los juzgados de paz letrados, que de alguna manera ya lo hemos visto con esas modificatorias a la a la ley procesal de trabajo, con relación a las pretensiones no cuantificables, aquellas relacionadas a la impugnación de sanción disciplinaria, que como ya conocemos, tenían origen y sustento en el Pleno Judicial Supremo en materia laboral, el cese de los actos de hostilidad, las indemnizaciones, en este caso por cuantía y las pretensiones relacionadas a las demandas en regímenes laborales especiales.

Y en el juzgado especializado, bajo los alcances del proceso único laboral, las pretensiones que son traídas de la nueva ley procesal de trabajo y como de repente novedades aquellas relacionadas a la tutela de derechos fundamentales, que consideramos quiere decir, de alguna manera, tratar de generar una suerte de mini proceso de amparo en un proceso laboral, para poder sustanciar o para en todo caso poder tramitar las pretensiones relacionadas a estos derechos fundamentales de los trabajadores.

De cara a esto debemos de repente recordar que, en el proceso abreviado laboral, cuando justamente se discutía la pretensión de reposición por despido incausado y la pretensión de reposición por despido fraudulento.

Con anterioridad esta se tramitaba en el proceso de amparo y es como consecuencia justamente de que entre en vigencia la nueva el proceso de trabajo, que se genera e incluso se emiten diversos comentarios en doctrina en los que se señalaba que ya el proceso de amparo no era una vía igualmente satisfactoria, sino que incluso ya la residualidad era evidente, porque teníamos un proceso laboral en el que se había generado una suerte de línea par en el que podía justamente defenderse el contenido de este derecho.

Entonces, entendemos que se trata de ampliar el aspecto de protección a través de la tutela ordinaria y bueno, obviamente también ya haciendo las precisiones correspondientes con relación a los procesos contenciosos administrativos.

Decía anteriormente que justamente que estos procesos se sustentan en diversos principios que seguramente ya los han referido como principio de legalidad, mediación, concentración, simplicidad, celeridad, economía procesal y veracidad y en este caso lo que busca el proceso único laboral y lo que busca la audiencia única o en general un proceso único es tratar de concentrar lo que se venía tramitando en la vida del proceso ordinario y el proceso abreviado, en un único proceso.

Que no solamente concentre la etapa de conciliación y la etapa de juzgamiento, sino que adicionalmente trate en un acto único de someter a debate y los hechos, la admisión de medios probatorios, el debate de fondo y finalmente la emisión de un pronunciamiento en esa etapa.

Es así que, precisamente se trata en el proceso único bajo los alcances de los principios, sobre todo el de concentración procesal, el de oralidad, subsumir o tratar de resumir el proceso ordinario laboral y el proceso abreviado.

Puede ser criticable en la medida en que eh si se había generado un proceso ordinario laboral y un proceso abreviado, era porque en alguno de los casos, por ejemplo, como señalaba todavía la casación 3311-2011-TACNA, cuando hacía referencia cómo es que se podía tramitar una pretensión de reposición como pretensión principal única en el proceso laboral y era porque, por ejemplo, se establecían determinadas reglas.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

Cuando, por ejemplo, no existía duda sobre la laboralidad de la relación laboral, cuando, por ejemplo, el debate probatorio iba a estar destinado únicamente a los hechos y el debate probatorio iban a estar destinados únicamente a analizar si es que el despido se había configurado como uno incausado o como uno fraudulento. Y, por ejemplo, no era un proceso en el que íbamos a debatir todavía la naturaleza laboral de la relación.

Lo que de esa casación señalaba era que, en ese tipo de proceso, por ejemplo, se requería de una vía un poco más larga, como es el proceso ordinario, en el que tenga que discutirse una pretensión implícita o una pretensión relacionada a la declaración de vínculo laboral y posteriormente a ello la impugnación del despido. Lo que busca el proceso único es justamente concentrar todas estas etapas y someter a esta vía procesal todas aquellas materias que hemos referido anteriormente. Dejando únicamente de lado el proceso monitorio y bueno, los demás especiales que la ley ha señalado. Entonces, bajo estos escenarios veríamos cómo es que al largo de los años eh se habría tratado incluso de superarlo que en esa oportunidad señalaba esa casación, lo que en esa oportunidad se trataba de distinguir, que estábamos frente a un proceso abreviado cuando existían determinadas particularidades y un proceso ordinario en un escenario general.

En este caso nos encontraríamos en un proceso que luego de la demanda y de la contestación correspondiente nos va a convocar en una audiencia única en la que se van a llevar a cabo justamente todas estas etapas y con la emisión de una sentencia. Con algunas particularidades, claro está. Es así que, por ejemplo, en la etapa de contestación, no solamente se va a contestar la demanda, sino que adicionalmente se va a disponer del traslado de la contestación a la parte actora para que esta pueda pronunciarse con relación a la misma.

Además, algo que ya es una práctica habitual en muchos juzgados y que en todo caso se plasma en la ley una práctica judicial ya recurrente, la de generar, por ejemplo, informes o requerir informes o emitir o requerir la situación de determinados medios probatorios en forma anticipada a la fecha de la audiencia. Sin que esto implique claro su admisión o no o su pertinencia al caso en particular.

Lo que hacen muchos órganos jurisdiccionales, por ejemplo, cuando se requieren informes que a los que evidentemente la parte no puede acceder por secreto bancario o pericias, es tratar de adelantar la exposición del medio probatorio, requiriendo esta información a un órgano en particular, de repente una entidad en particular y ya en la audiencia de juzgamiento verificar la pertenencia o no de su actuación y de ser el caso dejar de lado el mismo, pero con la finalidad de evitar que la audiencia se dilate.

Lo que ha recogido el anteproyecto del Código Procesal del Trabajo es justa justamente esto, tratar de actuar con anticipación este tipo de nuevos probatorios a fin de que la audiencia en mérito al principio de concentración se realice en una única acción procesal. Y eso obviamente se extiende al tema de las pericias para que, por ejemplo, puedan irse actuando, puedan irse realizando y ya puedan actuarse en la misma audiencia, sin que esto implique la dilación de la audiencia única.

Lo que es saludable de cara al principio de concentración, de cara al principio de celeridad procesal, de economía procesal, sin embargo, podría generarse una actuación indebida o innecesaria de una pericia que en muchos casos implica de repente irrogando un gasto a una de las partes y al final ese medio probatorio no necesariamente vaya a actuar.

Claro, es recurrente que muchas veces se requiera información, se manda un oficio a entidades y estas no respondan dentro del plazo, lo que tener una dilación o dilate indebidamente el proceso. Entonces,



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

de cara a ello es eh consideramos que es adecuado, sin embargo, podrían generarse estas particularidades en las que hemos hecho referencia.

Dentro de la estructura de la audiencia de bueno, de proceso bajo los alcances de la nueva ley procesal de traigo, ya sabemos todos que esta implica la realización de una audiencia de conciliación y de una audiencia de juzgamiento para posteriormente, tener una sentencia y en el caso del proceso abreviado, luego del emplazamiento con la demanda y luego de la realización de la contestación, la audiencia única en la que se entregaría la misma contestación a la demanda.

La particularidad del proceso eh de este proceso de este proceso único es que va a tener una etapa de acreditación, que va a indicar incluso la declaración de rebeldía de la parte que no haya concurrido a la audiencia incluso o se haya presentado la contestación.

Una etapa de conciliación en la que incluso se va a permitir que las partes se pongan de acuerdo con la mediación del órgano jurisdiccional o con su intervención, incluso con la realización de alguna propuesta y la posibilidad incluso de que hasta en esta etapa se pueda realizar una modificación a la demanda, sea en forma oral o incluso en forma escrita, corriendo el traslado correspondiente a la otra parte, la parte en este caso demandada, para que pueda absolver la misma.

Se va a llevar a cabo la etapa de confrontación de posiciones, que sería aquella en la que se va a exponer la teoría del caso y obviamente se va a contradecir la misma y a consecuencia de la cual se van a extraer los hechos que justamente van a formar parte de la siguiente etapa. La etapa de la actuación probatoria, puesto que con la declaración de los hechos que requieren de estación probatoria, se van a recién admitir los medios probatorios, frente a estos medios probatorios se van a poder formular las cuestiones probatorias y se va a realizar la estación probatoria correspondiente.

Si bien es cierto, nos encontramos frente a una audiencia única, no debe perderse de vista que el anteproyecto, al igual que lo que señala la ley procesal de trabajo, permite la suspensión de la diligencia, en caso se requiera una situación especial de los medios probatorios o en caso se vaya a realizar una diligencia de inspección judicial o alguna similar.

Lo que implicaría que al igual que en la situación actual nos encontremos frente a un proceso que no necesariamente podría concluir en una misma diligencia.

Finalmente, y en caso no se suspenda esta audiencia, pasaríamos a la etapa de los alegatos finales, a través de los cuales justamente se van a brindar los alegatos en mérito a los medios probatorios y los hechos que han señalado las partes. Como consecuencia de esto, se va a emitir un pronunciamiento, en todo caso, la sentencia y con las particularidades también en la etapa de ejecución que ya hemos visto en esta ley procesal. Esto es lo que quería compartir con ustedes, de cara a hacer un comentario sobre los alcances del anteproyecto del Código Procesal del Trabajo.



LA SUBSTANCIACIÓN DEL PROCESO LABORAL EN HONDURAS DESDE LA VISIÓN COMPARADA CON EL PROCESO LABORAL ÚNICO

Dr. Rafael Gómez Mateo²¹



Considero que incluso esta comparación que vamos a hacer este día traerá para nosotros como hondureños también una experiencia bastante enriquecedora para el efecto de mejorar nuestros procesos de toda la naturaleza.

El contexto que vamos a presentar este día tiene dos enfoques o dos propósitos. Primero, el objetivo es hacer un análisis muy breve, pero comparado del proceso laboral peruano con el hondureño a raíz de lo que es el nuevo Código Procesal Laboral y lo que es nuestro Código de Trabajo.

El enfoque básicamente es precisamente el proceso único de Perú, que ha servido de mucho el hecho de la presentación anterior del doctor que me antecede, en virtud de que efectivamente pues aclara ciertos aspectos fundamentales que en este momento va a servir de comparación para el caso de Honduras.

Este enfoque del proceso único peruano, del proceso laboral peruano será exclusivamente con el proceso ordinario hondureño, que de acuerdo a lo que se pudo investigar en ese texto compartido, básicamente el proceso único laboral es ahora lo que se conoce como el proceso ordinario peruano. ¿Cuál es la importancia de hacer esta comparación? Bueno, establecer cuáles son las tendencias y los desafíos del derecho laboral y particularmente el hecho de cómo nosotros buscamos esa tutela judicial efectiva.

En el caso hondureño es preciso establecer como una generalidad de cuáles son nuestros antecedentes, cuál es la génesis. Nuestro marco normativo es en virtud de un decreto 189-1959, que tiene vigencia desde 1959. Es el Código del Trabajo de Honduras.

Este código de trabajo desde ese tiempo no ha sufrido cambios ni reformas en la parte procesal porque el dicho sea que este Código es un Código mixto. Establece tanto la parte sustantiva como la como la parte procesal de lo que es la jurisdicción especial del trabajo.

Por lo tanto, consideramos que todavía es una disposición muy tradicional, muy tradicional con algunas disposiciones que han venido a sumar a través de normas supletorias como el caso del Código Procesal Civil. La jurisdicción especial del trabajo en Honduras se resuelve a través de lo que son los juzgados de letras del trabajo, las cortes de apelaciones del trabajo y la Corte Suprema de Justicia como en este caso el Tribunal de Casación.

²¹ Socio fundador y director de la firma Grupo Legalsa de Honduras. Es abogado especialista en derecho empresarial y corporativo, derecho marítimo y gestión portuaria. Abogado procesalista especializado en litigios en las áreas civil, laboral, penal y administrativa, tanto en procesos judiciales como extrajudiciales.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

La competencia pues son todos los conflictos derivados de los contratos de trabajo tanto individuales como colectivos y otras situaciones jurídicas laborales derivadas precisamente del Código del Trabajo y otras normas secundarias.

Dentro de los principios que podemos mostrar, en este caso, que son los que rigen de manera fundamental el proceso laboral hondureño, tenemos la gratuidad como fundamental.

El hecho de que todas las actuaciones dentro del proceso laboral son gratuitas y no solamente el hecho del acceso a la justicia como principio constitucional, sino del hecho de que todos los medios de prueba las actuaciones, los documentos pueden ser presentados en papel simple, sin necesidad de ser autenticados, por ejemplo, sin necesidad de pagar timbres especiales fiscales o ninguna ningún tipo de formalismo o algún impedimento que cause pues el hecho de que un trabajador no pueda tener un acceso digno a la justicia Hondureña.

El impulso procesal es otro principio que encontramos dentro de lo que es nuestro proceso laboral, ya que el juez puede actuar de en el hecho de impulsar el proceso, aunque las partes no lo hagan. Esto significa que una vez presentada la demanda y la contestación, a partir de este momento todo el impulso procesal lo va a dar el juez, aunque no exista, en este caso, petición por parte de una de las partes.

Y esto es lo que garantiza que el proceso avance un poco más, digamos, veloz y busquemos esa tutela judicial efectiva. Dentro de esta, una vez que el juez toma el impulso del proceso, comienza a aplicar el principio de celeridad, lo que supone que se busca que todos los actos se hagan en el menor tiempo posible.

Normalmente la ley establece, la ley hondureña procesal establece para el caso de los juicios del trabajo que las audiencias deberían de celebrarse cada 5 días, excepcionalmente se podría hasta un plazo de 10 días.

En la práctica esto cada vez está en desuso en virtud del múltiple calendario judicial que existen, ni la carga de trabajo que existen los estados de la República, por lo tanto, no se cumplen los plazos. Lo que se busca, en este caso, es que se respeten los principios constitucionales y los principios generales, en este caso que rigen el derecho del trabajo.

En el caso de las etapas, esta es una parte muy importante y esto lo estoy haciendo como una especie de parangón para lo que viene en relación al proceso único en el caso de Perú. En el proceso hondureño, la demanda se presenta por escrito, el Código establece cuáles son los requisitos mínimos del escrito de la demanda y en el caso de que esta no reúna los requisitos, entonces el juez puede mandar a subsanar.

Una vez que ha sido admitida la demanda, el juez da traslado en este caso a la parte demandada para que pueda contestar la demanda también por escrito. El plazo para la contestación es muy breve, es de 6 días hábiles, lo que constituye realmente muy poco tiempo. Pero una vez que se contesta la demanda entonces se señala la audiencia de conciliación que para este caso puede pasar mucho tiempo.

Entonces, ya vamos viendo algunas diferencias con el proceso único de el caso de Perú, ya que en este caso la contestación de la demanda va junto con la notificación de la audiencia única, lo que me parece muy bueno para el efecto de celeridad procesal. Una vez que la contestación es presentada, un punto fundamental es que no se admite en el proceso único del Perú la reconvencción en el proceso que es posible.

Una vez que la contestación está presentada, en el caso peruano, no se admite la reconvencción, en el proceso hondureño si, en la contestación de la demanda, puede el demandado, presentar su



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

reconvención, para el caso del nuevo Código Procesal Laboral del Perú, entiendo que esta disposición no es admisible.

Una vez contestada la demanda, entonces comienza las etapas de las audiencias, en el proceso laboral hondureño, la primera audiencia es la de conciliación, que si bien el juez puede tener cierta participación para buscar que las partes lleguen a un acuerdo, no es una participación activa, de propuestas y contrapropuestas, sencillamente es una especie de mediación, pero una mediación permisiva, que permite que las partes, sean las que ofrezcan, en este caso, sus posiciones, si la conciliación se da, evidentemente el proceso termina de esa naturaleza mediante un auto, en este caso que convalida la conciliación y se convierte que un título de ejecución, posterior.

Pero en el caso de que, la conciliación no se haya dado, entonces automáticamente la audiencia de conciliación, se convierte en audiencia primera de trámite, que es la que tiene un poco de parecido con el proceso único, en sus etapas iniciales e intermedias. La audiencia primera de trámite, en honduras, haciendo una comparación con el caso de Perú, tiene como propósito, primero, sanear el proceso, se le da la oportunidad a la parte demandante para que pueda corregir, enmendar su demanda, a la parte demandada que conteste esas correcciones, o en su defecto, que las partes puedan presentar sus excepciones, materiales, procesales o incidentes y nulidades, incluyendo recusaciones.

Si es el caso, se resuelve en esa misma audiencia, o puede ser también que el juez tome la decisión de diferir esa resolución en un auto interlocutorio posterior, pero se considera siempre, primero la audiencia primera de trámite. En el caso de que no existan ninguna de estas incidencias, entonces, aquí comienza la etapa, siempre en la audiencia primera de trámite, la etapa de la proposición de los medios de prueba, donde las partes establecen cuales son los medios de prueba que van a hacer uso durante el proceso. Nuevamente es válido establecer que, no existen formalidades legales para la etapa de prueba, a excepción, de algunos, que por su propia naturaleza se exijan, por ejemplo, la declaración personal de un perito, testigo o una de las partes que tiene que comparecer, pero el resto, la prueba documental o técnica, no requiere de algunos requisitos formales, que si lo exige normalmente un proceso civil. Una vez que la prueba haya sido propuesta, el juez la admite y ahí termina la primera de audiencia de trámite.

Y comienzan otras audiencias que ahora son de trámite, pero para evacuar los procesos. En honduras el proceso laboral se divide, entre audiencia de conciliación, audiencia primera de trámite, y hasta 4 audiencias de trámite, donde la última, necesariamente tiene que ser para lo que son alegatos finales y después viene una última audiencia que es la audiencia de juzgamiento. Todas estas son audiencias distintas, etapas distintas y procesos distintos que se dan dentro del proceso, lo que ya vamos viendo que es un proceso que es más o menos largo. Rigen los principios de la realidad y publicidad, como cualquier otro proceso en este caso esencialmente oral.

La prueba de oficio en el proceso laboral hondureño es muy excepcional. Es poco común encontrar procesos laborales donde el juez tenga esa iniciativa probatoria, más no así, no es imposible, ya que en aquellos casos completos se puede dar en este caso la prueba de oficio, pero es muy excepcional.

La sentencia tiene como hemos dicho, el juez no está sujeto a la tarifa legal de la prueba, por lo tanto, puede exceder o puede dar algo diferente, aunque no se haya pronunciado en ninguna de las partes en eso.

Algunas diferencias encontramos en este en el proceso único laboral y todo el Código Procesal Laboral peruano, en donde no establecimos de manera concreta para cuál es esta fuerza que tiene el juez respecto a la prueba o qué vínculo tiene respecto a la prueba. Entendemos que es la sana crítica, porque leímos el antecedente y la exposición de motivos, pero es muy poco lo que señala el Código respecto a cuál va a ser el criterio de prueba respecto a la prueba en las partes.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

Entenderíamos que ya hay reglas claras establecidas en este Código, por lo tanto, pues una prueba se estaría hablando de lo que es la sana crítica.

Entonces diremos que los recursos en este caso son recursos de reposición, el de apelación que se puede dar contra autos, ya sea de mero trámite o interlocutorios y la casación contra la sentencia definitiva.

Para el caso de Perú, al haber analizado de manera rápida lo que es el nuevo proceso laboral en Perú, vemos que la data se establece desde 2004, donde se van dando los primeros antecedentes importantes en la reforma peruana, donde va concluyendo primero con una nueva ley procesal de trabajo y es la 29497 que estuvo en vigencia desde 2010 y con el objetivo era básicamente buscar la tutela judicial efectiva y la celeridad.

Pero surgió un problema que es la demora excesiva y la congestión procesal. Por lo tanto, ahora se plantea en este caso el Código procesal del trabajo, que me llama la atención que pasan de una ley, ¿verdad? Que una formalidad de ley a un Código, una estructura de Código que básicamente lo que implica es que sea una norma más nutrida para que sirva de sustento para los principios procesales.

Los principios encontrados en el proceso peruano, encontramos la intermediación, la oralidad, concentración, seriedad, economía y veracidad, que también comparte el proceso, en este caso hondureño, con la diferencia que el Código peruano sí los señala de manera concreta, mientras que en el caso nuestro van derivado de los principios generales del hecho del trabajo.

La simplicidad procesal nos parece muy interesante, ya que recoge como proceso ordinario lo que es el único proceso en materia laboral que se establece evidentemente después de cierta cuantía. El rol activo del juez nos parece muy interesante como principio en este proceso laboral, ya que señala que el juez puede incluso interrogar a las partes, a los testigos, a los mismos abogados, a las mismas partes procesales y esto nos parece muy interesante.

La tutela la diferencia, ya que señala ciertas especialidades de garantías para lo que son los menores, la mujer gestante, las personas con cierta grave discapacidad y adultos mayores con condiciones especiales. Y las fuentes principales que encontramos son la Constitución y el derecho humano a través de los tratados y convenios que ha celebrado el Perú.

La estructura principal del proceso único la ahora al que ya lo vimos con la ponencia anterior, vemos que se trata de una sola audiencia, donde sí está dividida en lo que es la etapa de conciliación, la prueba, alegatos y la sentencia por su oral.

Esto difiere mucho en lo que es la práctica hondureña, ya que la sentencia se dicta en una en una audiencia posterior después de haber evacuado una serie de audiencias probatorias y en el caso de Perú, según señala el Código, son 60 minutos después de haber terminado la fase de alegaciones. Esto nos parece novedoso, también es un reto importante que habría que esperar a ver su evolución. Se prefieren las notificaciones electrónicas y entendemos que tienen sus plataformas especiales para ello y la recomendación, como dijimos, es improcedente.

Entonces, llama la atención, y a diferencia para el caso de Honduras, ya el Código Procesal del Trabajo establece las tecnologías como medio de prueba válidos en juicio y que sí la valoración va a ser muy particular de parte del juez.

Una comparación clave para el caso de ambas codificaciones es que el acceso y la justicia es gratuita para los trabajadores. Para el caso de Perú, siempre y cuando no supere las 70 unidades procesales. Y en el caso de Honduras, siempre y cuando no superen los 200 lempiras, que es para el caso, tenemos que 200 lempiras sean equivalentes a 6 o 7 dólares.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

La oralidad y la seriedad como principios rectores del proceso se da en ambos casos, con la diferencia de que el Código Peruano sí lo hace, si se centra en ese principio al hacer una sola audiencia para el efecto de tener un resultado mucho más rápido. El rol activo del juez, si bien es cierto el juez en Honduras no está respecto a la tarifa legal de la prueba, pero sí en este caso tiene una posición activa.

Y básicamente el hecho de buscar eh mediante estos principios rectores lo que es el hecho de tener una justicia por parte de los trabajadores de todos aquellos asuntos que son sometidos a la justicia peruana y hondureña.

Las diferencias cruciales que encontramos es respecto, por ejemplo, la carga de la prueba en Honduras, quien alega un hecho es el que está obligado a aprobarlo. Siempre y cuando existan ciertas condiciones especiales donde la carga de la prueba se invierta. Por ejemplo, cuando existe un despido directo por escrito, entonces es al patrono a quien le corresponde la carga de probar que ese despido ha sido justificado. En el caso, por ejemplo, un despido indirecto es al trabajador a quien le corresponde.

¿Cuál es la diferencia sustancial encontrada con Perú? Debido a que en Perú ya se establecen ciertas reglas especiales respecto de la carga de la prueba, están definidas en la norma procesal. La estructura, en nuestro caso son varias audiencias, múltiples audiencias, en el caso del Perú, el proceso ordinario es de una sola audiencia. y el énfasis técnico que hace el caso de Perú es muy distinto a lo que recoge nuestra disposición, sin perjuicio que sí podemos utilizar medios tecnológicos siempre y cuando lo hagamos de manera supletoria respecto a lo que establece el Código Procesal Civil.

Nuevamente la ejecución y la casación en Honduras, esa es una diferencia que encontramos, ya que en Honduras sí suspende la ejecución del proceso, en Perú no lo suspende, salvo que se establezcan garantías.

Las medidas cautelares en el proceso laboral hondureño no es una regla general, es excepcional y también es supletoria, recuerdo, de acuerdo a lo que está establecido en el Código Procesal Civil, mientras que en Perú ya está recogido en la norma procesal y se establecen dos medidas cautelares que me parecen novedosas, que son las reposiciones al puesto de trabajo que es provisional y lo que es el hecho de las asignaciones provisionales de las prestaciones laborales.

Esto me parece muy novedoso y realmente va conforme al principio protector. Por último, la defensa técnica, ya lo mencionamos, en el caso de la única instancia no requiere abogado, pero en el caso de Perú, siempre y cuando no supere las 70 unidades procesales.

Como conclusión, vemos que estamos ante dos modelos distintos, uno es muy tradicional en el caso de Honduras, el caso de Perú es muy ágil y tecnológico. El objeto siempre sigue siendo el mismo, buscamos la justicia social y la tutela judicial efectiva, en este caso, para establecer esos principios protectores del derecho del trabajo. Y nos queda a nosotros como hondureños el aprendizaje, ¿verdad? De respecto a la celeridad y la eficiencia que se puede implementar en los procesos judiciales.

El desafío que vemos para Perú, en este caso, del Código, es la implementación, la capacitación y los recursos suficientes, sobre todo para el efecto de la celeridad de la emisión de las sentencias y fallos o resoluciones.





CAPÍTULO II PROCESO MONITORIO



PROCESO MONITORIO LABORAL

Dr. Daniel Romero Zuloaga²²



Bueno, vamos a conversar sobre el **PROCESO MONITORIO** que, como ya sabemos, es uno de los procesos que ha incluido este anteproyecto que busca, establecer el Código Procesal de Trabajo en modificación de la nueva Ley Procesal de Trabajo que aún está rigiendo en nuestro ordenamiento laboral.

Dentro del proceso monitorio vamos a tocar estos puntos de manera muy rápida porque veo que el tiempo está corriendo. Una introducción y antecedentes comparativos, los principios, el origen, definición y características, la naturaleza, la comparativa en América Latina y ya en sí a la normativa que indica el Código Procesal de Trabajo según el Proyecto y las conclusiones. Para empezar ¿cuál es el fin?, ¿cuál es la naturaleza de implementar el Código Procesal del Trabajo?

Sabemos los laboristas y los que vemos litigios de que la normativa laboral está disgregada.

No existe actualmente un Código Procesal de Trabajo integral, sino que tenemos distintas normas: la ley de productividad y competitividad laboral, sus modificaciones, los reglamentos, decretos supremos e incluido también la ley 29497, la cual, de manera muy disgregada, busca reglamentar el ordenamiento procesal laboral. Y bueno, esto es lo que se busca a través del Código Procesal de Trabajo. En primer lugar, unificarlo.

En segundo lugar, ¿cuál es la naturaleza al mismo?, Es básicamente la demora de los procesos judiciales y esta es la problemática principal, no solamente a nivel nacional, sino a nivel internacional. Pese a que existe dentro de nuestra normativa y lo he colocado, de manera supranacional distintos articulados que buscan establecer como mandato, que debe existir un plazo razonable para la realización de los procesos judiciales. Hablando procesalmente. Podemos afirmar que proceso que se demora no es proceso, o como se dice, justicia que tarda, deja de ser justicia.

Encontramos la Declaración de los Derechos Humanos, la Carta Internacional Americana de garantías Sociales en el artículo 36, la Convención Americana sobre Derechos Humanos en el artículo 25, el artículo 8 de la declaración Universal de los derechos humanos y el artículo 8 del pacto internacional derechos civiles y políticos como antecedentes normativos, todos estos en conjunto hablan de la necesidad y la obligación que tiene todo estado miembro y parte de contar con un plazo razonable

²² Abogado laboralista, con maestría en Derecho del Trabajo por la Universidad de San Martín, especialización en Derecho Laboral y Procesal Laboral. Asociado al Estudio Muñiz, Olaya, Meléndez, Castro, Ono y Herrera; con amplia experiencia en solución de conflictos laborales, procesos judiciales y asesoría preventiva. Formador y capacitador de institutos, centros universitarios y en distintas Cortes Superiores a nivel nacional.

JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

para los procesos. Vamos a ver que anteriormente existía la ley 26636, que era el antiguo Código Procesal de Trabajo, la cual fue modificada y progresivamente se instauró en nuestro país con la nueva ley procesal del trabajo.

Este aquí que se buscó subir el peldaño entre el Código Procesal del Trabajo y la nueva Ley Procesal de Trabajo, al plantearse cambios, hubo algunas mejoras, pero no se superó la problemática principal, **que son la demora en los procesos judiciales.**

Entonces, podemos afirmar, como algunos tratadistas y algunos procesalistas señalan que existe actualmente una reforma procesal necesaria porque la serenidad dentro de los procesos ha fracasado, Entre comillas, ha fracasado porque se sigue teniendo justicia.

Hay juzgados, hay salas, las cuales tienen carga cero, pero otras por diversos factores, incluido la sobrecarga procesal, no logran tener carga cero, es más, sino que tienen procesos como, por ejemplo, los del día martes o del día el lunes pasado donde tuve audiencias de conciliación y me han programado en un proceso ordinario la audiencia de juzgamiento para junio del próximo año.

Es decir, estas situaciones son las que se pueden dar y esto es por sobrecarga del poder judicial, no por una labor ineficiente, sino que por la sobrecarga y es por esto que se dice y se tipifica, entre comillas, de que las reformas procesales incluidas en la nueva ley procesal de trabajo fracasaron. Yo medianamente comparto esta opinión. Creo que la nueva ley procesal de trabajo tiene muchos avances. Sin embargo, considero que el proceso monitorio también es interesante y hay que evaluarlo de una manera muy pormenorizada.

Vamos a ver aquí dentro de esta figura cómo está establecido el proceso abreviado laboral. ¿Y por qué hablo del proceso abreviado laboral y no del proceso ordinario? Porque el proceso abreviado laboral es el que más se asemeja dentro de la estructura actual de la nueva ley procesal de trabajo al proceso monitorio. Y vamos a darnos cuenta que existen plazos, ¿no? Los días hábiles desde la presentación de la demanda para que esta se admita, se emplace y se cita las partes. Los mismo veremos con los plazos para la contestación de la demanda y los procesos abreviados y finalmente el plazo para resolver y citar a audiencia.

Sabemos que estos no se cumplen. Entonces, vamos a darnos cuenta que el proceso abreviado laboral delimita plazos para dos instancias. Para la primera instancia tenemos un aproximado de 50 días de plazo y para la segunda instancia 35 días de plazo. Según el Código mismo, plazo que por diversos factores son imposibles de ser reales. Entonces, veremos de que existe una triple necesidad y triples razones, que le llamamos razones alternas para la aplicación o la formulación del proceso monitorio.

La necesidad de tutela diferenciada o especial, distintos tipos de procesos, ¿por qué? Por el tema de cuantía, los reclamos en tema dinerario porque hay necesidad de procesos en los cuales se le da un mismo tratamiento así sea a través del proceso abreviado cuando no es necesario, como, por ejemplo, cuando encontramos a un trabajador que está reclamando 10 000 soles de pago de beneficios sociales, donde el mismo empleador está diciendo, bueno, sí, reconozco que no le he pagado. Teniendo una aceptación expresa, ya estos tipos de reclamos tendrían que tener un tratamiento diferenciado. Lo mismo cuando vemos, por ejemplo, un trabajador que ha laborado 8 o 10 años y ha percibido remuneraciones, él demuestra documentalmente de que no se le han pagado los beneficios sociales como, por ejemplo, vacaciones, trucas, no se le ha liquidado. Supongamos que no se le ha liquidado y viene el reclamo por un monto de 4000 o 5000 soles. Estos procesos que tienen una base probatoria probada tienen que tener una tutela necesaria especial y son los que vendrían a estar dentro de los del proceso monitor.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

Luego tenemos el no cumplimiento de los plazos procesales, que como ya lo señalé y la excepción de las audiencias. Recordemos que el proceso de monitoreo según este anteproyecto publicado busca la eliminación de las audiencias como regla general.

Con respecto a los principios, se mantiene los mismos principios que en la nueva ley procesal de trabajo, el de oralidad, el de intermediación, el de simplicidad, pero el anteproyecto y específicamente refiriéndonos al proceso monitoreo se centra en tres principales principios, el principio de celeridad, el principio de economía procesal y el principio de concentración.

Hablando del principio de celeridad, como ya sabemos, se busca de que los plazos sean más reducidos, de la economía procesal lo que busca es que se reduce el número de plazos procesales y el intervalo entre las partes. Y el de concentración, que debemos tener un intervalo menor entre los actos procesales y la emisión de la decisión judicial.

Estos son los principales principios que fundamentan no solamente el anteproyecto de Código Procesal del Trabajo, sino también el proceso monitoreo.

El origen deviene de proceso monitoreo de Italia. Y esto se da en la edad media, aproximadamente, donde nace en medio del intercambio comercial que existía entre los comerciantes italianos, los cuales buscaron establecer un tipo de procedimiento muy simplificado sumario para poder generar el cobro de deudas, porque el proceso monitoreo en la práctica lo que busca es el pago dinerario, vendría a ser un tipo de modificación a una obligación de dar suma de dinero sin tener un título ejecutivo, que finaliza con la emisión de un título ejecutivo.

En nuestra latitud vamos a encontrar que Chile es el vecino más cercano que lo ha aplicado en el 2006 con la ley 2087. Y esta es la comparativa y el que se está tomando también como referencia para poder aplicarlo en nuestra realidad.

Sobre la definición y característica vamos a encontrar muchas, si nos referimos a la RAE. monitorio significa o se entiende como lo que sirve para avisar o molestar.

Definiciones jurídicas he señalado dos que me parecen las más pertinentes. La primera dice que es un proceso declarativo en naturaleza especial dirigido a los acreedores de obligaciones en dinero de mínima cuantía que carezcan de título ejecutivo pueden hacerlas exigibles de manera seria y eficaz sustrayéndose de los formalismos procedimentales que ordinariamente extienden de manera innecesaria la duración de un proceso judicial. Cuando se refiere a estos mecanismos o formalismos, nos referimos a la audiencia.

En el proceso monitoreo, lo que se busca es que no exista audiencia, sino que tras la demanda se emita un mandato ejecutivo y este mandato pueda ser opuesto o no pueda ser opuesto por la parte demandada.

Y la segunda definición se refiere no solamente a los requisitos procedimentales para la presentación de demanda, sino la necesidad que tiene en el proceso monitorio la parte demandante de probar todo lo que pretende documentalmente en base a lo que todavía tenemos con el artículo 23.1 de la nueva ley procesal de trabajo. Después se emite una resolución sobre el fondo a petición de una de las partes, sin previa contradicción de la parte frente a la cual la resolución ha sido emitida.

El resumen que podemos tener de manera global es que el proceso monitorio es aquel por el cual, frente a la solicitud presentada, se dicta un mandato o requerimiento de pago y hace las veces de título ejecutivo con el cual el demandante puede lograr en tiempo breve el cobro de sus acreencias. Y acá



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

vamos a tener que situarnos en varias posiciones. La primera es qué pasa si yo demando, se dicta el mandato y no hay oposición. Entonces, simplemente se emite una sentencia que trae como consigo la creación de un mandato ejecutivo el cual es factible iniciar el cobro a través de esta vía proceso único.

Bueno, luego también con la segunda posición ¿Qué pasa si se emite el mandato y la otra parte se opone? Vamos a dar cuenta que prácticamente es muy parecido a la obligación de dar suma de dinero. Vamos a diferenciar posteriormente por qué, por qué no es lo mismo.

En digamos esta contestación, en esta oposición que existe por parte de la parte demandada tendrá que probar documentalmente que ha cumplido, por ejemplo, con los beneficios sociales que ha pagado y se reclaman, que ha pagado por ejemplo indemnizaciones de vacaciones o lo que corresponde. Cuando existe oposición, existe contestación al mandato ejecutivo, normalmente al haber ya una litis podría existir la necesidad de una audiencia judicial, pero esa es la excepción.

Luego tenemos las definiciones y características del proceso monitorio. Nombro cuatro muy simples que las he resumido. La primera busca un pago o la obtención de un título ejecutivo. Como sabemos inicia con el mandato. Luego se emite la resolución que es una sentencia a la cual se convierte en un título ejecutivo para su aplicación y cobro. Luego la inversión del contradictorio, porque aquí lo que no se busca es que haya audiencia. Lo que se busca es de que exista un mandato ejecutivo como como producto final del del dentro del proceso monitorio.

La concentración del procedimiento, ¿por qué? Porque se resume aquí la demanda, la emisión del mandato o el requerimiento de pago, ante lo cual se puede presentar una contradicción, como también llamamos contestación u observación para cumplir con el pago. Si se corrobora de que en primera instancia se emite el mandato de pago y este es apelado, el cual es resuelto por un juez especializado en trabajo. Entonces ya tendríamos una concordancia, una sentencia la cual se convertiría recién luego de la resolución final de segunda instancia como un mandato ejecutivo.

Y por último la celeridad y economía procesal que ya le he nombrado, que lo que en sí busca es de que superemos las taras que nos ha dejado la modificación a través del Código Procesal de Trabajo actual, la nueva ley procesal de trabajo que ha cumplido en parte con su expectativa y buscar que los procesos sean más cortos, más rápidos y obtener para este tipo de proceso dentro del proceso monitorio una resolución final célere.

Respecto a la naturaleza existe dos tipos de naturaleza dentro del procedimiento. La primera la etapa ejecutiva y la etapa la etapa cognitiva. Cuando hablamos de la etapa ejecutiva dentro del proceso monitorio vamos a encontrar que solamente interviene el actor y el juez. Es decir, yo demando el cobro de una creencia dentro de los límites cuantificables, que voy a nombrarlos a posteriormente, que ya falta poco y el juez emite un mandato ejecutivo. Este puede ser puede ser contradicho o no puede ser contradicho. Si no es contradicho, automáticamente ya tengo el producto que es el título ejecutivo.

Luego tenemos la etapa cognitiva, que pasa de etapa ejecutiva a la cognitiva. ¿Y cuándo se da esto? Es cuando existe contradictorio. Es decir, cuando yo contesto la demanda y niego que exista una deuda, puedo presentar de repente una nulidad o de ser el caso indico que existe un cumplimiento, que es falso lo que se indica en la demanda. Entonces, aquí solamente intervienen ya tres partes el actor, el juez y el demandante. Esas son las dos etapas que tenemos dentro nuestro monitoreo.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

Comparativamente en América Latina vamos a darnos cuenta del cuadro que sí existe una mejora en el tiempo. Por ejemplo, en Brasil la duración antes de los procesos, antes del proceso monitorio era de 5 a 6 años para cobros. Ahora es aproximadamente 273 días y si se va a segunda instancia es 326.

Lo mismo que en Paraguay era 2 a 3 años, ahora es año y medio y 6 meses más si se va a segunda instancia. 4 años en Venezuela no se especifica según una cifra específica, pero sí es más breve. En Uruguay 2 años, ahora son 3 meses cuando es instancia única. En Chile son 52 días y en Colombia de 6 años que pasaron a casi 1 año en primera instancia más 134 días y se eleva a segunda instancia.

Como vemos, el proceso monitorio sí ha tenido un efecto de reducir los plazos y superar de esta tara de la recarga procesal de la demora en la emisión de las sentencias en otras latitudes.

Ya para ir culminando, vamos a analizar el proceso de monitoreo que está dentro del anteproyecto del Código Procesal de Trabajo y lo veremos desde tres puntos.

El primero, señalando del capítulo 2, el cual es área del proceso de monitoreo. ¿Qué nos dice? Es un nuevo proceso dirigido a procesos sobre obligaciones de dar no superiores a 100 URPs. Cuando nos referimos a no superior de 100 URPs, nos estamos poniendo como límite de que se van a ver demandas hasta por un monto de 53 500 soles. En segundo lugar, tiene dos etapas. El reclamo administrativo previo que es obligatorio y la etapa judicial.

Según el artículo 1.1 del artículo 1 del anteproyecto sería competencia de los juzgados de paz letrados laborales. Es decir, se está ampliando, lo cual también se contemplaba dentro del proceso abreviado bajo la nueva ley procesal de trabajo, la capacidad o la toma de procesos que van a tener los magistrados en esta instancia.

No solamente por el tema de la cuantía, sino también por la cantidad de reclamos en las cuales se van a ver ellos inmersos; El reclamo administrativo, como dije, es obligatorio, el cual se puede dar ante la autoridad administrativa de trabajo de manera gratuita o también ante un centro de conciliación que tiene que estar acreditado por el Ministerio de Justicia.

La etapa judicial, se inicia, en caso no se haya logrado el acuerdo conciliatorio total o parcial, quedando como potestad del juez declarar fundada la demanda, emitiéndose el mandato. En cualquier caso, no se cuente con la aceptación suficiente a las partes a una audiencia. Y esto es lo que dije inicialmente. Cuando existe contradictorio, normalmente se va a audiencia. Si existe el mandato luego de la demanda y no existe contradictorio, entonces ya se emite el mandato y se obvia el tema de la litis a través de una audiencia.

Y en tercer punto, en caso exista oposición o cuando hay el contradictorio una vez emitida la orden de pago, la parte demandada puede oponerse. contradecir, bajo los mismos fundamentos que prácticamente tenemos en la obligación de dar su dinero. ¿Cuál sería? En primer lugar, ¿por qué? Porque uno va a negar que lo que se está reclamando es falso. En segundo lugar, el haber cumplido será cumplimiento parcial o total o en segundo lugar la nulidad.

Acá también vale decir de que pueden complicarse y va a tener que evaluarse ya en la práctica lo relativo a las defensas previas y bueno, incluida las excepciones que va a tener que dilucidarse por la parte la cual se está oponiendo. También tenemos los efectos de su implementación de Código Procesal del Trabajo. Primero vamos a ver una redistribución de la carga procesal, acceso a doble instancia, pero no a la casación y el esquema procesal sumario para reclamo de deudas monetarias documentadas.





JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

Cuando nos referimos a la retribución de la carga procesal, es decir, de que para los jueces paz letrados, los cuales van a ver estos procesos de manera directa, se está redistribuyendo la carga porque actualmente los procesos que ven los jueces de paz letrado, era hasta cuantía menor de 50 URPs, ahora se están ampliando al doble. Modificándose lo que indica la ley 29497 con respecto al límite de los casos de cuantía.

Cuando hablamos de acceso a doble instancia y no casación, es porque en primera instancia lo va a ver un juez de paz letrado laboral. Bueno, vuelvo a repetir con el límite de las de las 100 URPs y en segunda instancia lo va a ver en apelación un juez especializado de trabajo. lo que traería como consigo la finalización del proceso monitorio y la emisión del título ejecutivo o en todo caso la declaración infundada de la demanda. Aquí acaba el proceso. No hay posibilidad de ir a la corte suprema.

Por último, el tema procesal sumario para reclamo de deudas monetarias. Lo que busca el proceso monitorio no solamente es que sea más selecto y celer, sino también que exista una vía para el reclamo probado a través de la prueba documental.

Como conclusiones, ya para finalizar, tenemos mayor sensibilidad en los procesos de menor cuantía, que es lo que decía una tutela diferenciada o especial, medio probatorio por excelencia es la prueba documental en el proceso de monitoreo. No puede haber demandas que se presenten simplemente o en base a sus posiciones o alegaciones.

Menos de cinco veces el plazo actual de proceso abreviado, es lo que se prevé según la exposición de motivos del Código Procesal del Trabajo y anteproyecto y se harán efectivos los principios de celeridad, concentración y economía procesal para el proceso monitoreo.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

REPRESIÓN DE ACTOS LESIVOS HOMOGÉNEOS EN LOS PROCESOS LABORALES

Dr. Jesús Llerena Flores²³



Antes de iniciar, me permito citar al laboralista argentino Santiago J. Rubinstein, que en su trabajo “Fundamentos para la vigencia del principio de indubio pro operario” del año 1972 señaló, de manera enfática, que: “Las normas procesales no pueden estar desconectadas de la realidad social, ya que ésta, en su faz revolucionaria, exige cambio de mentalidad tanto en los procesalistas como en los jueces, en especial en el ámbito del proceso laboral”.

Y esto que menciona Rubinstein lo hace en el contexto en que explica la desigualdad laboral material que existe en la relación laboral, cuestionando la vulneración al principio de igualdad económica. Y eso es justamente lo que se propone en este Proyecto, que desde su exposición de motivos nos proyecta que el pilar fundamental de esta propuesta de reforma es, efectivamente, la justicia social.

El tema que me convoca hoy es el siguiente: la represión de actos lesivos homogéneos en el Proyecto del Código Procesal del Trabajo, que ya no es Proyecto, pues está aprobado a través de dos dictámenes en dos comisiones, como lo precisaré.

Esta es una figura que hasta hace poco solo pertenecía al ámbito del proceso constitucional, pero que, gracias a la aprobación de los dos dictámenes emitidos por la Comisión de Justicia y Derechos Humanos y la de Trabajo y Seguridad Social, ha sido acogida también en el Código Procesal Laboral que hoy es materia de análisis.

Y, como veremos, no se trata, pues, de una simple translación normativa, sino más bien de una auténtica ampliación de garantías y, sobre todo, de efectividad en los derechos fundamentales de los trabajadores.

Iniciamos con una definición sustancial, que la explica la doctrina jurisprudencial recaída en el expediente 05287-2008-PA/TC: es un mecanismo de protección judicial de derechos fundamentales frente a actos que presentan características similares a aquellos que han sido considerados en una sentencia previa como contrarios a tales derechos. Es decir, a través de esta figura procesal se busca garantizar la plena eficacia de los fallos; no la cosa juzgada, sino que, ya ejecutoriada, se busca evitar la vulneración bajo disfraces distintos, pero con efectos equivalentes u homogéneos. Es decir, el objetivo no solo es ejecutar un mandato, sino impedir su neutralización mediante actos posteriores;

²³ Abogado por la Universidad Peruana Los Andes, con especialización en Derecho Laboral Individual y Seguridad y Salud en el Trabajo por la Universidad Peruana de Ciencia Aplicadas. Máster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Universidad Internacional de la Rioja, España. Servidor jurisdiccional adscrito a la Octava Sala Laboral Permanente de Lima. Ponente y organizador de diversos eventos académicos en materia laboral. Fundador del podcast jurídico *Perspectiva Laboral*.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

en este caso, sería del empleador que, en esencia, reproduce la misma afectación de derechos fundamentales.

Esta figura actualmente se encuentra regulada en el artículo 16 de la Ley N.º 31307, que es el Código Procesal Constitucional. Como se puede observar, su diseño está pensado para la fase de ejecución de sentencias constitucionales. Es decir, si sobreviene un acto similar al ya declarado lesivo, puede ser denunciado ante el juez, quien resolverá con previo traslado a la parte contraria. La decisión que declara la homogeneidad —esta similitud— no solo amplía el alcance del fallo, sino que incorpora la orden de represión frente al nuevo acto. Hasta aquí estamos frente a una institución reservada exclusivamente al derecho procesal constitucional, pero, como veremos, esa barrera ha sido ya superada.

En este cuadro que tenemos se sintetizan los presupuestos y elementos clave para presentar una solicitud de represión de actos lesivos.

Se requiere una sentencia firme y favorable, que lo ordenado en ella haya sido ejecutado, y que posteriormente ocurra un acto nuevo, pero homogéneo, similar, sustancialmente igual, emanado de la misma parte vencida.

Los elementos subjetivos —que son la persona y el origen del acto— y el elemento objetivo —que es la homogeneidad manifiesta— son los que permiten, pues, al juez calificar el nuevo acto como reprimible dentro del mismo proceso de ejecución o dentro de la misma etapa de ejecución.

Este diseño, originalmente reservado al proceso de amparo, incluso con el anterior Código, ha sido incorporado ahora a través de este Proyecto, que originalmente no lo tenía, pero sí se incorporó en los dictámenes, en el proceso laboral por los dictámenes aprobados en el Congreso.

Efectivamente, como les venía mencionando, el artículo 48 de ambos dictámenes, tanto de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos como de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República, han señalado y regulado esta figura para los procesos laborales. Pero no ha sido una calca, una “copia y pega” de lo que ya está regulado en los procesos constitucionales, sino más bien un detalle más significativo de lo que vendría a ser aplicable a los procesos laborales.

Esto hay que subrayarlo: es por primera vez en la historia jurídica que esta figura se positiviza, o se pretende positivizar, dentro del proceso laboral. El artículo, como se advierte, prevé que, si sobreviene un acto homogéneo a aquel ya declarado lesivo por una sentencia laboral firme, la parte afectada — que suele ser el trabajador— podrá solicitar su represión en ejecución, o incluso —a diferencia del proceso constitucional— cuando el expediente principal se archiva, en vez de solicitar el desarchivamiento, se puede solicitar mediante un incidente en cuaderno separado, como muchos abogados hacen, por ejemplo, para el cobro de honorarios. El juez evalúa esta homogeneidad, esta similitud, la corre traslado y resolverá sin efecto suspensivo.

Esta previsión se alinea con los principios de economía procesal, celeridad y tutela jurisdiccional efectiva, consagrados también en el Proyecto, consolidando así no solo el compromiso del legislador con la garantía continua de los derechos laborales.

Es importante también distinguir esta figura de otra que aparece en la Ley N.º 29497 y que ha sido replicada también en el Proyecto. Sucede que en el artículo 18 de la norma vigente —la Ley Procesal del Trabajo— sí se contempla una figura que se denomina “hecho lesivo”. Pero no es lo mismo que la RALH, que es la represión de actos lesivos homogéneos.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

Mientras que el artículo 18 de la norma vigente regula un mecanismo para liquidar derechos reconocidos previamente con carácter esencialmente patrimonial y declarativo, la RALH, por su parte, se dirige contra nuevos actos lesivos que reproducen la afectación de derechos fundamentales ya declarada, y tiene una función preventiva, restitutiva y sancionadora. Amplía, pues, este margen de protección y evita que el trabajador tenga que recurrir a través de una nueva demanda, pudiendo resolverse lo sucedido en la etapa de ejecución. Entonces, no se trata de meras diferencias procesales, y es importante señalar esa diferencia para no caer en lo que podría confundirse como: “Bueno, eso ya estaba”. No, no estaba: es una figura totalmente diferente. Estamos hablando, de nuevo, de dos lógicas distintas: una sirve para ejecutar montos derivados de una sentencia y la otra para evitar que se burlen los efectos de dicha sentencia mediante nuevos actos con el mismo contenido lesivo.

Ahora bien, ¿acaso esta figura no venía siendo ya aplicada en la práctica judicial laboral? La respuesta es sí. De manera analógica, diversos órganos jurisdiccionales del país, salas como las de Huancayo, Chanchamayo, Tarma y las de Lima, han venido utilizando la represión de actos lesivos homogéneos en casos de actos reiterativos de hostilidad, incumplimientos encubiertos o simulaciones del empleador; en algunos, en la etapa de ejecución, como son los de Lima, mientras Junín, previa declaración de un estado de cosas inconstitucional, que es incluso una figura más protectora y de amplio margen.

En estos expedientes que se mencionan, me encantaría describir cada caso, pero eso me tomaría más tiempo. Sin embargo, he hecho una breve sumilla para cada uno. Los primeros expedientes que aparecen —los de la Corte de Junín— fueron determinados a través de una previa declaración de estado de cosas inconstitucional, es decir, ECI, en el cálculo de la bonificación especial mensual por preparación de clases y evaluación.

En otro expediente, ya en la Corte de Lima, a través de un cuaderno incidental, se trató de una reducción inmotivada de nivel y/o categoría al ser ya repuesto el trabajador. También hay un tema de diferencia en la antigüedad en el cargo, y también un nuevo cese por motivo distinto al que fue materia de litis. Esto es muy importante, porque para traer la represión de actos lesivos a un ejemplo concreto, el más común sería el de un despido incausado: un despido incausado que es declarado así judicialmente y, a las semanas, el empleador vuelve a despedirlo. Es decir, cumple con reponer al trabajador, pero lo vuelve a despedir de manera incausada. Entonces, en lugar de interponer un nuevo proceso que llevaría por lo menos tres años hasta que se ejecute, lo que procede es solicitar esa medida de represión de este nuevo acto lesivo idéntico, a través de la RALH. Ese es el ejemplo.

Entonces, a través de estas sentencias que menciono, incluso en el X Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral se da una suerte de avistamiento de la RALH, porque en uno de sus puntos la Corte Suprema facilita que, cuando se aplique el caso *Huatuco* —en casos de despido nulo, por ejemplo—, la reposición sea por tiempo definido. Es una situación peculiar, pero esto ¿qué permite? Que el juez deba controlar en ejecución la nueva salida de convocatoria. Entonces, si es que no cumple el empleador, la nueva solicitud o el control judicial en ejecución va a ser a través de la RALH. No hay otra figura. Claro, puede pedirse bajo diferentes sumillas, etc., pero en esencia es una RALH.

Estos ejemplos han sido más detallados en una investigación propia publicada en la revista *Soluciones Laborales*, en la edición de enero del 2025, donde se evidencia cómo la judicatura ha venido cubriendo un vacío normativo mediante la aplicación de esta figura en favor de la eficacia real de los derechos fundamentales del trabajo. Entonces, hasta aquí, el reconocimiento expreso de la RALH en el nuevo Código no es una innovación surgida de la nada, sino la positivización de una práctica jurisdiccional basada en principios constitucionales.





JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

Bueno, así llegamos al final de la exposición, pero permítanme concluir con tres ideas puntuales.

La incorporación de la RALH al proceso laboral, como ahora lo reconoce el artículo 48 de ambos dictámenes, representa una victoria para la tutela jurisdiccional efectiva, la economía procesal y la dignidad del trabajador.

La segunda idea es que la codificación de esta figura en el proceso laboral es un claro reflejo del espíritu garantista y moderno del Proyecto del Código Procesal del Trabajo —ahora dictámenes—, que ha sido, sabiamente, impulsado, como todos sabemos, por el Dr. Gino Yangali Iparraguirre, a quien no puedo sino saludar por su liderazgo doctrinario y por su compromiso con una justicia más social y humana, como lo ha venido predicando por casi 50 años de judicatura.

Y, finalmente, no olvidemos que los derechos fundamentales del trabajo no solo deben ser declarados, sino resguardados de forma continua. Para ello, herramientas como la RALH nos recuerdan que la justicia no termina, pues, con la sentencia. Claro, es declarativa: uno obtiene una sentencia, la puede colgar en un cuadro y ya está. Sino que se tiene que cumplir íntegramente, sin simulaciones ni represalias.





CAPÍTULO III PROCESO TUTELAR DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

PROCESO TUTELAR DE DERECHOS FUNDAMENTALES

Dra. Luz Maribel Barrios Morales²⁴



Damos el inicio de la ponencia, del tema denominado PROCESO DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES, tema en cuestión que el día de hoy voy a sustentar, dando a dar una perspectiva respecto a este tipo de procesos dentro del Código Procesal Laboral.

En el Proyecto del Código Procesal del Trabajo, tengamos en cuenta que aún es un Proyecto, el mismo que ha sido aprobado por el Consejo de ministros el día 17 de octubre del año 2024 y ahora se encuentra en el Congreso en pleno debate a fin que sea aprobado por el poder legislativo.

En el Proyecto del Código Procesal del Trabajo se incorpora una figura innovativa, que es el proceso de tutela de derechos fundamentales dentro del ámbito laboral. Nuevamente recuerdo a los

participantes que estamos realizando un aporte y análisis a un Proyecto, el mismo que puede ser susceptible de cambios que pueden ser significativos o no tan significativos antes de que este Proyecto sea aprobado y posteriormente publicado.

¿Cómo se originó este Proyecto?

Si bien es cierto que los jueces no tienen la facultad de legislar, también es verdad que son ellos quienes pueden advertir vacíos o lagunas en la norma, así como la necesidad de la creación de un Código o de una Ley. En el presente caso, ello se vincula con la posibilidad de contar con un Código Procesal del Trabajo.

Del mismo modo, cuando los jueces advierten esta necesidad, los legisladores pueden tomarla en consideración, escuchar dichas observaciones y, en su caso, proponer un Proyecto de ley que posteriormente pueda ser aprobado y publicado.

La necesidad de contar con un Código Procesal del Trabajo surge precisamente porque actualmente no disponemos de uno. En la práctica, solo contamos con la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la cual resulta insuficiente, razón por la cual se recurre de manera supletoria al Código Procesal Civil.

¿Qué es y para qué sirve este nuevo Código Procesal del Trabajo? Primero, tengamos en cuenta que estamos frente a un nuevo proceso denominado proceso de tutela de derechos, el cual no se encuentra regulado actualmente en la nueva Ley Procesal del Trabajo, sino que forma parte del Proyecto del Código Procesal del Trabajo.

²⁴ Juez de Paz Letrado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, Docente universitario, egresada del doctorado en la Universidad Nacional de Huancavelica, Maestro en Derecho Civil y Comercial por la Universidad Peruana los Andes.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

Este proceso ha sido diseñado para otorgar una protección rápida, especializada y prioritaria a los derechos fundamentales que hayan sido vulnerados en el ámbito laboral, particularmente los de los trabajadores.

¿Dónde se encuentran estos derechos susceptibles de vulneración? En el artículo 65 del Proyecto del Código Procesal del Trabajo.

En el artículo 65 se encuentran resumidos todos aquellos derechos susceptibles de vulneración que son considerados como derechos fundamentales y que, por tanto, pueden ser tramitados a través del proceso de tutela de derechos fundamentales.

¿Cuáles son estos derechos? A manera de ejemplo, podemos señalar en primer lugar la libertad sindical.

¿Por qué la libertad sindical es tan importante y se considera un derecho fundamental? Porque implica que toda persona que labora para un empleador tiene la facultad de:

Constituir un sindicato.

Afiliarse libremente a un sindicato existente.

Desafiliarse de un sindicato.

Formar o integrarse a un nuevo sindicato.

De esta manera, la libertad sindical garantiza que los trabajadores ejerzan su derecho de organización sin presiones ni restricciones indebidas, siendo un elemento esencial dentro del ámbito de los derechos fundamentales laborales.

Asimismo, la libertad sindical comprende también la facultad de modificar la normativa interna del sindicato, es decir, su estatuto. Esta libertad, reconocida por la norma, constituye un derecho fundamental de los trabajadores.

Sin embargo, debe tenerse en cuenta que, desde la perspectiva del empleador, el ejercicio de este derecho puede implicar repercusiones de carácter económico. En tal contexto, algunos empleadores podrían incurrir en actos que resulten lesivos para la libertad sindical del trabajador, lo que configura una vulneración a este derecho fundamental.

A modo de ejemplo, supongamos lo siguiente:

Si yo decido formar un sindicato en mi centro de trabajo, primero verifico el número total de trabajadores y constato que se cumplen los requisitos mínimos exigidos por la ley. Luego, planteo a mis compañeros la propuesta: “Formemos un sindicato, porque considero que aquí se están vulnerando varios derechos que, como sindicato, podremos reclamar y hacer valer con mayor fuerza”.

Ante esta iniciativa, elaboramos un estatuto, en el cual establecemos nuestras funciones, derechos y también nuestras obligaciones como afiliados. Posteriormente, se conforma la junta directiva del sindicato y, en este caso, se me nombra como presidente.

En esa condición, como presidente del sindicato, tendré amplias facultades de representación, lo que me permitirá defender y ejercer los derechos colectivos de los trabajadores frente al empleador y ante las instancias correspondientes.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

Desde la perspectiva del empleador, la creación de un sindicato puede percibirse como una situación que afecta sus intereses, principalmente en el aspecto económico. ¿Por qué? Porque los trabajadores, a través del sindicato, podrán solicitar beneficios económicos y laborales adicionales.

Frente a ello, el empleador podría reaccionar de manera negativa. Por ejemplo, podría pensar: “Este trabajador, al ser parte de la junta directiva del sindicato, me generará problemas y afectará mis costos”. En consecuencia, decide trasladar al dirigente sindical a otro puesto o área.

Sin embargo, cualquier decisión de este tipo debe estar debidamente justificada y sustentada, pues de lo contrario se configuraría una medida lesiva contra la libertad sindical, al constituir una forma de represalia o limitación al ejercicio de este derecho fundamental.

Sin embargo, si el empleador realiza este cambio con la finalidad de perjudicar al sindicato y debilitar su fuerza como grupo de representación, dicho acto puede ser considerado una vulneración a la libertad sindical. En ese supuesto, el trabajador afectado estaría plenamente facultado para interponer una demanda por la violación de este derecho fundamental.

De igual modo, es importante recordar que la formación de un sindicato está estrechamente vinculada a la negociación colectiva. En efecto, cuando los trabajadores constituyen un sindicato, lo hacen con el objetivo de llevar adelante negociaciones frente al empleador.

Así, en calidad de dirigente sindical o representante de los trabajadores afiliados, se tiene la facultad de presentar un pliego de reclamos al empleador, solicitando mejoras en las condiciones laborales o beneficios económicos en favor del colectivo de trabajadores que integran el sindicato.

Efectivamente, será el empleador quien deba justificar si está en condiciones de atender o no las demandas planteadas en la negociación colectiva, señalando las razones por las cuales acepta total, parcial o, en su caso, rechaza dichas solicitudes.

Ahora bien, desde la perspectiva del empleador, este tipo de actos puede interpretarse como una amenaza a su economía, ya que implican la obligación de responder a nuevas necesidades económicas de los trabajadores.

Por ejemplo, si el sindicato solicita un incremento salarial de 200 soles para cada trabajador, el empleador deberá evaluar si cuenta con la capacidad económica para asumir dicho costo. En otros casos, el pedido puede no ser estrictamente económico, como la entrega de uniformes institucionales para todos los trabajadores de la empresa.

En consecuencia, el empleador deberá evaluar su propia economía para determinar si está en condiciones de satisfacer las demandas que surjan de una negociación colectiva. Sin embargo, para el empleador estas solicitudes pueden percibirse como una amenaza o un riesgo económico, lo que podría motivarlo a realizar actos destinados a desestabilizar al sindicato o a obstaculizar las negociaciones con el fin de evitar que se concreten.

Ante este tipo de situaciones, cuando un trabajador o un sindicato considera vulnerada la libertad sindical, los actos de negociación colectiva o, en general, sus derechos colectivos laborales, se configura una afectación a un derecho fundamental. En ese escenario, corresponde iniciar un proceso de tutela de derechos fundamentales para obtener la protección judicial respectiva.

Del mismo modo, dentro de los derechos fundamentales de naturaleza colectiva también se encuentra reconocido el derecho a la huelga, que forma parte del conjunto de garantías vinculadas a la libertad sindical.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

El derecho a la huelga es bastante común, quizás no es común, pero no es que se ve en todos los centros laborales. ¿Qué es lo que pasa? Cuando muchas veces ya los sindicatos tienen este permiso para que pueda realizar una huelga, los empleadores le dicen, "Está bien, tú tienes los permisos o el permiso les ha dado el Ministerio de Trabajo 3 días para que se vayan a huelga, pero ojo, tú me tienes que cumplir con este tipo de trabajos, que eso yo lo tengo que presentar para mañana." Pero, doctor, nosotros estamos en huelga. ¿Cómo yo podría ir a la institución? No sé, tú verás, vienes por las noches, qué sé yo o yo te voy a descontar esos días que no vienes a trabajar porque yo no respeto que ustedes tengan el derecho a la huelga.

O bueno, tendrás tu derecho, pero frente a mí yo necesito que tú me cumplas con estas metas de trabajo. Entonces, ¿qué estamos haciendo ahí? Realmente, si bien es cierto, ellos tienen el permiso del Ministerio de Trabajo para que puedan realizar una huelga, finalmente nosotros estamos vulnerando ese derecho. ¿Por qué? Porque por un lado les estamos indicando que si bien es cierto tienen el permiso respectivo como sindicato, pero tú frente a mí, tu empleado, O trabajador frente a mí, que soy tu empleador, no respeto ese derecho porque yo necesito que tú me cumplas con ciertos tipos de trabajo que es de necesidad inmediata para mí dentro de este tiempo o dentro de este periodo, que es justamente el periodo que tú vas a realizar la huelga. ¿Y qué hacen muchas veces los trabajadores, ¿no es cierto? Como siguen trabajando y tienen esa relación laboral con el empleador, tienen miedo de ir a la vuelta, por más que tienen ya ese permiso respectivo y ese respaldo revisado por el Ministerio de Trabajo.

Cuando se advierte este tipo de situaciones, también se ve que se está vulnerando un derecho fundamental que viene a ser el derecho a la huelga. También el empleado, en este caso el trabajador, puede recurrir a este a este tipo de proceso de tutela de derechos.

Limitación legal de la jornada de trabajo. Cuando nosotros vemos esta limitación legal, primero entendamos cuál es la jornada de trabajo legal dentro del Estado peruano. Nosotros hablamos de las 8 horas, ¿cierto? 8 horas diarias y 48 horas semanales, entendiéndose que si trabajamos 8 horas diarias serían como máximo 6 días a la semana, de lunes a sábado o 8 horas. ¿Qué ha pasado en muchos trabajos? Y justamente son empresas privadas muy reconocidas que sus trabajadores no trabajan 8 horas, se quedan trabajando 9, 10, 11 horas. ¿Pero qué hacen? No les reconocen sus horas extras.

Lo que dicen es, no, tú marcas a tu entrada y ahora ya son las 5 de la tarde, por favor, ve a marcar y sigues trabajando. Y utilizamos términos muy coloquiales, al menos dentro de dentro del estado peruano, siempre se escucha, "Ponte la camiseta, pero necesitas trabajar." Nosotros tenemos horario de entrada, pero no tenemos horario de salida. Se entiende todas esas situaciones, pero lo que hacemos en el fondo, ¿qué estamos haciendo? Estamos vulnerando el límite legal de la jornada de trabajo, que también es un derecho fundamental. También dentro de ello se ha considerado efectivamente el honor a la intimidad, a la imagen y al secreto de comunicaciones.

Recordemos que, si bien es cierto un trabajador con un empleador pueden tener una relación laboral y un contrato de trabajo con limitaciones y con obligaciones de cada una de las partes, eso no significa que puede ir más allá de lo que indica dentro del contrato de trabajo. Y tampoco eso significa que yo podría intervenir en tu vida personal, tanto como viene a ser el derecho al honor, el al derecho a la intimidad, a la imagen y al secreto de comunicaciones.

Esto es precisamente lo que pretende priorizar el nuevo proceso de tutela de derechos fundamentales.

¿Y qué busca este proceso? Como ya se mencionó, no se encuentra regulado en la normativa laboral vigente, pero sí está contemplado en el Proyecto del Código Procesal del Trabajo. Su finalidad es



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

proteger de manera rápida y eficaz los derechos fundamentales de los trabajadores en el ámbito laboral.

De esta manera, el proceso de tutela se plantea como un mecanismo destinado a restituir o incluso sustituir al recurso de amparo tradicional, específicamente en los casos de vulneraciones laborales. Con ello se busca evitar que los trabajadores tengan que acudir a instancias constitucionales, como el Tribunal Constitucional, ya que este nuevo proceso procesal se encargará directamente de resolver las controversias vinculadas a la vulneración de derechos fundamentales en el trabajo.

¿Cuáles son las principales características del proceso de tutela de derechos fundamentales?

En primer lugar, debemos tener en cuenta que, como regla general, el nuevo Código Procesal del Trabajo establece que este proceso se desarrollará bajo el modelo de audiencia única.

Esto significa que no se hablará de dos, tres o más audiencias, ni de etapas procesales excesivamente diferenciadas, como sí ocurre actualmente en otros procesos (ordinario, abreviado o sumario). Por el contrario, se concentra todo en una sola audiencia, con el fin de garantizar un trámite rápido, especializado y eficaz, acorde con la naturaleza de los derechos que se busca proteger.

En este nuevo Proyecto del Código Procesal del Trabajo se regula la audiencia única como regla general, y dentro de ella se establecen distintos tipos de procesos. Uno de esos tipos es precisamente el proceso de tutela de derechos fundamentales, que como ya hemos señalado no existe en la ley vigente.

¿Cuáles son sus principales características?

La más destacada es la celeridad. Este principio ya se encuentra reconocido en la normativa laboral actual, pero en el proceso de tutela adquiere una relevancia especial, al convertirse en un rasgo esencial de su desarrollo.

¿Y por qué la celeridad? Porque este proceso busca reducir de manera significativa los plazos procesales, dada su naturaleza urgente, al estar destinado a proteger derechos fundamentales. En ese sentido, la celeridad no se concibe solo como un principio orientador, sino como una exigencia que debe cumplirse plenamente en la práctica.

Otra característica es la prioridad en el trámite. Esto significa que, entre los distintos procesos que puedan tramitarse en la jurisdicción laboral, el proceso de tutela de derechos fundamentales tendrá un tratamiento preferente en cuanto a su atención y resolución.

Cuando el juez se encuentre frente a un proceso de tutela de derechos fundamentales, deberá otorgarle trámite preferente respecto de otros procesos, como los ordinarios. En la práctica, si se advierte que un derecho fundamental ha sido vulnerado y se interpone una demanda bajo esta vía, el juez está obligado a darle prioridad, precisamente porque se trata de un derecho protegido por la Constitución.

Otra característica importante es la prohibición de la improcedencia in límine. ¿A qué nos referimos con ello? En el sistema actual, al calificar una demanda, el juez suele verificar primero los requisitos de forma antes de analizar el fondo del asunto. Es decir, se puede declarar la improcedencia de la demanda sin entrar a evaluar la posible vulneración de derechos.

En cambio, en el proceso de tutela de derechos fundamentales, este criterio cambia: la improcedencia in límine debe evitarse, de manera que el juez no se limite a revisar solo las formalidades, sino que



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

ingrese directamente al examen de fondo, dado que lo que está en juego son derechos fundamentales de urgente protección.

En el sistema actual, cuando se presenta una demanda, el juez primero verifica las formalidades. Si advierte que no se cumple con algún requisito, declara la demanda inadmisibile, otorgando un plazo para subsanar bajo apercibimiento de rechazo.

Ahora bien, si el demandante no cumple con subsanar dentro del plazo otorgado, el juez procede a rechazar la demanda, aun cuando en el caso pueda existir una vulneración real de un derecho fundamental.

¿Qué se busca evitar con la nueva regulación?

Precisamente, que la forma prevalezca sobre el fondo. Con la incorporación de la característica de impedir la improcedencia in límine en el proceso de tutela de derechos fundamentales, el juez está obligado a privilegiar el análisis de fondo antes que los defectos formales.

Esto significa que, de manera razonable, deberá dar prioridad a la protección del derecho fundamental alegado, sin que un defecto de forma impida la tutela efectiva.

Por ejemplo, supongamos que llega a mis manos una demanda por despido arbitrario. Al momento de calificarla, advierto que, de acuerdo con los documentos presentados y los fundamentos de hecho alegados, no se trata de un despido arbitrario, sino de un despido fraudulento.

En la legislación actual, ¿qué ocurriría?

El juez, aplicando el principio de coherencia entre los hechos y la pretensión, declararí la demanda improcedente, ya que los fundamentos de hecho no corresponden con lo solicitado en la pretensión.

Sin embargo, bajo el principio que rige el proceso de tutela de derechos fundamentales, consistente en impedir la improcedencia in límine, el juez debe ir más allá de la simple calificación formal. Es decir, en lugar de rechazar la demanda por falta de coherencia, debe verificar si en el fondo del asunto se está configurando una vulneración de un derecho fundamental, y en tal caso, darle trámite para garantizar su protección.

Entonces, yo como juez advierto que se está vulnerando un derecho al trabajo, ¿por qué? Porque si bien es cierto el administrado al momento de postular su demanda pone despido arbitrario, pero de toda la documentación se puede verificar que no es un despido arbitrario, pero que sí es un despido fraudulento y se puede verificar a todas luces. Entonces, ¿qué tiene que hacer el juez? Derivar por ese camino. Analizar y pronunciarse al respecto a un despido fraudulento. Entonces, ¿qué estamos haciendo?

Ya no le estamos rechazando por mera formalidad al administrado justamente su demanda, sino lo que estamos haciendo es darle un camino o una salida porque frente a nosotros ya se ha vulnerado un derecho fundamental que viene a ser el derecho al trabajo y todos los medios probatorios lo corroboran.

Finalmente, tenemos las medidas cautelares eficaces. Si bien es cierto y si existen medidas este cautelares eficaces, pero con este mecanismo de respecto a la tutela de derechos fundamentales o al proceso de tutela de derechos fundamentales, estas medidas cautelares serían más eficaces que las actuales. Por ejemplo, una de ellas, nosotros tenemos la desnaturalización de contratos. ¿Qué pasa?



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

Una medida cautelar, yo sé, voy a demandar con mi desnaturalización de contratos, pero contrato solamente está ahora hasta fines de julio.

¿Qué voy a hacer si mi demanda recién está en trámite? Bueno, ha sido admitido entonces, ¿sabes qué? Voy a solicitar una medida cautelar en no INNOVAR para que me mantengan el trabajo mientras se resuelve mi este mi demanda principal que viene a ser la de desnaturalización de contratos. Entonces, este tipo de medidas cautelares van a ser bastante eficaces.

¿Cuáles son las diferencias entre frente al sistema actual, que viene a ser la Ley 29497 con el Proyecto de la nueva ley, pero el nuevo Código Procesal Laboral? Respecto únicamente sobre el proceso de tutela de derechos fundamentales.

Cuando nosotros hablamos de este tipo de procesos, primero que, en el sistema actual, es decir, en la en la nueva ley 29497 que ya no es tan nueva tampoco, no existe un proceso ad hoc. En nosotros no existe un proceso ad hoc, para la tutela de derechos fundamentales, porque eso recién se va a ver en este Proyecto, es decir, esto se ve en este Proyecto. Como un proceso denominado tutela de proceso de tutela de derechos fundamentales.

Y por tanto hoy se recurre a la vía ordinaria o al amparo constitucional, que significa más tiempo en el proceso, porque tengamos en cuenta que cada proceso instancia tiene su propio su propio tiempo y sus propios plazos y eso significa resolver un proceso a más largo tiempo. Sin embargo, como este nuevo Proyecto del nuevo Código Procesal del trabajo, lo que se estaría haciendo es reducir el tiempo, porque se estaría trabajando en una sola instancia.

En segundo punto, una de las diferencias también frente al sistema actual es que las garantías van a ser reforzadas. Las garantías reforzadas que existen no configuran un mecanismo verdadero efectivo para los derechos fundamentales más allá del despido nuevo. Es decir, acá se ha considerado otros derechos fundamentales. Hemos visto el derecho al honor, el derecho al trabajo, el derecho a la libertad sindical, el derecho a la huelga, el derecho a la negociación colectiva y otros derechos fundamentales que está propiamente en el artículo 65 del nuevo el Proyecto de nuevo Código Procesal Laboral.

Finalmente se ha trabajado con un cuadro respecto al proceso de tutela de derechos que se encuentra en el Proyecto de la ley en base a la ley actual y se ha encontrado ciertas diferencias, el cual son bastante visibles y cualquiera de nosotros va a poder determinar. Primero sobre los aspectos. ¿Existe un proceso ad hoc en la legislación actual?

No existe un proceso ad hoc. Pero sí existe en el Código Procesal del Trabajo, bueno, en el Proyecto, porque vuelvo a repetir, es un Proyecto que aún todavía no ha sido aprobado. Esperemos que se apruebe con la literalidad, que se está enunciando aquí en toda esta charla, al menos el día de hoy, pueda ser eficaz, porque se estaría hablando de una ley ya aparentemente dada. En el Proyecto del Código Procesal del Trabajo sí existe este proceso especial de tutela de derechos, cosa que en la legislación actual no existe.

Respecto a la celeridad y a la prioridad, en la legislación actual, si bien es cierto, tenemos cierta celeridad y es un principio de la celeridad procesal, pero respecto a la prioridad es insuficiente. La celeridad es de manera parcial, mientras que la prioridad es insuficiente, porque tengamos en cuenta que hoy en día se tienen tipo de procesos. Al abreviado, al ordinario, al sumario, etcétera. Mientras que en el Proyecto del Código Procesal del Trabajo hablamos de plazos más cortos, de la prioridad



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

que se va a dar, De estos procesos de tutela de derechos fundamentales frente a los otros casos, que para en este caso para el Código, no significa menos importante, Pero sí son menos prioritarios.

Sobre la improcedencia formal en la legislación actual hay posibles rechazos in limine, Posibles rechazos porque ya se ha visto casos donde te rechazan apenas se está postulando su demanda. Mientras que en el Proyecto del Código Procesal de Trabajo siempre se va a analizar el tema de fondo sobre la forma. Entonces el juez va a encontrar un camino en búsqueda de la verdad mientras no se vulnera el derecho fundamental.

Las medidas cautelares van a ser más eficaces, Efectivamente, ya que en la legislación actual se ven limitadas por ciertos aspectos, mientras que en el Proyecto del Código Procesal del Trabajo las medidas preventivas van a ser reforzadas. Finalmente, sobre el recurso ante el Tribunal Constitucional, en la legislación actual si se ve en la vía ordinaria o en la vía de amparo, mientras que, en el Proyecto del Código procesal del trabajo, el amparo, solo si hay acceso al nuevo proceso laboral.

Finalmente, vamos a llegar a las conclusiones. Las conclusiones a las cuales se han arribado, después de leer este capítulo sobre el proceso de tutela de los derechos fundamentales, son las siguientes: Primero, avance significativo en la protección efectiva de los derechos laborales en el Perú al establecer un procedimiento ágil, preferente y especializado, que no lo tenemos hoy en día, vuelvo a repetir, este es nuevo proceso. Segundo, responder de manera oportuna frente a vulneraciones graves de derechos fundamentales, y ¿cuáles son nuestros derechos fundamentales? Las mismas que están consideradas en el artículo 65 del Proyecto de la ley del Código procesal del Trabajo. Finalmente, con esta herramienta procesal, el Proyecto no solo garantiza el acceso rápido a la justicia laboral, sino que también los derechos fundamentales, viene a ser el centro del proceso, en suma, la tutela de derechos se convierte en un pilar clave, para un sistema laboral más justo, más equitativo, y más garantista para el trabajador, que, en todo el proceso, se puede advertir que es la parte débil en un contrato laboral, entre el trabajador y el empleador.



PROCESO TUTELAR DE DERECHOS FUNDAMENTALES

Dra. Patricia Mercedes Cumpa Moreno²⁵



Entonces, mí me ha tocado exponer lo que se encuentra regulado en este dictamen, que estaríamos pasando al Código Procesal Laboral en su capítulo tres, el cual ha abordado el proceso de la tutela de derechos fundamentales.

Y que va en el contenido desde el artículo 65 al 72. Debemos de iniciar señalando de forma muy concreta qué son los derechos fundamentales laborales y estos son aquellos inherentes a la dignidad humana del trabajador, reconocidos constitucionalmente y en tratados internacionales.

En el derecho comparado tenemos esta clase de procesos como en los países de España, Colombia, Alemania que han desarrollado mecanismos procesales específicos para la protección efectiva estableciendo procedimientos preferentes y sumarios.

Con relación a la tutela de derechos fundamentales en el Perú lo tenemos, regulado constitucionalmente haciendo un análisis en orden cronológico deberíamos de iniciar señalando que la Constitución de 1920 y la de 1933, si bien estas no pusieron como derechos fundamentales del trabajador no los regularon, pero estas comentaron y dieron ese avance para que la Constitución de 1979 y nuestra actual Constitución sean los pilares en los que ya se ha incorporado el tema de los derechos fundamentales del de la persona y en caso, de la persona humana del trabajador.

Tenemos que señalar que esta clase también de Proyectos de cambios que trae el Código Procesal Laboral siempre tiene dos vertientes, los que estamos a favor y también los que no están o están en contra de él o es que parto yo desde la perspectiva y ahí me permito citar, ¿no?, al profesor Fernando De Trazegnies Granda, que señalaba siempre en sus clases e indicaba que el derecho es variante, el derecho no es estático y este derecho evoluciona.

Entonces, no podemos quedarnos los operadores del derecho en nuestra zona de confort, indicar, bueno, ya conozco el proceso con la Ley N°29497 y quererme mantener en esa esfera, tenemos que ir más allá. Escuchaba al Dr. Yangali que es un apasionado y que defiende el Código Procesal, Como el doctor también Arévalo, en el cual tienen, una visión más allá y que este nuevo dictamen que de

²⁵ Magíster en Derecho del Trabajo (Universidad de San Martín de Porres), Con más de ocho años como Juez de la Corte Superior de Justicia de Lima (Juzgados de Oralidad). Con estudios recientemente en la especialización de inteligencia artificial realizando por el instituto CDAC en la india. especializada en la protección supranacional de derechos fundamentales, por la universidad computense de Madrid - España. Autora de artículos y expositora de distintos eventos y capacitaciones a nivel nacional.

JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

ser aprobado ya tendríamos en el área laboral un Código procesal, el cual tiene específicamente y como lo vamos a ver más adelante regulado los derechos fundamentales en el ámbito laboral.

Como indicaba el derecho ha evolucionado, nos encontramos en una etapa con la inteligencia artificial, antes era impensable señalar que un trabajador podía estar desde su casa realizando el trabajo sin estar presencialmente en la empresa, En consecuencia, este esta clase de capítulo en el que cuál se busca ese equilibrio que se tiene que dar.

La justicia tiene que llegar a equilibrar esta balanza que siempre está inclinada al empresario, a la empresa y en menores derechos el trabajador, queda quien da su fuerza y se vincula a estar subordinado al empleador.

Entonces, bajo esa línea, bajo esos parámetros es que tenemos que tener una mente más abierta porque el derecho evolucionado nuestra ley 29497 es desde el 2010. Estamos en el año 2025 y creo que el Perú como nación se merece tener y estar a la par de otros países que sí tienen esta clase de Códigos que sí tutelan los derechos fundamentales.

Entonces, haciendo una comparación con nuestra 29497, no es que no los regulaba, sino al contrario, tienen un objetivo en común, la 29497 y el Nuevo Dictamen, ambos cuerpos normativos comparten el propósito fundamental de tutelar los derechos fundamentales en el ámbito laboral, caracterizando procesos céleres y efectivos.

Como ya sabemos en nuestra 29497 el origen, los principios que regulan esta, impartían que con la oralidad íbamos a tener y sí se tuvo, se ha tenido el avance de la 26636, donde era solo todo era por escrito, Con las audiencias esto ha incorporado una dinámica al proceso, pero ya esta ley ha quedado también, ¿por qué no decirlo? Un poco desfasado porque ya la tecnología, el mundo globalizado ha cambiado en consecuencia, también nosotros como operadores de justicia siempre tenemos que estar a la vanguardia, de estar capacitados e ir más allá para la protección de estos derechos fundamentales que son y que engloban la dignidad humana como objetivo. ¿Y qué nos señalamos como la dignidad humana? Que viene a ser un derecho base, un derecho que toda persona tiene a no ser discriminado, ¿no?

Y entonces aquí vamos a poder apreciar que eh los legisladores con ese nuevo dictamen han buscado proteger o equilibrar más ciertos derechos, todos de hecho tienen el que presenta un proceso tiene el acceso al debido proceso, tienen a presentar sus demandas, pero entre caso y caso hay algunos que tienen prioridades y estas prioridades nos lo señala este nuevo Código.

Entonces, el enfoque que el dictamen desarrolla con mayor detalle y especialidad, los mecanismos procesales para la protección de estos de estos derechos perfeccionando el marco establecido en la 29497. Entonces, hacia eso vamos buscando la perfección, no que ya está ley no nos sirve. No, cogemos de ahí porque también hay mucho de lo que se ha recogido en este dictamen de la 29497, pero ya está yendo un paso más adelante porque está perfeccionado, porque lo que se quedó de repente en el vacío ya tiene que estar plasmado y regulado en el cómo se pretende hacer en el Código Procesal Laboral.

Con ello tenemos como principales similitudes la tutela de derechos fundamentales. Ambas normativas priorizan la protección de derechos fundamentales y laborales mediante los procesos especiales en la 29497, la ley que tenemos vigente para los procesos que se ha vulnerado, por ejemplo, de solo la reposición como pretensión única, tenemos el proceso abreviado, pero ya también sabemos que esta ha caído por las cargas procesales que cada corte maneja, en especial la de Lima que tiene la



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

más carga, la ardua carga procesal y se citan a audiencia así como hemos venido escuchando también por parte de otros expositores, casos en los que se están demorando, ya no se cumplen con los plazos establecidos en la norma y estos casos vienen a citarse entre una audiencia de conciliación, una audiencia única en el caso de la reposición entre 8 a 10 meses.

Por ejemplo, tuve un caso de un litigante que buscaba, ingresar una demanda, entonces evaluamos, miramos los casos, pero hay casos especiales como el de la tutela de derechos que se busca proteger en el Código Procesal Laboral, que deben de ser atendidos como prioridad.

Por ejemplo, las personas con enfermedades terminales, no le podemos invitar a una audiencia, como los demás casos que están ingresando, que, si bien todos tienen derecho a tener un señalamiento dentro de la norma con plazos más cortos, pero las cargas procesales no dan para más.

Y, por ejemplo, no podemos señalar un caso que podría ser pago de beneficios sociales con alguien que tenga o medirlos iguales con alguien que tenga una enfermedad terminal, Que hemos visto tristemente que en ejecución ya lo sigue la sucesión porque quien inició, quien debió ver garantizada, su derecho ya no se encuentra, porque falleció en el devenir del proceso.

Entonces, estas son las cosas que se pretenden acortar con este Código Procesal Laboral que esperemos sea aprobado en su momento, ¿no? Entonces, este dictamen ahora tiene carácter urgente y preferente, establecen la tramitación urgente y preferente en los procesos, garantizando la celeridad de las resoluciones. También nos da la inversión de la carga de la prueba, una vez presentado los indicios de vulneración, corresponde al demandado probar la ausencia de la lesión.

Asimismo, tenemos como más similitudes estos derechos protegidos en ambas normas protegen los derechos como la no discriminación, la libertad sindical, la negociación colectiva, huelga, jornada de trabajo, coinciden en establecer, como principales medidas la reposición del trabajador, la indemnización por daños, pago de salarios dejados de percibir y ejecución provisional de las sentencias.

Tenemos también que, a diferencia en la aplicación, la 29497, no enumeraba exhaustivamente los derechos protegidos en un solo artículo dejando mayor margen a la interpretación judicial. En cambio, en el dictamen en su artículo 65 presenta una enumeración detallada y específica de los supuestos en que procede la tutela, incluyendo derechos reconocidos por la OIT y tratados internacionales.

Esto, sin duda, para todos los que somos los operadores de justicia y que nos encontramos en este ámbito es un el plus de este Código, por así decirlo, porque no solamente nos quedamos en lo que está reconocido dentro de nuestra constitución, sino nos permite ir más allá con el reconocimiento de la OIT y los tratados internacionales, el cual, Incorpora la protección específica para grupos vulnerables, como refería las madres gestantes menores de edad, personas con discapacidad y los adultos mayores. Asimismo, tenemos el artículo 65.2 y cómo ha definido el concepto de lesión y limitaciones.

La definición de la lesión es cuando la de las facultades que la ley reconoce al empleador limita su pleno ejercicio sin justificación suficiente en forma arbitraria o desproporcionada o sin respeto a su contenido esencial. Es que aquí nos tenemos que partir señalando que, los empleadores también tienen su derecho, el derecho de libertad de empresa y se contraponen con el derecho fundamental del trabajo. Entonces, ambos tienen derechos protegidos constitucionalmente, pero aquí entra la justicia en ver cuál no ha vulnerado al otro. Entonces, eso es lo que tiene y ya se ha definido el tema de la lesión y



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

como indicaba en el artículo 65.2 y esta precisión es fundamental para la aplicación efectiva de la norma.

Asimismo, en el dictamen especifica que este proceso está limitado a la tutela de los derechos fundamentales, no cabe su acumulación con acciones de otra naturaleza, esto para no dilatar el proceso urgente que se está queriendo señalar, pero la excepción sí va y contempla la indemnización por daños y perjuicios.

Entonces, también tenemos que ha dado la legitimación ampliada y las medidas cautelares que está dando un proceso más ágil, hay una audiencia en el de tres días para que se el juez pueda evaluar y pueda restituir, el derecho, por lo tanto esta nuevo ha cortado los plazos procesales, es más riguroso que se tiene que dictada en tres días hábiles desde la audiencia de juicio, emitimos la sentencia y en consecuencia, creo que también con ello estaríamos dando a los empleados o viceversa, que siendo un proceso más célere ya no podríamos dar que lo despedí y entonces si tengo ese mensaje que la justicia va a ser más célere en consecuencia o concilio o lo repongo porque de todas maneras él se va a ir al tema jurisdiccional y va a ser repuesto en un corto tiempo, ¿no?

Entonces con ello como conclusiones debo indicar que este dictamen está haciendo un perfeccionamiento normativo. El dictamen desarrolla y concreta principios que ya subyacen en la 29497, pero los está dando un rango normativo con mayor detalle y especialidad en el área procesal.

Asimismo, concluyo señalando que eh lo que indica el profesor Luigi Ferrajoli y también Richard Stith en que el respeto a la dignidad humana es un valor intrínseco en cada uno.

Entonces, tiene que partir si bien nuestro si se aprueba este dictamen el Código Procesal Laboral ha abordado muy bien en estos puntos que he referido, pero debe de haber un cambio, un cambio también desde los operadores de justicia en darle la prioridad en aplicación de esta normativa y también por qué no del empleador para que este respeto de la dignidad humana y en consecuencia del trabajador sea respetado, valorado y que no tengamos que estar yendo a que la justicia para que regule todo ello cuando lo podemos realizar y en más corto tiempo puede ser una conciliación y respetando como lo que busca el Código la dignidad humana como valor intrínseco.



PROCESO TUTELAR DE DERECHOS FUNDAMENTALES

Dr. Eddy Ramiro Misari Conde²⁶



Me corresponde exponer algunas ideas, algunas propuestas de inclusión en este Proyecto del Código Procesal del Trabajo, referidas al capítulo III, Título I, de este Proyecto que está referido a la tutela de derechos fundamentales, los que están comprendidos dentro de los artículos 63 al 70 del Proyecto de Ley.

Se trata de un tema de vital importancia para los trabajadores y empleadores y porque no, para los juzgadores del derecho del trabajo, este tema es nuevo, no se encuentra precisado en la Ley N° 29497, Ley Procesal del Trabajo, que la tenemos vigente, hace 15 años.

Yo considero que es un gran avance, el hecho de incorporar este capítulo, en el Proyecto del Código Procesal del Trabajo, puesto que, no solo se considera la defensa de los derechos fundamentales que contempla la Constitución Política del Perú, sino también los que están reconocidos por la OIT, por la Convención Americana de Derechos Humanos y diversos tratados internacionales en los que nuestro país es signatario, máxime, si el derecho al trabajo está considerado como un derecho humano.

Debo resaltar que, los procesos lesivos de derechos fundamentales, están siendo considerados célebres, si leemos estos artículos del 63 al 70, vamos a ver que en todos los extremos señalan de que estos procesos son rapidísimos, son céleres, eso es lo que se requiere en los procesos laborales, va a beneficiar a las partes procesales, en el caso de los trabajadores, porque las pretensiones de reposición por despido o las discriminaciones o la vulneración del derecho a la negociación colectiva guardan estrecha relación con las remuneraciones y otros derechos y beneficios sociales del trabajador que tienen carácter alimentario y en muchos casos el trabajador tiene carga familiar, siendo así, esta celeridad en resolver las demandas de tutela de derechos fundamentales es beneficioso, pero el Proyecto solo se refiere a la celeridad en el trámite del proceso; pero el gran problema que se presenta, es en el momento de la ejecución de la sentencia, cuando los empleadores no cumplen los mandatos del juez, los empleadores arguyen una serie de argumentos para incumplir los mandatos del juez, y si se trata de una entidad del Sector Público, el cumplimiento de las sentencias tardan años, en algunos casos, con un blando comportamiento de los jueces, esta demora se agrava, cuando los demandantes son personas de la tercera edad totalmente vulnerables.

²⁶ Ex docente universitario, Derecho Laboral y Seguridad Social. Ex director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín. Asesor y Consultor en materia Laboral y previsional. Egresado Maestría Derecho Civil y Comercial

JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

A pesar de las normas que regulan la atención preferencial, la prioridad para los adultos mayores, no son atendidos oportunamente.

Un caso que es muy lamentable, es el que ocurre con los trabajadores estatales, aquellos que cesan por límite de edad, 70 años, a quienes, sus derechos y beneficios sociales se les debe abonar dentro de las 48 horas después del cese. pero no se cumple, ante tal incumplimiento, ¿qué hace el trabajador? Se ve obligado a interponer una demanda para el pago de sus beneficios sociales, de hecho, que le resultará favorable, ¿pero después de cuántos años? 2 años, 3 años y para que se le pague estos derechos, tendrá que pasar una vía crucis y hasta se mueren, fallecen los demandantes, sin poder cobrar sus derechos y beneficios sociales. Esta demora de las entidades del Estado, esta demora también ocurre con la reposición al centro de trabajo, tres, cuatro y hasta cinco años y los empleadores no cumplen con la reposición, argumentan que razones presupuestales y una serie de pretextos para incumplir con la reposición de estos trabajadores. Esta problemática, referida a la ejecución de la sentencia, se tiene que incluir en este Proyecto del Código Procesal del Trabajo.

Se tiene que regular, se tiene que normar, ver la forma de cómo es que se tiene que cumplir lo ordenado en la sentencia. En el caso, por ejemplo, de los trabajadores estatales que van a cesar por límite de edad, ¿qué debe hacer la entidad del Estado?, esto es simple, como la edad de jubilación obligatoria es de 70 años, la entidad ya tiene identificados a los trabajadores que van a cesar, entonces, faltando un año o año y medio ya deben programar su presupuesto para los trabajadores que serán cesados por límite de edad. Porque ese cese no es sorpresivo, la entidad, ya tiene conocimiento, de los trabajadores que cumplirán los 70 años, de manera que, cuando estos trabajadores se retiren, lo hagan con sus beneficios sociales y puedan disfrutar o invertir en mejorar su deteriorada salud por la avanzada edad que tiene, y si la entidad no tiene presupuesto, simplemente no debe cesar a los trabajadores por límite de edad, eso también constituye un respeto a la protección de su dignidad, un respeto a los derechos fundamentales del trabajador. Como vuelvo a repetir, esta problemática, se tiene que incluir en este Proyecto de Código Procesal del Trabajo.

La celeridad en estos procesos es elemental, tanto en el trámite del proceso como en el cumplimiento de lo sentenciado, a fin de obtener una real tutela judicial efectiva.

Otra inclusión bienvenida, en el Proyecto del Código Procesal del Trabajo, es la tramitación urgente y preferente que tendrán los procesos laborales tanto en los Juzgados de Trabajo como en las Salas Laborales, que bueno que así sea. ¿No? pero tendría que también incluirse a las Salas Supremas, porque cuando un expediente es elevado a la Corte Suprema, para resolver se demoran de dos a tres años, si no, es más; ya casi se ha normalizado, yo tuve un proceso contencioso administrativo que estuvo en la Corte Suprema 4 años, bueno, ya felizmente este trabajador está repuesto en su trabajo y cuando en algunos casos, la Corte Suprema declara nula la sentencia de vista, regresa el expediente a la Corte Superior, esta instancia resuelve y nuevamente eleva a la Corte Suprema y en esta última instancia demora otros tantos años más para que resuelva, yo tengo un expediente en giro desde el año 2014 y hasta la fecha no se resuelve.

Entonces, en esta tramitación urgente y preferente que contiene este Proyecto de Código Procesal Laboral, también debe incluirse a las Salas Supremas, porque no puede ser, que solo se exija celeridad y prioridad únicamente a los juzgados Laborales y a la Salas Superiores.

Otra novedad que contiene este Proyecto a favor de los trabajadores, es que, con el escrito de demanda, se podrá solicitar como medida cautelar, la suspensión de los efectos del acto impugnado, esta medida, cuando se trate de despidos arbitrarios, evitará mayores daños al trabajador, por la duración que tienen los procesos laborales.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

Estas disposiciones, harán que los empleadores, procedan con justicia, observando el principio de razonabilidad y proporcionalidad, al momento de despedir a los trabajadores, con mayor razón si se tiene en cuenta, que el juez al momento de ordenar la reposición, cuando el despido sea declarado arbitrario por discriminación o por lesionar algún derecho fundamental, ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir hasta un tope de 12 meses y cuando la demandada, sea la administración pública, se aplicará una multa de hasta el 50% de la obligación Principal, al funcionario que se niegue al cumplimiento de la sentencia, es decir, con estas medidas, se evitarán los abusos y excesos del ejercicio del poder de dirección, que tienen los empleadores.

También saludamos, otra novedad que tiene incluido este Proyecto, y es que, existe la posibilidad de demandar, la vulneración de derechos fundamentales de trabajo reconocidos por la OIT y Tratados Internacionales, esto, cuando las leyes nacionales no contemplen el derecho vulnerado del trabajador, en este caso, se podrá solicitar al Juez de Trabajo, un control difuso de convencionalidad, es decir, solicitarle que se aplique las normas supranacionales, como de la OIT, Convención Americana de Derechos Humanos y otras normas internacionales, referidas a los Derechos Humanos, que incluyen a los derechos del trabajo.

En este Proyecto tenemos otra novedad, que nos parece buena, se le está otorgando facultades a las organizaciones sindicales, para que intervengan en defensa de sus afiliados, no solo como coadyuvantes, sino también como parte principal, en este caso podrán intervenir los sindicatos, las federaciones y hasta las confederaciones, como demandantes, obviamente con asesoría de un abogado, teniendo presente la “defensa cautiva”.

Yo recuerdo, que esta facultad ya la tenían las organizaciones sindicales, allá por la década del 70 y 80, los dirigentes sindicales, podían asesorar a sus afiliados, pero las demandas se interponían ante la autoridad administrativa de trabajo, concretamente ante las Direcciones Regionales de Trabajo.

Otra propuesta de inclusión en este Proyecto, es que, cuando el Juez ampare una demanda por despido fraudulento, y que el empleador haya utilizado documentos falsos o haya inventado faltas inexistentes, haya recurrido al engaño o fabricación de pruebas, el Juez, deberá remitir copias certificadas del expediente, al Ministerio Público, porque estas actitudes, lindan con el delito, el despido fraudulento es el más abusivo y el más lesivo de derechos fundamentales, por tanto, tiene que haber una sanción para este mal comportamiento de los empleadores.

En conclusión, debo precisar que, este Proyecto, mejora los procesos laborales para la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, dado que, los plazos en la tramitación de las demandas son sumarisimos, se aplica el principio de inmediación, se aplica el principio de la inversión de la carga de la prueba, cuando el trabajador aporte indicios de vulneración de sus derechos, es decir, es obligación del empleador acreditar que no vulneró los derechos demandados, y con las propuestas que hemos expuesto, consideramos que el Proyecto de Código Procesal del Trabajo, mejorará.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

PROCESO TUTELAR DE DERECHOS FUNDAMENTALES

Dr. Luis Alberto Huamán Ordoñez²⁷



La actualización de este tipo de conocimiento con especial tutela a los espacios generados entre los trabajadores y los empleadores, son aspectos interesantes del proceso de tutela de derechos fundamentales, por ello, a nivel del derecho peruano hemos tenido un largo periodo en donde se ha pensado que el amparo era el único mecanismo de protección del trabajador frente a afectaciones no legítimas del empleador.

Obviamente, el derecho procesal desde aquel pensamiento hasta la fecha ha cambiado y es obvio que el Código Procesal de Trabajo en el Proyecto materia de análisis incorpora pues este proceso de tutela y derechos fundamentales.

Obviamente el alcance de la tutela urgente y preferencial va vinculado pues a aspectos que no solamente parecerían coincidir con la regulación de lo que ya establece el Código Procesal Constitucional,

sino también criterios y parámetros que la jurisprudencia ha ido construyendo en cuanto a la protección del trabajador y por qué no decirlo, de la sana disposición y equilibrio en el marco de relaciones laborales.

Por ello es que nosotros podemos ver que en el artículo 63 ya se establecen un amplio elenco de aspectos o criterios pretensionales que superan la clara redacción legal y que aún más enriquecen el fortalecimiento de esta técnica.

Desde nuestro punto de vista consideramos que discrepa del amparo no es una herramienta contraria al amparo, sino que brinda, por carácter de especificidad, mecanismo de protección del trabajador que normalmente ya se han visto en este proceso constitucional.

Precisamente hay que rescatar pues que este tipo de proceso, de acuerdo al inciso 73.3, se enfoca pues a la propia proyección de la tutela de derecho fundamental. Lo cual explica que en caso existan otras pretensiones que no tengan una naturaleza conexas con ellos, deja abierto los otros mecanismos que tiene la tutela laboral procesal actual.

Una también de estas novedades es la legitimación para obrar que no solamente permite que el trabajador que se ve afectado en los derechos fundamentales pueda acudir a los tribunales, sino que también las organizaciones sindicales actúen como terceros coadyuvantes, para quienes diariamente estamos inmersos en el espacio de la defensa litigiosa, es bastante común siempre encontrarnos con

²⁷ Abogado graduado por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo - UNPRG. Árbitro en materia de negociaciones colectivas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE. Miembro de la Asociación de Derecho Administrativo de Chile ADAD (Chile). Ex docente universitario de Derecho administrativo, Derecho procesal administrativo y Derecho laboral. Especialista en Derecho administrativo por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas - UPC. Especialista en Gestión Pública por la Universidad del Pacífico. Maestrando en Derecho Constitucional por la Universidad Nacional de Huancavelica - UNH.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

trabajadores que tienen ciertos temores, ciertos miedos de enfrentar a sus empleadores por el hecho de la posibilidad de perder puesto de trabajo.

Por ello es que esta herramienta repara en esta situación de la experiencia y proclama, pues, en el artículo 64, inciso 64.1 la posibilidad de tercero coadyuvante, que en este caso estaría representada por el sindicato. Obviamente, estos parámetros son importantes porque amplían o podríamos decir que generan la elasticidad de la tutela procesal laboral.

No siempre, como ya hemos dicho, subsumible en el espacio del proceso constitucional. Cabe aquí indicar que la propuesta de un proceso de tutela de derechos fundamentales, da solidez a esta exigencia que por años hemos tenido de requerir que más allá del amparo se tenga un proceso específico que cautele la situación de los trabajadores.

Ya lo tenemos con el contencioso administrativo urgente, en el plano contencioso administrativo y qué interesante que recojamos pues esta propia experiencia del proceso de tutela de derechos fundamentales en el plano laboral. Otro aspecto en el artículo 66, también mencionaba el doctor Misari, es la tramitación urgente y preferente. Y me es pertinente señalar, que la academia repare en ello, de estructurar cuáles son los pasos y las secuencias que debería tener este proceso. Y que hago también, me acojo a este pedido de que esta tramitación urgente y preferente no solamente alcance a los jueces de primer y segundo grado, sino también a la Corte Suprema, lo cual daría un buen mensaje de eficiencia a nivel de los tribunales.

Un aspecto también relevante e interesante y que se va a ver la aplicación práctica en la en la cancha, como se dice vulgarmente, es el aspecto vinculado a la suspensión de los actos de la decisión impugnada, de decisión materia de cuestionamiento.

Dado que va, digámoslo así, fortalecer las atribuciones de los jueces para poder limitar los excesos del poder de dirección del empleado cuando se advierta que inciden en estos aspectos vinculados a la tutela fundamental del trabajador en el plano laboral. Sería toda una suerte de experimento social, si cabe la expresión, dado que va a poner en un punto de equilibrio los poderes del empleador y las atribuciones constitucionales y legales del juez, aún más enriquece este espacio la denominada audiencia preliminar.

La que, obviamente, el juez escuchará las partes, empleador y trabajador, y por qué no decirlo, sindicato, para que puedan fundamentar los motivos de si se mantiene o persiste el planteamiento de la suspensión condicional. Obviamente, estos alcances son novedosos y, como vuelvo a decir, enriquecen el espacio del propio debate procesal.

Más aún, si se tiene en cuenta que normalmente este tipo de proceso gráfica la intención de la conciliación y el juicio. Aquí me atrevería a decir para también poder superar estos problemas que hemos tenido en la conciliación que al símil del proceso de los alimentos cuando el juez advierta que las partes no puede no podrían eventualmente llegar a un escenario conciliatorio, el juez impone una fórmula conciliatoria.

Y decimos que impone una fórmula conciliatoria porque, quienes litigamos, hemos visto que por más buen interés que tienen los jueces, como la fórmula conciliación no es obligatoria en el plano de los procesos ordinarios, muchas veces la conciliación queda como una suerte de expectativa de buen éxito. Aquí, ojo, en el Perú ya tenemos la experiencia de la conciliación forzosa, en el caso de los alimentos, que cuando el juez ve que las partes no se ponen de acuerdo sobre los montos, el juez determina un modo.

¿Por qué no hacerlo también en el plano de este proceso de tutela de derechos fundamentales? Para precisamente enriquecer el carácter de tutela de derechos. Un proceso donde invitemos, digámoslo



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

así, diferentemente a las partes a conciliar. La experiencia enseña que los empleadores son renuentes a conciliar.

Entonces, cabría aquí dentro de esta propuesta exigir que obligatoriamente, si en caso el juez advierte que las partes en la audiencia pertinente o en la continuación de la misma no llegan a un punto de conciliación, el juez imponga su criterio de conciliación. Obviamente, sobre la base de un test de proporcionalidad o de disponibilidad que ya lo tenemos en la actual ley procesal del trabajo.

Obviamente, los efectos de la sentencia que es el artículo 69 son relevantes, porque da un amplio espacio que permite que el juez pueda delinear estos alcances del tipo de sentencia. Esto va a significar que en la práctica vamos a tener sentencias casuísticas que van a ir robusteciendo y van a dotar de dinámica a este proceso de derechos fundamentales.

Obviamente, la propuesta de este artículo 69, referido a los efectos de la sentencia, va a ser toda una dinámica que va a demostrar que en realidad este proceso de tutela de derechos fundamentales llega al Perú para quedarse. Y obviamente no queda atrás la ejecución provisional en materia de derechos fundamentales.

Si estamos ante una técnica de tutela urgente en el plano laboral que es buena mente saludada para buscar ese equilibrio en las relaciones laborales, también es bienvenido pues este artículo 70 que establece que independientemente del tema impugnativo las sentencias dictadas en este tipo de procesos deben ejecutarse y deben ejecutarse porque ya la propia práctica demuestra que los jueces y los abogados de las partes proyectamos en el tiempo bajo la casuística del Tribunal Constitucional, de la Corte Suprema y por qué no decirlo, de otros órganos como SUNAFIL y el Tribunal del Servicio Civil, cuál es la proyección del posible resultado de una materia controvertida.

Entonces, ¿por qué hay que hacer sufrir al ciudadano en el paso del tiempo?, cuando se puede ejecutar provisoriamente un veredicto en materia de tutela de derechos fundamentales. Obviamente, creo que las experiencias que ya tenemos buenas o malas en el Perú en materia de tutela de derecho fundamental en el amparo y en procesos ordinarios o no constitucionales, enriquece este planteamiento.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

IMPROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE AMPARO Y EL PROCESO DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES

Dr. Eduardo Bartra Choclot²⁸



Quizás el tema que voy a tocar en parte ha sido excelentemente desarrollado por el Dr. Huamán. En la ponencia previa y comparto con muchos de los aspectos tratados por él.

Evidentemente, el enfoque de esta ponencia, ¿por qué decimos está vinculado o va de la mano con una idea de improcedencia de amparo? Porque cuando hablamos de tutela de derechos fundamentales, hay una razón de ser.

Detrás de justamente este catálogo de artículos que están previstos en el capítulo 3 del Título 2, el artículo 65 al 72 del Proyecto del Código Procesal del Trabajo. Es simplemente complementar y precisar algunos aspectos que fueron muy excelentemente desarrollados en la

ponencia anterior.

Primero dejar en claro que cuando nosotros estamos referidos a y si me permiten compartir la presentación que preparé para esta ponencia, en verdad hay un detalle en este caso.

Primero, hay que tomar en cuenta un poco el escenario. El contexto. En primer lugar, cuando hablamos de este proceso de tutela de derechos fundamentales, en principio se trata de un proceso creado, digamos, especialmente para estas materias, o un proceso ad hoc, y lo curioso es que la relación de derechos fundamentales, es decir, de derechos que están catalogados para hacer previstos y ser analizados en este proceso es un listado restringido, digamos, sujeto a una regla de números clausus.

Ahora, algo que sí me parece es fundamental es la posibilidad de una intervención o una legitimidad de las organizaciones sindicales, ya sea como terceros coadyuvantes, representantes o legitimados especiales.

Eso es algo que definitivamente, como lo dijo el doctor Huamán es un gran avance porque creo que da el espacio que corresponde a las coaliciones, a las organizaciones sindicales en la defensa de los derechos e intereses de sus afiliados. Ahora, algunos aspectos adicionales,

²⁸ Maestro en Derecho del Trabajo por la Universidad de San Martín de Porres. Abogado Colegiado de la Universidad San Martín de Porres como más de 10 años de experiencia en el Sector Público, desempeñando cargos de dirección y de confianza. Con estudios de especialización en la Pontificia Universidad Católica del Perú, la Universidad ESAN y la Universidad de San Martín de Porres. Docente de los cursos de Derecho Individual Laboral, Derecho Laboral Colectivo, Derecho Procesal Laboral y Derecho Previsional, así como autor de artículos en material laboral y gestión pública.

JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

Que son los procesos de carácter urgente y de tramitación preferente que cuentan básicamente con una audiencia preliminar para evaluar la suspensión del acto impugnado. O sea, en esencia es una iniciativa muy relevante, tutelar, proteccionista y que definitivamente tiene un enfoque pro homine incluso, más allá de las relaciones laborales.

Incluso los efectos resolutivos de la sentencia, digamos, hay un efecto restitutivo y reparador, En caso de ser fundada la demanda. Claro que sí es infundada hay un levantamiento de la suspensión de la medida cautelar.

Un poco planteo estas ideas que constituyen de cierto modo una línea base para esta para esta exposición porque hay que darle el espacio y la relevancia a este proceso dentro de lo que el derecho laboral quiere, Hay que recordar que el derecho laboral es principalmente tutelado.

Y cuando nosotros estamos hablando de procesos laborales, definitivamente estamos hablando de contingencias que tienen una carga social. Pero aquí ya colisiona, me parece, y es un punto de vista muy particular, justamente traigo a colación en esta mesa, en esta ponencia que estamos desarrollando.

Es cuánto o cuán compatible o cuanto puede afectar la tramitación de algo que también es fundamental, que es el amparo laboral. El doctor Huamán también lo ha señalado en la ponencia anterior y que me permito complementar a su valiosa y brillante intervención. ¿A qué me refiero?

En primer lugar, hay ciertos aspectos que hay que tomar en cuenta. Primero, esta iniciativa procura, analizar o implementar la pertinencia de contar con un proceso de tutela de derechos fundamentales.

Obviamente, es diferente en cuanto a su tratamiento en el ámbito del amparo laboral está previsto en función al derecho que ha sido afectado, el derecho al trabajo, por ejemplo, Es un derecho constitucional. Que se haya visto o que se encuentre tramitado según las reglas del nuevo Código Procesal Constitucional. Ahí colisiona con un tema.

Porque el proceso de amparo, es un proceso de carácter residual. Según la corriente jurisprudencial y definitivamente la tendencia que se marca en la tutela de derechos laborales desde el ya conocido y magistralmente desarrollado el caso Fetratel, Del 2001.

Pero aquí ya entra una un ámbito de preocupación porque al ser residual si encontramos otra vía igualmente satisfactoria que sería esta, que nos propone el Proyecto del Código del Trabajo. Bueno, desde mi punto de vista, la consecuencia será la inminente declaratoria de improcedencia de una demanda de amparo laboral.

¿Cómo impacta esto?, Porque si estamos hablando de un proceso de tutela y ahí hay una crítica adicional, ¿hasta qué punto estamos hablando de un proceso laboral, un proceso ordinario, o proceso regular?, mejor dicho, ante la jurisdicción ordinaria, estamos hablando de un proceso que va a contar con una etapa probatoria, con una etapa de saneamiento, que no se ve un proceso de amparo.

Lo que ocurre es que los derechos que se ventilan en ambos, en ambas vías, son fundamentales. Entonces, ahí hay un aspecto que definitivamente si tiene que ser tocado con pinzas, por eso menciono que En tanto se mantiene un criterio de residualidad definitivamente la implementación de un proceso ad hoc, podría generar riesgo de que las demandas de amparo con contenido laboral puedan ser declaradas improcedentes.

Y de cierto modo conllevándole al alejamiento del máximo intérprete, que es el Tribunal Constitucional, que es quien justamente ve la vulneración o amenaza de derechos fundamentales en



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

la vía constitucional o dejar bien claro qué aspectos deben ser tratados en la vía de amparo y qué aspectos tienen que ser tratados en esta vía regular.

Ahora, decimos o quizás referimos, Esta medida podría entenderse como una proscripción de las demandas de amparo paro laboral. Y en realidad, pues esto sería ir un poco contra un criterio que quizás ya tiene vigencia 25 años.

Que es la posibilidad, Y claro, desde el caso Fetratel, Llanos Huasca, caso Bailón. Que marcó una pauta de cuál es el contenido constitucionalmente protegido de derecho al trabajo y que puede ser analizado, previstos en la vía ordinaria laboral y cuál es en la vía de amparo.

Quizás tendría que haber un reajuste de esos criterios, o quizás un reajuste también de las disposiciones previstas en el Código Procesal Constitucional y que pueden llevar a darle los matices que corresponde en tanto se implemente este proceso de tutela de derechos fundamentales.

Ahí hay que tomar en cuenta ello. Además, un punto adicional. Que conforme a la jurisprudencia constitucional la reparación del despido no solamente es restitutoria. También es resarcitoria, también cabe esa opción. Esto ya fue definido en estos casos Fetratel y Llanos Huasco.

Entonces, en este caso se entiende la iniciativa se entiende la finalidad, pero me parece que es necesario reajustar la justificación y el impacto, algo que se tienen que analizar en las exposiciones de motivos de Proyectos normativos que se planteen, ¿cuál es el efecto y el impacto en la legislación nacional?

Y me parece que el impacto es relevante y muy alto.

Y acá viene un tema que es adicional, pero no menos importante. Es el siguiente, ¿por qué esta tutela es planteada en el Perú y es aceptada? Por ejemplo, en la legislación española o la legislación chilena. Ahora Acá, hay que tomar en cuenta algo.

En cuanto a la legislación española, en primer lugar, que su Constitución, la de 1978, contiene una especie de escalafón de derechos humanos.

Al decir que tiene un escalafón de derechos fundamentales, quiere decir que no todos aquellos derechos humanos, que estén reconocidos en la Constitución de 78 merecen una tutela en el fuero constitucional de manera directa. No todos merecen, sino solo aquellos fundamentales detallados bajo un criterio de números clausus.

Entonces, en ese sentido hay derechos fundamentales, cuya tutela no es planteada directamente a un juez constitucional, como sí ocurre en el Perú, Si no va a ser planteado una vez que se cuenta con una sentencia. Ahí es donde recién, acudimos a un proceso de tutela especial.

Entonces, uno puede decir que se, justifica que exista un proceso de tutela de derechos fundamentales, porque evidentemente no hay un acceso directo a la jurisdicción constitucional, como sí en el Perú para el tratamiento de amenazas o vulneraciones en este caso de derechos constitucionales de carácter laboral. Justamente esto lo menciono.

Se trata una tutela ante un juez ordinario, en el caso peruano y una tutela indirecta posterior ante un tribunal constitucional cuando ya se cuenta con una resolución. Entonces, lo que se aprecia en España es que de un lado existe un proceso ordinario de tutela laboral, civil o de derechos fundamentales y el recurso de amparo ante el tribunal constitucional es obviamente ex post.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

Eso no ocurre en el Perú.

Y ahí viene la primera cuestión, si tenemos el acceso directo a justicia constitucional, entonces ¿cuál va a ser la diferencia esencial que permita identificar el contenido constitucionalmente protegido de un derecho fundamental de tutela en la vía ordinaria o la vía laboral que lo distinga de aquel que va a ser ventilado en la vía constitucional?

En Chile, por ejemplo, Tampoco existe un amparo directo como en el caso peruano. Esto previsto en los artículos 485 495 del Código de Trabajo de Chile. Igual que España. Corresponde solo a tribunales ordinarios de primera instancia y a tribunales de alzada conocer acciones de tutela.

Entonces, definitivamente hay aquí una gran diferencia que justifica, muy justificada de por qué en estas legislaciones hay una necesidad de regular, digamos pragmática u objetiva del por qué regular un proceso de tutela en un instrumento ordinario, Procedimental distinto a aquel que se prevé en una norma de tutela de derechos en vía constitucional.

Y un detalle adicional que creo que sí es bueno mencionar, en el dictamen al Proyecto de Código Procesal de Trabajo, no se ha detallado el motivo por el cual resultaría más adecuado. Si es que esa es la intención, no la sabemos, Sería bueno que se explique, de desechar la acción de amparo para las tutelas de derechos fundamentales laborales.

Y por qué sí es necesario crear una en la vía ordinaria, en la jurisdicción ordinaria para ventilar justamente la protección o amenaza de dichos derechos. En ese sentido Queda claro algo, Creo que merece un tema de reflexión.

Por un lado, queda claro que el capítulo 3, el Título 2, del Proyecto del Código Procesal del Trabajo contempla un proceso de tutela derechos fundamentales, pero no se ha expuesto a la pertinencia justamente de contar con un proceso ad hoc, diferente al proceso de amparo. Ni tampoco,

Se ha definido la razón del tope de 12 remuneraciones dejadas de percibir, Que está bajo una regla de indemnización por despido arbitrario. Está prevista en este Proyecto de Código Procesal de Trabajo respecto a la tutela de derechos fundamentales. Lo que tampoco se ha explicado es bueno, ¿cómo va a quedar el amparo laboral? Porque en este caso es residual.

Y por otro lado no hay, debería haber una explicación que permita analizar el hecho de que en el caso peruano si existe un acceso de tutela directa o acceso directo a una vía constitucional que no se da en otras legislaciones que sí contemplan la tutela de derechos fundamentales en vía o en jurisdicción ordinaria.

Entonces, algo adicional, correspondería también analizar el destino del amparo laboral.

Es decir, es necesario desecharlo o es necesario volver a la regla de no ser, una vía residual, en el caso de la vía constitucional, sino digamos alternativa, quizás. Algo que no se ha explicado.

Y finalmente, creo yo, una tutela adecuada de derechos fundamentales, oportuna o correcta, no depende de un proceso en sí. Depende definitivamente de la actuación responsable, pertinente, diligente del órgano jurisdiccional. en consecuencia.

La iniciativa definitivamente es positiva, es lógica, pero también hay que tomar en cuenta que el impacto podría, si es que no se explica y no se analizan algunos detalles, podría ser quizás un tanto nociva en cuanto a las reglas y las vías que existen para una efectiva protección de derechos laborales





JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

fundamentales entendido como dentro del contenido constitucionalmente protegido de derecho al trabajo.





JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA



CAPÍTULO IV DEL PROCESO DE CONFLICTOS COLECTIVOS JURÍDICOS



PROCESO TUTELAR DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y PROCESO DE CONFLICTOS COLECTIVOS JURÍDICOS

Dr. Eduardo Alonso García Birimisa²⁹



Me permito referirme a dos temas, respecto de los cuales abordaré algunos artículos en los que considero necesario reparar.

Si bien es cierto, en cuanto al derecho del proceso de derechos fundamentales parece que el Proyecto del Código Civil. Cuando revisamos el artículo 63.1, indica que, cualquier organización sindical puede participar, pero acá bien, en el 63.1 habla de que cualquier organización, que puede invocar la afectación de su derecho, la legitimación para obrar, vemos que parece el Proyecto del Código Procesal Laboral estar dejando de lado a las organizaciones sindicales como sujeto de derecho.

Porque en los artículos 64.1, 64.2 y 64.3, únicamente le dan el rol de representar al trabajador considerado individualmente. Entonces, da la impresión de que al momento de

prepararse este Proyecto de Código no se han puesto a pensar que las organizaciones sindicales también son titulares de derechos fundamentales. Entonces, se está pensando en las organizaciones sindicales como representantes de los trabajadores, ¿no?

En este caso el trabajador será considerado una vez más individualmente. Y no como el propio afectado. Me parece que es preocupante, porque en el Perú, carecemos de mecanismos adecuados, para hacer viables algunos de los derechos colectivos que son fundamentales para que podamos realmente tener libertad sindical. Y me hago referencia específicamente al derecho de huelga, por ejemplo, el artículo 63.1 y el 63

Ya que, en el artículo 63.1 hace alusión a los derechos que van a ser tutelados por este proceso fundamental, y se priorizará este proceso sobre los demás procesos que tengan en las instancias correspondientes, sobre todo en el derecho de huelga porque me preocupa también la forma como se redacta el artículo 63.2, entendiéndose, que los derechos mencionados como el derecho de huelga, resultan lesionados, cuando la utilización de las facultades que la ley reconoce al empleador limita su pleno ejercicio sin justificación suficiente, podríamos pensar que se puede estar dejando de lado acá

²⁹ Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú y Master en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales por la Universidad de Salamanca. Amplia experiencia en derecho laboral trabajando en áreas laborales de reconocidos estudios de abogados (Benites, Forno & Ugaz; Estudio Rubio; Payet, Rey Cauvi & Perez Abogados). Ha sido jefe de Relaciones Laborales de la PUCP. Ocupó diversos cargos en el MTPE entre ellos, jefe de Asesoría Jurídica, director general de Trabajo, director regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana; jefe de Gabinete y ministro de Estado. Ha sido asesor principal en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República. Es consultor para la OIT habiendo dictado diversos cursos de capacitación para inspectores de trabajo, jueces de paz, personal de direcciones regionales, etc. Es árbitro para negociaciones colectivas de trabajo inscrito en el registro del MTPE.

JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

la figura del esquirolaje, ¿por qué?. Porque en el esquirolaje ciertamente el empleador no está textualmente limitando el ejercicio del derecho, porque podría decirse, "Yo como empleador estoy dejando que los trabajadores que quieren hacer huelga hagan la huelga." Pero lo que se está haciendo, sí es reducir los efectos de la huelga.

Y es en esos términos como se ha desarrollado la jurisprudencia del Perú, no vamos a poder evitar referirnos al Reino de España, de donde además se están tomando muchas figuras. Este proceso especial de derechos fundamentales parece traído de la ley que regula la jurisdicción social, que vendría a ser el Código Procesal Laboral de España, y me parece que la fórmula que se está le dando que esta fórmula sí no, no se encuentra ya, la veo innecesaria. ¿Por qué por qué la ley tendría que decirles a los jueces "oye, ustedes tienen que entender que se está afectando el derecho cuando se limita su pleno ejercicio"? Y claro, puedo estar siendo demasiado quisquilloso, p, sobre todo porque en el Perú cuando he visto lo que se ha resuelto sobre la huelga, parece que todavía nuestros jueces son muy reacios a entender que la huelga es un derecho a entender cuál es la razón que está detrás del derecho huelga y hay una visión muy restrictiva del derecho de huelga. Habría que prestar atención a este artículo, porque se podría estar dejando de lado la sanción del esquirolaje, el esquirolaje propiamente no limita el ejercicio en sí, pero sí afecta, los efectos de los derechos, limita los efectos del ejercicio del derecho y por lo tanto desnaturaliza y sí afecta el contenido esencial del derecho. El contenido esencial del derecho de huelga supone generar efectos, limitaciones en la producción, ¿no? Cuando se realice el esquirolaje no se está impidiendo que los trabajadores ejerzan sus derechos de huelga, pero se está afectando la huelga. Se está afectando el derecho y por lo tanto se está impactando en el contenido esencial, pero tal como está narrado el artículo 63.2, podría dar lugar a alguna lectura un tanto cerrada del artículo y hacer que peligre una tutela del derecho fundamental a la huelga.

En cuanto al artículo 64 que también parece preocupante porque no se percibe en este artículo cómo la organización sindical podría recurrir a este proceso, por ejemplo, cuando se afecte su derecho a la huelga, entonces, ¿qué querría decir?, que los sindicatos que vayan a reclamar la afectación de su derecho a la huelga que es un derecho fundamental, no podrían acudir a este proceso especial y tendrían que ir a un proceso ordinario, parecería que no es lo ideal y que hay en todo caso acá una desatención, por ello, lo que están familiarizados con el ejercicio del derecho a la huelga, con el movimiento sindical que se llame la atención de este de esta omisión. Porque ciertamente podría peligrar una de las tres patas de la libertad sindical.

Si bien se han traído muchas instituciones de la ley que regula la jurisdicción social, este proceso y el proceso colectivo son traídos de ese modelo español, no se ha traído el paquete completo, y se está dejando de lado una institución que ha sido muy importante en la jurisprudencia española, que es el reconocimiento de la automaticidad en el reconocimiento, disculpe, la redundancia del daño moral, ¿Qué es lo que está diciendo el Proyecto? Que la sentencia declarará la existencia de una vulneración denunciada y ordenará el cese inmediato del comportamiento y hasta ahí, y la reposición de la situación al momento anterior a producirse. Así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que proceda. O sea, dejen lo que pudiera proceder. O sea, lo dejan bastante en el tintero. Esta situación en España, produjo toda una discusión desde los años 80, sobre el reconocimiento del daño moral en el ámbito laboral, cuando se afecta un derecho fundamental. Y con idas y venidas en lo que ha decantado la posición jurisprudencial en España y que ha sido finalmente reconocido en la ley que regula la jurisdicción social, es que cuando se demuestra la afectación de un derecho fundamental, el daño moral se considera de manera automática.

Ya no es necesario demostrar que se produjo el daño porque se entiende que al haberse afectado un derecho fundamental es necesario reconocer el daño moral. El daño moral entendiéndolo desde el punto de vista del daño inmaterial, no como el daño moral, como el daño de la personalidad en los civilistas hay toda una discusión, algunos interpretan que el daño moral es solamente ese ese daño a la psiquis de la persona y que es más grande el daño a la persona, el daño a la personalidad y ahí



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

entran las personas jurídicas. Pero hay otra vertiente que es la que mayoritariamente predomina en el ámbito español, en el ámbito europeo, que es llamar daño moral al daño inmaterial, y eso Todo lo ha entendido también en el Perú, por ejemplo, la Corte Suprema o el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral de Tacna de del año 2019 cuando han señalado, por ejemplo, que el daño patrimonial invocado a título de daño extrapatrimonial, que comprende además, el daño a la persona y otros similares, o sea, en nuestra doctrina jurisprudencial se asume al daño moral como al daño inmaterial, en su acepción amplia. Y se ha señalado, por ejemplo, que cuando el despido, además, afecta otros derechos fundamentales como el honor y la dignidad, en ese caso hay que presumir la existencia de un daño moral, y para la cuantificación de la indemnización lo que dice el pleno es que a falta de parámetros o criterios corresponde la valoración equitativa.

Esto se parece mucho a lo que sucedió, en el ámbito español durante más de casi 40 años de discusión sobre si es necesario acreditar el daño o no, y se decantó en que no es necesario acreditar el daño. Y eso lo vemos, por ejemplo, en el artículo 183 de la ley reguladora de la jurisdicción social que consolida toda esta discusión que ha habido durante décadas en España. Y dice el artículo 183 que cuando la sentencia declare la existencia de una vulneración a un derecho fundamental, porque esto es del capítulo también del proceso de derechos fundamentales, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización, o sea, ya no se discute, ya no se requiere, como se ha visto en algunos pronunciamientos aquí, es necesario demostrar el daño, no, ahí se entiende que por la complejidad que supone demostrar un daño inmaterial, como estamos hablando de derechos fundamentales y los derechos fundamentales son fundamentos de la sociedad no se puede permitir la afectación de estos derechos porque se va mermando los cimientos de la sociedad. Entonces, se entiende que como hay una afectación a un derecho fundamental, es necesaria la reparación.

Y por eso se dice que el daño moral está unido a la vulneración del derecho fundamental. No cabe exigir que se pruebe el daño. Ya el daño se presume y además se presume iure et de iure, no hay posibilidad de prueba en contrario, es una presunción absoluta. Además del del daño moral se admite también otros daños y perjuicios adicionales, algún tipo de lucro cesante, es posible también demandar. Incluso se señala que no es necesario demostrar la cuantía, sino que eso es una labor que le corresponde al juez. Que le corresponde al juez, que debe determinar el monto cuando no sea posible por la complejidad que tiene justamente determinar la cuantía del daño moral, del daño otra vez, el moral inmaterial, y la parte final, lo que se está haciendo allá a raíz de pronunciamientos, del Tribunal Europeo. La importancia de que este daño moral al momento de determinar una cuantía no solamente debe tener la función meramente resarcitoria, sino además una función preventiva. Es una función preventiva del daño que debe evitar que la persona o la empresa o el empleador que afectó el daño moral lo vuelva a hacer, y además debe ser también de una cuantía importante para evitar que otras personas se vean llamadas a repetir ese tipo de conducta.

En la página 130 de la revista Actualidad Civil, se vulneran los derechos laborales fundamentales colectivos justamente, y no se está reparando ese tipo de vulneraciones. Si permitimos que estas afectaciones sean pasadas por alto, estamos pues condenando a que esos derechos que los podemos poner en la Constitución, en la práctica no sean derechos de verdad, que sean pura puro papel. Y con relación a los conflictos colectivos, los conflictos colectivos jurídicos, el artículo 73, se dice que antes de recurrir en estos conflictos colectivos es necesario que haya un intento de conciliación o mediación y que lo acordado en esa conciliación o mediación tendrá la misma una eficacia que un convenio colectivo. Eso puede sonar bien, pero si lo pensamos en términos procesales, una conciliación o una mediación, si estamos hablando de un conflicto jurídico y no un conflicto económico o un conflicto de interés, esa conciliación o el resultado de esa mediación debería tener calidad de cosa juzgada, debería ser equiparable con una sentencia y no con un convenio colectivo, porque ante el incumplimiento lo que corresponde, si tuviera calidad de sentencia o calidad de cosa juzgada, sería recurrir a un proceso de ejecución. Y no a un proceso de conocimiento como como sucedería si es que se le otorga la calidad de convenio colectivo.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

Luego el artículo en el artículo 74, a diferencia de lo que tenemos el día de hoy, la legitimidad especial para los sindicatos, se prevé un avance, se facilita que los sindicatos puedan iniciar procesos colectivos, para una categoría de trabajadores sin tantos requisitos. Y que, de manera posterior, los trabajadores que calcen en esta categoría y en este conflicto jurídico puedan iniciar sus procesos individuales.

Sin embargo, me llama la atención que no se haya corregido o se haya eliminado lo que establece el artículo 19 que es casi exacto a lo que tenemos el día de hoy en la nueva ley procesal de trabajo y que me parece que puede dar lugar a confusión, este artículo 19.1 en el que, si lo leemos juntos con estos otros artículos, el 74 y el 77, que son muy muy interesantes, el sindicato plantea esta demanda por incumplimiento de un artículo de un convenio colectivo, por ejemplo, se declara fundada y luego los trabajadores individualmente van en vía de ejecución para que se hagan líquidas esas obligaciones. Sin embargo, este artículo 19 señala que cuando eso sucede, para que eso pueda tener el verdadero efecto de permitir a los trabajadores individuales, ir a la vía de ejecución, esa sentencia tiene que haber sido dada por el Tribunal Constitucional o por la Corte Suprema. ¿Y qué pasa? Si es un proceso que se dio en una instancia, que se dejó consentir o en segunda instancia, ¿no? Y nunca llegó al Tribunal Constitucional o a la Corte Suprema. ¿Qué va a pasar con ese con esa sentencia? El artículo 19 está dejando sin efecto a estos artículos acá el 74, 77 y 78.

Y finalmente una última cuestión, que me parece que no está resuelta tampoco al día de hoy, es qué pasa si un sindicato plantea el proceso y se desiste, se desiste no del proceso, sino de la pretensión. ¿Qué efecto va a tener ese desistimiento? El día de hoy no está en la nueva Ley Procesal de Trabajo clara cuál es la situación, tampoco está resuelta en el en el proceso de conflictos colectivos del Proyecto, pero desde mi parecer, yo entiendo que lo que debería suceder es que ese ese desistimiento debería tener efectos únicamente respecto del sujeto colectivo imposibilitado de continuar o presentar luego un proceso similar, pero no podría tener efectos, respecto de los trabajadores considerados individualmente, porque estos podrían nunca haberse enterado que se inició un proceso judicial y como sabemos un disistimiento, de una pretensión podría finalmente terminar dejando o extirpando el derecho de estos trabajadores sin que ellos nunca se hayan enterado.

Entonces, creo que es una comisión, que debería llamar la atención para que esto se subsane en el Proyecto.





CAPÍTULO V PROCESO IMPUGNATIVO DE LAUDOS ARBITRALES ECONÓMICOS



IMPUGNACIÓN DE LAUDOS ARBITRALES EN EL SECTOR PRIVADO

Dr. Guillermo Julio Miranda Hurtado³⁰



Quiero plantear algunos problemas que he notado en la impugnación, en la función arbitral, en la producción de laudos arbitrales en la negociación colectiva y luego en el ejercicio de la función jurisdiccional en respecto del control de validez jurídica de estos laudos, creo que se ha construido una distorsión en dos niveles, una distorsión desde lo que es la función arbitral y una distorsión respecto de lo que es la función jurisdiccional sobre aquella función.

Entonces, el Código Procesal Constitucional al que hay un artículo que establece la finalidad de los procesos. Esto no está en la propuesta ni en aquella que tiene que ver con la tutela de derechos fundamentales ni en esta ni en esta regla específica, ni tampoco en la parte que ha expuesto mi antecesor, respecto de los conflictos colectivos. Me parece que un artículo que establezca la finalidad de la garantía jurisdiccional respecto a esos derechos, sería extremadamente importante para recobrar el sentido jurídico de estos procesos o de los

nuevos procesos que se propongan. Y entonces, ¿a qué me refiero en el punto concreto? Lo primero es que, utilizando esta idea básica, pero útil de Ferrajoli, en la relación entre derecho fundamental y garantías institucionales. Las garantías de primer orden que son, claro, las obligaciones y prohibiciones que derivan del derecho fundamental, y los de segundo orden o grado, que son las garantías institucionales, es decir, el marco institucional para que las personas ejerzan libremente su autonomía, pero desde un marco constitucional, no de un estado de naturaleza, cuando un estado en donde rige la ley de la selva, es decir, marco institucional supone reglas de juego para que las personas puedan ejercer funcionalmente sus libertades y sus autonomías, entonces creo que si tenemos claro eso entre derecho fundamental y garantía institucional, entonces podremos entender que el rol de la función arbitral, consiste en garantizar el marco institucional para que las partes ejerzan su autonomía.

Es decir, que esta aparente sustitución de la autonomía por la heteronomía del arbitraje es una sustitución, pero no enfocada con la finalidad de resolver el conflicto, dejando las partes en la situación de precariedad institucional en el que se puede encontrar, sino que la solución es debe ser instrumental para preservar o restituir o construir el marco institucional, la garantía de ahí el nombre garantía institucional desde que se debe ejercer la autonomía. Es decir que la heteronomía, el rol de los árbitros, pero también el rol de los jueces no consiste en tener, digamos, cierto sedimento de heterotutela. No consiste en tener ciertos sedimentos a partir de los cuales se elaboren justificaciones para

³⁰ Profesor Universidad Ricardo Palma/magister en argumentación jurídica por la U. de Alicante/ estudios en filosofía del derecho por la UBA/past director de asesoría jurídica del Ministerio de Trabajo.

JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

sustituir la autonomía o incluso permitir que esa autonomía, degrade las reglas de juego, el marco institucional.

El rol debe ser el del arbitraje garantizar ese marco institucional para que se institucionalice a partir de esa decisión y hacia el futuro, se naturalice comportamientos, digamos, en esa interacción institucional entre sujetos entre los sujetos colectivos para efectos de que sea la autonomía, la que decida la solución del conflicto. Por ello, lo que deben hacer los tribunales arbitrales, la función jurisdiccional de este proceso consiste en garantizar que ese tribunal arbitral efectivamente haya hecho eso. Y no cualquier otra solución basada en argumentos de equidad que me parece lo que encubre regularmente, son actos de arbitrariedad, son actos en realidad basados en la arbitrariedad disfrazados.

Tenemos que distinguir como lo dice como lo plantea Rodolfo Vigo, si nosotros hacemos quizás una especie de resabio de todos los argumentos que se utilizan en el derecho y particularmente en el derecho laboral, digamos que tienen entre argumentos esencialistas, argumentos instrumentales y argumentos institucionales. Yo lo que creo es que, en el derecho laboral, la doctrina laboral carece de un enfoque de argumentos institucionales.

No reconoce lo que vamos a ver luego, es decir, no reconoce que se deben garantizar marcos institucionales para realizar la autonomía, garantizar la autonomía y no de más bien sustituir la autonomía o alegar, por ejemplo, la idea de la paz social para limitar derechos de huelga, etcétera, porque eso no es el modelo constitucional. Entonces tenemos argumentos esencialistas, argumentos instrumentales y argumentos institucionales.

El derecho laboral contiene deposiciones interesantes, la de Eduardo, me parecen, bastante valiosas, tenemos que poner los argumentos institucionales y el marco institucional como parte de la cuestión del debate, del derecho laboral y como parte de la acción y el rol que tiene que tener la función jurisdiccional y en este caso relacionada con la función arbitral. ¿Dónde está el derecho laboral? Los derechos laborales transitan de argumentos esencialistas e instrumentales, sin fines institucionales.

Los esencialistas consisten básicamente en debatir sobre los contenidos de los derechos fundamentales y las referencias en el en el tratado uno, dos, en el convenio, etcétera, lo que dijo tal o cual autor. Y entonces se encuentran ahí contenidos, es como una especie de rol cognitivo, el que tiene. Pero esos contenidos, claro, que es importante obviamente debatir los contenidos de los derechos fundamentales no están en el aire. Es decir, no están en los anaqueles de algún libro de derecho laboral, por ejemplo, en la libertad de trabajo, y leo un libro sobre el contenido de libertad de trabajo, de entrada y salida, todo bien, pero, ¿cómo explico que, por ejemplo, si hay o no libertad de trabajo en el ámbito de la función de un congresista, cuando la Constitución prohíbe y dice que la renuncia es irrenunciable.

¿Cómo explico yo, por ejemplo, que entonces en una renuncia tiene que tener un plazo mínimo si no, no produce sus efectos liberadores desde la autonomía unilateral del trabajador?

Entonces, para que las instituciones funcionen, una institución del modelo constitucional es la relación colectiva de trabajo. Es decir, allí donde haya organizaciones productivas, entonces debe estar garantizado el marco institucional para que se constituyan relaciones colectivas de trabajo que son el presupuesto necesario para el ejercicio del derecho de la negociación colectiva, cuya titularidad es de los trabajadores, pero que puesta en la relación colectiva trabajo viene al frente al otro sujeto de esa relación colectiva de trabajo que es el empleador individual o colectivamente organizado con él.

Entonces lo que quería llegar como punto, de cierto resumen de esta primera parte de la exposición. Es que nosotros tenemos que entender que el derecho tiene dos dimensiones.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

Y que a veces hay derechos que se producen básicamente, como diría Habermas, en el mundo de la vida, Yo decido comprarle a alguno de ustedes un libro y ustedes me lo venden. Y bueno, no hay relaciones de sujeción, no hay dominio, no hay organizaciones, no estoy inmerso una organización, pero hay otras relaciones que no funcionan así,

Hay otros derechos que no se ejercen así y que más bien se ejercen en relaciones vinculadas con organizaciones, lo que se pueden llamar relaciones de sujeción o relaciones entre organizaciones, entre entidades que representan, a colectivos, como ocurre en la relación colectiva de trabajo.

Y entonces, esos derechos, a partir de los cuales nos acercamos con argumentos esencialistas, cognitivos, develando sentidos y que implica, etcétera. Esa actividad no puede estar, no puede producirse en el limbo. No puede producirse como un debate, digamos, medieval, donde nos vamos a debatir sobre cuántos ángeles hay, sobre la diferencia entre querubines y serafines, tronos, ángeles y arcángeles, etcétera, sino que esa discusión tiene que producirse en la realidad institucional, ¿Cuál es si se quiere hasta la ontología de esa realidad institucional?

A partir de lo cual derivamos cuál es el marco institucional, cuáles son las reglas de juego, cuáles son los principios que establecen cómo es que debe producirse esa interacción, sabiendo que esa interacción además es deseable y ordenada por el derecho.

Entonces, a partir de eso uno encuentra que el principio institucional, o sea, toda dimensión institucional, como lo dice Humberto Ávila, pero ya varios males, Atienza, etcétera, etcétera, etcétera, que reconoce la dimensión institucional de derecho. Un paréntesis, esa dimensión institucional de derecho, claro, no es una dimensión y el derecho la haya reconocido desde siempre, o sea, el positivismo jurídico no reconocía dimensiones institucionales del derecho.

Es hard, por un lado, el que reconoce las normas las denominadas normas secundarias Luego es Atienza, si Luis Maneiro que plantea ya una formulación de la dimensión institucional anticipada por Alexi. Entonces, tenemos que reconocer, o sea, no podemos hacer un derecho solamente pensando en dimensiones sustantivas y debatiendo argumentos en el acto.

Por ello, yo considero que, tenemos que llevarnos a la tierra y en esa tierra hay instituciones interacción que tienen un marco institucional impuesto por el derecho, garantizado por el derecho a lo que llamamos dimensión institucional. Esa dimensión social tiene un valor central, la seguridad jurídica, para las partes intervenidas. y a partir de eso hay principios. Un principio es el principio de distribución del poder.

Una cuestión elemental en el derecho es que nadie puede monopolizar, totalizar el poder. Entonces, por expresión de principio de distribución del poder, para el mundo del trabajo, para el derecho del trabajo, hay una dimensión que es una suerte de contrapeso de la relación su individual de trabajo en donde el poder es desigual, jurídicamente desigual, el trabajador está sujeto a una competencia normativa y autotutela del empleador. ¿Cuál es el contrapeso? Es precisamente la relación colectiva de trabajo esa relación colectiva de trabajo tiene un principio institucional, el principio institucional de no dominio. El principio institucional de no dominio significa que las partes colectivas no pueden tocarse entre ellas. Significa que una parte no puede meterse en la presentación de la otra parte en el ámbito de su representación, significa que yo no puedo afectar al representante sindical, pero yo como sindical tampoco puedo plantear poner al gerente general o al gerente administrativo, Como ocurre en algunas organizaciones de la administración pública, Esas son reglas.

Ambos tienen recíprocamente una inmunidad, no se pueden tocar, de principio e intangibilidad, si entendemos un poco esta idea del principio de no dominio, y ese principio de no dominio tiene una expresión conforme la relación colectiva de trabajo, la regla de juego para la relación colectiva de trabajo. Vamos a ver entonces específicamente qué pasa en el derecho de la relación colectiva cuando



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

hay relación colectiva, desde la interacción colectiva. ¿Qué implica ese principio institucional de no dominio?

¿Qué implica esto?, por ello me permito citar a John Nash es un premio Nobel de economía y el establece, que hay negociaciones dominadas y no dominadas y que un marco institucional debe garantizar, o sea, el derecho debe garantizar las negociaciones no dominadas, Porque estas son más funcionales para la cooperación entre las personas. Y esto es muy importante, es decir, si X e Y, X asume el rol en la sociedad.

En una pragmática concreta, el rol de empleador uno y el rol que domina al que asume el rol de trabajador. Ese rol de dominio no es, por supuesto natural, Es decir, o sea, no se asume como natural, se asume como estrictamente instrumental. ¿Para qué? Para que cooperen las partes. Pero esa función de cooperación requiere, como les dije, una distribución del poder dominada en la relación individual porque la organización capitalista requiere ese dominio centralizado para lograr la eficiencia, pero una vez dado lo producido, el excedente tiene que, si X y Y son iguales para el derecho, tiene que tener un marco institucional para que se discuta y regule la distribución de lo producido, y esa discusión es la que llamamos negociación colectiva. Nash dice lo siguiente, "esas negociaciones no pueden estar sujetas al dominio de una de las partes. Tiene que haber una relación de no dominio y ¿Qué significa para Nash eso?

Es decir, si empleadores y trabajadores están negociando y ambos están en un punto de no acuerdo, ese punto de desacuerdo debe generarse a ambos o a quien decide estar en el punto de desacuerdo un perjuicio. Entonces, las partes tienen un incentivo para moverse del punto de desacuerdo hacia un punto de acuerdo porque permanecer en el desacuerdo, o moverse de un acuerdo de un acuerdo óptimo, le generaría perjuicios o menores beneficios y los perjuicios son el motor que las impulsa hacia el acuerdo.

El segundo contenido, el punto de equilibrio es un punto de no arrepentimiento. Una vez que las partes alcanzan un acuerdo que constituye un equilibrio de Nash, ninguna de las partes tiene un incentivo unilateral para desviarse de ese acuerdo, y en caso, una parte se mueve unilateralmente de ese punto, su resultado sería peor y el derecho debe garantizar que ese resultado sea peor. Ese es el marco institucional, pero si se hubiera mantenido en el acuerdo.

El tercer elemento, la negociación no dominada implica eficiencia, es una negociación no dominada, en una negociación no dominada, las partes buscan soluciones eficientes en el sentido de Pareto. donde no es posible mejorar la situación de una parte sin empeorar en la otra de ese contenido del principio de no dominio, entonces, garantizar el derecho a la negociación colectiva significa garantizar que ninguna parte logre beneficios por mantenerse en el punto de no acuerdo o logre transferir perjuicios a la otra parte.

Entonces, es dominio cuando se extiende el convenio colectivo a personas que están fuera del ámbito, porque ello tiene por objeto u efecto; debilitar y afectar la posición estratégica de la otra parte respecto de su ámbito de representación. Por ello, es considerado un Incentivo para dominar. Si yo permito la extensión, estoy permitiendo una práctica de dominio contrario al principio institucional que acabo de repetir.

¿Cuál es el marco institucional del derecho a la negociación colectiva?, es el dominio para incluir a trabajadores del ámbito de la negociación colectiva. del ámbito del producto normativo. Se ha generalizado que la permisión de los jueces que se pacte lo siguiente, por ejemplo, cuando se aplica un convenio colectivo que tengan vínculo vigente al momento de la celebración. ¿Qué significa esto? Es un perfecto incentivo para dominar. ¿En qué lógica? En la lógica de dilatar, por ello, si yo sé que esas cláusulas son validadas por el derecho, validadas por los jueces. Entonces, me voy a demorar 5 años en negociar colectivamente, porque los trabajadores que están en la negociación del momento



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

uno, en el momento cinco del año cinco, muchos habrán renunciado, muchos habrán fallecido, Y entonces tengo un descuento por dilatar. Es lo que están haciendo los jueces a medida que imponen estas cláusulas se dice, no está dentro las causales establecidas por la Corte Suprema para impugnar laudos arbitrales. Es dominio limitar el efecto retroactivo del producto normativo.

La regla de la ley establece que el producto tiene efecto retroactivo, ¿por qué? Precisamente por la definición del principio, porque si no tuviese el efecto retroactivo, entonces si yo dilato, si una de las partes dilata, se logró ahorrar, Me logro ahorrar algo, tengo un beneficio para mí. No es lo mismo pagar 100 en el día 1 que pagar 100 en el día 360 a partir del año 360.

Este tipo de cláusula y cuando se impugna que hacen los jueces. Dicen que no es una materia de impugnación. Nuevamente, o sea, es decir que no reconoce la función de garantía de la función jurisdiccional.

Otro tema, son los actos de mala fe y la negociación colectiva, se presenta un arbitraje que viene reconocido por actos de mala fe y que hacen el tribunal arbitral puede elegir le es indiferente si una de las partes actuó como mala fe. Y si le es indiferente, entonces puede elegir incluso la propuesta de la parte que actuó como la fe. ¿Y qué es lo que produce eso?, comienza a institucionalizar los actos de mala fe, Porque desde la elección, desde el argumento de elección ese hecho es inexistente, a pesar que forma parte precisamente de una afectación de ese marco institucional. La huelga como expresión de autotutela, cuando ha habido conflictos sobre una huelga decidida por los por los trabajadores en un contexto en donde no era claro si había o no, habían decidido o no el arbitraje por o si fue inmediatamente antes o posterior a la al pedido de la de la empresa sobre el arbitraje, ¿qué dicen los jueces? Paz social, pero, señor juez, su rol no es construir la paz social de manera inmediata, su rol es garantizar el marco institucional para que autónomamente los trabajadores que ya son mayores de edad desde que se creó la República decidan, decidan y auto tutelen y establezcan su estrategia de negociación. Si se permite eso, entonces el empleador puede dominar y se está convalidando nuevamente actos de dominio. Adelante.

Entonces, desde esta perspectiva yo creo que, me parece que quizá como palabras finales, me parece que, claro, es importante establecer cuál es la finalidad del derecho adjetivo, ¿qué implica una relación colectiva? ¿Qué implica lo colectivo? ¿Qué implica ese principio de no dominio? Tengo la impresión de que el derecho del trabajo desde el lado de los tribunales, incluso del lado del juez laboral, está a la deriva. Se trata de resolver y entender a ver si es el contenido del derecho al margen de la interacción. al margen de lo que pase en los contextos institucionales, al margen de la razón, incluso hasta de una ontología,

Al margen de las racionalidades económicas, al margen de lo que implica la racionalidad colectiva, es decir, de agregar intereses, de una manera bastante precaria porque tienen que estar basadas en la solidaridad. Cuando, por ejemplo, Eduardo decía, "Habla del daño moral tasado." Claro, en el fondo la discusión no es si es daño moral o es daño moral, sino que si tiene que ver con la institucionalización. Yo considero que, si una de las partes domina al otro y busca resquebrajar esa institucionalidad, bueno, entonces una sanción, llámese como se llamen, se resarza a la otra parte es parte de esa construcción del marco institucional.

Si el que actúa como una racionalidad económica obtiene un provecho económico, no solamente en el presente, sino en el futuro, porque no hay institucionalización de la distribución del poder, entonces en ese análisis de costo beneficio me sale más barato infringir. Y la sanción o la respuesta a esa racionalidad tiene que ser una sanción económicamente tan gravosa que en algún momento quiebre esa conducta. Y a partir de ese quiebre se produce una acción distinta en respuesta en coherencia a ese marco institucional. Y cuando esa acción distinta aparece y comienza a repetirse en el tiempo, se genera algo que se llama el hábito.





JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

Solamente a través del hábito, se produce la regularidad. Eso significa institucionalizar. Ese es el sentido que deben tener los jueces del trabajo. Por eso es que me parece extremadamente importante debatir y era normal. ¿cuál es esa finalidad que parece haberse olvidado? Incluso en los precedentes o en los plenarios establecidos por la Corte Suprema.





CAPÍTULO VI PROCESO CAUTELAR



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

SISTEMATIZACIÓN TEÓRICA DE LA TUTELA Y LAS RELACIONES NORMATIVAS PARA SU AMPLIACIÓN CONCRETA EN CASOS DE ACOSO SEXUAL

Dr. Johan Sandro Otoya Calle³¹



Vamos a abordar, a propósito del tema de medidas cautelares, cómo evolucionó el principio general de derecho de tutela y qué relaciones tiene este derecho fundamental con una aplicación concreta a los casos de acoso sexual laboral. Esta exposición, que, se basa en un trabajo de investigación que mereció el Quinto Premio de Derecho Público “Gascón y Marín”, otorgado por la Academia Aragonesa de Jurisprudencia y Legislación, en Zaragoza.

El primer objetivo de esta exposición es entender que, cuando hablamos de tutela, debemos entender que ha tenido un proceso de evolución y que es un deber y un derecho del Estado. Es un principio general del derecho junto con la igualdad, y la libertad y tiene diversas manifestaciones. En concreto, dos: (i) la tutela jurisdiccional efectiva, que es la que permite reconocer un derecho y (ii) la tutela diferenciada, que adapta mecanismos procesales para garantizar los derechos que buscan reconocerse.

El segundo objetivo es establecer un marco teórico sobre el acoso sexual laboral que valga aclarar es previo y distinto al que se desarrollaría en la normativa peruana con la ley de hostigamiento sexual laboral. Se trata pues de un plano netamente teórico.

Entonces, lo que buscamos es teorizar la tutela y teorizar el acoso sexual para luego hacer una aplicación concreta de un tipo de tutela diferenciada.

Sobre la tutela diremos que no es solamente un derecho ciudadano sino también es un deber esencial del Estado y es una garantía de acceso a la justicia y de protección de los derechos fundamentales con dos manifestaciones procesales que son complementarias.

De un lado, la tutela jurisdiccional efectiva que garantiza el acceso al proceso judicial y una resolución imparcial de los conflictos de intereses; y de otro lado, la tutela diferenciada que adapta mecanismos procesales a las particulares de ciertas materias.

En el caso de la tutela judicial efectiva es, por ejemplo, cuando nos encontramos frente al incumplimiento de un contrato y buscamos que se reconozca, por ejemplo, una compraventa; y en el caso de la tutela diferenciada, lo que buscamos es ya no que la pretensión principal coincida con la

³¹ Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Se ha desempeñado como jefe de Gabinete de Asesores, y director general de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y Asesor de la Secretaría de Coordinación de la Presidencia del Consejo de ministros. Gerente Legal País de THUNDERBIRD, una cadena Hoteles y Casinos, y asesor en la ONG Programa Laboral de Desarrollo (PLADES). Cuenta con el Título de Experto Universitario en Responsabilidad Social Corporativa, otorgado por la FUNDACIÓN GENERAL UNED, y 2001 recibió el V Premio de Derecho Público “Gascón y Marín” otorgado por la ACADEMIA ARAGONESA DE JURISPRUDENCIA Y LEGISLACIÓN (Concurso Internacional)



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

pretensión cautelar, sino que la pretensión cautelar es distinta, y busca asegurar, en el proceso judicial que se pueda ejecutar aquella pretensión. Luego, la tutela diferenciada tiene una evolución que consiste en la tutela de urgencia y la tutela inhibitoria.

En el caso de la tutela jurisdiccional efectiva se garantiza el acceso a la justicia y la posibilidad de obtener una solución y eso implica que el estado debe brindar mecanismos procesales que permitan a cualquier persona defender de manera oportunas de manera imparcial y de manera eficaz sus derechos.

Y en el caso de la tutela diferenciada, vamos a encontrar la tutela de urgencia y la tutela inhabilitatoria. Dentro de la tutela de urgencia, las medidas conservativas que preservan el estado de hecho o el derecho, como, por ejemplo, son los embargos, las anotaciones de demanda, los secuestros y las medidas anticipadas como, por ejemplo, los procesos de alimentos, es decir, hay coincidencia entre la pretensión principal y lo que se otorga como fallo anticipado, aunque no se haya declarado todavía el derecho. Y, los procesos urgentes, que son una solución definitiva, es plena coincidencia entre la pretensión principal y el pedido cautelar, pero que por la urgencia requiere un pronunciamiento sin escuchar a la otra parte.

Un ejemplo de cómo se puso de manifiesto es un caso en Argentina, donde corredor olímpico tenía una disputa con la Federación y no le otorgaban la acreditación para poder participar en la Olimpiada. Entonces, a través de la acción de amparo hizo de que la corte inmediatamente por la premura del tiempo, expida su acreditación a pesar de que la Federación se negaba a acreditarlo como corredor olímpico, de tal manera que pudo participar en las Olimpiadas, además porque era un deportista calificado que tenía chances de alcanzar el podio.

Esto ocurrió en el año de 1996 y fue recogido en una sentencia de la Corte de Buenos Aires. Este fue el caso de Miguel Ángel Clavero versus el Comité Olímpico Argentino que se tramitó en julio de 1996 a través de un proceso amparo, el que se solicitó una medida cautelar genérica. Ese fue un proceso urgente, netamente un proceso urgente o autosatisfactivo. Se presenta la demanda y sin escuchar a la otra parte se brinda una solución definitiva.

En el caso de la tutela inhibitoria se exige el cumplimiento real de las obligaciones de hacer o no hacer y no basta con una compensación económica, sino que busque el cese o que se prevenga directamente el daño. Como, por ejemplo, la prohibición de una conducta o la restitución de una situación jurídica.

Ahora, ¿qué relación normativa existe entre el ámbito procesal civil y laboral? Existe dos tipos de relaciones, una de supletoriedad y una de complementariedad. Por ejemplo, en el actual Código Procesal Laboral no se consideran algunas de las amplias posibilidades que existen en los procesos urgentes o en el régimen cautelar del derecho civil y eso limita de alguna manera el uso de medidas cautelares o el uso del régimen cautelar en el proceso laboral. Nos circunscribimos a dos o tres tipos de medidas cautelares pudiendo existir otras medidas que realmente permitan a los sindicatos o a los trabajadores poder proteger sus derechos. Entonces, entre estas normas del ámbito procesal civil y del procesal laboral, lo que va a existir son relaciones de supletoriedad y de complementariedad.

De otro lado, ¿De qué hablamos cuando hablamos de acoso sexual laboral? Estas son formas de violencia que vulneran los derechos fundamentales como son la igualdad, la dignidad y las condiciones seguras en un ambiente de trabajo. Para su configuración debe existir básicamente tres elementos esenciales, que es una conducta de naturaleza sexual no deseada, son acciones son gestos, son comentarios, son insinuaciones con una connotación o con un contenido sexual que no tienen el



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

consentimiento del sujeto pasivo de dicha conducta. Es la generación de un entorno hostil. Esta conducta va a terminar interfiriendo con el normal desempeño laboral y crea un clima intimidante, humillante u ofensivo. Y finalmente genera un impacto negativo sobre el sujeto pasivo, pues afecta su estabilidad emocional, psicológica o su permanencia en el empleo.

Hablamos de acoso sexual cuando existen condicionamientos, cuando existe el famoso *quid pro quo*, cuando se condiciona, por ejemplo, el ascenso a un favor sexual y hablamos de ambiente hostil cuando simplemente, por ejemplo, un trabajador emite comentarios con connotación sexual o chistes desproporcionados con carácter sexual que pueden intimidar o que pueden ir afectando a los demás compañeros de trabajo. No importa el sexo, o no es una regla de que el sujeto activo sea varón y el sujeto pasivo sea femenino. En realidad, puede ocurrir en cualquiera de las dos situaciones, ya sea de un hombre hacia una mujer o de una mujer hacia un hombre y puede ser de un superior a un dependiente, como puede ser de trabajadores del mismo nivel o jerarquía.

Llegados a este punto de la exposición, lo que queremos es recordar que el objetivo del trabajo de investigación es aplicar los procesos urgentes y el régimen cautelar con esa excepcionalidad para poder dar respuesta oportuna y evitar daños en contra de las víctimas de acoso sexual. Se busca aplicar la tutela de urgencia que permite aplicar medidas rápidas y eficaces con como, por ejemplo, la separación inmediata del agresor, la reasignación de sus funciones laborales o la protección cautelar sin esperar una sentencia definitiva. Y estas herramientas son una respuesta oportuna para evitar que ese daño se aleje o que se pueda seguir vulnerando de manera irreparable en el sujeto pasivo de las conductas agresivas, un daño posterior.

La tutela evoluciona y busca que los derechos puedan ser protegidos. El régimen cautelar se inicia en Alemania y es Matirolo quien lo inserta en la doctrina italiana y a partir de ahí, es Calamandrei, Carnelutti, quienes lo insertan al proceso este tipo de medidas, esta forma de tutela para poder garantizar dichos derechos. Y como hemos dicho, es una evolución que va desde las medidas conservativas hasta las medidas anticipatorias y finalmente este tipo de procesos que son procesos urgentes en el que la solicitud cautelar es propiamente la pretensión principal.

A través de esta propuesta de investigación buscamos proponer un aporte que consiste en señalar que a través del régimen cautelar se pueden encontrar otros mecanismos que no solamente son los señalados en la norma procesal laboral y que a través de supletoriedad y complementariedad del proceso civil pueden aplicarse en el proceso laboral perfectamente y que, a sola solicitud en un caso de urgencia, como es un caso, que podría ser un caso de acoso sexual laboral, ser aplicados siempre cuando haya las pruebas que corresponden.

Hay dos casos relevantes que nos permitieron poder llegar a estas propuestas o conclusiones. Es el famoso caso del Tribunal de Apelaciones del Noveno Circuito de los Estados Unidos, Kerry Ellison versus Brady (1991), en el que se estableció un precedente importante porque estableció que la existencia de un entorno hostil debe evaluarse desde las perspectivas de una víctima razonables y no desde la intención o percepción del agresor. Este enfoque se centra en el análisis en el impacto real de la conducta sobre la persona afectada, promoviendo una mayor afectación, una mayor protección.

Y otro caso ya mucho más moderno fue el de la sentencia de Madrid 199/2000 que lo emitió el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el que se reconoció la existencia de acoso sexual en el trabajo y que se permitió medidas judiciales correctivas inmediatas destacando la importancia de una respuesta urgente y efectiva ante esas situaciones.





JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

Estos fallos judiciales, refuerzan la idea de la necesidad de aplicar tutelas diferenciadas y tutelas de urgencia en materia laboral.

Podemos concluir que desde una visión integral y actualizada del principio de tutela que articula su base teórica con herramientas procesales orientadas a la defensa de los derechos laborales fundamentales frente a casos de acoso sexual laboral se puede realizar una protección efectiva que combina un adecuado uso del régimen cautelar para intervenir de forma inmediata, es decir, el uso del proceso urgente y una coordinación entre los ámbitos procesal civil y procesal laboral para aprovechar las demás herramientas que el ámbito procesal civil tiene y que no tiene la norma procesal laboral en materia cautelar.

Y desde un enfoque de género se puede reconocer una situación de desigualdad estructural que protege efectivamente a la víctima. El objetivo final dentro de todo este uso de la tutela de urgencia en caso de abuso sexual es poder brindar una justicia oportuna, real y reparadora que no solamente sancione el acto de violación del derecho fundamental, sino que también prevenga y restituya la línea vulnerable.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

MEDIDAS CAUTELARES Y TUTELA EFECTIVA EN EL PROYECTO DEL CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO

Dr. Eduardo Mercado Villarán³²



Haciendo énfasis en este Proyecto del Código Procesal del Trabajo, abordaré en cuáles son las medidas que establece la nueva ley procesal de trabajo. La ley que es predecesora de este Código, y que en todo caso nos establece en los artículos 54, 55 y 56, pues son las fórmulas de las cuales se podrían conceder esta medida cautelar.

El desarrollo de las medidas cautelares dentro del proceso laboral, no se tomó en consideración algunas situaciones, que tendrían que ver con una tutela auto satisfactoria, y que creo que desde el punto de vista técnico sería lo más adecuado, sobre todo si estamos hablando de una reposición en el puesto de trabajo.

Por ello, que es lo que se señala en referencia a lo que es la medida cautelar dentro de la nueva ley procesal del trabajo. ¿Y a qué se refiere?

En principio, hay una necesidad de una actuación cautelar, y esto porque va de la mano con una tutela judicial efectiva, que te permita tener una un real acceso a la justicia. Si no tenemos, la posibilidad de que aquella sentencia que se declare fundada a favor de una determinada parte y esta no se pueda cumplir como consecuencia de que en ejecución sería inviable, obviamente que tienen que haber mecanismos que permitan de alguna manera asegurar este supuesto. Y es por eso que se dan este tipo de situaciones. Sin embargo, también hay otras posibilidades. Es más, dentro del proceso laboral, lo principal que se busca en todo caso establecer mediante una medida de este tipo es justamente la satisfacción del propio derecho, que vendría a ser en este caso el mantener, de ser el caso, o de nuevamente restituirse la relación laboral que pre existía antes de un cese.

¿Qué es lo que señala en todo caso de manera general el artículo 54 de la ley procesal del trabajo la 29497, en el artículo 54 hace referencia a la oportunidad y aquí ya habría una diferencia con la ley 26636, porque se permite que sea dentro del proceso, obviamente existía la ley anterior y también fuera del proceso, es decir, de manera previa, se puede plantear una medida cautelar de manera previa? Esta solicitud, si implicaría que, dentro de los 10 días posteriores, yo tendría que estar interponiendo una demanda. Una demanda en este caso de nulidad o de restitución al puesto de trabajo que digamos este configure ese supuesto para que se dé el procedimiento que establece la norma. Entonces, el primer, diferenciador que existe entre las medidas cautelares bajo la ley 26636 que es la antigua ley procesal de trabajo y la 29497 es que estas se permiten dentro y en el proceso. ¿Qué es lo que

³² Es socio de Vinatea & Toyama, reconocido experto en procesos inspectivos de Sunafil y juicios laborales. Abogado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, cuenta con título de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, y es egresado de la Maestría de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la misma casa de estudios. Autor de diversos artículos especializados como “La profesionalización del derecho procesal del trabajo”, “Apuntes para una inspección eficaz: De una fórmula punitiva a la apertura probatoria” entre otros. Asimismo, coautor de libros en materia laboral: “Nueva Ley Procesal del Trabajo – Análisis y Comentarios”; “Comentarios a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral” y “Manual de reclamos y procedimientos Laborales”.



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

normalmente se analiza dentro de estos supuestos? Los requisitos regulares de lo que se denomina una medida cautelar, la verosimilitud del derecho, la necesidad como la fórmula de solución según el tipo de controversia, y obviamente aquí también viene el análisis de la existencia de un peligro en la demora y la adecuación, la racionalidad respecto de la medida. Es decir, analizar si esta medida es razonable, es adecuada en función a lo que se intenta garantizar, que parte de la pretensión. Sin embargo, también dicha norma establece que se puede plantear medidas cautelares indistintas tomando como norma complementaria el Código Procesal

Claramente, es una diferencia de lo que existía en la ley 26636 y permite algunas medidas eh diferenciadas, como ya también se mencionaba anteriormente. Y esto a la vez nos lleva a otro supuesto que ya es un supuesto un poco más específico que tiene que ver con el artículo 55, que hace referencia a una medida especial de reposición provisional. Básicamente estas se dan cuando en determinados grupos de personas, La norma lo ha establecido que son en supuestos de dirigentes sindicales, menores de edades, madres gestantes, personas con discapacidad, personas que están gestionando la formación de un sindicato. Esto tiene que ir de la mano con la existencia de un fundamento que sea verosímil que permita una primera aproximación a los jueces a determinar en función a su regla de experiencia de que esta demanda podría tener cierto grado de fundabilidad. Y en función a eso otorgar algún tipo de medida de protección. Lo que nos llama a nosotros la atención es que en estos supuestos se entiende o se presume, que existe peligro de la demora, que es necesario está tutela urgente, justamente por estas fórmulas diferenciadas, estos grupos diferenciados que obviamente, una tutela diferencia ante este supuesto.

Sin embargo, se podría tener una tutela satisfactoria, con técnica de anticipatoriedad. ¿Y por qué la tutela es satisfactoria? Porque aquí la diferencia del común denominador o de la fórmula regular como se tiene la medida cautelar que sirve para el aseguramiento, una resolución definitiva. Aquí lo que se estaría previendo es el goce del propio derecho. Cuando existe, en todo caso, una reposición, lo que se está realizando es el ejercicio del derecho a trabajar. No es que se asegure un puesto de trabajo para que al final de una relación laboral se le otorgue la posibilidad de ser repuesta a un trabajador, sino que sea una tutela del derecho de manera satisfactoria, pero en la técnica de anticipo de autoridad porque se atendió de manera anticipada.

Entonces, esto es relevante también ¿por qué? Porque las medidas cautelares de aquí en el Perú son normalmente sin conocimiento de parte, en la cual se ha venido analizando estos casos, sobre todo en los que presuponemos, la reposición a un puesto de trabajo. ¿Y por qué? Porque si bien hay esta primera aproximación de la demanda que puede ocurrir y los hechos que puede generar verosimilitud, lo cierto es que también podría generarse algunas situaciones que de acuerdo a la forma en la cual se interpone o se presenta una demanda, podría dar aviso que efectivamente se afecta la verosimilitud, sin embargo, si se conociera tal vez la posición de la contraparte, esto no sería de todo así.

Y esto podría generar más bien de alguna manera que se podían terminar otorgando medidas cautelares en situación acciones que podían generar más bien algunas complicaciones dentro de una empresa, y dentro de una relación laboral. Y esto en razón a qué. Hay que tener en cuenta que cuando se habla de derechos y obligaciones que tiene un empleado, dentro de los que podemos establecer el poder de fiscalización y de sanción, no está pensado solamente en esta potestad que tiene el empleador de ir sancionando dentro de la relación laboral. Obviamente que ese es, en todo caso, el contenido esencial de este poder.

Pero lo que busca detrás en realidad, es que exista una paz social dentro de la propia empresa o dentro de un propio centro de trabajo. Y en razón a qué, a que cuando se van generando ese tipo de situaciones



JUSTICIA, PRONTA, HONESTA E INCLUSIVA

donde amerita algún tipo de llamado de atención, donde amerita algún tipo de amonestación o donde voy a meter algún tipo de sanción de otra índole, lo que se intenta hacer con ello es poder ir de alguna manera generando que se cumplan los lineamientos y los reglamentos internos, generando además que en relación a los demás trabajadores esto se pueda efectivizar de manera adecuada.

Entonces, aquí habría que tener en cuenta esto, no desde el punto de vista de la existencia solamente una relación laboral o de la existencia de esta llamada medida cautelar, como ya lo he mencionado, para mí es una tutela satisfactiva. Y en todo caso habría que traer a colación, que se podría tener como parte de la técnica legislativa para este tipo de casos, la posibilidad de plantear que esto sea con conocimiento de la contraparte para que haya una respuesta mucho más eficaz desde el punto de vista de la resolución de estas medidas. El Proyecto del Código, en el artículo 84 dentro los aspectos generales son situaciones muy similares. Sigue siendo sin conocimiento de la contraparte. Y esto ¿por qué? Porque se entiende la medida cautelar aquí en el país. Hay que recordar o en todo caso lo pongo conocimiento que el Perú es uno de los pocos países que tiene las medidas cautelares bajo esta característica.

En otros países no resulta ser así. Las medidas cautelares son con conocimiento de parte porque existe la posibilidad de adecuación por parte del juez, lo cual nos parece bastante saludable porque puede ser que yo solicitara algún tipo de medida, como puede ser una reposición, pero también es probable que el juez pueda determinar una asignación anticipada, lo cual incluso podría ser de alguna manera mejor dentro de la fórmula de si hay adecuación que podría darse dentro de nuestra naturaleza.

Y el artículo 85, que hace referencia al 55 que mencioné de la nueva ley procesal del trabajo, también hace referencia a esta fórmula especial de protección donde también se establece o se determina esta posibilidad de otorgar estas medidas para este grupo de trabajadores que ya he mencionado. Sin embargo, aquí hay un cambio porque también incluye dentro de este presupuesto aquellas personas que estaban realizando actividad sindical de forma individual o colectiva. Esto con mayor razón dentro del presupuesto que he venido mencionando, daría pues mayor fuerza a replantear esta posibilidad de que estas medidas judiciales puedan ser con conocimiento de parte, sobre todo, ¿por qué? Porque cuando hablamos de un supuesto de reposición es poco probable que se extinga una empresa para que no se lleve a cabo una reposición, sino todo lo contrario. La empresa normalmente va a subsistir y si hubiese en todo caso otra medida respecto a una empresa que se piensa liquidar, sería pues alguna otra medida de otro tipo, una medida de retención de cuentas o en todo caso de anotaciones de demanda o alguna otra situación diferencial.

Más no así cuando es un supuesto de reposición, razón por la cual habría la posibilidad de que, si hablamos y que esto está dentro de la lógica de una tutela satisfactiva, con técnica anticipatoriedad podríamos, incluso que se pueda dar sin que se dé este tipo de procedimiento.

Entonces, en síntesis, nosotros podemos visualizar cuál ha sido la fórmula en la cual se ha venido manejando respecto, de la nueva ley procesal del trabajo y digamos el Código el anteproyecto del Código, hay esta diferencia que la consideramos en todo caso oportuna en razón a que hay situaciones en esta naturaleza que también deben ser consideradas dentro de esta posibilidad.





PROYECTO DEL CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO



CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. ANTECEDENTES

Casi en las dos últimas décadas del siglo pasado, tanto en Europa como en Latinoamérica, se dictaron una serie de cambios en la legislación laboral y especialmente, en materia de derecho procesal del trabajo; sobre todo en países como España¹, Chile², Colombia³, Ecuador⁴, Venezuela.⁵

En el Perú, a partir del año 2004 se iniciaron los estudios e investigaciones para el cambio de una verdadera reforma de la administración de justicia en materia laboral, lo que concluyó con la formulación del denominado “Proyecto del Código del Trabajo” presentado a la Corte Suprema de Justicia de la República en el año 2006.⁶ Dicho proyecto introdujo el tema de la oralidad en materia procesal laboral, convirtiéndose en el antecedente de lo que luego sería la Nueva Ley Procesal del Trabajo aprobada por la Ley N° 29497.⁷

Dentro de ese contexto, a través de la Resolución Administrativa N° 070-2008-P- CSJLI/PJ, de fecha 19 de enero de 2008, se designó una “Comisión de Estudio del Proyecto de Código Procesal de Trabajo” para que se encargue de la formulación de aportes y/o propuestas sobre la propuesta planteada en el año 2006.

Posteriormente, ya en el año 2007, la Central General de Trabajadores del Perú (“CGTP”) hizo suya la propuesta y la presentó en una ceremonia llevada a cabo en febrero del año 2008 en el Salón General de la Casona de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Fue ahí donde se presentó oficialmente el “Proyecto del Código del Trabajo”, lo cual, dio lugar a que el Poder Ejecutivo, a través de las Resoluciones Ministeriales N°s 044-2008-TR y 006-2009-TR conformara una comisión encargada de revisar el proyecto normativo, contando con la intervención de representantes del Poder Judicial, así como de las universidades y de los colegios de abogados del país.

Pues bien, en el contexto de todo lo anteriormente señalado, cabe advertir que el 15 de enero de 2010 se publicó en el diario oficial El Peruano la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, cuya Novena Disposición Complementaria estableció que dicha norma entraría en vigencia a los seis (6) meses de su publicación y que su aplicación sería en forma progresiva, conforme a lo que dispone el Consejo Ejecutivo del Poder

¹ Ley Reguladora de la Jurisdicción Social de España – Ley 36/2011, del 10 de octubre del 2011, en vigor desde el 12 de diciembre de 2011. Esta normatividad deroga la hasta ahora aplicable Ley de Procedimiento Laboral.

² Código del Trabajo de Chile, Ley 2008 de 3 de enero de 2006, sustituye el procedimiento laboral, reemplazando todo el Capítulo II, del Título I y el Título II, del Libro V, del Código del Trabajo, además de introducir modificaciones a los artículos 3°, 37, 44, 162, 169, 292, 294, 314 bis, 314 bis A, 349, 389, 390 bis nuevo y 420. Esta ley entra en vigencia en marzo de 2007.

³ Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Colombia, Decreto – Ley 2158 de 24 de junio de 1948. Las modificaciones introducidas por la Ley 712 de 2001, publicada en el Diario Oficial N° 44.640 de 8 de diciembre de 2001, entran en vigencia seis meses después de su publicación (art. 54, Ley 712 de 2001).

⁴ Código del Trabajo del Ecuador del 16 de diciembre de 2005.

⁵ Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela, con vigencia desde su publicación en la Gaceta Oficial N° 5.152 de fecha 19 de junio de 1997.

⁶ Según la Resolución Administrativa N° 070-2008-P-CSJLI/PJ, la propuesta normativa fue iniciativa del magistrado Gino Ernesto Yangali Iparraguirre.

⁷ Véase la parte considerativa de la Resolución Suprema N° 019-2011-TR, publicada en el diario oficial El Peruano el 2 de mayo de 2011.

Judicial. Así las cosas, se tiene que dicha norma procesal hoy ya se encuentra vigente en todo el territorio de la República.

Ahora bien, luego de la entrada en vigencia de dicha ley, tenemos que mediante Resolución Administrativa N° 524-2015-P-CSJLI/PJ, publicada el 1 de octubre de 2015, la Corte Superior de Justicia de Lima conformó la Comisión de Análisis del Proyecto de Modificación a la Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497). Dicha comisión, luego de un estudio de la norma procesal en cuestión y del análisis de los resultados de su aplicación, estimó conveniente formular propuestas de modificaciones a la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Posteriormente, se constituyó en el Poder Judicial la Comisión de Asuntos Laborales que estuvo integrada, además de por miembros de dicho poder del Estado, por representantes de las cinco centrales sindicales con que cuenta el Perú (que representan a más de un millón de afiliados). En el marco de las labores desplegadas por dicha comisión es que surge la idea de integrar los diversos proyectos existentes a fin de proponer un nuevo proyecto de Código Procesal del Trabajo.

Así las cosas, y ya en el contexto de la evaluación de la propuesta por parte del Poder Ejecutivo, con fecha 27 de marzo del presente año 2024 se convocó a una reunión de expertos en la que se expusieron las opiniones y aportes sobre el proyecto de Código Procesal de Trabajo; todo ello, a fin de perfeccionar y actualizar la propuesta normativa en cuestión.

II. MOTIVACIÓN DE UNA NUEVA MEJORA DE LA REFORMA LABORAL EN EL PERÚ

Entre las principales necesidades, razones y motivos que conllevaron a la dación de la Ley 29497 y el presente Proyecto del Código Procesal del Trabajo, sin ánimo exhaustivo, se han considerando principalmente las siguientes:

1) El fortalecimiento de la democracia

La democracia tendrá sustento si, entre otros factores, existe la garantía de una debida administración de justicia, la cual además debía ser sencilla, rápida, pronta, oportuna, eficaz, predecible y a cargo de jueces especializados con gran vocación de servicio; que brinde una estabilidad jurídica a la inversión de capitales nacionales como extranjeros; que garantice su rentabilidad y el retorno de sus inversiones, contribuyendo de esa manera a la generación del empleo y trabajo decente, en el proceso de pacificación nacional; que brinde oportunidades de trabajo, que les permita a los trabajadores la generación de ingresos y con ello mejorar su calidad de vida y de sus familias, así como el inicio de un proceso de desarrollo nacional que compatibilice los intereses entre capital y el trabajo y propenda a la solución eficiente de los conflictos laborales.

2) La tutela judicial efectiva

Dicho principio vinculado a la función jurisdiccional, previsto en el inciso 3 del artículo 139 de nuestra Constitución, implica la posibilidad de reclamar a los órganos judiciales la apertura de un proceso para obtener una resolución justificada y argumentada sobre una petición amparada por la constitución y la ley, que además se resuelva y ejecute dentro de un plazo razonable.

Dicho propósito se diseñó en la perspectiva que el trabajador, en el ámbito de la relación jurídica laboral que se deriva del contrato de trabajo, parte de la premisa que en toda relación laboral, el trabajador se encuentra en una posición de inferioridad y

subordinación a las órdenes del empleador, lo cual concibe, generalmente, un riesgo para sus derechos e intereses personales. Por esta razón, surge la necesidad de crear un instrumento jurídico capaz de garantizar a todos los trabajadores la posibilidad de hacer valer sus derechos ante los Jueces y Tribunales sin sufrir menoscabo y/o represalia alguno, por parte de su empleador, a raíz de las acciones o reclamaciones judiciales emprendidas.

La otrora Ley N° 26636, Ley Procesal de Trabajo, ya derogada, se dictó con la finalidad de modernizar el proceso laboral y dotarle de características especiales que lo distinguieran del proceso civil. Sin embargo, en el decurso de su vigencia se constituyó en una norma que generó mayores desincentivos a la interposición de demandas, ofreciendo una tutela judicial efectiva limitada y distorsionada por los malos hábitos surgidos y consolidados, produciendo la generación de trámites que se constituyeron en auténticos cuellos de botella los que fueron impidiendo la pronta solución de las controversias laborales. Con ello se facilitó que los deudores laborales recurran a maniobras orientadas a eludir el cumplimiento de sus obligaciones, aunada a una regulación sumamente restrictiva de las medidas cautelares, vaciándose el contenido esencial de dicho instrumento procesal.

Frente a tal problemática, la **Ley 29497 se diseñó con la finalidad de mejorar sustancialmente el acceso a la tutela judicial efectiva**, propendiendo a la ampliación de la base poblacional con acceso a la justicia laboral, que se traduzca en el mayor goce de los derechos laborales, partiendo de reconocer la posición de inferioridad del trabajador dentro de la relación jurídica laboral respecto de su empleador, a fin de que tal situación de desventaja no se traslade al ámbito del proceso judicial. A tal efecto, la norma procesal se orienta a regular instrumentos que permitan equilibrar la posición del trabajador en el proceso y que le garanticen que dicha desigualdad no afecte en modo alguno el desarrollo o el resultado del proceso, imponiéndole al juez una serie de responsabilidades y dotándole de las prerrogativas y atribuciones respectivas, para hacer efectivo el derecho a la tutela judicial efectiva, simplificando los procedimientos establecidos por la anterior ley para la resolución de los conflictos laborales. Se persigue que la norma procesal esté dotada de un fácil entendimiento y tramitación, que redunde en una justicia eficiente, reconociéndole a los sindicatos su capacidad para comparecer en defensa de sus dirigentes y afiliados, sin necesidad de contar con algún poder especial de representación y previéndose una regulación amplia en las medidas cautelares, entre otros institutos y principios, destacando la plena realización de los principios de oralidad, inmediatez y concentración.

3) El derecho al plazo razonable en la duración del proceso

El derecho al plazo razonable tiene reconocimiento expreso en diversos instrumentos internacionales en materia de derechos humanos ratificados por el Perú y que tienen rango constitucional.⁸ Este derecho es propiamente una manifestación implícita del derecho al debido proceso y a la tutela judicial efectiva reconocida en la Carta Fundamental (artículo 139 de la Constitución) y, en tal medida, se funda en el respeto a la dignidad de la persona humana.⁹

⁸ Véase el f. j. 16 de la Auto recaído en el Expediente N° 02420-2012-PC/TC, de fecha 6 de agosto de 2014, en donde el Tribunal Constitucional señala lo siguiente: “los tratados internacionales sobre derechos humanos tienen rango constitucional, en atención a lo dispuesto por los artículos 3 y 55, y la IV disposición final y transitoria de la Constitución. Ello implica que estos no pueden ser contradichos o derogados por normas de inferior jerarquía (fuerza jurídica pasiva) y que tienen capacidad de innovar el ordenamiento, incluso derogando normas de inferior grado (fuerza jurídica activa). Así vistas las cosas, no existe norma legal que pueda oponerse a lo dispuesto en un tratado internacional sobre derechos humanos: el contenido de este siempre prevalece frente al de aquella.”

⁹ Sentencia recaída en el Expediente N° 00465-2009-PHC/TC. F.j.8. Citado por Torres Zúñiga, Natalia, Comentarios al Caso Chacón *¿Puede el TC excluir del proceso a un acusado por afectación*

Ahora bien, cabe indicar que si bien el derecho al plazo razonable constituye una manifestación o contenido implícito del debido proceso en general, por ende, es perfectamente invocable en procesos de índole laboral. En efecto, pese a existir disposiciones legales expresas e imperativas que señalan plazos para el cumplimiento de obligaciones laborales, su incumplimiento no acarrea una consecuencia inmediata y por el contrario el proceso se ha convertido en un instrumento que tiende a justificar dicho incumplimiento.

En ese sentido, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha desarrollado en su jurisprudencia los elementos que deben tenerse en cuenta a la hora de merituar la razonabilidad del plazo de un proceso. De tal forma, identifica los siguientes criterios de análisis: a) la complejidad del asunto; b) la actividad procesal del interesado; y, c) la conducta de las autoridades judiciales. Dichos presupuestos han sido tomados a partir de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

La vigencia de la Ley N° 26636 conllevó en la realidad que los procesos judiciales tengan una duración en promedio entre seis a diez años, hasta la emisión de la sentencia definitiva y su ejecución, transgiriéndose el derecho fundamental al plazo razonable en la duración del proceso, **pese a existir disposiciones legales expresas e imperativas que fijan plazos para el cumplimiento de obligaciones laborales** y para la tramitación de los procesos laborales, convirtiéndose en la realidad los procesos judiciales en instrumentos de justificación de dichos incumplimientos y con ventajas y beneficios económicos evidentes para los deudores laborales.

Puede citarse como ejemplo, el artículo 3 del Decreto Legislativo 650¹⁰, que señala que la compensación por tiempo de servicios debe ser abonada en el plazo de 48 horas de producido el cese del trabajador; sin embargo, los empleadores con un ligero análisis financiero y económico a la luz del tiempo que duraban los procesos laborales (4, 6, 8 o 10 años), advertían la conveniencia de no pagar al trabajador y esperar la decisión final, más aún si la tasa de los intereses legales de suyo resulta menos gravosa que la tasa activa.

La NLPT, entonces, se diseñó con el propósito de hacer tangible el principio de celeridad, previendo plazos menores y trasladando el desarrollo del **proceso a dos audiencias, en el caso del proceso ordinario y una audiencia única en el caso del proceso abreviado**. Se determina así que la **decisión debía ser emitida inmediatamente de concluida la audiencia de juzgamiento o de la vista de la causa en segunda instancia o en el plazo máximo de 05 días posteriores a ella**, en la perspectiva de no vulnerar el derecho al plazo razonable en la duración del proceso; regulándose para ello un sistema de notificaciones preferentemente electrónicas y que la notificación de la sentencia se efectúe en la sede judicial en la fecha señalada, bajo apercibimiento de tenerse por notificado en caso de incomparecencia de las partes.

4) La falta de efectividad de la justicia laboral

En este contexto, **los procesos laborales se convirtieron en procesos lentos con una duración excesiva e ineficiente, por la reiterada y cuantiosa cantidad de fallos anulatorios sucesivos**, que afectaban ostensiblemente la tutela jurisdiccional efectiva, **generando un sentimiento de descontento generalizado y desconfianza en el**

¹⁰ *al derecho a ser juzgado en un plazo razonable?* En: Gaceta Constitucional Tomo 24, Lima, diciembre 2009.
Artículo 3° del Decreto Legislativo 650.- La compensación por tiempo de servicios que se devengue al cese del trabajador por período menor a un semestre le será pagada directamente por el empleador, dentro de las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio. La remuneración computable será la vigente a la fecha del cese.

sistema de justicia laboral; agravados con la incesante carga procesal por el incremento de conflictos laborales, haciendo imposible que la cantidad de órganos jurisdiccionales pudieran atender adecuada y satisfactoriamente el servicio de administración de justicia; planteándose la necesidad de una reforma que implique la dotación de órganos jurisdiccionales suficientes, que atiendan y tramiten una carga procesal razonable, con ello, cumplir estrictamente los nuevos plazos procesales que se fijen.

Dicha lentitud se ve coadyuvada con la imposibilidad de los trabajadores de hacer seguimiento constante y permanente de sus procesos, dado que, por su necesidad de subsistencia, deben conseguir urgentemente un nuevo trabajo, en el cual, la generalidad de las veces se ve imposibilitado de solicitar permisos que le permita vigilar el desarrollo de sus procesos, dado que esta situación podría poner en riesgo su tranquilidad económica y la de su familia.

En resumen, se puede señalar que el panorama se presentaba con una **sobre carga de procesos laborales en los juzgados, los que incentivaban la larga duración de los mismos; jueces alejados del proceso y de las partes; el pago de los beneficios sociales, se posterga de acuerdo a la solución de los procesos;** malas prácticas de defensa legal de los abogados.

Con dicho propósito se previó que los juicios laborales se realicen de manera oral y se resuelvan más pronto que la antigua Ley N° 26636; sin embargo, no es suficiente pues se requiere aún mayor celeridad. Se diseñó una regulación superlativa en torno a las medidas cautelares, previéndose entre otros la medida especial de reposición provisional del trabajador, ya sea fuera o dentro del proceso, cumplidos los requisitos ordinarios o también de modo simplificado en situaciones especiales como es la protección de derechos fundamentales a la libertad sindical para los dirigentes sindicales o la protección de las mujeres y madres gestantes, discapacitados, menores de edad. Se contempló asimismo que la interposición del recurso de casación, no impide la ejecución de la sentencia de segunda instancia.

5) El desarrollo del trabajo decente

La Organización Internacional del Trabajo incorporó en la última década como un objetivo principal el desarrollo del trabajo decente¹¹. El logro de dicho propósito guarda estricta vinculación con la aplicación de procedimientos que permitan cautelar y garantizar eficaz y oportunamente el cumplimiento de las obligaciones laborales, previsionales y de seguridad social.

¹¹ OIT (1999) Conferencia n° 87 de la Organización Internacional del Trabajo.
El concepto de **trabajo decente** surgió en la Conferencia N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999. Su Director General, Juan Somavía, declaró entonces que "*el objetivo primordial de la OIT es promover oportunidades para que las mujeres y los hombres consigan un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana*". Para la OIT, el trabajo decente debería constituir la esencia de las estrategias globales, nacionales y locales para lograr el progreso económico y social. Es indispensable para reducir la pobreza, y como medio para alcanzar un desarrollo equitativo, global y sostenible.
A partir de ese enfoque, el concepto de **TRABAJO DECENTE** fue adoptado por la comunidad internacional como base de una estrategia destinada a conseguir un desarrollo sostenible y centrado en las personas. Para eso, se basa en la creación de empleo, en los derechos de los trabajadores, en la igualdad entre hombres y mujeres, en el acceso a la protección social y en el diálogo social. El trabajo decente implica, además, oportunidades de trabajo productivo y con un ingreso justo; brindar seguridad en el lugar de trabajo y protección social para los trabajadores/as y sus familias. El trabajo decente supone mejores perspectivas para el desarrollo personal y favorecer la integración social; da a las personas libertad de expresar sus opiniones, organizarse y participar en la toma de decisiones que inciden en sus vidas y garantiza la igualdad de oportunidades y de trato para todos y todas.

Los objetivos del *trabajo decente* esbozados por dichos organismos son:

a) Creación de trabajo.- El Estado tiene la obligación de promover las condiciones necesarias para que la economía nacional esté orientada a la generación de puestos de trabajo adecuado y accesible a la mayor parte de la población. Para ello debe implementar una política, que sea atractiva a los capitales de inversión y promueva la iniciativa empresarial y una economía sostenible; sin embargo, dicha tarea no la asumió debidamente el Estado y en todo caso es la iniciativa privada la que viene asumiendo esta tarea.

b) Garantizar los derechos de los trabajadores.- El Estado tiene el deber de garantizar el oportuno y adecuado goce de sus derechos a los trabajadores y con ello la paz social y laboral; teniendo como principales herramientas entre otros el servicio inspectivo de trabajo, cuya acción esencial es la prevención de los conflictos laborales, supervisando y vigilando el cumplimiento de todas las obligaciones legales, convencionales y contractuales por los empleadores; sin embargo, dicho propósito se vio limitado ostensiblemente con el hecho de no contar con los recursos humanos suficientes, pues la cantidad de inspectores de trabajo, resulta evidente y notoriamente insuficiente para cumplir con dicha función, si se tiene en cuenta la gran cantidad de trabajadores en actividad a nivel nacional.

Dicho propósito, se orienta esencialmente a que la brecha existente entre el derecho y la realidad se reduzca, para evitar que la legislación laboral no se constituya en un mero instrumento lírico, sin aplicación práctica y con ello el reconocimiento y respeto de los derechos de los trabajadores y la inclusión de los trabajadores más desfavorecidos y los pobres en la economía nacional.

c) Extender la protección social.- El derecho del trabajo y seguridad social tiene como una de sus características la *progresividad*, que comprende además de la inclusión social, el incremento de la productividad que conlleve el incremento de los ingresos; garantizando a los trabajadores puestos de trabajo adecuados, que le permitan ingresos para la satisfacción de sus más elementales necesidades, con goce de la seguridad social y el tiempo libre necesario para el desarrollo de valores familiares y sociales.

d) Promover el diálogo social. - El diálogo social, debe constituirse en el instrumento esencial para el crecimiento de la productividad en las empresas y su consiguiente crecimiento económico que a su vez permitirá garantizar también el incremento de los ingresos de los trabajadores, a través de los instrumentos y medios que garanticen el diálogo sólido e independiente entre las organizaciones sindicales de trabajadores y empleadores y permitan prevenir o solucionar los conflictos de trabajo.

6) La falta de la presencia estatal en la prevención y solución de conflictos laborales

La O.I.T. en diversos instrumentos y en su propia Constitución señala que el establecimiento de las **normas que regulen la relación laboral y los conflictos laborales**, deber de tener carácter tripartito¹², es decir además del trabajador y el empleador, el Estado debe intervenir, en atención a su interés principal de que en la sociedad se sosieguen los conflictos sociales y se mantenga la paz laboral y social.

En tal sentido si bien le correspondía al Estado cautelar el cumplimiento de los derechos laborales a fin de prevenir el surgimiento de nuevos conflictos laborales, también debía

¹² <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-tandards/tripartite-consultation/lang-es/index.htm>, Fecha de visita: 14.08.16.

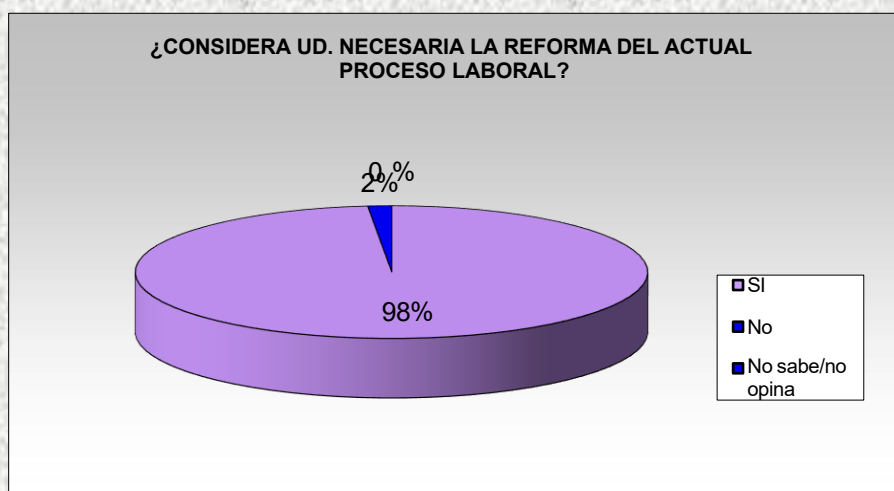
procurar establecer un proceso judicial laboral especial y adecuado para resolver adecuadamente dichos conflictos laborales, mejorando el acceso a la justicia laboral y mejorando la forma de impartir la justicia.

7) La defensa cautiva

La indefensión del trabajador en el proceso laboral anterior que era eminentemente escrita y con fuerte influencia del proceso civil, era manifiesta y evidente, pues no le garantizaba al trabajador en su condición de parte débil de la relación laboral, poder aspirar a la justicia en las mismas condiciones que el empleador, más aún si usualmente los trabajadores en muchas ocasiones concurrían al proceso sin abogado¹³, por lo que no se propugnó la asignación de abogados defensores a la totalidad de los trabajadores, sino únicamente para un grupo de protección especial. Con el nuevo modelo procesal se propuso asignarle al juez un rol protagónico y además la obligación de garantizar la igualdad real, así como la aplicación de una serie de principios y fundamentos que posibilitaran dicho propósito, a fin de garantizar las características mínimas de un proceso *oral, social e igualitario*.

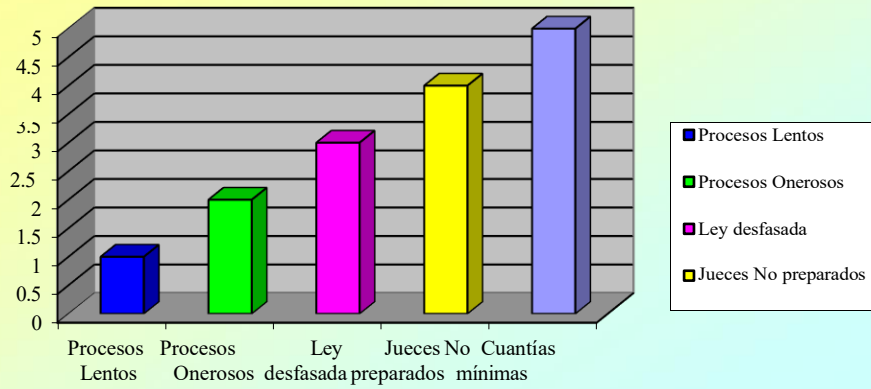
III. ENCUESTAS ELABORADAS ANTES DE LA FORMULACIÓN DEL PROYECTO DEL CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO QUE CONCLUYO EN LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO 29497

Como documento referencial adicional, se hace mención a las encuestas realizadas sobre un universo de 200 abogados especialistas en materia laboral, para la formulación del Proyecto del Código Procesal de Trabajo, cuyos resultados que se muestran a continuación, conllevaron a concluir sobre la necesidad de la emisión de una nueva norma procesal laboral que se promulgó con la Ley N° 29497:

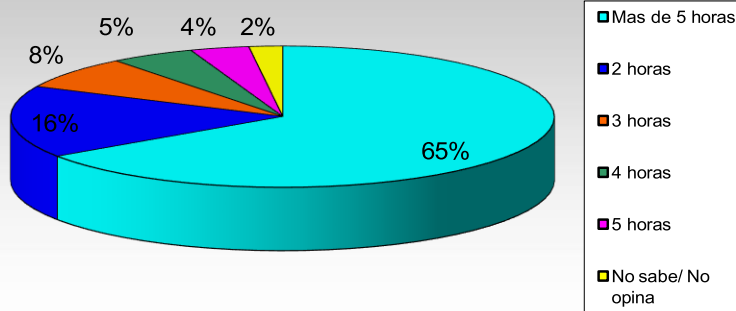


¹³ Artículo 16 de la Ley N° 29497.- Requisitos de la demanda Los prestadores de servicios pueden comparecer al proceso sin necesidad de abogado cuando el total reclamado no supere las diez (10) Unidades de Referencia Procesal (URP). Cuando supere este límite y hasta las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP) es facultad del juez, atendiendo a las circunstancias del caso, exigir o no la comparecencia con abogado. En los casos en que se comparezca sin abogado debe emplearse el formato de demanda aprobado por el Poder Judicial.

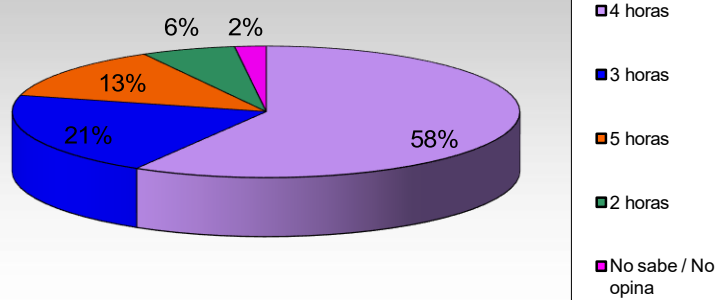
INDIQUE CUAL DE LAS RAZONES QUE SE EXPONEN A CONTINUACION FUNDAMENTA SU RESPUESTA AFIRMATIVA



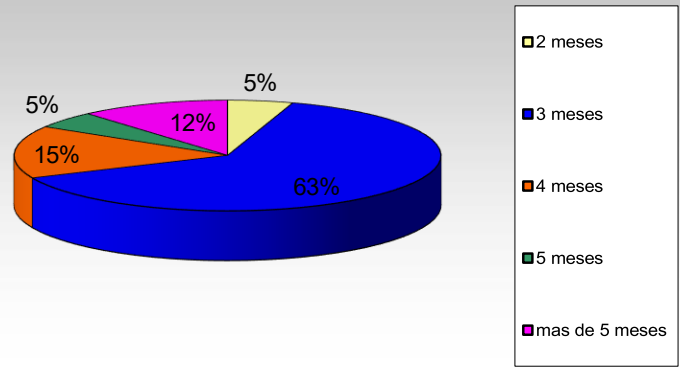
ANALIZANDO LOS CASOS QUE USTED HA VENIDO PATROCINANDO, INDIQUE LA DURACION APROXIMADA DE TIEMPO QUE UD. DEDICA PARA REDACTAR UNA DEMANDA



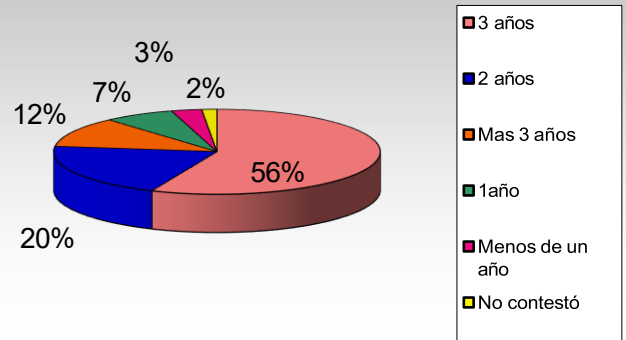
ANALIZANDO LOS CASOS QUE USTED HA VENIDO PATROCINANDO, INDIQUE LA DURACION APROXIMADA DE TIEMPO QUE UD. DEDICA A CONTESTAR UNA DEMANDA



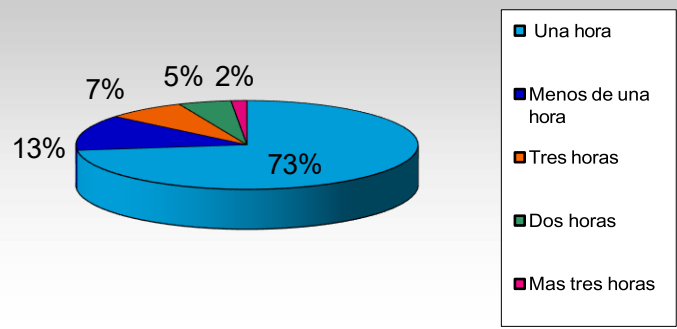
INDIQUE LA DURACION APROXIMADA ENTRE LA INTERPOSICION DE LA DEMANDA HASTA LA FECHA DE LA AUDIENCIA



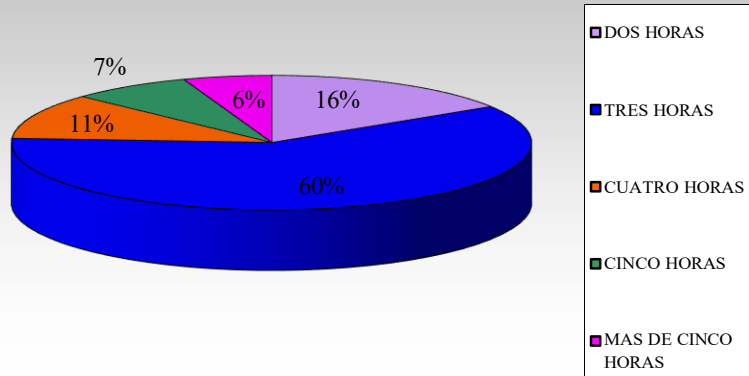
INDIQUE LA DURACION APROXIMADA ENTRE LA INTERPOSICION DE LA DEMANDA HASTA LA SENTENCIA DEFINITIVA



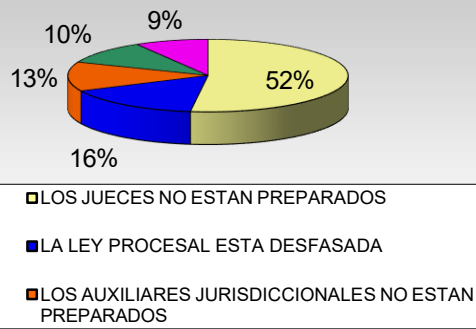
CALCULA UD. ¿QUE TIEMPO TOMA EL DESARROLLO DE UNA AUDIENCIA?



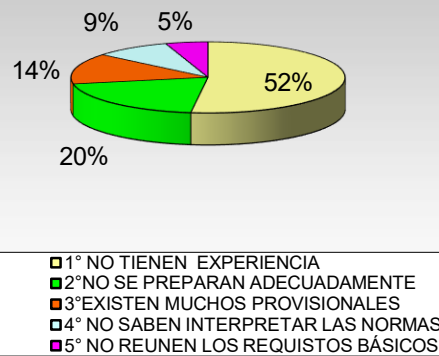
CUANTO TIEMPO LE DEMANDA ACUDIR A UNA AUDIENCIA, DESDE QUE SALE HACIA ELLA HASTA QUE ÉSTA FINALIZA?



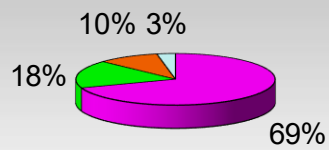
A SU CRITERIO, A QUE SE DEBE EL RETARDO EN LA SOLUCIÓN DE LOS PROCESOS LABORALES



CUANDO REFIERE QUE LOS JUECES NO ESTAN PREPARADOS QUIERE DECIR QUE:

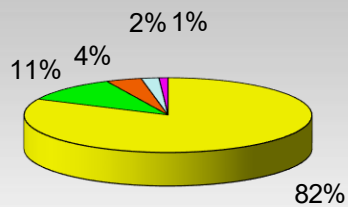


CUANDO REFIERE A QUE LOS AUXILIARES JURISDICCIONALES NO ESTAN PREPARADOS QUIERE DECIR QUE:



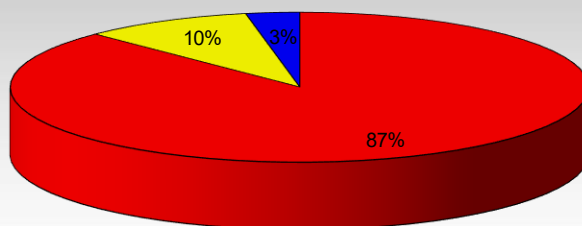
- NO SE PREPARAN ADECUADAMENTE
- NO INGRESAN POR CONCURSO
- NO REUNEN LOS REQUISITOS BASICOS

CUAL CREE USTED QUE SEA EL MOTIVO PRINCIPAL DE LA DEMORA EN LA CALIFICACION DE UNA DEMANDA LABORAL:



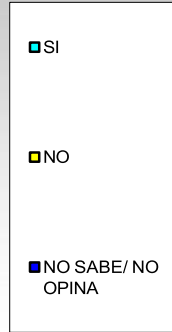
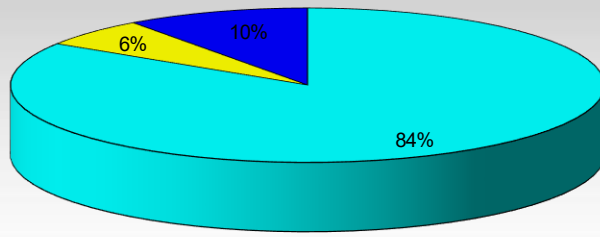
- 1° CARGA PROCESAL
- 2° INDEFINICION DE COMPETENCIAS
- 3° JUECES SIN EXPERIENCIA
- 4° FALTA DE TECNICA DE REDACCION POR PARTE DE ALGUNOS LITIGANTES

USTED ESTA DE ACUERDO CON QUE SE DIGITALIZE LOS EXPEDIENTES:

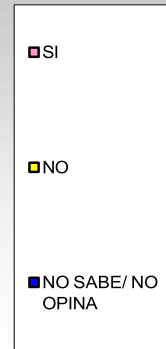
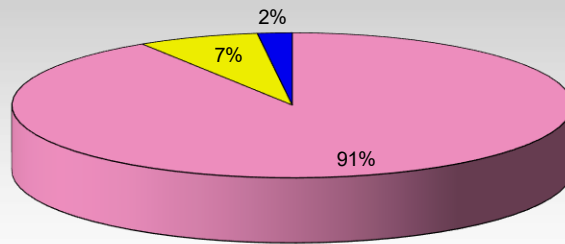


- SI
- NO
- NO SABE/ NO OPINA

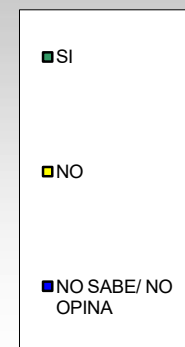
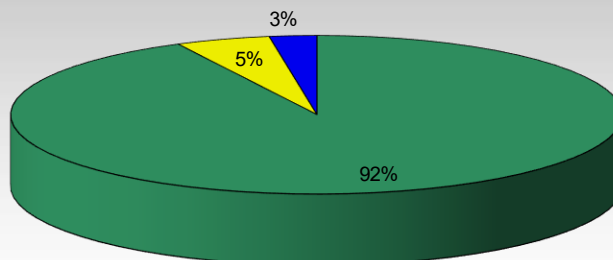
USTED CREE QUE AL DIGITALIZAR LOS EXPEDIENTE SE AHORRARA TIEMPO:

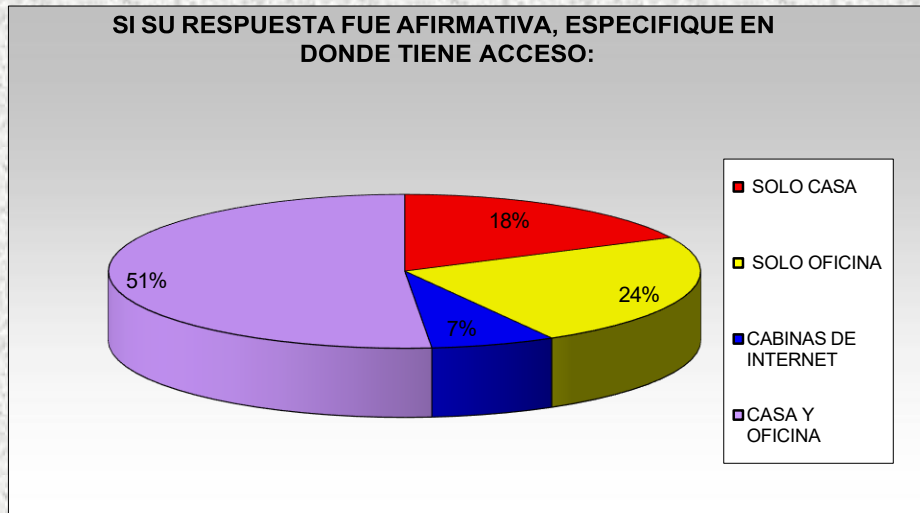


USTED CREE QUE LAS NOTIFICACIONES JUDICIALES DEBEN SER ELECTRONICAS:



TIENE USTED ACCESO A INTERNET





En resumen, la dación de la NLPT, tuvo como propósitos principales los siguientes:

- Mejorar el acceso a la justicia laboral y por ende del derecho a la tutela judicial efectiva, proponiendo una forma distinta de impartir la justicia laboral, que implique la participación real de los principales actores: trabajador y empleador; garantizando la plena realización de los principios de inmediación, concentración, oralidad y economía procesal.
- Formulándose un nuevo diseño, con preponderancia de las actuaciones orales sobre las escritas, aunque manteniendo la fase del modelo escrito para los actos postulatorios y la ejecución de la sentencia.
- Brindar mayor celeridad a los procesos laborales.

IV. ESTADO ACTUAL DE LA SITUACIÓN FÁCTICA QUE SE PRETENDE REGULAR O MODIFICAR

La NLPT, desde su vigencia el 15 de julio del 2010, ha sido implementada en todas las Cortes Superiores existentes en el país; y en su gran mayoría de ellas, se implementó su vigencia, sin contar con la dotación presupuestal correspondiente y sin ningún estudio respecto a la cantidad de órganos jurisdiccionales necesarios ni respecto a la carga procesal habitual existente en cada distrito judicial; **ni respecto a la carga procesal razonable que debe atender cada órgano jurisdiccional, limitándose únicamente a convertir los órganos jurisdiccionales permanentes que anteriormente conocían los procesos laborales con la Ley N° 26636.**

Los propósitos que tuvo la NLPT, fueron cumplidos eficazmente en todos los distritos judiciales, **logrando que los procesos concluyan con la emisión de las sentencias en una forma más pronta, pero no en todos los casos.** Pese a lo novedoso de su regulación y las dificultades de toda índole que conllevaron la implementación del nuevo modelo procesal, el nuevo modelo procesal mostró todas sus bondades y optimizándose el servicio de administración de justicia en materia laboral. No obstante, dichos **resultados fueron solo temporales** y ello se explica precisamente en la ausencia de muchas previsiones, dado que al **poco tiempo surgieron nuevamente los problemas y principalmente la demora en el trámite de los procesos laborales.**

En efecto, la consecuencia lógica de la implementación de un nuevo modelo procesal eficiente, que mostró sobre todo celeridad, predictibilidad y transparencia, **generó un**

previsible y considerable incremento en la demanda del servicio, lo que se trasuntó en el crecimiento exponencial del número de demandas ingresadas a los Juzgados que conocían los procesos con la NLPT, lo cual evidenció pronta y objetivamente que la cantidad de juzgados asignados al **nuevo modelo del procesal laboral, resultaba insuficiente para atender la creciente demanda del servicio.**

Esta situación originó un desmesurado congestionamiento de los procesos judiciales y con ello la imposibilidad de cumplirse los plazos máximos previstos en la ley; **lo que determinó a la postre que las audiencias tanto de conciliación como de juzgamiento, fueran extendiéndose paulatinamente en el tiempo, llegándose en la gran mayoría de los casos a que las audiencias de conciliación se programasen entre seis y ocho meses y las audiencias de juzgamiento entre ocho a diez meses, en el caso de los juzgados; y las audiencias de vista de la causa hasta más de un años;** con lo cual en la realidad nuevamente surgía el problema de la demora excesiva de los procesos, lo que se agravó aún más si el proceso llegaba hasta la Corte Suprema mediante el recurso de casación.

Indudablemente la causa más directa de ello, fue la insuficiencia de la cantidad de órganos jurisdiccionales y la carencia de la infraestructura necesaria, dado que al constituir las actuaciones orales las más preponderantes, ello implica la necesidad de contar con mayor infraestructura, **mejores hardware,** software y sistemas que contribuyan a una mejora sustancial en la administración de justicia laboral; así como el incremento de órganos jurisdiccionales.

Un problema adicional constituye la **escasa cantidad de conciliaciones logradas durante la vigencia de la NLPT,** cuyos índices resultan sumamente bajos en todos los distritos judiciales en los que implementó la vigencia de la NLPT; y ello debido fundamentalmente al hecho de que la demora de los procesos laborales, no contribuía a incentivar adecuadamente a las conciliaciones, en especial a los **empleadores, quienes han preferido evitarlas en tanto el proceso tenga una mayor duración en el tiempo.**

El análisis de dicha problemática, conllevó a pensar que el modelo del **nuevo proceso laboral contribuía también a la demora en los procesos laborales, más allá de las limitaciones presupuestales y de recursos humanos,** y sobre recogiendo toda la experiencia de la aplicación del modelo; **advirtiéndose que la audiencia de conciliación se convirtió en estos más de cinco años de vigencia, en una etapa meramente formal sin resultados objetivos concretos** y, por el contrario, como un medio que contribuye aún más a la demora del proceso laboral, dado que el diseño actual del **proceso ordinario impone la realización de dos audiencias: una de conciliación y otra de juzgamiento;** salvo los casos en los cuales pudiera optarse por un juzgamiento anticipado.

Dicho análisis, **conllevó a plantear la propuesta de mejorar dicha regulación, teniendo en cuenta el escaso resultado de las conciliaciones, creando un proceso único en lugar de los dos regulados actualmente: ordinario y abreviado;** que tengan las mismas características del proceso abreviado actual, con las adecuaciones pertinentes a fin de garantizar adecuadamente el derecho al debido proceso y a la tutela judicial efectiva, con lo cual se posibilitaría que los procesos laborales sean resueltos en una audiencia única.

Evidentemente dicha propuesta de cambio que se muestra radical, amerita la necesidad de una modificación de la NLPT, y no solo en lo que respecta a la regulación de la audiencia única, sino también en otras normas procesales vinculadas a ella de modo directo o indirecto, con la finalidad de tener una regulación normativa que contribuya

eficazmente y **haga posible que los juzgamientos de los procesos laborales sean realizados en una sola audiencia y que las etapas del trámite en segunda y en instancia de casación puedan concluir con mayor celeridad**, teniendo como premisa de trabajo una realidad: la imposibilidad en la situación actual de la creación de más órganos jurisdiccionales en sus tres niveles (juzgados de paz, juzgados especializados y salas laborales), e inclusive el incremento Salas Constitucional y Social en la Corte Suprema de la República.

Para respaldar dicha propuesta, se ha realizado una encuesta orientada a recibir la opinión de los abogados litigantes, en su condición de operadores directos del sistema judicial laboral, en relación a los beneficios y resultados de la NLPT y si como consecuencia de la experiencia en este período de vigencia, existe la necesidad de introducir modificaciones para lograr mayor eficiencia en dicha normativa, recogándose una opinión mayoritaria que respalda la propuesta de modificaciones.

Si bien la encuesta referida se realizó únicamente en la sede de la Corte Superior de Justicia de Lima, ello se justifica en lo siguiente: i) que la Comisión tiene su ámbito en dicha Corte, ii) que la Corte Superior de Justicia de Lima, tiene a su cargo el equivalente al 40% de toda la carga procesal, de los procesos laborales en el Perú; de los cuales un **importante porcentaje** corresponde a procesos en los que las **demandadas son las entidades públicas**; iii) que los **casos más complejos y vinculado a diversas materias se tramitan en dicha Corte**; y **finalmente, iv) que la propuesta que se formula constituye una base de discusión de la propuesta de modificaciones a la NLPT.**

Esta encuesta ha arrojado el siguiente resultado:

¿Qué porcentaje de las demandas que presentó se declaró inadmisibles y se le requirió subsanación?

¿Qué porcentaje de las demandas que presentó se declaró inadmisibles y se le requirió subsanación?; 5%; 1; 1%

¿Qué porcentaje de las demandas que presentó se declaró inadmisibles y se le requirió subsanación?; 30%; 1; 1%

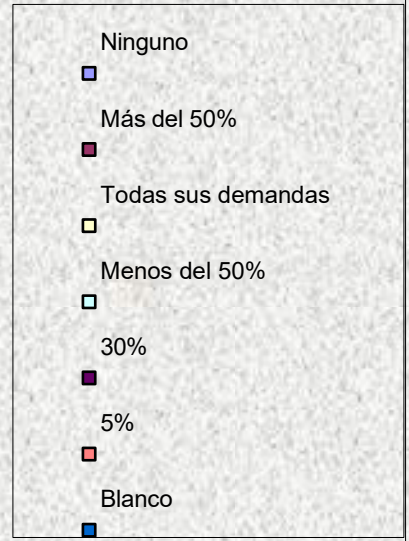
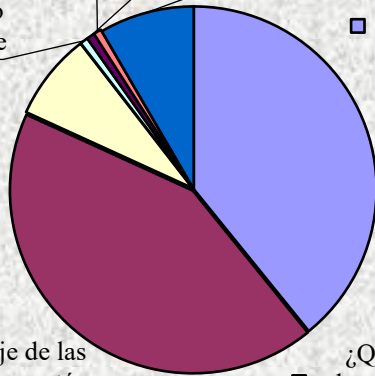
¿Qué porcentaje de las demandas que presentó se declaró inadmisibles y se le requirió subsanación?; Blanco; 12; 8%

¿Qué porcentaje de las demandas que presentó se declaró inadmisibles y se le requirió subsanación?; Menos del 50%; 1; 1%

¿Qué porcentaje de las demandas que presentó se declaró inadmisibles y se le requirió subsanación?; Ninguno; 56; 39%

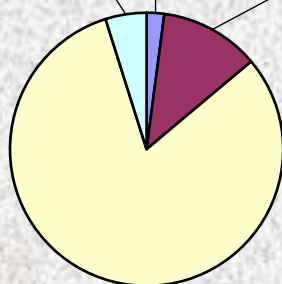
¿Qué porcentaje de las demandas que presentó se declaró inadmisibles y se le requirió subsanación?; Todas sus demandas; 11; 8%

¿Qué porcentaje de las demandas que presentó se declaró inadmisibles y se le requirió subsanación?; Más del 50%; 61; 42%



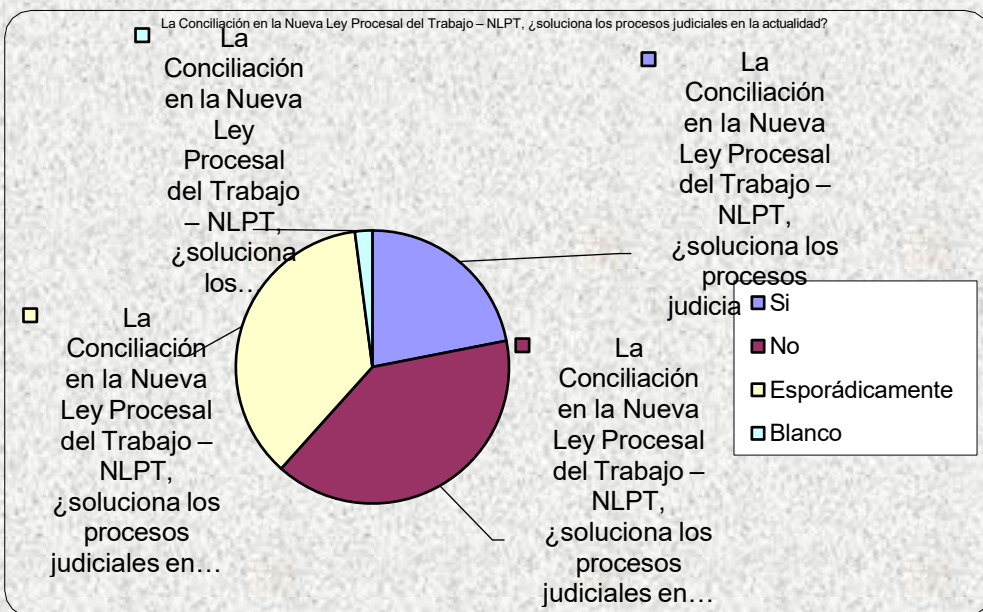
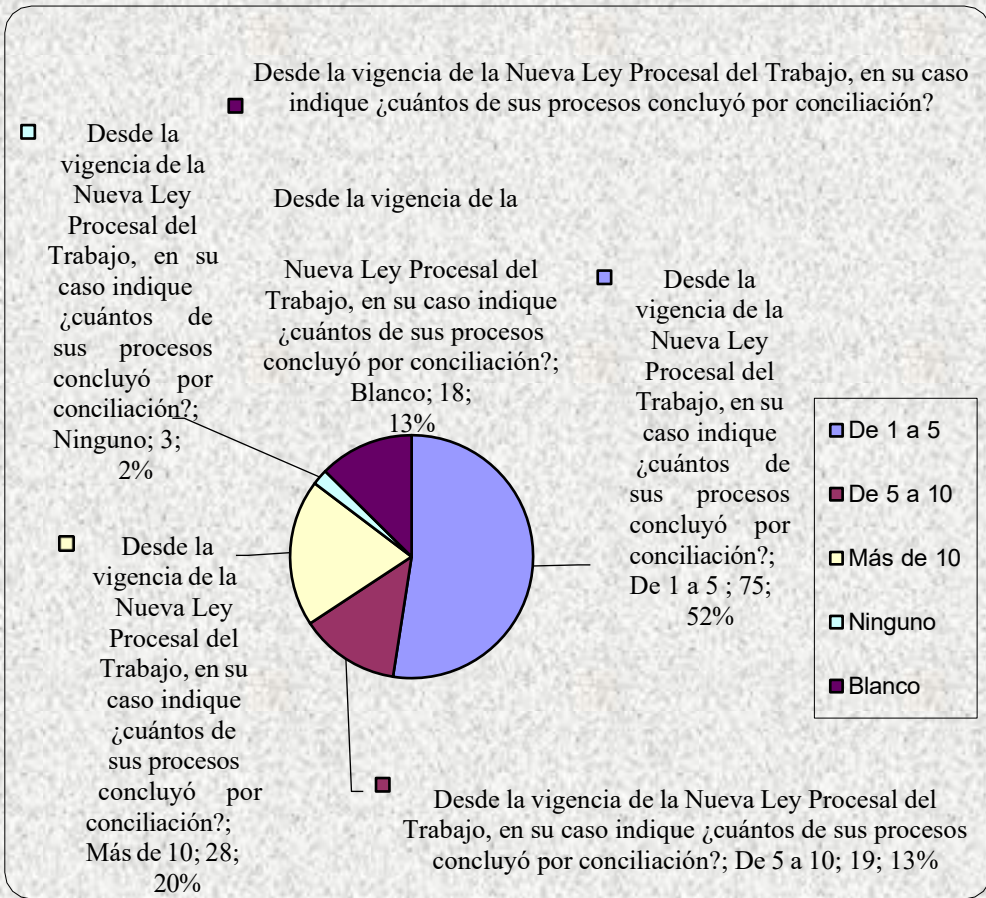
¿Qué tiempo transcurre desde la presentación de su demandada laboral hasta su admisión?

- ¿Qué tiempo transcurre desde la presentación de su demandada laboral hasta su admisión?; Blanco; 7; 5%
- ¿Qué tiempo transcurre desde la presentación de su demandada laboral hasta su admisión?; De 1 a 5 días; 3; 2%
- ¿Qué tiempo transcurre desde la presentación de su demandada laboral hasta su admisión?; De 5 a 15 días; 17; 12%



- De 1 a 5 días
- De 5 a 15 días
- Más de 15 días
- Blanco

- ¿Qué tiempo transcurre desde la presentación de su demandada laboral hasta su admisión?; Más de 15 días; 117; 81%



Si su respuesta es negativa, puede indicar ¿por qué no se logran las Conciliaciones?



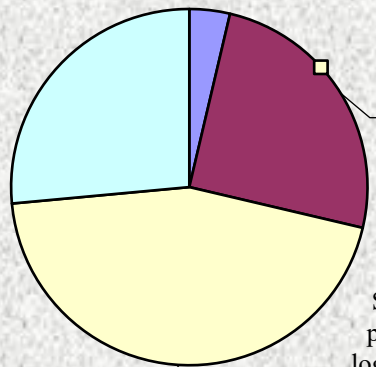
Si su respuesta es negativa, puede indicar ¿por qué no se logran las Conciliaciones?; Por causa del Juez ; 5; 4%



Si su respuesta es negativa, puede indicar ¿por qué no se logran las Conciliaciones?; Por causa del demandante; 34; 25%



Si su respuesta es negativa, puede indicar ¿por qué no se logran las Conciliaciones?; Blanco; 36; 26%



Si su respuesta es negativa, puede indicar ¿por qué no se logran las Conciliaciones?; Por causa del demandado; 61; 45%

■ Por causa del Juez

■ Por causa del demandante

□ Por causa del demandado

□ Blanco

Según su experiencia, ¿en qué plazo se programan las audiencias de CONCILIACION, contado desde la fecha de interposición de la demanda?

□

Según su experiencia, ¿en qué plazo se programan las audiencias de CONCILIACION, contado desde la fecha de interposición de la demanda?; Blanco; 2; 1%

■

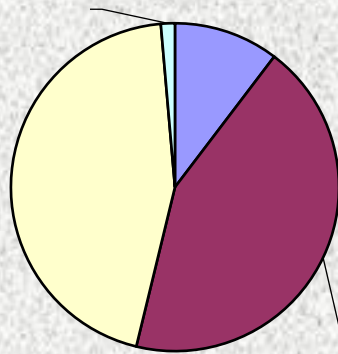
Según su experiencia, ¿en qué plazo se programan las audiencias de CONCILIACION, contado desde la fecha de interposición de la demanda?; Hasta 3 meses; 15; 10%

■ Hasta 3 meses

■ De 3 a 6 meses

□ Más de 6 meses

□ Blanco



■

Según su experiencia, ¿en qué plazo se programan las audiencias de CONCILIACION, contado desde la fecha de interposición de la demanda?; De 3 a 6 meses; 63; 44%

□

Según su experiencia, ¿en qué plazo se programan las audiencias de CONCILIACION, contado desde la fecha de interposición de la demanda?; Más de 6 meses; 65; 45%

¿En qué plazo se le NOTIFICAN las sentencias en los procesos laborales, contados desde la fecha de conclusión de la audiencia de juzgamiento?

□

¿En qué plazo se le NOTIFICAN las sentencias en los procesos laborales, contados desde la fecha de conclusión de la audiencia de juzgamiento?; Blanco; 4; 3%

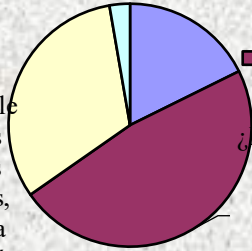
■

¿En qué plazo se le NOTIFICAN las sentencias en los procesos laborales, contados desde la fecha de conclusión de la audiencia de juzgamiento?; A los 5 días; 26; 18%

- A los 5 días
- De 5 a 10 días
- Más de 10 días
- Blanco

□

¿En qué plazo se le NOTIFICAN las sentencias en los procesos laborales, contados desde la fecha de conclusión de la audiencia de juzgamiento?; Más de 10 días; 47; 32%



¿En qué plazo se le NOTIFICAN las sentencias en los procesos laborales, contados desde la fecha de conclusión de la audiencia de juzgamiento?; De 5 a 10 días; 70; 47%

Según su experiencia, ¿cuánto tiempo transcurrió desde la presentación de su demandada hasta la emisión de la sentencia en primera instancia?

■

Según su experiencia, ¿cuánto tiempo transcurrió desde la presentación de su demandada hasta la emisión de la sentencia en primera instancia?; Blanco; 7; 5%

■

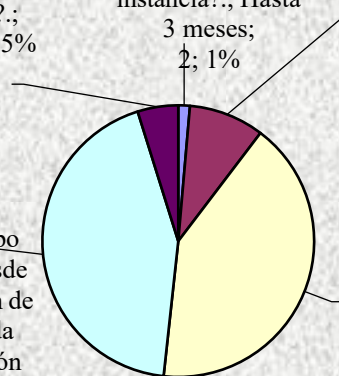
Según su experiencia, ¿cuánto tiempo transcurrió desde la presentación de su demandada hasta la emisión de la sentencia en primera instancia?; Hasta 3 meses; 2; 1%

Según su experiencia, ¿cuánto tiempo transcurrió desde la presentación de su demandada hasta la emisión de la sentencia en primera instancia?; Más de 3 a 6 meses; 13; 9%

- Hasta 3 meses
- Más de 3 a 6 meses
- Más de 6 a 12 meses
- Más de 12 meses
- Blanco

□

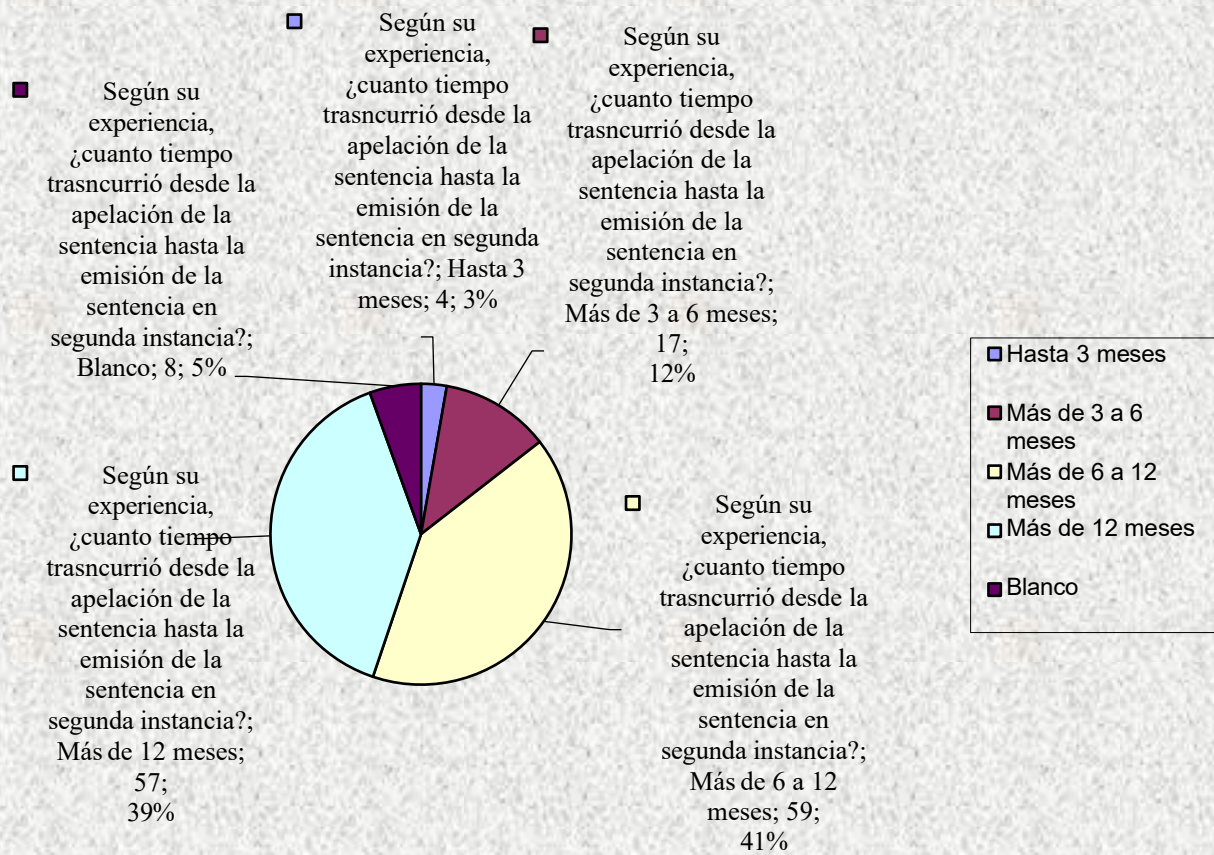
Según su experiencia, ¿cuánto tiempo transcurrió desde la presentación de su demandada hasta la emisión de la sentencia en primera instancia?; Más de 12 meses; 63; 44%



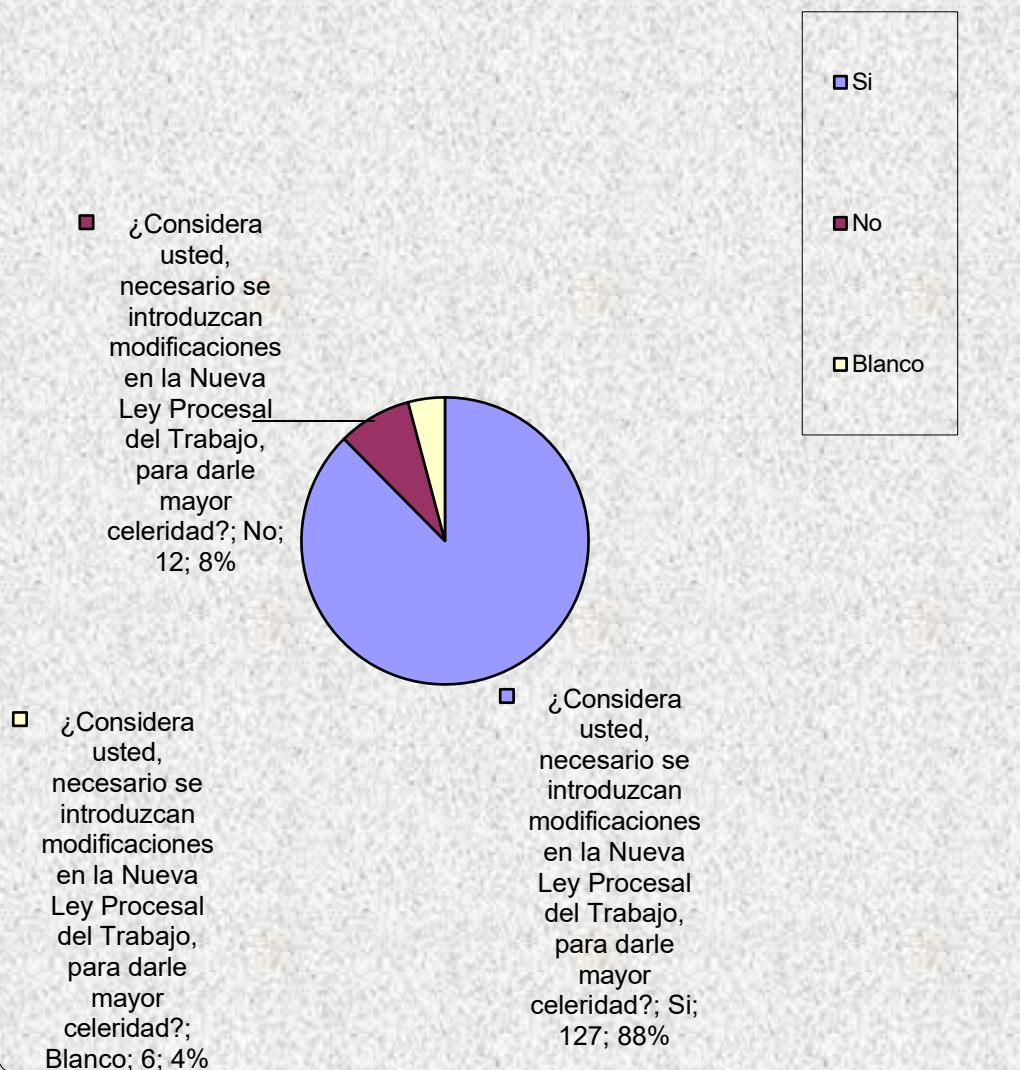
□

Según su experiencia, ¿cuánto tiempo transcurrió desde la presentación de su demandada hasta la emisión de la sentencia en primera instancia?; Más de 6 a 12 meses; 60; 41%

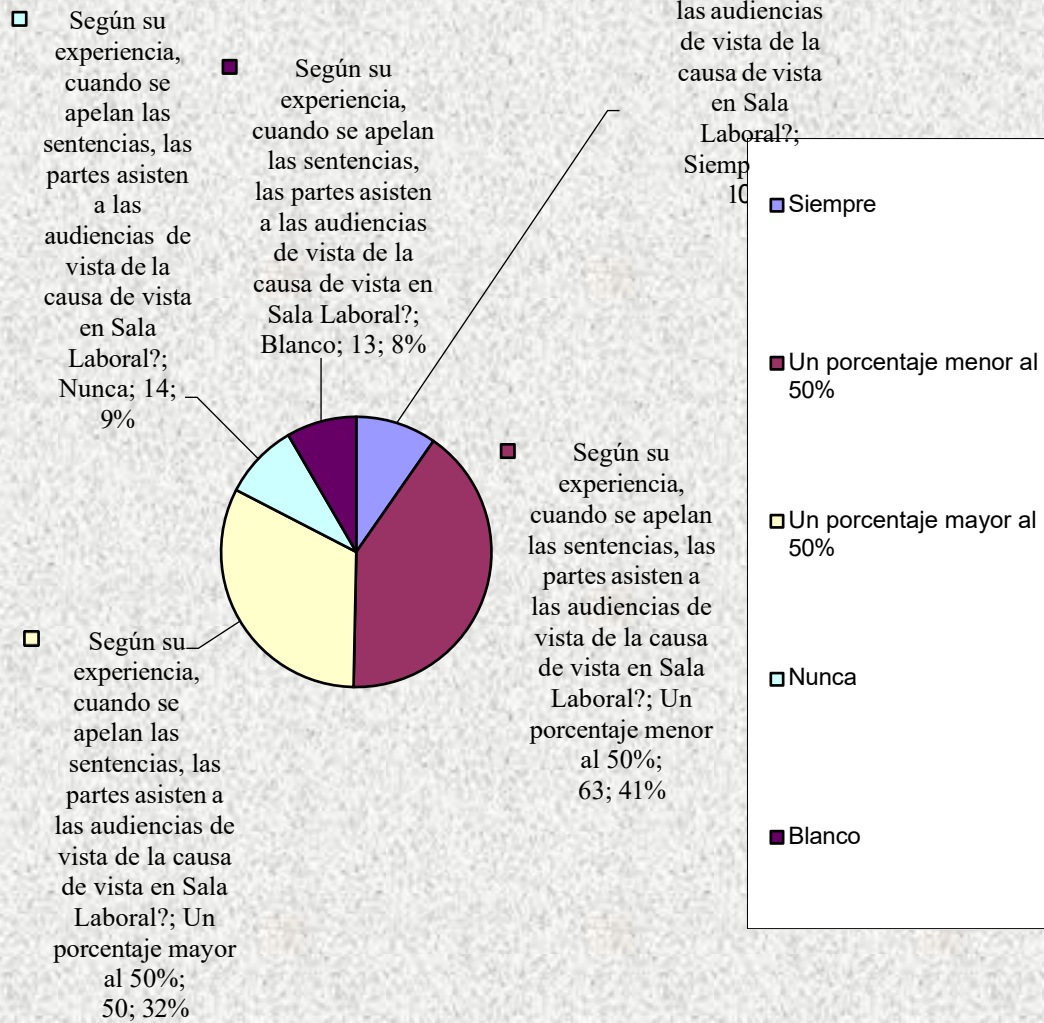
Según su experiencia, ¿cuanto tiempo transcurrió desde la apelación de la sentencia hasta la emisión de la sentencia en segunda instancia?



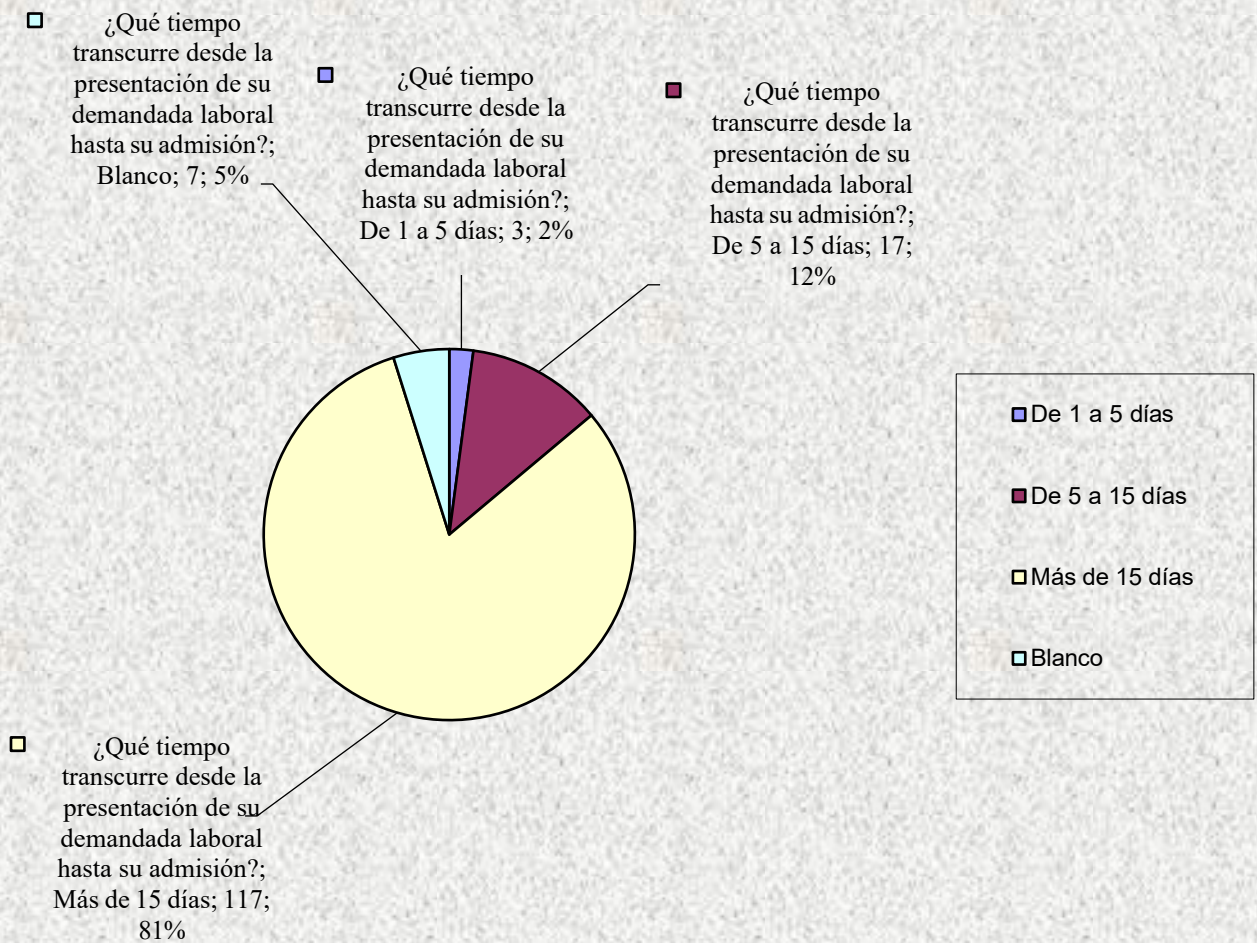
¿Considera usted, necesario se introduzcan modificaciones en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, para darle mayor celeridad?



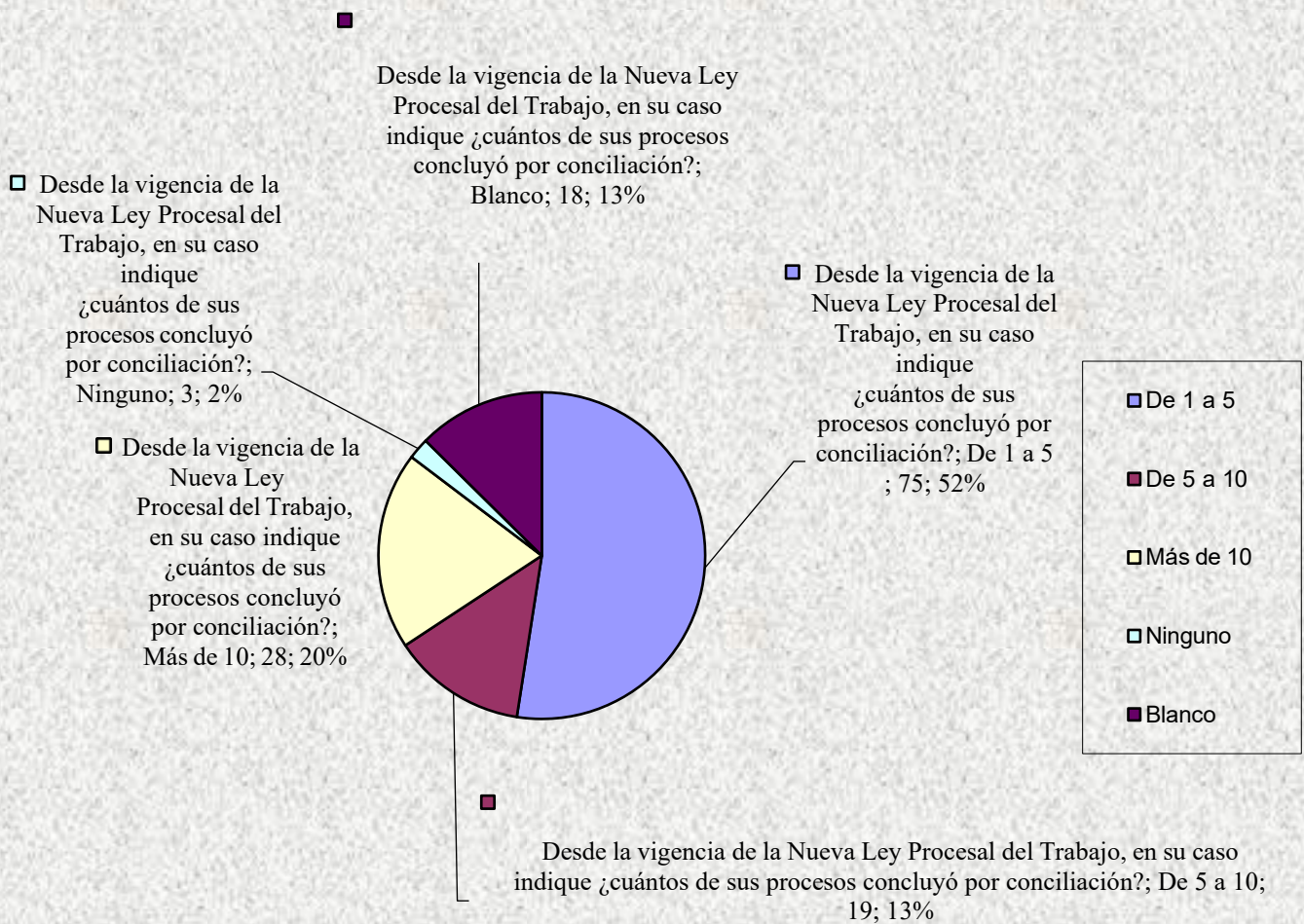
Según su experiencia, cuando se apelan las sentencias, las partes asisten a las audiencias de vista de la causa de vista en Sala Laboral?



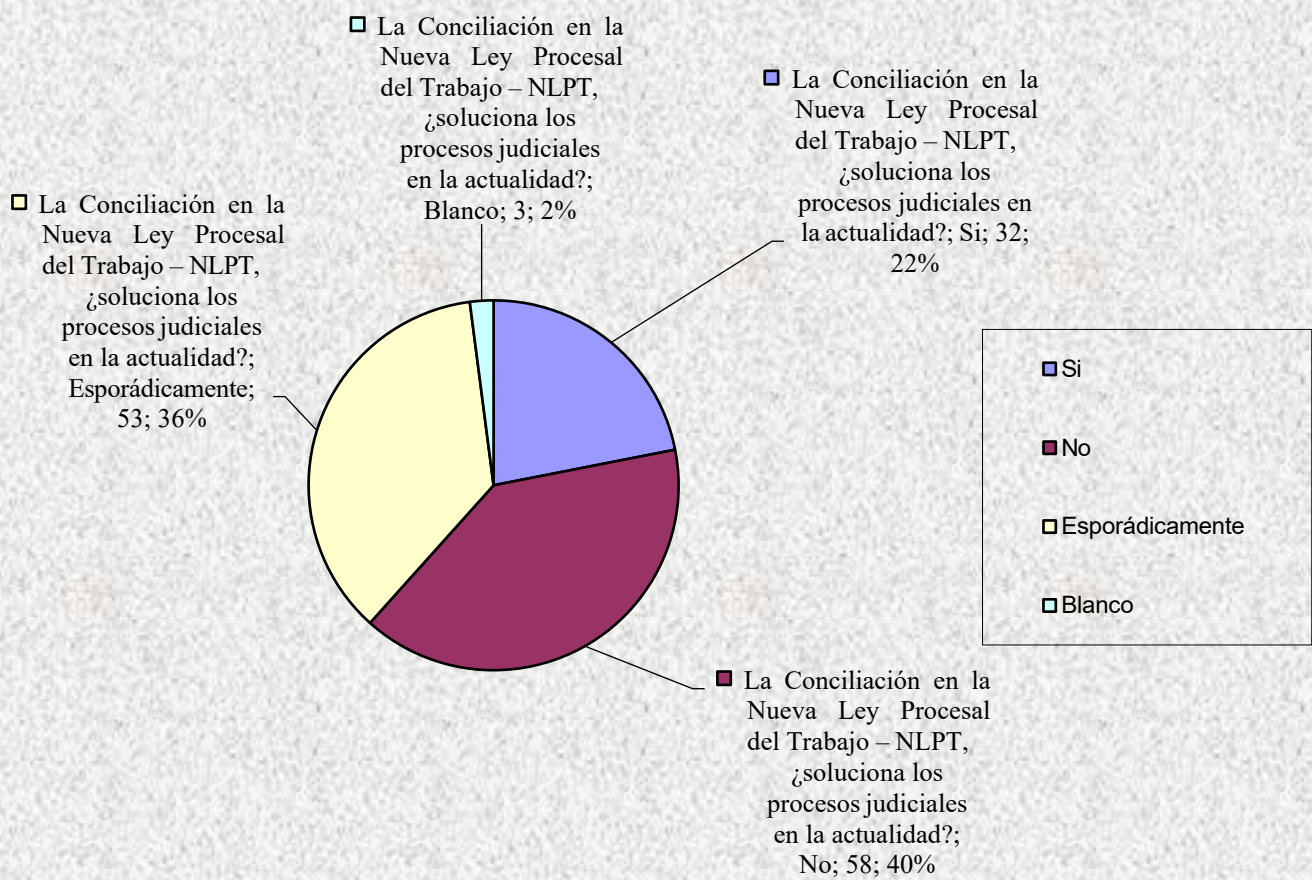
¿Qué tiempo transcurre desde la presentación de su demandada laboral hasta su admisión?



Desde la vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en su caso indique ¿cuántos de sus procesos concluyó por conciliación?



La Conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo – NLPT, ¿soluciona los procesos judiciales en la actualidad?



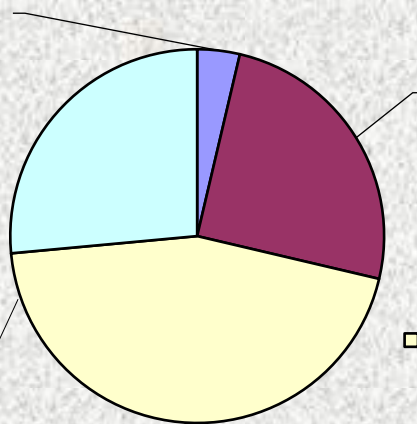
Si su respuesta es negativa, puede indicar ¿por qué no se logran las Conciliaciones?

Si su respuesta es negativa, puede indicar ¿por qué no se logran las Conciliaciones?; Por causa del Juez ; 5; 4%

Si su respuesta es negativa, puede indicar ¿por qué no se logran las Conciliaciones?; Por causa del demandante; 34; 25%

Si su respuesta es negativa, puede indicar ¿por qué no se logran las Conciliaciones?; Blanco; 36; 26%

Si su respuesta es negativa, puede indicar ¿por qué no se logran las Conciliaciones?; Por causa del demandado; 61; 45%



- Por causa del Juez
- Por causa del demandante
- Por causa del demandado
- Blanco

Según su experiencia, ¿en qué plazo se programan las audiencias de CONCILIACION, contado desde la fecha de interposición de la demanda?

□

Según su experiencia, ¿en qué plazo se programan las audiencias de CONCILIACION, contado desde la fecha de interposición de la demanda?; Blanco; 2; 1%

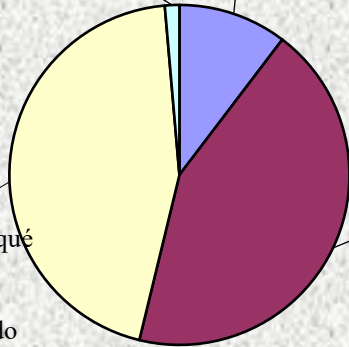
■ Según su experiencia, ¿en qué plazo se programan las audiencias de CONCILIACION, contado desde la fecha de interposición de la demanda?; Hasta 3 meses; 15; 10%

■ Hasta 3 meses

■ De 3 a 6 meses

□ Más de 6 meses

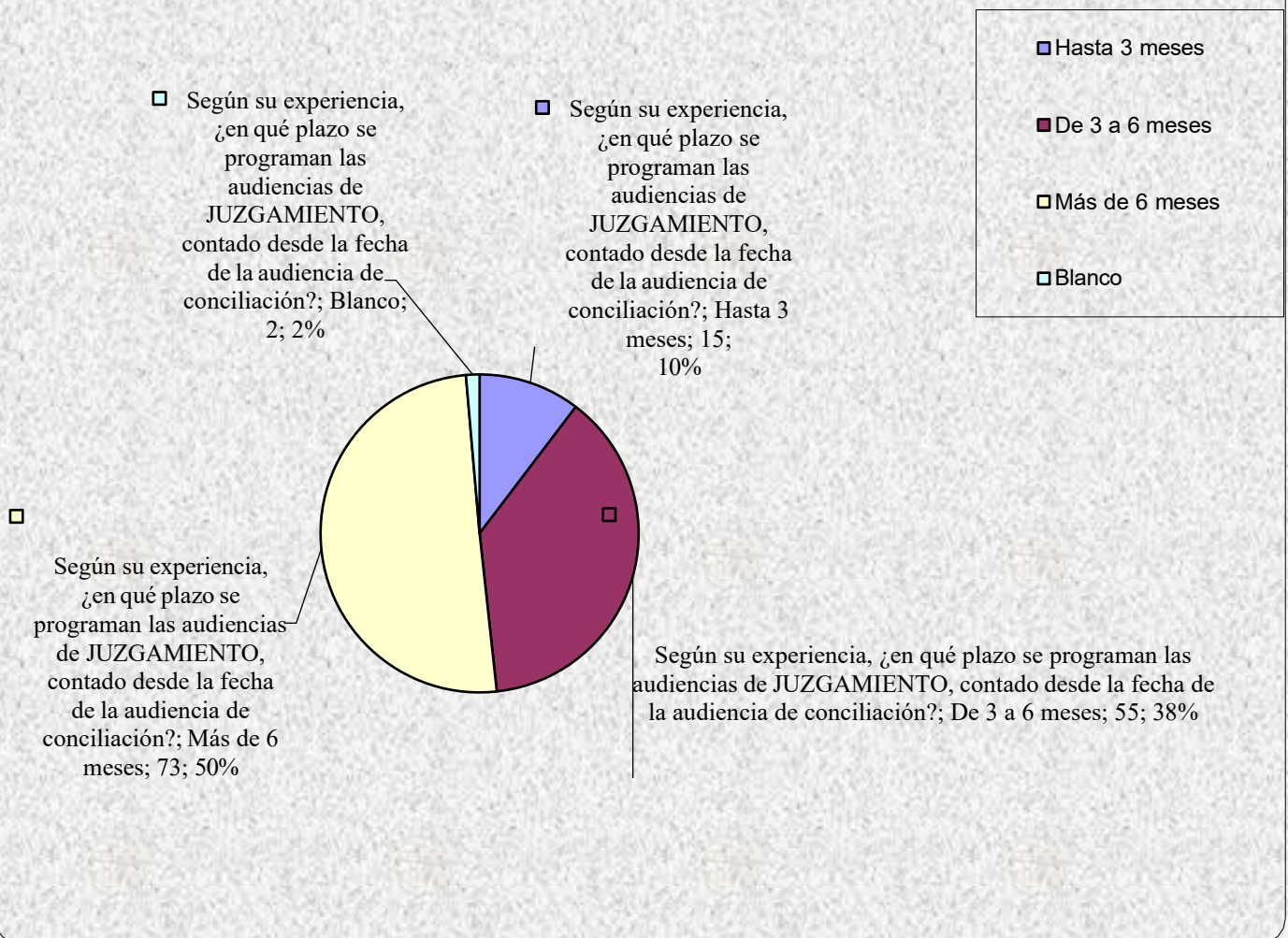
□ Blanco



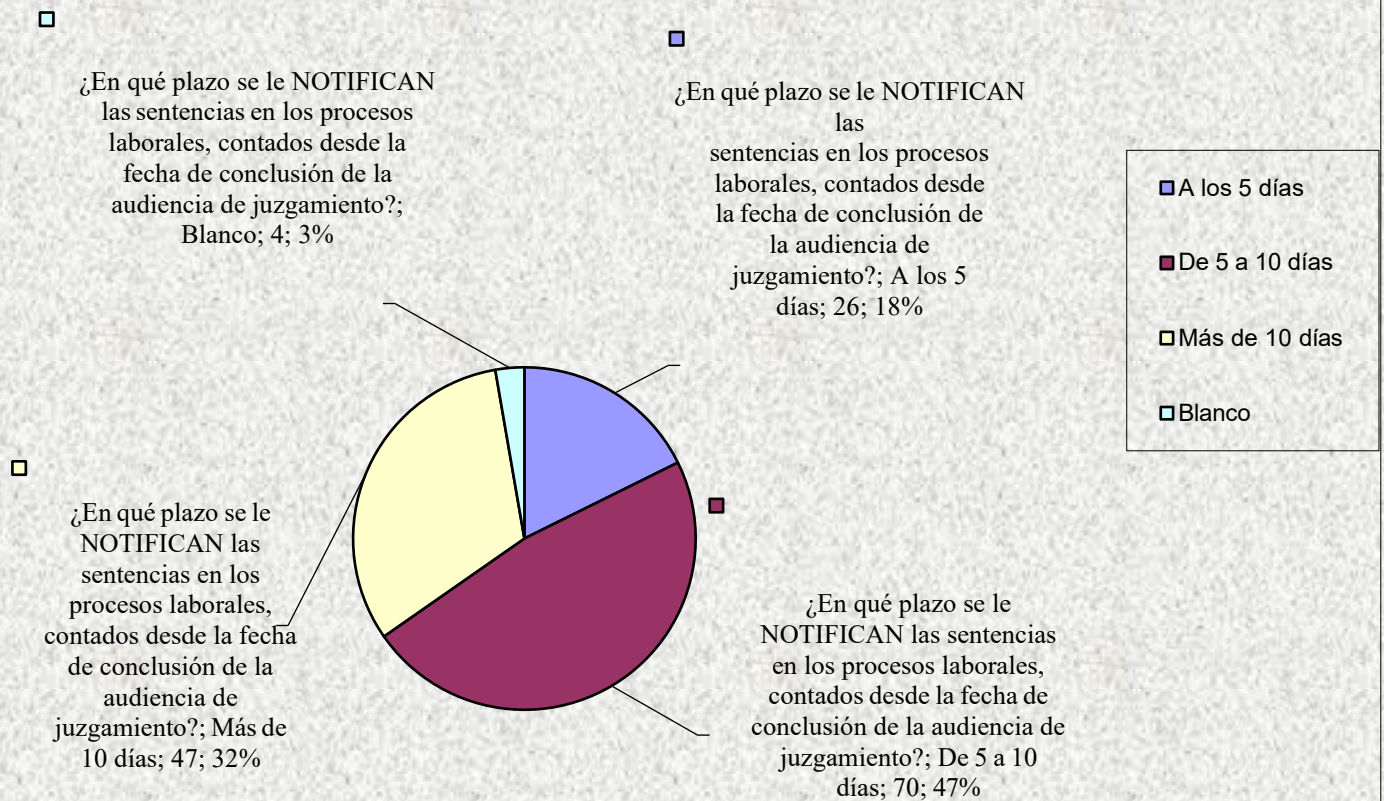
□ Según su experiencia, ¿en qué plazo se programan las audiencias de CONCILIACION, contado desde la fecha de interposición de la demanda?; Más de 6 meses; 65; 45%

■ Según su experiencia, ¿en qué plazo se programan las audiencias de CONCILIACION, contado desde la fecha de interposición de la demanda?; De 3 a 6 meses; 63; 44%

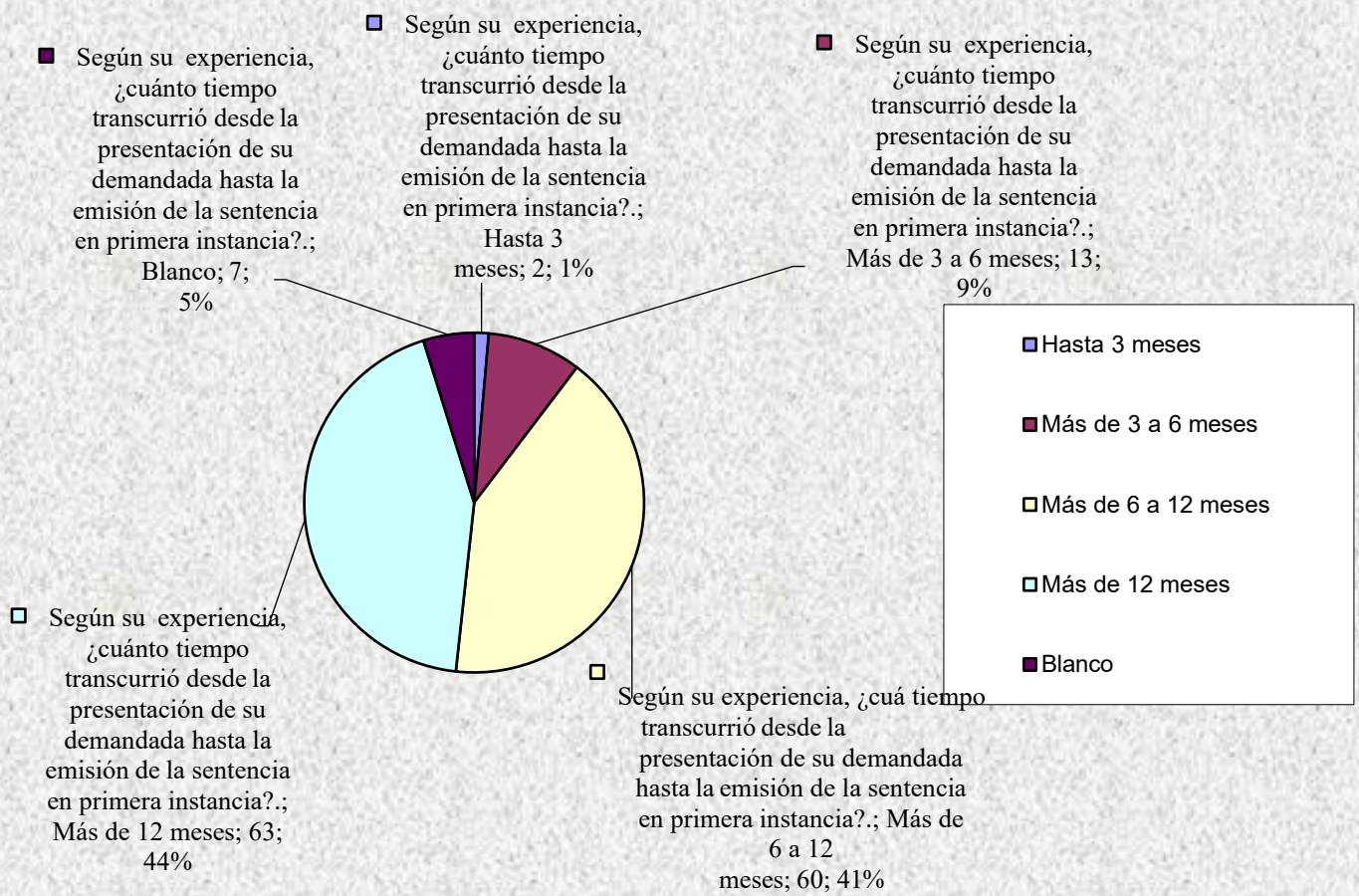
Según su experiencia, ¿en qué plazo se programan las audiencias de JUZGAMIENTO, contado desde la fecha de la audiencia de conciliación?



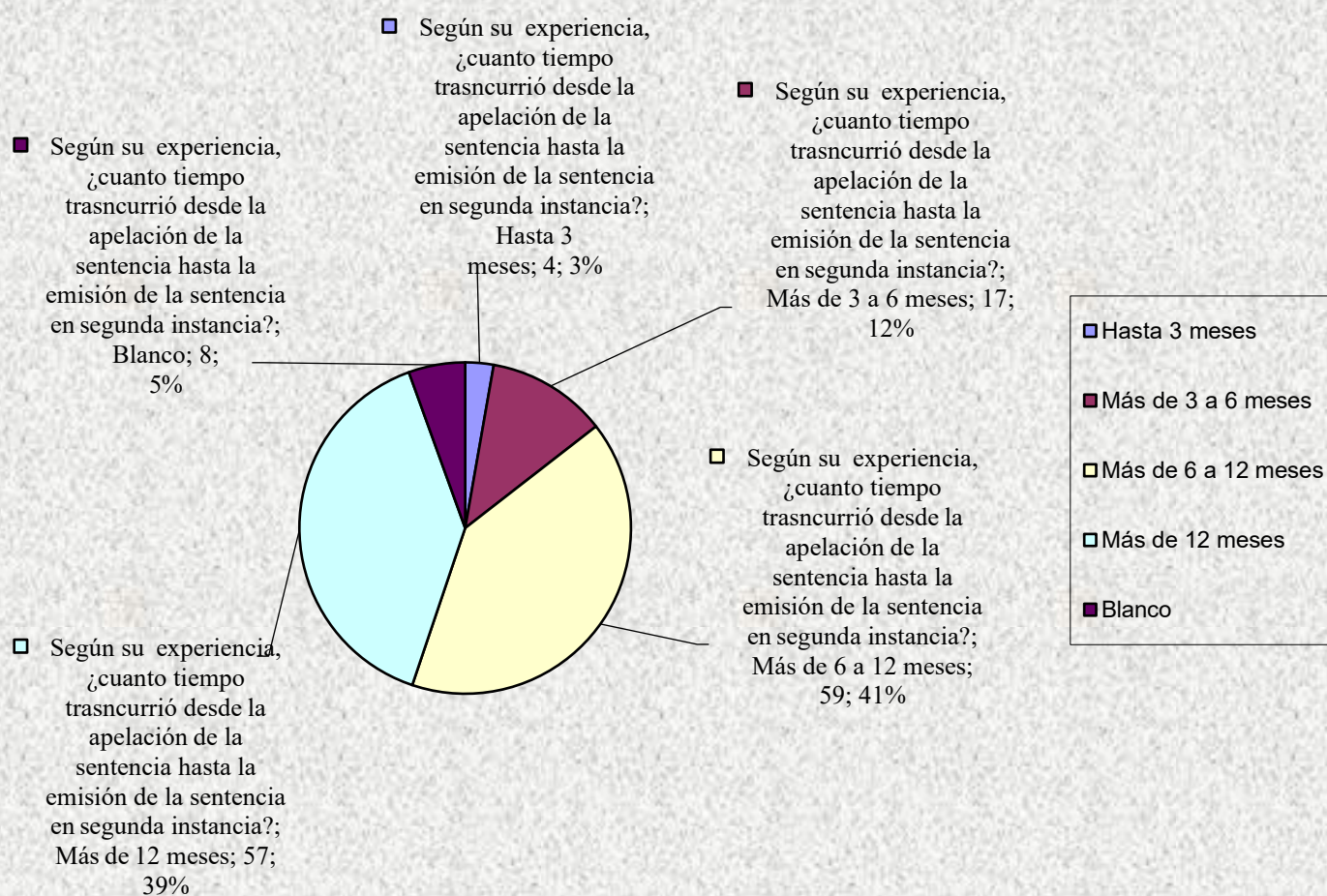
¿En qué plazo se le NOTIFICAN las sentencias en los procesos laborales, contados desde la fecha de conclusión de la audiencia de juzgamiento?



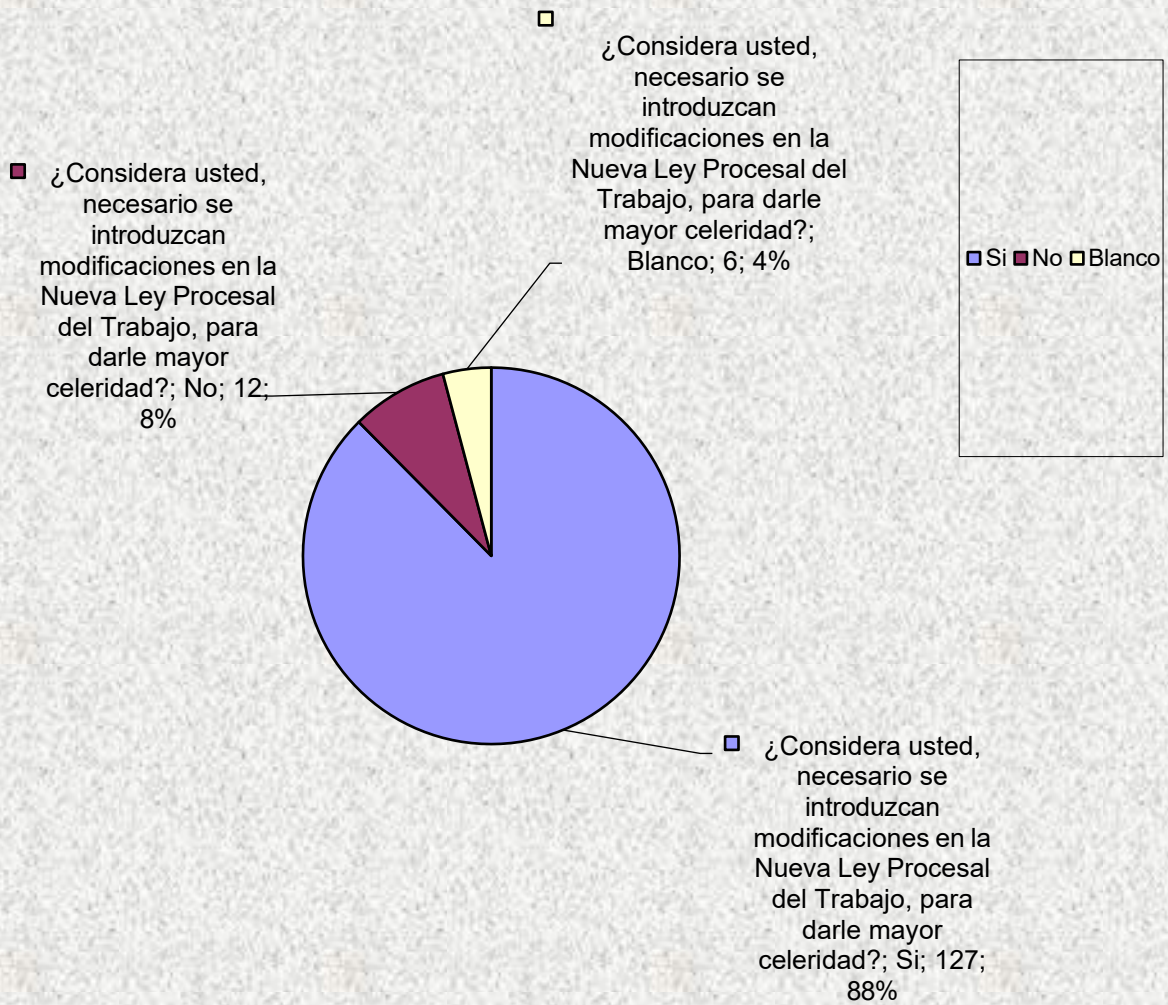
Según su experiencia, ¿cuánto tiempo transcurrió desde la presentación de su demandada hasta la emisión de la sentencia en primera instancia?.



Según su experiencia, ¿cuanto tiempo transcurrió desde la apelación de la sentencia hasta la emisión de la sentencia en segunda instancia?



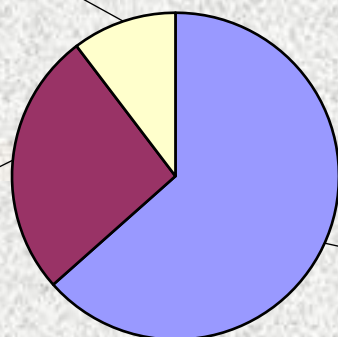
¿Considera usted, necesario se introduzcan modificaciones en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, para darle mayor celeridad?



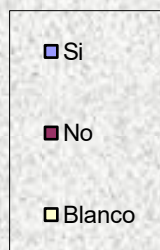
¿Estaría de acuerdo, en que se unifiquen las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral en una sola audiencia?

□ ¿Estaría de acuerdo, en que se unifiquen las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral en una sola audiencia?; Blanco; 15; 10%

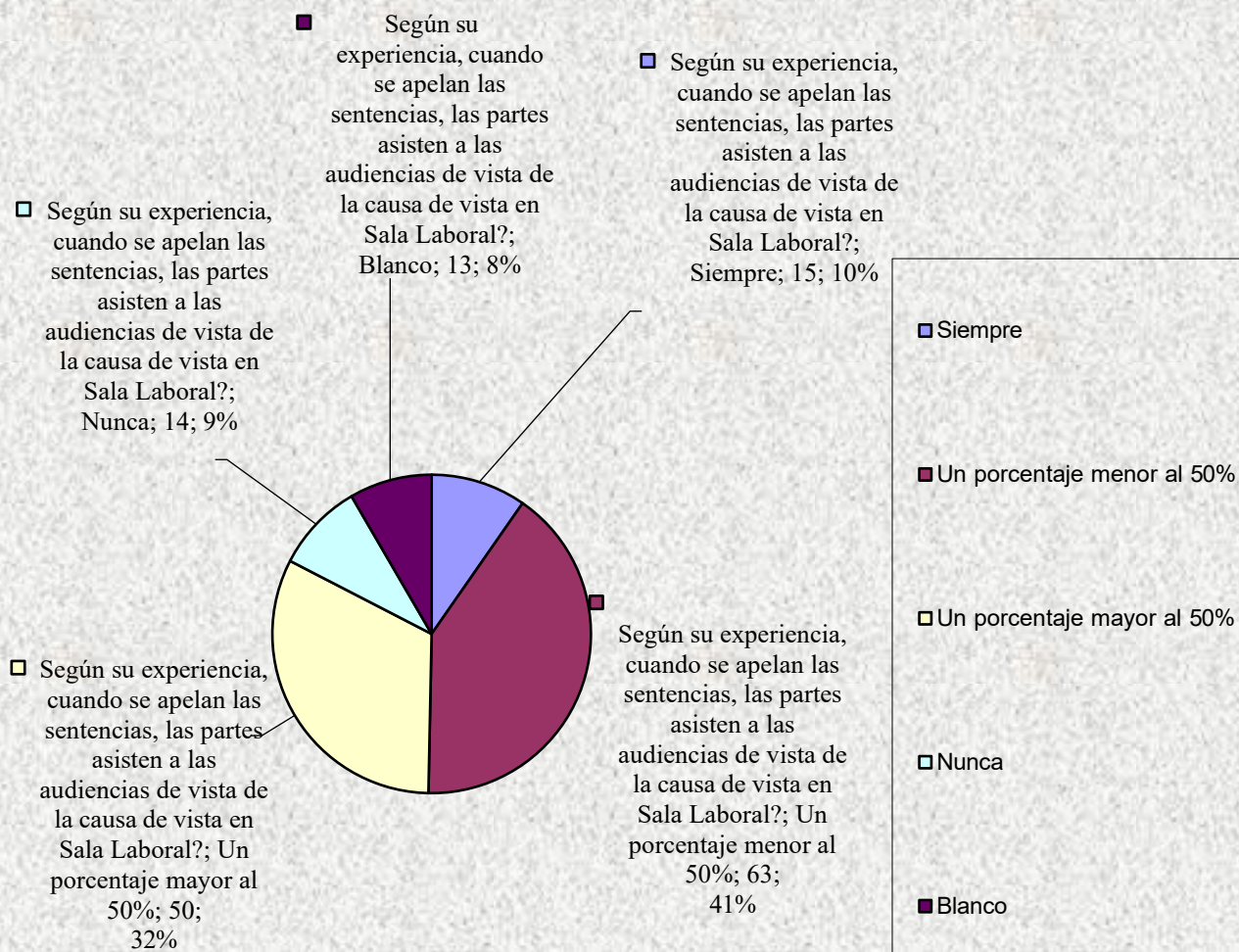
■ ¿Estaría de acuerdo, en que se unifiquen las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral en una sola audiencia?; No; 38; 26%



■ ¿Estaría de acuerdo, en que se unifiquen las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral en una sola audiencia?; Si; 92; 64%



Según su experiencia, cuando se apelan las sentencias, las partes asisten a las audiencias de vista de la causa de vista en Sala Laboral?



V. SOBRE LA PROPUESTA DE LA MODIFICACIÓN NORMATIVA

1. ¿POR QUE UN CÓDIGO Y NO UNA LEY?

Depende en gran medida de la estructura legal y las necesidades específicas del sistema legal de un país. Ambos enfoques tienen sus ventajas y desventajas, y la decisión puede variar según la tradición legal, la cultura jurídica y las circunstancias particulares de cada jurisdicción.

Una ley procesal tiene como ventaja la de tener mayor flexibilidad y adaptabilidad para los cambios y reformas, saliéndose de la estructura de un código. Por tanto **resulta más fácil realizar modificaciones o ajustes; sin embargo, ello conlleva una menor posibilidad de su sistematización**. Además una ley produce una mayor dificultad a los usuarios para entender y aplicar normas desordenadas.

En cambio, un **Código va a cautelar una sistematización** y una estructura que facilitará una mejor localización del usuario en un mismo cuerpo normativo y por más que sea derogada en parte, tendrá que señalarse en el mismo cuerpo legislativo.

2. ESTRUCTURA DEL PROYECTO DE CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO

El proyecto cuenta con una estructura parecida a la de la Ley N° 29497; sin embargo, con numerosas novedades:

TÍTULO PRELIMINAR

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I COMPETENCIA

CAPÍTULO II COMPARECENCIA

CAPÍTULO III ACTUACIONES ESPECIALES

SUB CAPÍTULO I REGLAS DE CONDUCTA Y ORALIDAD

SUB CAPÍTULO II NOTIFICACIONES

SUB CAPÍTULO III COSTAS Y COSTOS

SUB CAPÍTULO IV MULTAS

SUB CAPÍTULO V ADMISIÓN Y PROCEDENCIA

SUB CAPÍTULO VI ACTIVIDAD PROBATORIA

SUB CAPÍTULO VII FORMAS ESPECIALES DE CONCLUSIÓN DEL PROCESO SUB

CAPÍTULO VIII SENTENCIA

SUB CAPÍTULO IX MEDIOS IMPUGNATORIOS

TÍTULO II PROCESOS LABORALES

CAPÍTULO I PROCESO ÚNICO LABORAL

CAPÍTULO II PROCESO MONITORIO

CAPÍTULO III PROCESO DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES

CAPÍTULO IV DEL PROCESO DE CONFLICTOS COLECTIVOS

CAPÍTULO V PROCESO IMPUGNATORIO DE LAUDOS ARBITRALES ECONÓMICOS

CAPÍTULO VI PROCESO CAUTELAR

CAPÍTULO VII PROCESO DE EJECUCIÓN

CAPÍTULO VIII PROCESOS NO CONTENCIOSOS

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

3. EL TÍTULO PRELIMINAR

El Título Preliminar tiene dimensión constitucional y expansiva, porque establece pautas que son de la teoría general del derecho y además **contiene una recopilación sistemática de los criterios sobre temas estructurales como el sistema de fuentes, la interpretación, la aplicación y el ejercicio de los derechos**. Es importante el contenido del **Título Preliminar, toda vez, que define y enumera las fuentes del derecho**, establece cuáles son **las reglas de interpretación**, suministra guías o procedimientos para el ejercicio de los derechos, **reconoce distintos principios generales** (buena fe, abuso de derecho, fraude a la ley, entre otros)¹⁴.

Como en toda norma legal sustantiva o procesal, los principios jurídicos constituyen el basamento sobre el cual descansa todo el ordenamiento jurídico correspondiente, y en **el caso de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que entró en vigencia el año 2010, los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad, ratifican tal argumento, pues, la ausencia de alguno de ellos, conllevaría a la ineficacia del sistema procesal laboral**.

Asimismo, **resulta de suma trascendencia, delimitar el ámbito de la jurisdicción laboral**, precisando que los jueces resolverán conflictos que se originen por prestaciones de servicios personales, de carácter laboral, formativa, cooperativista o administrativa, excluyendo aquellos servicios de naturaleza civil, salvo que exista un encubrimiento de relaciones laborales.

Resulta evidente que entre el empleador y el trabajador existe una desigualdad, lo que precisamente, el juez debe tratar de que la misma se produzca en el proceso, tanto en su desarrollo como en su resultado, procurando principalmente, en todo momento alcanzar la igualdad real entre las partes, privilegiando el fondo sobre la forma, cumpliendo tal deber sobre todo en los casos de madres gestantes, menores de edad y personas con discapacidad.

Conforme ya lo hemos señalado el **Proyecto cuenta con un Título Preliminar con siete artículos con dimensión constitucional en la especialidad procesal laboral**, que si bien proporciona una información general, ello **tiene por misión de influir en su interpretación y comprensión de todos los artículos del presente Código**.

En su primer artículo se considera la adición del principio de la simplicidad, pues se busca que este instrumento legal tenga efectos *erga omnes* y regule procesos sencillos, eliminando la complejidad que muchas veces suele presentarse en los procesos judiciales. Además, el principio de simplicidad se incluye dentro del catálogo de principios **con el fin de ratificar el carácter no formal del nuevo proceso laboral** y la obligación del Juzgador de brindar preferencia del fondo sobre la forma; de manera que al tener la categoría de principio rector del nuevo modelo, se pueda resolver una serie de situaciones problemáticas generadas en el modelo actual, como son los casos de las subsanaciones de la demanda, la posibilidad de la modificación de la demanda o de las pretensiones; los requisitos formales para el recurso de apelación especialmente del demandante.

¹⁴ ALVARADO VELLOSO, Adolfo y PALACIO, Lino (1992): Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, tomo II. Santa Fe: Rubinzal Culzon.

En la cuarta norma del título preliminar se han señalado las fuentes del proceso laboral, privilegiando a la Constitución y los Tratados Internacionales que versen sobre derechos humanos.

Igualmente, **en la quinta norma se hace referencia a la competencia internacional, ya que es importante por el principio de la globalización** del derecho del trabajo, pues ahora se puede contratar en un determinado país para realizar la prestación de servicio en otro, y finalmente **la extinción del contrato de trabajo se puede dar en un tercer país**. Para resolver la competencia internacional en estos casos, se han establecido reglas de acuerdo al Tratado de Viena y el Derecho Internacional Público y Privado.

Se ha tomado como base el texto de lo que fue el Proyecto de la Ley General del Trabajo; rescatando las reglas de competencia internacional que dicho Proyecto contiene, pues, **actualmente en materia laboral no existe regulación alguna**, lo que origina que cuando se presentan estos casos, se tenga que aplicar las normas del Código Civil, contenidas en el Libro de Derecho Internacional Privado, las que por cierto no siempre resultan las más apropiadas para el tema laboral.

En la norma sexta, el proyecto se refiere a la interpretación de los derechos humanos y tratados internacionales, **basados en la preocupación de que nuestros operadores del derecho privilegien los derechos convencionales y constitucionales frente a las normas ordinarias y éstas en su orden jerárquico**.

Finalmente, el último artículo signado con el número siete del título preliminar se refiere a la **responsabilidad de los jueces cuando no se resuelve las causas en estricto orden cronológico de ingreso, dando preferencia a las madres gestantes, menores de edad, personas con discapacidades, con enfermedades terminales y adultos mayores**.

4. COMPETENCIA POR RAZON DE LA CUANTÍA

Se propone modificar la **competencia por razón de la cuantía**, fijando un incremento de la cuantía de los asuntos que debe conocer el juez de paz letrado y el juzgado especializado de trabajo, a fin de ampliar la competencia de los primeros, lo cual incidirá directamente en la reducción de los casos que puedan ser objeto del recurso de casación, contribuyendo con ello a la pronta solución de muchos casos que por razón de la cuantía acceden a dicha instancia; en tal sentido, se considera que debe incrementarse la cuantía a 100 URP, para los procesos que deben ser de conocimiento de los Juzgados de Paz Letrados.

5. NUEVOS PROCESOS LABORALES

Se plantea la inclusión de nuevos procesos a fin de coadyuvar a lograr la tutela jurisdiccional efectiva y la celeridad en los procesos, como es el caso del **proceso monitorio, que permite la rápida creación de un título puro de ejecución**, siendo el objetivo, evitar los procesos innecesarios cuando de las **pruebas acompañadas por el trabajador se aprecie con claridad la existencia de una deuda**, estando referida la propuesta a los **procesos de menor cuantía, y su conocimiento estará a cargo de los jueces de paz letrado laborales**.

Asimismo, **en la línea de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores en forma eficaz, se propone la regulación del proceso de Tutela de Derechos Fundamentales**, pues, la **normativa vigente no distingue entre la urgencia o importancia de los distintos procesos, ya que a todos le otorga la misma prioridad**

teniendo en cuenta la fecha de ingreso al despacho judicial, sin tomar en consideración **que existen procesos referidos a la lesión de los derechos fundamentales de los trabajadores**, por lo que, algunos procesos son más urgentes que otros, siendo **competentes para conocer este tipo de procesos los juzgados especializados de trabajo**.

Otra propuesta en la Nueva Ley Procesal del Trabajo es el Proceso de Conflictos Colectivos Jurídicos, el cual, también **procura alcanzar la tutela jurisdiccional efectiva en un grupo genérico de trabajadores o un colectivo** también genérico, dentro del cual, son consideradas las empresas o **asociaciones empresariales, los empleadores, sindicatos**, así como las entidades de la administración pública y los sindicatos u órganos de representación de los trabajadores que se encuentren al servicio de las mismas, **debiendo ser tramitados este tipo de procesos por los jueces especializados de trabajo**.

Se ha considerado necesario que los **procesos de impugnación de las sanciones disciplinarias diferentes al despido** impuestas por el empleador durante la vigencia de la relación laboral, en el caso de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada o regímenes especiales, y cuando dichas sanciones son impuestas por el empleador público, **se rigen por la ley del proceso contencioso administrativo; así como también, el cese de los actos hostilidad del empleado, de acoso moral y hostigamiento sexual, el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras y trabajadores del hogar establecidos en la ley correspondientes, sin tomar en cuenta la cuantía, el reconocimiento de los derechos laborales de las personas comprendidas en el régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa, también cualquiera fuera su cuantía, y los casos de indemnización por daños y perjuicios cuando el monto no exceda de 70 Unidades de Referencia Procesal**.

Se plantea una fórmula abierta para la reposición en casos distintos al despido incausado y despido fraudulento; así como también incluir en la redacción del nuevo texto, las pretensiones relativas a la vulneración de los derechos fundamentales en el trabajo respecto de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el Perú, **precisando que ambas pretensiones deberán ser tramitadas en la vía del proceso abreviado y bajo la competencia de los juzgados especializados de trabajo**.

Además de ello, **se propone adicionar a la competencia de los jueces especializados de trabajo sobre el conocimiento del proceso contencioso administrativo, además de la impugnación contra las actuaciones de la Autoridad Administrativa de Trabajo, aquellas pretensiones referidas a las prestaciones de servicios de carácter personal sujetas al Derecho Laboral Público, bajo la Ley del Servicio Civil, Ley N.º 30057, y las relacionadas a la impugnación judicial de resoluciones emitidas por el Tribunal del Servicio Civil y otros tribunales administrativos que se pronuncien sobre materias de Derecho Laboral Público y de la Seguridad Social**.

En cuanto a la competencia por la función de la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, se propone la modificación que el **recurso de queja procede por denegatoria del recurso de casación o de apelación**.

Asimismo, en cuanto a la **determinación de la cuantía, se está proponiendo una sanción de multa al abogado patrocinante que incremente en forma irrazonable o indebida la cuantía de su pretensión; en el caso de la competencia por territorio, se propone que si los servicios hubiesen sido prestados en varios lugares, será competente el juez de cualquiera de ellos, pues, suele darse que el empleador por**

su poder de dirección, dispone que el trabajador labore en varios lugares donde se encuentre un establecimiento de la empresa.

6. RESPONSABILIDAD POR DAÑO PATRIMONIAL O EXTRAPATRIMONIAL:

En la regulación específica respecto a las **materias de competencia de los Juzgados especializados, se propone que en el supuesto de la indemnización por responsabilidad contractual, se incluye también el supuesto de la responsabilidad por daño extrapatrimonial**; en atención a que es posible reclamar este tipo de responsabilidad sustentado en culpa del empleador o una empresa, en el incumplimiento o inobservancia de las normas de seguridad, protección o higiene en los centros de trabajo, que ocasionen daños que indirectamente generen daños a terceros, vinculados con las partes de la relación jurídica laboral. Al respecto, actualmente existe controversia respecto a la competencia por razón de la materia, dado que algunos pregonan la competencia de los Jueces civiles y otros la competencia del Juez Laboral.

7. REQUISITOS DE LA DEMANDA LABORAL

Se propone modificar el artículo 16 de la NLPT, ahora artículo 17° en el Proyecto, en cuanto a los **requisitos de la demanda**, dado que la **redacción concisa** con remisión a los artículos 424° y 425° del Código Procesal Civil, **no guarda armonía con la especial naturaleza de un proceso laboral oral en el que la adecuada formulación de la demanda y contestación de demanda, contribuirá a precisar la controversia**, en tal sentido, la exigencia de requisitos especiales que se propone busca encausar al abogado litigante formular la denominada «demanda inteligente» y por ende también una «contestación inteligente».

El proceso laboral se inicia con la presentación de la demanda, y esta debe contener la pretensión del accionante, para lo cual, si bien, la norma vigente en este aspecto señala en forma genérica que la demanda además de ser presentada por escrito debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, por aplicación supletoria, **resulta necesario que los requisitos para la presentación de la demanda deben estar expuestos en forma taxativa como se propone**, que la demanda contenga el domicilio procesal electrónico del demandante, la situación laboral del actor, el deber del demandante de desarrollar la teoría del caso, como sustento de su pretensión; asimismo, se propone la obligación de la parte demandante, de que en el caso de que ofreciera como medio de prueba la declaración de testigos o peritos, **manifestar su compromiso de concurrir a la audiencia con sus testigos y peritos, bajo apercibimiento de tenerla por desistida de los referidos medios probatorios si aquellos no concurren al juzgado en su debida oportunidad, precisándose que el número de testigos no excederá de 06, y que la parte demandante adjunte copia de la demanda y anexos, salvo el caso que señale la casilla electrónica de la parte demandada.**

En cuanto a los requisitos de **la contestación a la demanda, se propone conceder un plazo de cinco días hábiles a la parte demandada para que pueda subsanar la omisión advertida por el juez.**

8. PROCESO Y AUDIENCIA ÚNICA

La estructura del proceso laboral actual comprende un proceso ordinario con dos audiencias (conciliación y juzgamiento) y un proceso abreviado con una única audiencia, que se ha constituido en el **principal motivo de la demora en los nuevos procesos laborales**, lo que se agrava con el **creciente y constante incremento de la carga procesal y la escasa cantidad de conciliaciones logradas**, debido fundamentalmente

al hecho que usualmente a dichas audiencias asiste el apoderado o el abogado, contar con la facultad plena para conciliar. Esta problemática plantea la necesidad de proponer como una de las principales y sustanciales propuestas de modificación, que el proceso laboral se tramite en un **proceso único**, que contemple **una sola audiencia oral**, en la cual se integren tanto la fase de la conciliación como el juzgamiento, en forma similar el proceso abreviado laboral, desde luego modificando también la regulación de dicha fase, con el propósito de garantizar y resguardar el adecuado ejercicio del derecho de defensa de las partes en la formulación de sus actos postulatorios y **brindándole al juez la facultad de disponer la anticipación de una serie de actos procesales vinculados esencialmente al acopio de medios probatorios, siempre que ellos sean solicitados por los justiciables** y en los casos en los que les resulte difícil o imposible su obtención y ello con la finalidad de evitar que las audiencias programadas sufran suspensiones o postergaciones innecesarias.

En este contexto, se plantea la modificación del momento en que el demandante debe tomar conocimiento de la contestación a la demanda, pues en la **regulación actual (proceso abreviado)**, es recién en la **audiencia única que se le hace entrega de dicha contestación**, conforme a lo señalado por los artículos 48 y 49 de la NLPT, **situación que inclusive afecta su derecho a la igualdad en el proceso, pues no tiene tiempo adicional alguno para proceder a absolver las defensas previas o medios de defensa que invoque la demandada**. En tal sentido, **se propone que una vez recibida la contestación a la demanda, se traslade la contestación al demandante para que cumpla con dichas absoluciones en la audiencia única**, con esta modificación, por un lado se garantizará de mejor modo la igualdad de oportunidades para el demandante y la demandada; y por otro lado, se propiciará y obligará a las partes a concurrir a dicha audiencia, pues no tendrán otra ocasión para hacerlo al tratarse de una audiencia única y con ello reincentivar la posibilidad de las conciliaciones, pues la demandada se encontrará en la disyuntiva de proponer una conciliación o en todo caso someterse a la decisión judicial que se emitirá en la misma audiencia.

Se considera que esta propuesta constituye uno de los principales cambios para hacer frente a la problemática actual relacionada a la demora de los procesos laborales, propuesta que además resulta compatible con el marco de modificaciones introducidas en nuestro país en otros procesos, como es el caso de los procesos penales por flagrancia, cuya finalidad principal precisamente es la solución rápida de los conflictos sometidos al Poder Judicial; con la atingencia que dicho nuevo modelo será aplicable también a los procesos seguidos ante los juzgados de paz letrados.

Indudablemente la propuesta, para su efectividad, requiere adicionalmente de una serie de modificaciones vinculadas estrictamente al trámite procesal que contribuyan a brindarle celeridad al proceso para su rápida conclusión y evitando la suspensión innecesaria de las actuaciones y audiencias. Dichas modificaciones se detallan y justifican a continuación.

Se propone modificar el contenido del auto admisorio de la demanda, cuyo contenido no solo deberá pronunciarse sobre la admisión y emplazamiento de la demandada, sino también la fijación de la fecha y hora para la audiencia única, proponiéndose plazos mayores a los previstos en la normativa actual, con el objetivo de permitir que el juzgador, tenga el tiempo suficiente para correr traslado de la contestación al demandante, así como dictar las disposiciones pertinentes, a fin de lograr el acopio oportuno de pruebas de difícil o imposible obtención por las partes o disponer actuaciones preliminares que fueran necesarias o relevantes e imprescindibles; manteniéndose en esencia que la conciliación y el juzgamiento se desarrollen oralmente en la audiencia única.

9. ACTIVIDAD PROBATORIA

En el artículo 20 de la Ley, se regulan los casos especiales de procedencia, precisando que **existen determinadas circunstancias que pueden convertir la exigencia del agotamiento de la vía administrativa en una traba para el acceso a la tutela**, sobre todo cuando la controversia versa sobre la afectación de un derecho fundamental al trabajo o la remuneración por parte de un acto material de la Administración.

De acuerdo con ello, la propuesta de modificatoria del artículo 20 persigue actualizar el objetivo original de la NLPT a efectos de lograr mayor celeridad en los procesos que siguen los trabajadores al servicio del Estado, así como los beneficiarios de los distintos regímenes pensionarios vigentes, siguiendo con el criterio establecido en el III Pleno Jurisdiccional Supremo en materias Laboral y Previsional, realizado en la ciudad de Lima los días 22 y 30 de junio de 2016: **“El trabajador se encuentra exonerado de agotar la vía administrativa laboral, en aquellos casos en los casos que invoca la afectación del contenido esencial del derecho a la remuneración**, ya sea que peticione el pago de la remuneración básica, la remuneración total, la remuneración permanente, las bonificaciones, las dietas, las asignaciones, las retribuciones, los estímulos, los incentivos, las compensaciones económicas y los beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento”.

Asimismo, respecto a la oportunidad para ofrecer medios probatorios, se propone adicionar el supuesto en que si el testigo ofrecido es trabajador del empleador con vínculo vigente, la parte demandante puede pedir que se le notifique para que concurra a la audiencia, y también pedir que se requiera a la parte demandada a fin de que colabore para la presencia del testigo en la audiencia, de lo contrario su conducta procesal será tenida en cuenta. Con la citada fórmula se procura que los medios probatorios cumplan su finalidad y de esa forma contribuyan a resolver el proceso.

Seguidamente, existen casos en los que determinadas pruebas que acreditan la pretensión de algunas de las partes procesales no se encuentran en su poder, sin embargo, son ofrecidas para que sean exhibidas por la parte contraria sin haber realizado gestión alguna para obtenerlas, por lo que, se propone que si esas pruebas se encuentran en poder de terceros o de informes que deban emitir estos, **la parte que las ofreció debe acreditar haber realizado las gestiones para lograr la información sin obtenerlos, a fin de que el juzgado lo requiera en el auto admisorio de la demanda.**

Sobre la prueba de oficio, se propone que en forma excepcional, además del juez, el Colegiado de mérito puede ordenar la práctica de alguna prueba adicional, disponiendo lo conveniente para su realización.

Asimismo, **se proponen tres reglas que deberá cumplir el juez laboral para actuar las pruebas de oficio** que disponga; que las partes puedan contradecir la prueba dispuesta de oficio, sin reemplazar la carga probatoria de las partes; **la resolución que disponga la prueba de oficio debe estar debidamente motivada, la misma que es inimpugnable; y la prohibición de que se declare la nulidad de la sentencia por no haberse ordenado la actuación de las pruebas de oficio en ninguna instancia o grado; precisándose además que esta facultad que tiene el juzgador laboral no puede ejercerla en forma arbitraria, pues, solo podrá actuar las pruebas de oficio respecto de aquellas fuentes de prueba alegadas por las partes durante el proceso.**

En cuanto a la forma de los interrogatorios, se propone que cuando los abogados realicen el examen directamente a las partes, las preguntas que resulten impertinentes, repetitivas, oscuras, capciosas y las que contengan respuestas sugeridas, pueden ser objetadas por el abogado de la parte contraria, pudiendo el juez declararlas inadmisibles por el juez en decisión inimpugnable; asimismo, se sanciona al abogado que manifiesta conductas temerarias, dilatorias, obstructivas o contrarias al deber de veracidad, imponiéndole la multa correspondiente; es decir, lo que se pretende es que no se entorpezca el trámite del proceso, en aplicación del principio de celeridad procesal.

Se propone también el **establecimiento de reglas para la actuación de la declaración de parte**, precisando que cuando la parte demandante preste su declaración, la misma lo hará en forma libre y oral, de la misma forma, sus aclaraciones y explicaciones sobre su caso; y enfatizando a que el interrogatorio se encuentra sujeto a que las preguntas formuladas sean directas, claras, pertinentes y útiles.

Respecto a la **declaración de los testigos, el texto normativo vigente expone generalidades, más no precisa la forma como debe llevarse a cabo dicha diligencia**, por lo que la presente propuesta plantea ello, estableciendo reglas para tal fin en el artículo 26. De la misma forma, para la **actuación pericial** se propone establecer reglas para su desarrollo.

10. PRUEBA TECNOLÓGICA

El avance de la tecnología en el mundo, proporciona diversos instrumentos para el desarrollo de la ciencia, en este caso, para el Derecho, específicamente, el Derecho Procesal del Trabajo, por lo que, en el presente ordenamiento jurídico se deberá regular el uso de este tipo de prueba. Al respecto, la doctrina ha utilizado de forma indiferenciada las palabras tecnológica, digital, informática o electrónica para referirse a este tipo de prueba, pero conforme menciona Quispe Aguipe: “el término tecnológico es omnicompreensivo, pues, abarca todos los avances o instrumentos tecnológicos de reciente data, por lo que este sería el adecuado frente a las otras denominaciones. **Con esto, se comprendería desde los medios probatorios ofimáticos hasta instrumentos inalámbricos como los obtenidos de teléfonos celulares u otros análogos**”.¹⁵

En tal sentido, la **prueba tecnológica es un elemento cuya información se encuentra codificada en forma digital sobre un soporte lógico o físico en el cual se usan métodos electrónicos, fotolitográficos, ópticos o similares que se constituyen en la representación de actos, hechos o datos**.¹⁶

En el artículo 299.2 de la **Ley de Enjuiciamiento Civil (2000) de España**, se introduce la novedad respecto a su antecesora: “**La prueba electrónica** es un medio de prueba autónomo, distinto del resto de medios de prueba, nacido por el avance de la tecnología en el ámbito de la información y comunicación, que es reconocido como tal dentro del procedimiento civil”.

Para la Ley 59/2003, del 19 de diciembre de 2003, de firma electrónica (en adelante LFE), el **documento electrónico es la información de cualquier naturaleza en forma**

¹⁵ QUISPE AGIPE, Roy Alexis (2021). Los medios de prueba tecnológica en el proceso laboral peruano. En *Revista de derecho procesal del trabajo*, Vol. 3, N.º 2; p. 147.

¹⁶ DELGADO MARTIN, J. (10 de octubre de 2013). La prueba electrónica en el proceso penal. *Diario La Ley*, núm. 8167, año XXXIV; p. 1/15.

electrónica, archivada en un soporte electrónico, según un formato determinado y susceptible de identificación y tratamiento diferenciado (art. 3.5 LFE).

En Chile, la definición del documento electrónico se encuentra contenida en la letra d) del artículo 2 de la Ley 19.799 sobre Documentos Electrónicos, Firma Electrónica y los Servicios de Certificación de Dicha Firma. Sin embargo, el concepto de documento electrónico se configura más precisamente en torno a dos vertientes: su definición propiamente tal (consignada en la letra d) y la contemplada en la letra a) del mismo artículo.

Por su parte, en Colombia, no está del todo conceptualizada **la prueba electrónica**, teniendo en cuenta que como se ha dicho anteriormente, el mensaje de datos se asimila como documento electrónico, y para llegar a crear el concepto pertinente, debemos comprender los conceptos de electrónica, digital, cibernético e informático.

Para analizar la función de la prueba electrónica en este país, es necesario dejar claro cómo se aprecia en general, esto es, bajo las reglas de la sana crítica. Es entonces que, la sana crítica es una obligación que tiene el Juez para valorar la prueba aportada a través del medio probatorio, según lo evidenciado dentro del proceso, haciendo uso de la lógica, las reglas de la experiencia y los conceptos científicos.

11. PROCESO ORDINARIO Y ABREVIADO LABORAL

El Principio de oralidad se mantiene fundamentalmente para los procesos de conocimiento, que son aquellos que normalmente requieren de una actividad probatoria intensa y extensa, aprovechándose las características derivadas de la oralidad, es por ello que los procesos ordinarios y abreviados son preponderantemente orales, mientras que en el resto son preponderantemente escritos.

Para el jurista Fernando Elías Mantero, el proceso ordinario laboral es un típico proceso de conocimiento, en el cual se requiere de una actividad probatoria más o menos intensa en que las partes deben determinar sus pretensiones sobre la base de hechos usualmente requeridos de prueba, con el objeto de obtener una decisión con respecto a su pretensión, que sea eventualmente cumplida por el demandado y susceptible de ejecución en la vía forzada, siendo el proceso principal en la Nueva Ley Procesal del Trabajo al ser el más complejo.

Se mantiene una de las principales características del proceso ordinario laboral que es el uso exclusivo (en primera instancia) de los Jueces Especializados de Trabajo, sin perjuicio que otros procesos los puedan utilizar, a excepción de los no contenciosos que son de uso exclusivo de los Juzgados de Paz Letrado Laboral.

En tanto, a los **Jueces de Paz Letrado Laboral no les corresponde el uso del proceso ordinario laboral, pues están facultados al uso del proceso abreviado laboral por criterios de cuantías sobre la base de las Unidades de Referencia Procesal.**

Asimismo, con la norma vigente el **proceso ordinario laboral se diferencia del abreviado en que en su desarrollo cuenta con dos audiencias anteriores al dictado de la sentencia, nos referimos a las audiencias de conciliación y a la de juzgamiento.**

Precisamente, lo que se busca con la presente iniciativa legislativa es **establecer las mismas reglas y plazos para el traslado** de la demanda, citación a la audiencia única, el traslado de la contestación al demandante y se establece que la audiencia única

comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan en dicho orden, **reglas que se aplican a los procesos ordinarios como abreviados en materia laboral.**

Lo que se busca es sincerar y que las partes tengan plazos similares para que puedan presentar o ejercitar sus derechos y es que, debido a la excesiva carga procesal, los demandados tienen mayor tiempo para contestar la demanda en la audiencia de conciliación, por efecto de la demora indebida en la tramitación de los procesos laborales y que, en algunos casos, entre la notificación de la demanda y la realización de la audiencia de conciliación transcurre aproximadamente 6 meses o más.

En el proceso abreviado ocurre situación similar donde el derecho de defensa de las partes se ve afectado debido a la demora excesiva de los plazos procesales y es que, no resulta muy pertinente para los fines de la celeridad que el emplazado no tenga mayor plazo para contestar la demanda que los diez días hábiles previstos en la norma, cuando la audiencia donde se proveerá dicho documento se llevará a cabo varios meses después.

Otro cambio en la presente iniciativa legislativa es la audiencia única que comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, toda vez que en la etapa de conciliación (en el caso del proceso ordinario en la audiencia de conciliación y en el caso del proceso abreviado en una etapa de la audiencia única), debido al principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, las posibilidades de conciliar son escasas o nulas, por lo que dicha audiencia se convierte en una de entrega de la contestación demanda, perdiendo tiempo valioso que podría ser utilizado por el juez en dirigir audiencias de juzgamiento o sentenciando.

La notificación de la sentencia es otro punto de demora de los procesos judiciales, toda vez que las fechas de notificación de sentencia se reprograman debido a que no encuentran la dirección señalada o que la misma llega de forma extemporánea y es que la notificación de la demanda por cédula está obsoleto, perjudica en el cálculo que pueda hacer el juzgado de la fecha en que será notificada la parte demandada, por ello dentro de las modificaciones se propone que todos los actos procesales sean notificados a la dirección electrónica, incluida la demanda en caso el accionante conozca el correo electrónico del demandado.

12. PROCESO MONITORIO

Se incorpora el proceso monitorio aplicable a las obligaciones de dar 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 servicios.

Este proceso exige previamente la presentación de una reclamación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, quien debe fijar una audiencia de conciliación en el momento mismo de la recepción del reclamo, levantándose acta de todo lo actuado en la audiencia de conciliación y entregándose copia a las partes que asistan. Si la persona reclamante no se presenta a la audiencia de conciliación, se pone fin al trámite. No obstante, el trabajador podrá accionar judicialmente a través del proceso monitorio. Asimismo, si no se obtiene un acuerdo conciliatorio entre las partes o fuere parcial, el trabajador se encuentra habilitado para interponer su demanda ante el juez de trabajo competente, con el mérito del acta levantada por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

También se ha previsto la inversión del contradictorio, en el sentido que puede o no existir según medie oposición del demandado, ya que su finalidad es evitar los juicios innecesarios cuando de las pruebas aportadas por el trabajador se advierte de manera indubitable la existencia de una deuda.

Lo que se busca con el proceso monitorio es beneficiar los procesos de menor cuantía, con características especiales que permitan una solución rápida a este tipo de pretensiones.

13. PROCESO TUTELA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

La Nueva Ley Procesal del Trabajo no distingue entre la urgencia o importancia de los distintos procesos, con el objetivo de brindarle prioridad en función de la fecha de ingreso al despacho judicial. Precisamente lo que busca el proceso de tutela de derechos fundamentales es que los derechos establecidos de manera taxativa cuenten con una protección especial y considerarlos como urgentes o preferentes frente a otro tipo de procesos, **haciendo una discriminación positiva pues el legislador debe tener en claro que no todos los procesos pueden ser regulados en su trámite de la misma manera.**

En el caso de las relaciones colectivas de trabajo existen casos de lesiones a los derechos a la libertad sindical, negociación colectiva, derecho de huelga, igualdad y no discriminación, limitación de la jornada de trabajo, entre otros, **requieren de atención urgente y preferente frente a otros casos, por lo que es necesario regular su procedimiento.**

Entre los aspectos a resaltar tenemos los siguientes:

- a) el **listado de los derechos materia de protección** bajo el proceso de tutela de derechos fundamentales es taxativo;
- b) los derechos protegidos bajo el presente tipo de proceso, no pueden ser acumulados con acciones de otra naturaleza, salvo la indemnización por daños y perjuicios;
- c) **conjuntamente con la demanda, el actor podrá solicitar como medida cautelar la suspensión de los efectos del acto impugnado**, así como otras medidas necesarias para asegurar la efectividad de la tutela judicial que pudiera acordarse en la sentencia; y,
- d) **las sentencias dictadas en el proceso de tutela de derechos fundamentales serán ejecutables provisionalmente así la otra parte formule recurso de apelación**, es decir no se suspenden los efectos de la sentencia expedida.
- e) el proceso de tutela de derechos fundamentales sirve únicamente para tutelar alguno de los derechos enumerados en el Código. En ese sentido, la pretensión debe ser única, no siendo posible demandar la tutela de dos o más pretensiones, pues, en este caso, quien demanda deberá acudir a la vía jurisdiccional que corresponda.

Sobre la naturaleza de este proceso judicial y su relación con el proceso constitucional de amparo, es necesario precisar que el proceso de tutela de derechos fundamentales en la vía laboral no implica la conversión del proceso de amparo laboral en un mecanismo judicial alternativo. Como bien ha señalado el Tribunal Constitucional, en nuestro sistema procesal el amparo es un proceso residual o subsidiario, dejando así atrás al anterior régimen procesal del amparo que establecía un sistema alternativo.¹⁷

¹⁷ Cfr. Tribunal Constitucional. Sentencia recaída en el Expediente N° 04366-2016-PA/TC, de fecha 6 de agosto de 2020, f. j. 5.

Dentro de ese contexto, se advierte que, según el numeral 2 del artículo 7 del Código Procesal Constitucional (Ley N° 31307), los procesos constitucionales (con excepción del hábeas corpus) no proceden cuando “[e]xistan vías procedimentales específicas, igualmente satisfactorias, para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado.”

Esto, en buena cuenta, quiere decir que el proceso constitucional de amparo únicamente puede ser empleado cuando no existan vías igualmente satisfactorias para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado. El proceso de tutela de derechos fundamentales que se plantea apunta a ser, precisamente, esa vía igualmente satisfactoria a la que los justiciables deben acudir en primer orden para la tutela de los derechos descritos en el presente Código.

Por lo tanto, no se genera un escenario de alternatividad entre el proceso constitucional de amparo y el proceso ordinario de tutela de derechos fundamentales, pues, el proceso de amparo seguirá siendo la vía idónea cuando en cada caso se demuestre que el proceso ordinario (el de la tutela de derechos que diseña el presente Código) no cumple los elementos subjetivos y objetivos que, según el precedente *Elgo Ríos* del Tribunal Constitucional, deben reunir las vías igualmente satisfactorias.¹⁸

14. PROCESO DE CONFLICTOS COLECTIVOS JURÍDICOS

La normativa vigente tampoco incluye una modalidad especial para los conflictos colectivos jurídicos que permitan a las organizaciones sindicales reclamar judicialmente de manera colectiva los intereses de un grupo de trabajadores, sin la necesidad de tener que plantear innumerables demandas individuales con la misma pretensión y fundamentos de hecho y de derechos, donde los únicos aspectos que varían son los datos personales de los trabajadores y la cuantía de las pretensiones, lo que ocasiona un incremento de la carga procesal de los juzgados de trabajo.

Las modalidades propuestas permiten resolver las controversias sobre interpretación o aplicación de normas que afectan o inciden en un grupo genérico o colectivo de trabajadores, por lo que se **requiere de un procedimiento particular y además se evitan la posibilidad de que existan sentencias contradictorias que sólo generan inseguridad jurídica.**

Para iniciar este tipo de proceso, **será requisito necesario el intento de conciliación o de mediación ante las autoridades administrativas de trabajo** y lo acordado tendrá la misma eficacia atribuida a los convenios colectivos, siempre que las partes que concilien ostenten la legitimación y adopten sin conceder menores derechos que los establecidos en la normativa laboral vigente.

Asimismo, las **sentencias dictadas en el presente proceso sólo podrán ser impugnadas mediante el recurso de reposición, cuya interposición no suspende los efectos de la sentencia expedida, no siendo admisible otro tipo de recursos.**

¹⁸ En la sentencia emitida en el Expediente 02383-2013-PA/TC, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 22 de julio de 2015, el Tribunal Constitucional estableció en el fundamento 15, con carácter de precedente, que la vía ordinaria será “igualmente satisfactoria” como la vía del proceso constitucional de amparo si en un caso concreto se demuestra, de manera copulativa, el cumplimiento de los siguientes elementos: i) que la estructura del proceso es idónea para la tutela del derecho; ii) que la resolución que se fuera a emitir pueda brindar tutela adecuada; iii) que no existe riesgo de que se produzca irreparabilidad; y iv) que no existe necesidad de una tutela urgente derivada de la relevancia del derecho o de la gravedad de las consecuencias.

15. ARBITRAJE LABORAL

El arbitraje es un medio heterónomo de solución de conflictos en virtud del cual un tercero llamado árbitro o Tribunal Arbitral, elegido por acuerdo entre las partes, pone fin a la controversia surgida entre ellas mediante una decisión llamada laudo, la cual tiene igual efecto que una sentencia emitida por el Poder Judicial.

16. PROCESO CAUTELAR

No se han efectuado modificaciones para este tipo de procesos.

17. PROCESO DE EJECUCIÓN

La presente iniciativa legislativa **propone agregar dos supuestos para que tengan mérito ejecutivo**, lo que constituye una modificación a los documentos que tienen dicha característica y contenidos en el artículo 57 de la norma vigente, siendo éstos:

c) los **laudos arbitrales firmes que resuelven conflictos económicos**

h) Las **resoluciones en materia laboral o previsional emitidas por funcionarios administrativos** que reconozcan derechos laborales o pensionarios que puedan ser objeto de ejecución.

Así también, se señala en forma expresa que en el proceso de ejecución se aplica de manera supletoria los artículos 688 y siguientes del Código Procesal Civil, en todo aquello que no esté regulado expresamente en la presente norma, lo que resulta concordante con lo establecido en la primera disposición complementaria final.

18. PROCESO NO CONTENCIOSO

La propuesta planteada establece que la **competencia para conocer este tipo de procesos, corresponde a los jueces de paz letrado laboral** y la solicitud debe ir acompañada con los requisitos establecidos en los artículos 424 y 425 del Código Procesal Civil, en lo que corresponda.

También se establece el trámite de este tipo de procesos, admitiendo la contradicción y a actuación de los medios probatorios que la sustentan. De manera excepcional, el juez puede reservar su decisión por un plazo que no exceda de tres días contados desde la conclusión de la audiencia. En caso de no haber contradicción, el juez ordenará actuar los medios probatorios anexados a la solicitud. **Una vez que se concluye el trámite, se ordena entregar copia certificada de lo actuado al interesado o la expedición de la resolución que corresponda, siendo dicha decisión inimpugnable.**

Se ha adicionado para el caso de la autorización judicial para ingreso al centro laboral que, a pedido de parte debidamente sustentada, el juez podrá ordenar el descerraje con auxilio de la fuerza pública, aspecto que no se encuentra previsto en la norma vigente.

19. FORMAS ESPECIALES DE CONCLUSIÓN DEL PROCESO

El cambio más importante en este acápite es la **supresión del abandono como forma especial de conclusión del proceso**, pues, se presentan casos en los que el trabajador demandante no puede impulsar el proceso, por falta de recursos económicos, **por lo**

que, de ser así, el trámite del mismo quedaría suspendido más no concluido, pudiendo impulsarlo en cualquier momento.

20. CONTENIDO DE LA SENTENCIA

A fin de procurar la igualdad real de las partes, se propone que cuando exista un error en el cálculo de los derechos peticionados o error en la invocación de las normas aplicables, **el juez no tiene la facultad de disponer el pago de sumas mayores a las demandadas, como ocurre en el texto normativo vigente, sino que tiene la obligación de disponer dicho pago.**

Asimismo, se propone que al igual que en la primera instancia, **en las instancias superiores, el juez laboral también debe emitir pronunciamiento en la sentencia respectiva respecto al pago de intereses legales, costas y costos, aunque no sean demandados.** Así también, se propone una sanción de multa para el empleador demandado, en el supuesto de que la demandada haya sido declarada fundada en su totalidad, y se hubiese acreditado el incumplimiento laboral o la vulneración de derechos laborales, o si la parte demandada hubiese actuado con temeridad o mala fe en el proceso.

21. MEDIOS IMPUGNATORIOS

En cuanto al trámite del recurso de apelación contra la sentencia, se propone adicionar una precisión en el sentido de que, para que el juez remita el expediente a la segunda instancia, no basta con que se interponga dicho recurso, sino que también, el recurso debe ser concedido.

Ya en la segunda instancia, **se propone introducir la figura de la deserción, consistente en la declaración de inadmisibilidad del recurso de apelación, respecto a la parte demandada que no concurre a la audiencia de vista de la causa, lo que conlleva además a la inadmisibilidad de la adhesión a la apelación que hubiera presentado el prestador de servicios, precisando que en el caso de la incomparecencia del prestador de servicios no será aplicable dicha figura.**

Esta figura, **regulada en el Código Procesal Penal, se propone que la Sala cuando las partes no concurren a la audiencia de vista, la dicte mediante un auto, disponiendo la inmediata remisión de los actuados a la instancia respectiva, debiendo ser aplicable solo en las apelaciones que se interpongan en los Juzgados de Paz Letrado o Juzgados Especializados de Trabajo.**

ANÁLISIS DE IMPACTOS CUANTITATIVOS Y/O CUALITATIVOS DE LA NORMA

La aprobación del “Código Procesal del Trabajo” representa, desde el punto de vista cualitativo, una mejora sustancial en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras en el país.

En ese sentido, la unificación de todos los procesos judiciales en materia laboral en un único cuerpo normativo, desde el punto de vista de los justiciables, representará una facilitación del acceso a las reglas de juego que deben observar para plantar sus pretensiones. De otro lado, desde el punto de vista del empleador, el contar con un único cuerpo normativo que codifique las reglas procesales en materia laboral les permitirá actuar con un mayor grado de predictibilidad en la construcción de sus estrategias de defensa y en la previsión de las contingencias procesales que pudieran surgir.

Por otro lado, desde el punto de vista cuantitativo, cabe advertir que la aprobación de la propuesta normativa conllevará a la disposición de gasto público a fin de garantizar la cabal implementación y/o materialización de lo que se dispone en este Código Procesal del Trabajo. En ese sentido, corresponderá al Poder Ejecutivo establecer y cuantificar en la próxima ley de presupuesto la cantidad de recursos que tendrán que disponerse para este fin.

ANÁLISIS DE IMPACTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

Tal y como ya se ha desarrollado *ut supra*, existen razones constitucionales que sostienen la necesidad de aprobar el “Código Procesal del Trabajo”. La necesidad de garantizar el derecho fundamental a la tutela procesal efectiva requiere de la aprobación de normas procesales que garanticen un verdadero y oportuno acceso a la justicia a fin de que quienes vean lesionados sus derechos en el marco de una relación laboral puedan obtener la reparación de los mismos.

Ahora bien, en lo que respecta a las normas que se verán afectadas por la aprobación del “Código Procesal del Trabajo”, es menester indicar que, como consecuencia lógica, se derogará la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. De igual forma, será necesario derogar los artículos 51 y 57 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial (aprobado por Decreto Supremo N° 018-93-JUS).

CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo I.- Principios del proceso laboral

El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, simplicidad, celeridad, economía procesal y veracidad.

Los jueces laborales tienen el deber de impulsar de oficio los procesos, salvo en los casos expresamente señalados en el presente código. Asimismo, los magistrados deben adecuar la exigencia de las formalidades previstas en este código al logro de los fines de los procesos laborales.

Artículo II.- Ámbito de la justicia laboral

El presente ordenamiento se denominará “Código Procesal del Trabajo”, correspondiéndole a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

Artículo III.- Fundamentos del proceso laboral

En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad, la persona con discapacidad y el **adulto mayor**.

Los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso. Impiden y sancionan la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros.

El proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP).

Artículo IV.- Fuentes del proceso laboral

1. La Constitución Política del Perú.
2. Los tratados internacionales de derechos humanos.
3. Las leyes y disposiciones de jerarquía equivalente.
4. Los convenios colectivos.
5. Los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República.
6. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional.
7. La doctrina jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Artículo V.- Competencia internacional

Las relaciones laborales internacionales en las que el contrato se celebra en un país y la relación se cumple en otro, siendo el Perú alguno de ellos, la competencia jurisdiccional y la legislación aplicable se determinan en función de los tratados suscritos entre los Estados involucrados. A falta de tratado, se rigen por las siguientes reglas:

- 1) El juez peruano es competente cuando el demandado domicilia en el Perú. No obstante, es competente también si el contrato de trabajo se celebra o la relación laboral se ejecuta en el Perú o si las partes se someten expresa o tácitamente a la jurisdicción peruana.
- 2) La ley peruana es aplicable a las relaciones laborales cumplidas en el Perú, cualquiera fuera el lugar de celebración del contrato de trabajo, o a las relaciones laborales cumplidas en el extranjero si el contrato de trabajo se hubiera celebrado en el Perú.
- 3) Para efecto de las reglas anteriores, se considera como territorio peruano, además del suelo, subsuelo, el dominio marítimo y el espacio aéreo que los cubre, las naves o aeronaves peruanas cuando se desplacen por aguas o aires internacionales, sobre las que ningún Estado ejerza soberanía.

Las relaciones laborales internacionales realizadas en las sedes diplomáticas de Estados extranjeros o de organismos internacionales acreditados en el Perú se rigen por la Convención de Viena sobre relaciones diplomáticas y los acuerdos de Sede, respectivamente. Sin embargo, los reclamos derivados de la celebración de contratos de trabajo o la ejecución de relaciones laborales no disfrutan de exención jurisdiccional, porque se trata de actos de gestión y no de imperio.

Artículo VI.- Interpretación de los derechos humanos y tratados internacionales. El contenido y alcances de los derechos constitucionales protegidos por los procesos regulados en el presente código deben interpretarse de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos, los tratados sobre derechos humanos, así como con las decisiones adoptadas por los tribunales internacionales sobre derechos humanos constituidos según tratados de los que el Perú es parte.

En caso de incompatibilidad entre una norma convencional y una constitucional, los jueces preferirán la norma que más favorezca a la persona y sus derechos humanos. Los jueces que incumplan sus obligaciones tendrán responsabilidad administrativa, laboral, civil o penal en su caso.

Artículo VII.- Responsabilidad de los Jueces.

Los procesos laborales serán tramitados en estricto orden cronológico; sin embargo, se tramitarán preferentemente las causas donde sean partes los trabajadores que tengan la calidad de madres gestantes, menores de edad, personas con discapacidad y adultos mayores.

La responsabilidad de los jueces por no cumplir los plazos será relativizado al haber cumplido con la carga mínima establecida por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial; sin embargo, tendrán responsabilidad administrativa, civil y penal por omisión de funciones y prevaricato por no aplicar la norma vigente y/o no aplicar preferentemente las normas convencionales y constitucionales frente a las de carácter ordinarias, y estas últimas en su correcta jerarquía.

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I

COMPETENCIA

Artículo 1.- Competencia por materia de los juzgados de paz letrados laborales

1.1. En proceso monitorio, las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cien (100) 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 servicios y su ejecución.

1.2. En proceso único laboral, las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, originadas con ocasión de la prestación de servicios de naturaleza laboral, siempre y cuando de los medios probatorios se pueda establecer que existió una relación laboral y no una relación de naturaleza civil, en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, por la naturaleza de las funciones.

a) La impugnación de las sanciones disciplinarias distintas al despido impuestas por el empleador durante la vigencia de la relación laboral cuando los trabajadores se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada o regímenes especiales. En el caso de las sanciones impuestas por el empleador público distintas a la destitución, se rigen por la ley del proceso contencioso administrativo y lo dispuesto en la presente ley.

b) El cese de actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia.

c) Reconocimiento de los derechos comprendidos en la Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar, cualquiera que fuere su cuantía.

d) Reconocimiento de los derechos laborales de las personas comprendidas bajo el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa, cualquiera que fuere su cuantía.

e) El pago de indemnizaciones por daños y perjuicios cuando su monto no exceda de cien (100) Unidades de Referencia Procesal (URP).

1.3. Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía no supere las cien (100) Unidades de Referencia Procesal (URP); salvo tratándose de la cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones retenidos por el empleador, en cuyo caso son competentes con prescindencia de la cuantía.

1.4. Los asuntos no contenciosos, sin importar la cuantía.

Artículo 2.- Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo

2.1. En proceso único laboral, todas las pretensiones 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 las 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 extrapatrimonial, 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) Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.

d) La impugnación de los reglamentos internos de trabajo.

- e) Los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución.
- f) El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros.
- g) 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.
- h) El Sistema Privado de Pensiones.
- i) La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral; y
- j) 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 cien (100) Unidades de Referencia Procesal (URP).

2.2. En proceso de Tutela de Derechos Fundamentales.

2.3. En proceso de Conflictos Colectivos Jurídicos.

2.4. En proceso abreviado laboral las pretensiones impugnatorias de despido vulneratorios de derechos fundamentales que tengan por propósito la reposición cuando esta se platea como pretensión única.

2.5. En proceso abreviado laboral las pretensiones relativas a vulneración de los derechos fundamentales en el trabajo reconocidos por las declaraciones de la Organización del Trabajo.

2.6. En proceso contencioso administrativo conforme a la ley de la materia de los casos siguientes:

- a) Pretensiones originadas en prestaciones de servicios de carácter personal sujetas al Derecho Laboral Público, la Ley del Servicio Civil, Ley 30057 y las carreras especiales al servicio del Estado, así como las pretensiones propias del Derecho de la Seguridad Social.
- b) La impugnación judicial de resoluciones expedidas por el Tribunal del Servicio Civil y otros tribunales administrativos que resuelvan en materia de Derecho Laboral Público y Derecho de la Seguridad Social, cuando la prestación sea otorgada por un organismo público.
- c) La impugnación contra actuaciones de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

2.7. Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía supere las cien (100) Unidades de Referencia Procesal (URP).

Artículo 3.- Competencia por materia de las salas laborales superiores

Las salas laborales de las cortes superiores tienen competencia, en primera instancia, en las materias siguientes:

1. Proceso de acción popular en materia laboral, a ser tramitado conforme a la ley que regula los procesos constitucionales.
2. Anulación de laudo arbitral que resuelve un conflicto jurídico de naturaleza laboral, a ser tramitada conforme a la ley de arbitraje.

3. Impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva, a ser tramitada conforme al procedimiento establecido en la presente Ley.
4. Contienda de competencia promovida entre juzgados de trabajo y entre éstos y otros juzgados de distinta especialidad del mismo distrito judicial.
5. Conflictos de autoridad entre los juzgados de trabajo y autoridades administrativas en los casos previstos por la ley.
6. Las demás que señale la ley.

Artículo 4.- Competencia por función

- 4.1. La Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República es competente para conocer de los siguientes recursos:
 - a) Del recurso de casación.
 - b) Del recurso de apelación de las resoluciones pronunciadas por las salas laborales en primera instancia.
 - c) Del recurso de queja por denegatoria del recurso de casación o apelación o por haber sido concedido en efecto distinto al establecido en la ley.
- 4.2. Las salas laborales de las cortes superiores son competentes para conocer de los siguientes recursos:
 - a) Del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los juzgados laborales.
 - b) Del recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación o por haber sido concedido en efecto distinto al establecido en la ley.
- 4.3. Los juzgados especializados de trabajo son competentes para conocer de los siguientes recursos:
 - a) Del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los juzgados de paz letrados en materia laboral.
 - b) Del recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación o por haber sido concedido en efecto distinto al establecido en la ley.

Artículo 5.- Determinación de la cuantía

La cuantía está determinada por la suma de todos los extremos contenidos en la demanda, tal como hayan sido liquidados por el demandante. Los intereses, las costas, los costos y los conceptos que se devenguen con posterioridad a la fecha de interposición de la demanda no se consideran en la determinación de la cuantía. El incremento indebido de la cuantía de la pretensión, conlleva la imposición de una multa al abogado patrocinante no menor de cinco (5) ni mayor de cincuenta unidades de referencia procesal (50 URP).

Artículo 6.- Competencia por territorio

- 6.1. A elección del demandante, es competente el juez del lugar del domicilio principal del demandado o el del último lugar donde se prestaron los servicios.

- 6.2. Si los servicios se hubieran prestado en varios lugares será competente el juez de cualquiera de los mismos.
- 6.3. Si la demanda está dirigida contra quien prestó los servicios, solo es competente el juez del domicilio de este.
- 6.4. En la impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva es competente la Sala Laboral del lugar donde se expidió el laudo.
- 6.5. La competencia por razón de territorio solo puede ser prorrogada cuando resulta a favor del prestador de servicios.

Artículo 7.- Regulación en caso de incompetencia

- 7.1. El demandado puede cuestionar la competencia del juez por razón de la materia, cuantía, grado y territorio mediante excepción. Sin perjuicio de ello el juez, en cualquier estado y grado del proceso, declara de oficio, la nulidad de lo actuado y la remisión al órgano jurisdiccional competente si determina su incompetencia por razón de materia, cuantía, grado, función o territorio no prorrogado.
- 7.2. Tratándose del cuestionamiento de la competencia del juez por razón de territorio, el demandado puede optar, excluyentemente, por oponer la incompetencia como excepción o como contienda. La competencia de los jueces de paz letrados sólo se cuestiona mediante excepción.
- 7.3. La contienda de competencia entre jueces de trabajo y entre éstos y otros juzgados de distinta especialidad del mismo distrito judicial la dirime la sala laboral de la corte superior correspondiente. Tratándose de juzgados de diferentes distritos judiciales, la dirime la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República.

CAPÍTULO II

COMPARECENCIA

Artículo 8.- Reglas especiales de comparecencia

- 8.1. Los menores de edad pueden comparecer sin necesidad de representante legal. En el caso de que un menor de catorce (14) años comparezca al proceso sin representante legal, el juez pone la demanda en conocimiento del Ministerio Público para que actúe según sus atribuciones. La falta de comparecencia del Ministerio Público no impide la continuación del proceso.
- 8.2. Los sindicatos pueden comparecer al proceso laboral en causa propia, en defensa de los derechos colectivos y en defensa de sus dirigentes y afiliados.
- 8.3. Los sindicatos actúan en defensa de sus dirigentes y afiliados sin necesidad de poder especial de representación; sin embargo, en la demanda o contestación debe identificarse individualmente a cada uno de los afiliados con sus respectivas pretensiones. En este caso, el empleador debe poner en conocimiento de los trabajadores la demanda interpuesta. La inobservancia de este deber no afecta la prosecución del proceso. No obstante, para actos de disposición de derechos deberá contarse con la autorización expresa del afiliado.

- 8.4. La representación del sindicato no habilita al cobro de los derechos económicos que pudiese reconocerse a favor de los afiliados.

Artículo 9.- Legitimación especial

- 9.1. Las pretensiones derivadas de la afectación al derecho a la no discriminación en el acceso al empleo o del quebrantamiento de las prohibiciones de trabajo forzoso e infantil pueden ser formuladas por los afectados directos, una organización sindical, una asociación o institución sin fines de lucro dedicada a la protección de derechos fundamentales con solvencia para afrontar la defensa a criterio del juez, la Defensoría del Pueblo o el Ministerio Público.
- 9.2. Cuando se afecten los derechos de libertad sindical, negociación colectiva, huelga, a la seguridad y salud en el trabajo y, en general, cuando se afecte un derecho que corresponda a un grupo o categoría de prestadores de servicios, pueden ser demandantes el sindicato, los representantes de los trabajadores, o cualquier trabajador o prestador de servicios del ámbito.

Artículo 10.- Defensa pública a cargo del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

La madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad que trabajan tienen derecho a la defensa pública, regulada por la ley de la materia.

CAPÍTULO III

ACTUACIONES ESPECIALES

Subcapítulo I

Reglas de conducta y oralidad Artículo

11.- Reglas de conducta en las audiencias

En las audiencias el juez cuida especialmente que se observen las siguientes reglas de conducta:

- 11.1. Respeto hacia el órgano jurisdiccional y hacia toda persona presente en la audiencia. Está prohibido agraviar, interrumpir mientras se hace uso de la palabra, usar teléfonos celulares u otros análogos sin autorización del juez, abandonar injustificadamente la sala de audiencia, así como cualquier expresión de aprobación o censura.
- 11.2. Colaboración en la labor de impartición de justicia. Merece sanción alegar hechos falsos, ofrecer medios probatorios inexistentes, obstruir la actuación de las pruebas, generar dilaciones que provoquen injustificadamente la suspensión de la audiencia, o desobedecer las órdenes dispuestas por el juez.

Artículo 12.- Prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias

- 12.1. En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia. Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede

interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento. Las actuaciones realizadas en audiencia, salvo la etapa de conciliación, son registradas en audio y video utilizando cualquier medio apto que permita garantizar fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Las partes tienen derecho a la obtención de las respectivas copias en soporte electrónico, a su costo.

- 12.2. La grabación se incorpora al expediente. Adicionalmente, el juez deja constancia en acta únicamente de lo siguiente: identificación de todas las personas que participan en la audiencia, de los medios probatorios que se hubiesen admitido actuado, la resolución que suspende la audiencia, los incidentes extraordinarios y el fallo de la sentencia o la decisión de diferir su expedición.
- 12.3. Si no se dispusiese de medios de grabación electrónicos, el registro de las exposiciones orales se efectúa haciendo constar, en acta, las ideas centrales expuestas.

Subcapítulo II

Notificaciones

Artículo 13.- Notificaciones en los procesos laborales

- 13.1. Conforme a la Ley N.º 30229, en las zonas de pobreza decretadas por los órganos de gobierno del Poder Judicial, así como en los procesos cuya cuantía no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP) las resoluciones son notificadas por cédula, salvo que se solicite la notificación electrónica. Las notificaciones por cédula fuera del distrito judicial son realizadas directamente a la sede judicial de destino.
- 13.2. Las resoluciones dictadas en audiencia se entienden notificadas a las partes, en el acto.

Subcapítulo III

Costas y costos

Artículo 14.- Costas y costos

- 14.1. La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. El juez exonera al prestador de servicios de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar.
- 14.2. En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos.

Subcapítulo IV

MULTAS

Artículo 15.- Temeridad procesal y mala fe

La temeridad procesal consiste en la conducta de quien conoce o debe conocer la mínima razón para litigar y, no obstante, lo hace, abusando de los órganos jurisdiccionales laborales; y la mala fe procesal se configura por el empleo arbitrario del proceso o actos procesales, con un objeto netamente obstruccionista, en un claro perjuicio a la contraparte y abuso de los órganos jurisdiccionales laborales.

Artículo 16.- Multas

- 16.1. En los casos de temeridad o mala fe procesal el juez tiene el deber de imponer a las partes, sus representantes y los abogados una multa no menor de media (1/2) ni mayor de cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).
- 16.2. La multa por temeridad o mala fe es independiente de aquella otra que se pueda imponer por infracción a las reglas de conducta a ser observadas en las audiencias.
- 16.3. La multa por infracción a las reglas de conducta en las audiencias es no menor de media (1/2) ni mayor de cinco (5) Unidades de Referencia Procesal (URP).
- 16.4. Adicionalmente a las multas impuestas, el juez debe emitir copias de las actuaciones respectivas a la presidencia de la corte superior, al Ministerio Público y al Colegio de Abogados correspondiente, para las sanciones a que pudiera haber lugar.
- 16.5. Existe responsabilidad solidaria entre las partes, sus representantes y sus abogados por las multas impuestas a cualquiera de ellos. No se extiende la responsabilidad solidaria al prestador de servicios.
- 16.6. El juez sólo puede exonerar de la multa por temeridad o mala fe si el proceso concluye por conciliación judicial antes de la sentencia de segunda instancia, en resolución motivada.
- 16.7. El juez puede imponer multa a los testigos o peritos, no menor de media (1/2) ni mayor de cinco (5) Unidades de Referencia Procesal (URP) cuando éstos, habiendo sido notificados excepcionalmente por el juzgado, no asisten sin justificación a la audiencia ordenada de oficio por el juez.

Subcapítulo V

Admisión y procedencia Artículo

17.- Requisitos de la demanda

- 17.1. La demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, con las siguientes precisiones:
 - a) La designación del juez ante quien se interpone.
 - b) El nombre, datos de identidad, dirección domiciliaria, domicilio procesal del demandante y el domicilio procesal electrónico, constituido por la casilla electrónica asignada por el Poder Judicial de acuerdo a lo dispuesto por la Ley N° 30229.
 - c) La situación laboral del demandante, si es un trabajador individual, con indicación del tiempo de servicios, función o cargos desempeñados y la última remuneración percibida.

d) Debe desarrollar la teoría del caso en que se apoya la pretensión, conteniendo una narrativa de los hechos, precisando las normas jurídicas aplicables a los mismos y ofreciendo las pruebas que sustenten la reclamación.

e) Debe incluirse, cuando corresponda, la indicación del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integren la demanda.

f) No debe incluirse ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba.

g) Si se ofreciera el medio probatorio de declaración de testigos o peritos, la parte que los ofrece deberá expresamente manifestar su compromiso de concurrir a la audiencia con sus testigos y peritos, bajo apercibimiento de tenerla por desistida de dicho medio probatorio si en su oportunidad los testigos o peritos no concurren ante el juzgado.

17.2. En ningún caso el número de testigos excederá de seis (6).

17.3. El demandante debe incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios que se pagarán con ocasión del proceso.

17.4. Cuando el proceso es iniciado por más de un demandante debe designarse a uno de ellos para que los represente y señalarse un domicilio procesal único.

17.5. Los prestadores de servicios pueden comparecer al proceso sin necesidad de abogado cuando el total reclamado no supere las diez (10) Unidades de Referencia Procesal (URP). Cuando supere este límite y hasta las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP) es facultad del juez, atendiendo a las circunstancias del caso, exigir o no la comparecencia con abogado. En los casos en que se comparezca sin abogado debe emplearse el formato de demanda aprobado por el Poder Judicial. Asimismo, el demandante debe adjuntar copia de la demanda y sus anexos, salvo que señale la casilla electrónica del demandado.

Artículo 18.- Admisión de la demanda

18.1. El juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de recibida. Si observa el incumplimiento de alguno de los requisitos, concede al demandante cinco (5) días hábiles para que subsane la omisión o defecto, bajo apercibimiento de declararse la conclusión del proceso y el archivo del expediente. La resolución que disponga la conclusión del proceso es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles.

18.2. Excepcionalmente, en el caso de que la improcedencia de la demanda sea notoria, el juez la rechaza de plano en resolución fundamentada. La resolución es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes.

Artículo 19.- Demanda de liquidación de derechos individuales

19.1. Cuando en una sentencia se declare la existencia de afectación de un derecho que corresponda a un grupo o categoría de prestadores de servicios, con contenido patrimonial, los miembros del grupo o categoría o quienes individualmente hubiesen sido afectados pueden iniciar, sobre la base de dicha sentencia, procesos individuales de liquidación del derecho reconocido, siempre y cuando la sentencia declarativa haya sido dictada por el Tribunal Constitucional

o la Corte Suprema de Justicia de la República, y haya pasado en autoridad de cosa juzgada.

- 19.2. En el proceso individual de liquidación del derecho reconocido es improcedente negar el hecho declarado lesivo en la sentencia del Tribunal Constitucional o de la Corte Suprema de Justicia de la República. El demandado puede, en todo caso, demostrar que el demandante no se encuentra en el ámbito fáctico recogido en la sentencia.

Artículo 20.- Requisitos de la contestación a la demanda

- 20.1. La contestación se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos para la demanda, sin incluir ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba.
- 20.2. La contestación contiene todas las defensas procesales y de fondo que el demandado estime convenientes. Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos.
- 20.3. Si el Juez observa el incumplimiento de alguno de los requisitos, le requiere a la demandada para que subsane la omisión o defecto, en el plazo de cinco (05) días hábiles.
- 20.4. La reconvención es improcedente.
- 20.5. El Juez podrá declarar de oficio, la acumulación de procesos, si existe conexión entre ellos.

Artículo 21.- Caso especial de procedencia

- 21.1. No será exigible el agotamiento de la vía administrativa en los siguientes casos:
- a) Cuando se trate de impugnación de sanciones disciplinarias distintas a la destitución o el despido impuestos a trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, de trabajadores sujetos al régimen laboral público o de carreras especiales al servicio del Estado.
 - b) Cuando se trate de pretensiones referidas al contenido esencial del derecho fundamental a la pensión.
 - c) Cuando se trate de pretensiones referidas al contenido esencial del derecho fundamental a la remuneración.
 - d) Cuando se trate de actos materiales que lesionen el derecho fundamental al trabajo en su modalidad de permanencia en el puesto de trabajo.
- 21.2. En los casos que la ley expresamente haya establecido un procedimiento previo ante un órgano o tribunal administrativo deberá recurrirse a ellos antes de acudir al procedimiento contencioso administrativo.

Subcapítulo VI

Actividad probatoria

Artículo 22.- Oportunidad

- 22.1. Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación. Extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad.
- 22.2. Las partes concurren a la audiencia en la que se actúan las pruebas con todos sus testigos, peritos y documentos que, en dicho momento, corresponda ofrecer, exhibir o se pretenda hacer valer con relación a las cuestiones probatorias. Esta actividad de las partes se desarrolla bajo su responsabilidad y costo, sin necesidad de citación del juzgado y sin perjuicio de que el juez los admita o rechace en el momento. La inasistencia de los testigos o peritos, así como la falta de presentación de documentos, no impide al juez pronunciar sentencia si, sobre la base de la prueba actuada, los hechos necesitados de prueba quedan acreditados.
- 22.3. Si el testigo ofrecido es trabajador del empleador con vínculo vigente, el demandante podrá solicitar que se le notifique para su concurrencia y se requiera a la demandada para que contribuya a su concurrencia a la audiencia, bajo apercibimiento de tenerse en cuenta su conducta procesal.
- 22.4. Si las partes ofrecen la exhibición de pruebas que se encuentra en poder de terceros o de informes que deben emitir terceros, deberán acreditar haber realizado las gestiones pertinentes al logro de dicha información, pese a lo cual no pudieron obtenerlos, a fin de que el Juzgador formule dicho requerimiento en el auto admisorio de la demanda.
- 22.5. En ningún caso, fuera de las oportunidades señaladas, la presentación extemporánea de medios probatorios acarrea la nulidad de la sentencia apelada. Estos medios probatorios no pueden servir de fundamento de la sentencia.

Artículo 23.- Prueba de oficio

- 23.1. Excepcionalmente, el juez o el Colegiado de mérito pueden ordenar la práctica de alguna prueba adicional, en cuyo caso disponen lo conveniente para su realización, procediendo a suspender la audiencia en la que se actúan las pruebas por un lapso adecuado no mayor a treinta (30) días hábiles, y a citar, en el mismo acto, fecha y hora para su continuación.
- 23.2. Para la actuación de las pruebas de oficio que resulten pertinentes, el juez laboral cuidará que se cumplan las siguientes reglas:
- a) No reemplazar a las partes en su carga probatoria; asegurándoles el derecho de contradicción de la prueba.
 - b) La resolución que ordena las pruebas de oficio debe estar debidamente motivada, bajo sanción de nulidad, siendo esta resolución inimpugnable.
 - c) En ninguna instancia o grado se declarará la nulidad de la sentencia por no haberse ordenado la actuación de las pruebas de oficio.

23.3. Solo se ordenará la actuación de pruebas de oficio respecto de aquellas fuentes de prueba alegadas por las partes durante el trámite del proceso.

23.4. Esta facultad no puede ser invocada encontrándose el proceso en casación, ni constituye causal casatoria el no haber ordenado la actuación de pruebas de oficio.

Artículo 24.- Carga de la prueba

24.1. La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales.

24.2. Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.

24.3. Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de:

a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal.

b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.

c) La existencia del despido.

d) La existencia del daño alegado.

24.4. De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de:

a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.

b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.

c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido.

24.5. En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

24.6. Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes.

Artículo 25.- Forma de los interrogatorios

El interrogatorio de las partes, testigos y peritos se realizará con sujeción a las técnicas de litigación oral y a las siguientes reglas:

- a) El juez podrá formular preguntas a las partes directamente de manera libre, concreta y clara, sin seguir ningún ritualismo o fórmula preconstituida.
- b) Para los interrogatorios no se requiere la presentación de pliegos de preguntas. No se permite leer las respuestas, pero sí consultar documentos de apoyo.
- c) Los abogados podrán examinar directamente a las partes, bajo las mismas reglas de apertura y libertad que el juez; sin embargo, las preguntas que resulten impertinentes, repetitivas, oscuras, capciosas y las que contengan respuestas sugeridas, están sujetas a objeción por el abogado de la parte contraria, pudiendo ser declaradas inadmisibles por el juez en decisión inimpugnable.
- d) El juez guía la actuación probatoria con vista a los principios de oralidad, inmediación, concentración, celeridad y economía procesal.
- e) El juez sanciona en forma inmediata con multa que puede ir de media a cinco URP las conductas temerarias, dilatorias, obstructivas o contrarias al deber de veracidad.

Artículo 26.- Declaración de parte

26.1. La declaración de parte se sujeta a las siguientes reglas:

- a) Las partes están obligadas a declarar personalmente cuando se les requiera.
- b) Si el interrogado fuera la parte demandante aportará libre y oralmente relatos, aclaraciones y explicaciones sobre su caso.
- c) El interrogatorio se encuentra sujeto a que las preguntas formuladas sean directas, claras, pertinentes y útiles.

26.2. Serán de aplicación las mismas reglas cuando el examinado sea la parte demandante.

26.3. Las personas jurídicas prestan su declaración a través de cualquiera de sus representantes, debidamente acreditados, quienes tienen el deber de acudir informados sobre los hechos que motivan el proceso.

Artículo 27.- Declaración de testigos

27.1. La declaración de testigos se sujeta a las siguientes reglas:

- a) Corresponde, en primer lugar, el interrogatorio de la parte que ha ofrecido la prueba y luego las restantes. Antes de declarar, los testigos no podrán comunicarse entre sí, ni deberán ver, oír o ser informados de lo que ocurriera en la sala de audiencia. No se puede leer la declaración de un testigo interrogado antes de la audiencia cuando hace uso de su derecho a negar el testimonio en el juicio.
- b) El Juez moderará el interrogatorio y evitará que el declarante conteste preguntas capciosas, sugestivas o impertinentes, y procurará que el interrogatorio se conduzca sin presiones indebidas y sin ofender la dignidad de las personas. Las partes, en ese mismo acto, podrán solicitar la reposición de las decisiones de quien dirige el debate, cuando limiten el interrogatorio, u objetar las preguntas que se formulen.

- c) Los testigos no presencian el desarrollo de la audiencia y solo ingresan a ella en el momento que les corresponda.

27.2. Rigen para la declaración de testigos las normas relativas a la declaración de parte en lo que le sean aplicables.

Artículo 28.- Exhibición de planillas

28.1. La exhibición de las planillas manuales se tiene por cumplida con la presentación de las copias legalizadas correspondientes a los períodos necesitados de prueba.

28.2. La exhibición de las planillas electrónicas es ordenada por el juez al funcionario del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo responsable de brindar tal información. Es improcedente la tacha de la información de las planillas electrónicas remitida por dicho funcionario, sin perjuicio de la responsabilidad penal o funcional que las partes puedan hacer valer en la vía correspondiente.

28.3. Las partes pueden presentar copias certificadas expedidas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de la información contenida en las planillas electrónicas, en lugar de la exhibición electrónica.

Artículo 29.- Pericia

29.1. Los peritos de parte no presencian el desarrollo de la audiencia y solo ingresan a ella en el momento que corresponda efectuar su exposición. Comenzando por quien propuso la prueba y luego los restantes.

29.2. El examen de los peritos se sujetará a las reglas siguientes:

- a) El examen de los peritos se inicia con la exposición breve del contenido y conclusiones del dictamen pericial. Si es necesario se ordenará la lectura del dictamen pericial.
- b) Luego se exhibirá y se les preguntará si corresponde al que han emitido, si ha sufrido alguna alteración y si es su firma la que aparece al final del dictamen. A continuación, se les pedirá expliquen las operaciones periciales que han realizado, y serán interrogados por las partes en el orden que establezca el juez, comenzando por quien propuso la prueba y luego los restantes.
- c) Los informes contables practicados por los peritos adscritos a los juzgados de trabajo y juzgados de paz letrados tienen la finalidad de facilitar al órgano jurisdiccional la información necesaria para calcular, en la sentencia, los montos de los derechos que ampara, por lo que esta pericia no se ofrece ni se actúa como medio probatorio.

Artículo 30.- Presunciones legales derivadas de la conducta de las partes

30.1. El juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes.

30.2. Entre otras circunstancias, se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica, se

impide o niega el acceso al juez, los peritos o los comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentre, se niega a declarar, o responde evasivamente.

Artículo 31.- Prueba tecnológica

También denominada digital, informática o electrónica. Es un medio de prueba autónomo, nacido por el avance de la tecnología en el ámbito de la información y comunicación. Es definida como la información obtenida a partir de un dispositivo electrónico o medio digital, el cual sirve para formar la convicción en el juez en torno a una afirmación relevante para el proceso. Está constituida por correos electrónicos, el sistema de posicionamiento global o GPS, el registro de asistencia con huella o *fotocheck*, los mensajes y/o imágenes de WhatsApp, las redes sociales, y otras similares, los mismos que pueden ser ofrecidos por las partes en la etapa postulatoria y deben ser valorados debidamente por el juez.

Subcapítulo VII

Formas especiales de conclusión del proceso Artículo 32.-

Formas especiales de conclusión del proceso

- 32.1. El proceso laboral puede concluir, de forma especial, por conciliación, allanamiento, reconocimiento de la demanda, transacción o desistimiento. También concluye cuando ambas partes no asisten por segunda vez a cualquiera de las audiencias programadas en primera instancia.
- 32.2. La conciliación y la transacción pueden ocurrir dentro del proceso, cualquiera sea el estado en que se encuentre, hasta antes de la notificación de la sentencia con calidad de cosa juzgada. El juez puede en cualquier momento invitar a las partes a llegar a un acuerdo conciliatorio, sin que su participación implique prejuzgamiento y sin que lo manifestado por las partes se considere declaración. Si ambas partes concurren al juzgado llevando un acuerdo para poner fin al proceso, el juez le da trámite preferente en el día.
- 32.3. Para que un acuerdo conciliatorio o transaccional ponga fin al proceso debe superar el test de disponibilidad de derechos, para lo cual se toman los siguientes criterios:
 - a) El acuerdo debe versar sobre derechos nacidos de una norma dispositiva, debiendo el juez verificar que no afecte derechos indisponibles.
 - b) Debe ser adoptado por el titular del derecho.
 - c) Debe haber participado el abogado del prestador de servicios demandante, en los casos que la ley exija patrocinio de abogado.
- 32.4. Los acuerdos conciliatorios y transaccionales también pueden darse independientemente de que exista un proceso en trámite, en cuyo caso no requieren ser homologados para su cumplimiento o ejecución.

Subcapítulo VIII

Sentencia

Artículo 33.- Contenido de la sentencia

- 33.1. El juez expone en forma resumida los fundamentos de hecho y de derecho expresados por las partes para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho.
- 33.2. La sentencia se pronuncia sobre todas las peticiones, articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido. El juez dispondrá el pago de sumas mayores a las demandadas si aprecia error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables.
- 33.3. Tratándose de pretensiones con pluralidad de demandantes o demandados, el juez debe pronunciarse expresamente por los derechos y obligaciones concretos que corresponda a cada uno de ellos.
- 33.4. El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia. Igual pronunciamiento debe emitirse en las instancias superiores.
- 33.5. A la parte demandada se le impondrá una multa no menor de 10 ni mayor de 100 URP, si la demanda ha sido declarada fundada en su integridad acreditándose incumplimiento laboral o vulneración de derechos laborales o la demandada hubiese actuado con temeridad o mala fe procesal o atentado contra los deberes de lealtad procesal.

Subcapítulo IX

Medios Impugnatorios

Artículo 34.- Apelación de la sentencia en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos

- 34.1. El plazo de apelación de la sentencia es de cinco (5) días hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación, y en el caso de notificación electrónica, el plazo debe computarse desde el día hábil siguiente de haberse cumplido dos días hábiles siguientes al ingreso de su notificación a la casilla electrónica.
- 34.2. El mismo plazo y reglas rigen para la apelación de autos.

Artículo 35.- Trámite en segunda instancia y audiencia de vista de la causa en los procesos monitorio, tutela de derechos fundamentales, conflictos colectivos jurídicos, ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos

- 35.1. Interpuesta la apelación y concedida la misma, el juez remite el expediente a segunda instancia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.
- 35.2. El órgano jurisdiccional de segunda instancia realiza las siguientes actividades:

- a) Dentro de los cinco (5) días hábiles de recibido el expediente fija día y hora para la celebración de la audiencia de vista de la causa. La audiencia de vista de la causa debe fijarse entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes de recibido el expediente.
- b) Si la demandada apelante no concurre injustificadamente a la audiencia, se declarará el desistimiento del recurso de apelación. No será aplicable el desistimiento si no concurre el prestador de servicios, cuando éste interpone el recurso de apelación. Si ambas partes son apelantes, basta la concurrencia de una de las partes para que se desarrolle la vista de la causa.
- c) El día de la audiencia de vista, concede el uso de la palabra al abogado de la parte apelante a fin de que exponga sintéticamente los extremos apelados y los fundamentos en que se sustentan; a continuación, cede el uso de la palabra al abogado de la parte contraria. Puede formular preguntas a las partes y sus abogados a lo largo de las exposiciones orales.
- d) Concluida la exposición oral, luego del debate dicta el fallo y las razones que lo sustentan, de modo sucinto. Excepcionalmente, puede diferir su sentencia dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, salvo que surja discordia. En ambos casos, al finalizar la audiencia señala día y hora para que las partes comparezcan ante el despacho para la notificación de la sentencia, bajo responsabilidad. La citación debe realizarse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de celebrada la audiencia de vista.
- e) Si las partes no concurren a la audiencia de vista, la sala, dictará el auto declarando el desistimiento del recurso de apelación, disponiendo la inmediata remisión de los autos a la instancia respectiva.

Artículo 36.- Causales para interponer recurso de casación

Son causales para interponer recurso de casación:

- a) Si la sentencia o auto ha sido expedido con inobservancia de alguna de las garantías constitucionales de carácter procesal o material, o con una indebida o errónea aplicación de dichas garantías.
- b) Si la sentencia o auto incurre o deriva de una inobservancia de las normas legales de carácter procesal sancionadas con la nulidad.
- c) Si la sentencia o auto contiene una indebida aplicación, una errónea interpretación o una falta de aplicación de la ley, tratados o acuerdos internacionales ratificados por el Perú en materia laboral y de seguridad social, o de otras normas jurídicas necesarias para su aplicación.
- d) Si la sentencia o auto ha sido expedido con falta de motivación o manifiesta ilogicidad de la motivación o cuando el vicio resulte de su propio tenor.
- e) Si la sentencia o auto se aparta de las decisiones vinculantes del Tribunal Constitucional o de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Artículo 37.- Interposición y admisión del recurso de casación

- 37.1. El recurso de casación se interpone contra las sentencias o autos que ponen fin al proceso, expedidos por las salas superiores como órganos de segundo grado. En caso de sentencias que obliguen a dar suma de dinero, el monto total reconocido en ella debe superar las quinientas (500) unidades de referencia procesal.
- 37.2. El recurso se interpone:
- a) Ante la sala superior que emitió la resolución impugnada.
 - b) Dentro del plazo de diez días, contados desde el día siguiente de notificada la resolución que se impugna más el término de la distancia cuando corresponda.
 - c) Adjuntando el recibo de pago del arancel judicial correspondiente.
- 37.3. Si no se cumple con lo previsto en el numeral 1 o los literales a) o b) del numeral 2, la sala superior declara inadmisibile el recurso e impondrá una multa no menor de diez ni mayor de cincuenta unidades de referencia procesal en caso de que considere que su interposición tuvo como causa una conducta maliciosa o temeraria.
- 37.4. Si no se cumple con lo previsto en el literal c) del numeral 2), la sala superior concede al impugnante un plazo de tres días para su subsanación. Vencido el plazo sin que se produzca la subsanación, la sala superior declara inadmisibile el recurso. Sin perjuicio de la inadmisibilidat, se sanciona con una multa no menor de diez ni mayor de veinte unidades de referencia procesal si se advierte una conducta maliciosa o temeraria.
- 37.5. La sala superior califica la admisibilidat del recurso dentro de un plazo máximo de veinte (20) días hábiles contados desde su interposición.
- 37.6. Si la sala superior admite el recurso de casación, eleva copia de los principales actuados del expediente a la Corte Suprema de Justicia de la República, en un plazo máximo de cinco días hábiles. Dentro del mismo plazo, también notifica a las partes en sus respectivas casillas electrónicas con el auto de admisión y el recurso correspondiente.

Artículo 38.- Procedencia del recurso de casación

- 38.1. El recurso de casación debe:
- a) Indicar separadamente cada causal invocada.
 - b) Citar concretamente los preceptos legales que considere erróneamente aplicables o inobservados, expresando específicamente cuál es la aplicación que pretende.
 - c) Precisar el fundamento o los fundamentos doctrinales o legales que sustentan su pretensión, expresando específicamente cuál es la aplicación que pretende.
- 38.2. La Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República declara la improcedencia del recurso de casación cuando no se cumplen los requisitos y causales previstos en el artículo 34 y el numeral 1 del artículo 36, respectivamente. Asimismo, cuando:

- a) Se refiere a resoluciones no impugnables mediante el recurso de casación.
- b) El recurrente hubiera consentido la resolución adversa en primera instancia, si esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso.
- c) El recurrente invoca violaciones de la ley que no hubieran sido deducidas en los fundamentos de su recurso de apelación, salvo que estén referidas a fundamentos contenidos en la resolución de segunda instancia que no hubieran sido previstos en la de primera.
- d) Carezca manifiestamente de fundamento jurídico.
- e) Se hubieren desestimado en el fondo otros recursos sustancialmente iguales y el recurrente no presenta argumentos suficientes para que se modifique el criterio o doctrina jurisprudencial ya establecida.
- f) La sentencia de segunda instancia confirma la de primera instancia. No obstante, procederá el recurso si presenta interés casacional que se produce cuando la resolución recurrida se oponga a la doctrina jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia de la República, o cuando resuelva puntos y cuestiones sobre los que exista jurisprudencia contradictoria de las salas laborales superiores.
- g) Cuando el pronunciamiento de segunda instancia sea anulatorio.

38.3. Excepcionalmente, es procedente el recurso de casación en los supuestos no previstos en el artículo 34, cuando la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, discrecionalmente, lo considere necesario para el desarrollo de la doctrina jurisprudencial.

38.4. La resolución que se pronuncia sobre la procedencia o improcedencia del recurso de casación se expide dentro del plazo de treinta días hábiles contados desde la recepción de las copias del expediente, con el voto conforme de tres jueces supremos, y fija día y hora para la audiencia de casación, de ser el caso.

38.5. La improcedencia del recurso puede afectar a todas las causales invocadas o referirse solamente a alguna de estas.

Artículo 39.- Trámite en la Corte Suprema de Justicia de la República

39.1. La audiencia de casación se instala con la concurrencia de las partes que asistan, quienes pueden informar sin necesidad de que hubiesen pedido el uso de la palabra. En todo caso, la falta de comparecencia injustificada del abogado de la parte recurrente da lugar a que se declare improcedente el recurso de casación.

39.2. Instalada la audiencia, primero interviene el abogado de la parte recurrente. Si existen varios recurrentes, la sala fija el orden de intervención, luego de lo cual informan los abogados de las partes recurridas.

39.3. Si se nombra o cambia de representante procesal, debe acreditarse tal situación.

39.4. La sentencia casatoria se expide dentro del plazo de diez días hábiles luego de finalizada la audiencia.

39.5. El recurso de casación se resuelve con el voto conforme de cuatro jueces supremos.

Artículo 40.- Competencia

40.1. El recurso atribuye a la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República el conocimiento del proceso solo en cuanto a las causales de casación expresamente invocadas por el recurrente.

40.2. La competencia de la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República se ejerce sobre los errores jurídicos que contenga la resolución recurrida. Está sujeta de manera absoluta a los hechos legalmente probados y establecidos en la sentencia o auto recurridos.

40.3. Los errores jurídicos de la sentencia recurrida que no influyan en su parte dispositiva no causan nulidad. La Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República debe corregirlos en la sentencia casatoria.

Artículo 41.- Efecto del recurso de casación

41.1. La interposición del recurso de casación no suspende la ejecución de las sentencias. Excepcionalmente, solo cuando se trate de obligaciones de dar suma de dinero, a pedido de parte y previo depósito a nombre del juzgado de origen o carta fianza renovable por el importe total reconocido, el juez de la demanda suspende la ejecución en resolución fundamentada e inimpugnable.

41.2. El importe total reconocido del depósito o carta fianza renovable debe de incluir el capital, los intereses del capital a la fecha de interposición del recurso, los costos y costas, así como los intereses estimados que, por dichos conceptos, se devenguen hasta dentro de un (1) año de interpuesto el recurso. La liquidación del importe total reconocido es efectuada por un perito contable.

41.3. En caso de que el demandante tuviese trabada a su favor una medida cautelar, debe notificársele a fin de que, en el plazo de cinco (5) días hábiles, elija entre conservar la medida cautelar trabada o sustituirla por el depósito o la carta fianza ofrecidos. Si el demandante no señala su elección en el plazo concedido, se entiende que sustituye la medida cautelar por el depósito o la carta fianza. En cualquiera de estos casos, el juez de la demanda dispone la suspensión de la ejecución.

Artículo 42.- Consecuencias del recurso de casación

42.1. Si la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República declara fundado el recurso de casación, sea por infracción de una norma de derecho material o procesal, o por apartamiento inmotivado del precedente judicial o constitucional, la resolución impugnada debe revocarse, íntegra o parcialmente, según corresponda.

42.2. Si la infracción de la norma procesal produjo la afectación del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva o del debido proceso del recurrente, la Corte Suprema casa la resolución impugnada y, además, según corresponda:

a) Ordena a la sala superior que expida nueva resolución.

- b) Anula lo actuado hasta la fecha que contiene la infracción inclusive o hasta donde alcancen los efectos de la nulidad declarada.
 - c) Anula la resolución apelada y ordena al juez del primer grado que expida otra.
- 42.3. En cualquiera de estos supuestos, la sentencia casatoria tiene fuerza vinculante para el órgano jurisdiccional respectivo.
- 42.4. El texto íntegro de todas las sentencias casatorias, incluso los precedentes judiciales, se publican obligatoriamente en el diario oficial El Peruano y en la página web del Poder Judicial.

Artículo 43.- Precedente vinculante de la Corte Suprema de Justicia de la República

- 43.1. La Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República que conozca del recurso de casación por decisión unánime de sus integrantes podrá emitir una sentencia que constituya o varíe una doctrina jurisprudencial.
- 43.2. La decisión que se tome constituye doctrina jurisprudencial y vincula a los órganos jurisdiccionales de la República, hasta que sea modificada por otra.
- 43.3. Esta doctrina jurisprudencial debe ser invocada por los Magistrados de todas las instancias judiciales, como precedente de obligatorio cumplimiento. En caso que por excepción decidan apartarse de dicho criterio, están obligados a motivar adecuadamente su resolución dejando constancia de la doctrina jurisprudencial que desestiman y de los fundamentos que invocan.
- 43.4. Los fallos de la Corte Suprema de Justicia de la República pueden excepcionalmente apartarse en sus resoluciones jurisdiccionales, de su propio criterio jurisprudencial, motivando debidamente su resolución, lo que debe hacer conocer mediante nuevas publicaciones, también en el Diario Oficial “El Peruano”, en cuyo caso debe hacer mención expresa del precedente que deja de ser obligatorio por el nuevo y de los fundamentos que invocan.

Artículo 44.- Publicación de sentencias

El texto íntegro de todas las sentencias casatorias y las resoluciones que declaran improcedente el recurso de casación se publican obligatoriamente en el diario oficial El Peruano y en el portal institucional del Poder Judicial, aunque no establezcan precedente. La publicación se hace dentro de los sesenta (60) días de expedidas, bajo responsabilidad.

Artículo 45.- Audiencia de Ejecución de Resoluciones Judiciales firmes y de Actas de Conciliación y Transacción Judicial.

- 45.1. Devuelto el proceso judicial con la sentencia consentida o ejecutoriada, o teniendo que ejecutarse de conformidad con el artículo 41 del presente código, o con el acta de conciliación o transacción aprobadas conforme a ley, el Juez de ejecución sea de Primera Instancia o de Paz Letrado Laboral, citará a ambas partes por única vez, para que dentro del quinto día de notificadas asistan a una audiencia a fin de que las partes se pongan de acuerdo respecto a la forma y modo de ejecución. Si las partes no llegaren a ponerse de acuerdo, el Juez

decidirá todos y cada uno de los extremos de la resolución a ejecutarse lo que se hará en sus propios términos.

- 45.2. Si el obligado no asiste a la audiencia de ejecución, el Juez procederá a ejecutar en forma íntegra la sentencia consentida y/o ejecutoriada conforme a lo solicitado por la parte vencedora, sin admitir recurso alguno a la parte vencida, salvo que resulte excesiva a sus obligaciones; en tal caso la responsabilidad recae en la parte vencedora y el magistrado ejecutor por los excesos que pudieran producirse.

TÍTULO II

PROCESOS LABORALES

CAPÍTULO I

PROCESO ÚNICO LABORAL

Artículo 46.- Traslado y citación a audiencia única

Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo:

- a) La admisión de la demanda.
- b) El emplazamiento al demandado para que conteste la demanda por escrito, en el plazo de veinte (20) días hábiles, adjuntando sus anexos; cuyos efectos procesales, quedan condicionados a su concurrencia a la audiencia única y contar con facultades para conciliar.
- c) La citación a las partes a audiencia única, la cual debe ser fijada entre los treinta (30) y cincuenta (50) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda.

Artículo 47.- Traslado al demandante.

Verificados los requisitos de la contestación a la demanda, el juez emite resolución disponiendo:

- a) El traslado de la contestación de demanda y sus anexos al demandante.
- b) Si de la demanda o contestación, se advierte la necesidad de gestionar la remisión de información vinculada a la controversia, que no pueda ser obtenida directamente por las partes o se requiera la realización de alguna pericia a petición de las partes, dictará los requerimientos o mandatos pertinentes y necesarios; sin que ello implique calificación o admisión del medio probatorio que pudiera generarse.

Artículo 48.- Audiencia única

La audiencia única comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan en dicho orden, con las siguientes precisiones:

- 48.1. La audiencia, inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si el demandante no asiste, la audiencia se desarrollará únicamente con el demandado. Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando haya presentado su escrito de contestación a la demanda en el plazo conferido o la pretensión se sustente en un derecho indisponible. También se calificará como inasistencia si, asistiendo a la audiencia el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar, desarrollándose la audiencia sin su participación y rechazándose la contestación a la demanda que haya formulado.
- 48.2. El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos. Excepcionalmente podrá admitirse las pruebas documentales idóneas que pudiera ofrecer en la Audiencia de Juzgamiento, si ella tiene una relevancia y trascendencia para el resultado del proceso, en cuyo caso deberá garantizarse el derecho de contradicción que le asiste al demandante.
- 48.3. Si las partes no asisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia. Si en la nueva fecha tampoco concurren el Juez dará por concluido el proceso.
- 48.4. El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias, total o parcialmente, a cuyo efecto podrá utilizar cualquier estrategia, método o herramienta. El Juez podrá proponer una fórmula de conciliación, sin que ello signifique adelanto de opinión.
- 48.5. Por decisión de las partes la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de veinte (20) días hábiles. Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto el juez, en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada; asimismo, ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto, en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes.
- 48.6. En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio, sobre la base de la demanda. El demandante podrá actualizar sus pretensiones en éste etapa, a cuyo efecto deberá expresarlo oralmente y de ser el caso adjuntar el nuevo texto de la demanda, del cual se correrá traslado a la demandada por el plazo de cinco días hábiles para su absolución escrita y se suspenderá la audiencia, fijándose nueva fecha la continuación de la misma. Presentada la contestación se correrá traslado al demandante.
- 48.7. Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, podrá disponer el juzgamiento anticipado, solicitando a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado en el artículo 34.

Artículo 49.- Etapa de confrontación de posiciones

- 49.1. La etapa de confrontación de posiciones se inicia por el demandante con una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que las sustentan.
- 49.2. Luego, el demandado hace una breve exposición oral de los hechos que, por razones procesales o de fondo, contradicen la demanda.

Artículo 50.- Etapa de actuación probatoria

La etapa de actuación probatoria se lleva a cabo del siguiente modo:

- 50.1. El Juez enuncia los hechos que no necesitan de actuación probatoria por tratarse de hechos admitidos, presumidos por ley, recogidos en resolución judicial con calidad de cosa juzgada o notorios; así como los medios probatorios dejados de lado por estar dirigidos a la acreditación de tales hechos o de hechos impertinentes o irrelevantes para la causa.
- 50.2. A continuación, el juez enuncia los hechos necesitados de actuación probatoria y de los medios probatorios admitidos respecto de tales hechos.
- 50.3. Inmediatamente después, las partes pueden proponer cuestiones probatorias solo respecto de las pruebas admitidas. El juez dispone la admisión de las cuestiones probatorias únicamente si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta etapa. El Juez rechazará las cuestiones probatorias que no reúnan los requisitos o presupuestos de admisibilidad o procedencia.
- 50.4. El juez toma juramento o promesa a las partes, testigos y peritos que participen en esta etapa.
- 50.5. Se actúan todos los medios probatorios admitidos, incluidos los vinculados a las excepciones y cuestiones probatorias, empezando por los ofrecidos por el demandante, en el orden siguiente: declaración de parte, testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de documentos. Si agotada la actuación de estos medios probatorios fuese imprescindible la inspección judicial, el juez suspende la audiencia y señala día, hora y lugar para su realización citando, en el momento, a las partes, testigos o peritos que corresponda. La inspección judicial puede ser grabada en audio y vídeo o recogida en acta con anotación de las observaciones constatadas; al concluirse, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes para los alegatos y sentencia.
- 50.6. La actuación probatoria debe concluir en el día programado para la audiencia única; sin embargo, excepcionalmente si la actuación no se hubiese agotado, la audiencia continúa dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

Artículo 51.- Alegatos y sentencia

- 51.1. Finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos, el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez, señala día y hora, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. Excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los diez (10) días hábiles posteriores, el que es notificado a las partes en forma electrónica.

51.2. La notificación de la sentencia debe producirse en el día y hora indicados, bajo responsabilidad. Es inválida cualquier otra forma de notificación que no sea efectuada en la forma señalada.

Artículo 52.- Audiencia Única en procesos tramitados ante los Juzgados de Paz Letrados.

El desarrollo de la audiencia única, en los procesos tramitados ante los Juzgados de Paz Letrados, se sujetará a la regulación contenida en el presente capítulo, con excepción del artículo precedente.

CAPÍTULO II

PROCESO

MONITORIO

Artículo 53.- Ámbito de aplicación

Se aplicará el procedimiento establecido en el presente capítulo a las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cien (100) 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 servicios. De igual forma, se aplicará en los demás casos previstos en la ley.

Artículo 54.- Reclamo administrativo previo

54.1. Antes del inicio del presente procedimiento será necesaria la presentación de una reclamación gratuita ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, o pagada ante los Conciliadores acreditados ante el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, la que deberá fijar una audiencia de conciliación en el momento mismo de la recepción del reclamo. La citación a la conciliación se hará mediante notificación realizada por funcionario o conciliador de dicha dependencia, la misma que deberá entregarse en forma personal al empleador, o en caso de no ser posible, a la persona que se encontrare en el domicilio del reclamado.

54.2. Las partes deberán concurrir personalmente o por representante debidamente acreditado a la conciliación con los instrumentos probatorios de que dispongan, tales como contrato de trabajo, libros de planillas, libros contables, boletas de pago de remuneraciones, registros de asistencia y cualesquiera otros documentos que consideren pertinente.

54.3. Se levantará acta de todo lo actuado en la audiencia de conciliación y se entregará copia a las partes que asistan.

54.4. El reclamo administrativo previo no será exigible cuando la pretensión provenga de madres gestantes, personas con discapacidad o personas adultas mayores.

Artículo 55.- Ausencia del reclamante

En caso de que el reclamante no se presente a la audiencia de conciliación, habiendo sido legalmente citado, se pondrá término a dicho trámite y se dispondrá el archivo de los antecedentes. No obstante, el trabajador podrá accionar judicialmente a través del proceso que corresponda.

Artículo 56.- Falta de conciliación o conciliación parcial

Si no se obtiene un acuerdo conciliatorio entre las partes o ésta fuere parcial, así como en el caso que el empleador no concurra a la audiencia de conciliación, el trabajador podrá interponer demanda ante el juez de Paz Letrado en materia Laboral, dentro del plazo de treinta (30) días hábiles siguientes, con el sólo mérito del acta de incomparecencia levantada por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Artículo 57.- Demanda

La demanda deberá presentarse por escrito o por vía electrónica y deberá contener los requisitos y anexos establecidos en esta Ley. Deberá acompañarse a ella el acta levantada en la audiencia de conciliación celebrada ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, así como los documentos presentados en esta oportunidad.

Artículo 58.- Resolución del Juez

- 58.1. Si el Juez estima fundadas las pretensiones del demandante las acogerá inmediatamente y emitirá un requerimiento judicial de pago contra el demandado.
- 58.2. Para pronunciarse, deberá considerar, entre otros antecedentes, la complejidad del asunto que se somete a su decisión, la comparecencia de las partes en la etapa administrativa y la existencia de pagos efectuados por el demandado. En caso de no existir antecedentes suficientes para este pronunciamiento, el juez deberá citar a la audiencia de juicio.

Artículo 59.- Oposición al pago

- 59.1. Las partes podrán oponerse a la resolución dentro del plazo de diez días hábiles contado desde su notificación, sin que proceda en contra de ella ningún otro recurso.
- 59.2. La notificación al demandado se practicará conforme a las reglas generales y se deberá hacer constar los efectos que producirá la falta de oposición o de su presentación extemporánea.
- 59.3. Presentada la oposición dentro del plazo, el juez citará a las partes a una audiencia única de conciliación y juicio, que deberá realizarse dentro de los quince (15) días siguientes a su presentación.
- 59.4. En el caso que el demandado se oponga parcialmente a la resolución que acoge las pretensiones del trabajador, deberá cumplir con el pago de la deuda reconocida dentro del plazo de cinco días. Si venciera el plazo sin haberse satisfecho el pago el juez dispondrá de oficio su ejecución.

Artículo 60.- Audiencia Única

- 60.1. Se iniciará la audiencia con el intento de conciliación, para la cual el juez estará facultado a proponer una fórmula conciliatoria que considere pertinente. En el caso que ésta no prospere se continuará con la contestación a la demanda que se presentara por escrito y se fundamentara verbalmente por el demandado en la audiencia única de conciliación y juicio.

- 60.2. Las partes deberán asistir a la audiencia con todos los medios de prueba y, en caso de comparecer a través de apoderado, este deberá estar expresamente investido de facultad de transigir.
- 60.3. La audiencia se llevará a efecto solo con la parte que asista, en el caso de incomparecencia de la otra parte.

Artículo 61.- Sentencia

- 61.1. El juez dictará sentencia al término de la audiencia, la que deberá contener:
- a) El lugar y fecha en que se expida.
 - b) La individualización completa de las partes litigantes.
 - c) Las normas constitucionales, los tratados internacionales ratificados, las normas legales, las consideraciones jurídicas y los principios de derecho o de equidad en que se funda.
 - d) La resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del juez, con expresa determinación de las sumas que ordene pagar o las bases necesarias para su liquidación, si fuera necesario.
 - e) El pronunciamiento sobre el pago de costos y costas y, en su caso, los motivos que tuviere el juez para absolver de su pago a la parte vencida.
- 61.2. La sentencia podrá ser apelada dentro de los alcances del artículo 34 del presente código, para que sea revisada en última instancia por el Juez de Trabajo especializado.

Artículo 62.- Casos especiales

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, en los casos de interés colectivo o causas que presenten especial complejidad, el juez podrá, mediante resolución fundada, dictar la sentencia respectiva hasta en un plazo de tres (3) días de terminada la audiencia.

CAPITULO III

PROCESO TUTELA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

Artículo 63.- Ámbito de aplicación

- 63.1. Cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados los derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a los órganos jurisdiccionales laborales o en conexión directa con las mismas, podrá requerir su tutela a través de este procedimiento en los casos cuyas pretensiones versen sobre los siguientes casos:
- a) De igualdad de trato y a no ser discriminado por razón de origen, sexo, raza, orientación sexual, religión, opinión, idioma actividad sindical, edad, discapacidad o de cualquier otra índole.

- b) A no ser obligado a prestar trabajo sin su libre consentimiento o sin remuneración.
- c) A la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga.
- d) A la limitación de la jornada de trabajo, conforme a ley, salvo las excepciones que esta establezca.
- e) Al honor, a intimidad, la imagen y el secreto de las comunicaciones privadas.
- f) A mantener reserva sobre las convecciones políticas, filosóficas, religiosas, así como de cualquier otra índole.
- g) Al respeto y protección de su dignidad e integridad moral, psíquica y física.
- h) A no ser despedido con lesión del derecho de libertad sindical o demás derechos fundamentales.
- i) Las pretensiones impugnatorias de despidos vulneratorios de derechos fundamentales que tengan por propósito la reposición cuando esta se plantea como pretensión única.
- j) Las pretensiones relativas a vulneración de los derechos fundamentales en el trabajo reconocidos por la OIT.
- k) La Madre Gestante, los menores de edad, los que cuenten con capacidades especiales y/o los adultos mayores.
- l) Cualquier otro que sea concretamente afectado dentro del ámbito de la relación laboral, siempre que dicha afectación tenga conexión directa con esta.

63.2. Se entenderá que los derechos antes referidos resultan lesionados cuando la utilización de las facultades que la ley reconoce al empleador limita su pleno ejercicio sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

63.3. Este procedimiento queda limitado a la tutela de los derechos fundamentales a que se refiere el presente artículo y no cabe su acumulación con acciones de otra naturaleza, salvo la indemnización por daños y perjuicios referida en el artículo 64.1 de la presente ley.

63.4. En el proceso de tutela de derechos fundamentales la pretensión es única y versa exclusivamente sobre alguna de las materias descritas en el numeral 63.1 del presente artículo. Dichas materias son excluyentes entre sí.

Artículo 64.- Legitimación para obrar

64.1. En el caso que un trabajador afectado por una lesión de los derechos fundamentales referidos en el artículo anterior haya interpuesto una demanda de conformidad con las normas del presente capítulo, la organización sindical a la que se encuentre afiliado podrá actuar como tercero coadyuvante.

- 64.2. En aquellos casos en los que corresponda al trabajador como sujeto lesionado la legitimación activa como parte principal, podrá interponer directamente una demanda de conformidad con las normas del presente capítulo o por intermedio de la organización sindical a la que se encuentre afiliado, o por la organización sindical de grado superior.
- 64.3. Sin perjuicio de lo anterior, la organización sindical a la que se encuentre afiliado el trabajador cuyos derechos fundamentales han sido vulnerados, tendrá legitimación especial para interponer la demanda y actuara en tal caso como parte principal.

Artículo 65.- Demanda

La demanda, además de los requisitos generales establecidos, deberá expresar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración alegada.

Artículo 66.- Tramitación urgente y preferente

La tramitación de estos procesos tendrá carácter urgente a todos los efectos, siendo preferente respecto de todos los que se sigan en el juzgado o de la Sala Superior, cuando ésta conozca.

Artículo 67.- Suspensión de los efectos del acto impugnado

- 67.1. En el mismo escrito de interposición de la demanda el actor podrá solicitar como medida cautelar la suspensión de los efectos del acto impugnado, así como las demás medidas necesarias para asegurar la efectividad de la tutela judicial que pudiera acordarse en la sentencia.
- 67.2. Dentro del día siguiente a la admisión de la demanda, el Juzgado citará a las partes para que, en el día y hora que se señale, comparezcan a una audiencia preliminar que habrá de celebrarse en el término de tres días, en la que sólo se admitirán alegaciones y pruebas sobre la suspensión solicitada.
- 67.3. El órgano judicial resolverá en el acto mediante auto dictado de viva voz, adoptando, en su caso, las medidas oportunas para reparar la situación, incluyendo la reposición en el trabajo, trátase del sector público o privado.

Artículo 68.- Procedimiento

- 68.1. Admitida a trámite la demanda, el juez citará a las partes para los actos de conciliación y juicio, que habrán de tener lugar dentro del plazo improrrogable de los diez días siguientes al de la admisión de la demanda. En todo caso, habrá de mediar un mínimo de tres días entre la citación y la efectiva celebración de aquellos actos.
- 68.2. En la audiencia de juicio, una vez constatada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación de algún derecho fundamental, corresponderá al demandado la carga de probar la ausencia de lesión de derechos fundamentales en las medidas, decisión o conducta impugnada y de su razonabilidad y proporcionalidad.
- 68.3. La autoridad judicial dictará sentencia en el plazo de tres días contados desde la celebración de la audiencia de juicio notificándose inmediatamente a las partes o a sus representantes.

Artículo 69.- Efectos de la sentencia

- 69.1. La sentencia declarará la existencia o no de la vulneración denunciada y ordenará el cese inmediato del comportamiento o conducta impugnada y la reposición de la situación al momento anterior a producirse, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que proceda, la cual deberá haber sido pedida en la demanda en forma cuantificada.
- 69.2. Cuando el despido sea declarado arbitrario por discriminación o por producirse con lesión del derecho de libertad sindical o demás derechos fundamentales, el juez así lo declarará y ordenará al empleador a la reposición obligatoria en el mismo puesto y condiciones de trabajo con el pago de los salarios dejados de percibir por el período de duración del proceso hasta un tope máximo de 12 meses.
- 69.3. De estimarse que no concurren en la conducta del demandado las circunstancias antedichas, el juez resolverá en la propia sentencia el levantamiento de la suspensión de la decisión o acto impugnado o de la medida cautelar que, en su momento, pudiera haber acordado.

Artículo 70.- Ejecución provisional en materia de derechos fundamentales

- 70.1. Las sentencias dictadas en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales serán ejecutables provisionalmente no obstante el recurso de apelación que pueda formularse frente a las mismas.
- 70.2. Cuando sea la Administración Pública la parte demandada el funcionario que se niegue al cumplimiento de esta obligación deberá pagar una multa de hasta el cincuenta por ciento de la obligación principal.

CAPITULO IV

DEL PROCESO DE CONFLICTOS COLECTIVOS JURÍDICOS

Artículo 71.- Ámbito de aplicación

Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación en interpretación de una ley, convenio colectivo, pactos, costumbre, o de una decisión empresarial de carácter colectivo.

Artículo 72.- Legitimación activa

Estarán legitimados para promover procesos sobre conflictos colectivos:

- 72.1. Los sindicatos u organizaciones sindicales de nivel superior cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto. En caso de ausencia de sindicatos podrán demandar los delegados de los trabajadores previstos en la legislación de la materia.
- 72.2. Las empresas o asociaciones empresariales cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.

72.3. Los empresarios y los sindicatos u otros órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, cuando se trate de conflictos de empresa o de ámbito inferior.

72.4. Las entidades de la administración pública empleadoras incluidas en el ámbito del conflicto y los sindicatos u otros órganos de representación del personal laboral al servicio de estas.

Artículo 73.- Intento de conciliación o de mediación

73.1. Será requisito necesario para tramitación del proceso el intento de conciliación o de mediación ante las autoridades administrativas de trabajo.

73.2. Lo acordado en conciliación o mediación tendrá, según su naturaleza, la misma eficacia atribuida a los convenios colectivos, siempre que las partes que concilien ostenten la legitimación y adopten sin conceder menores derechos que los establecidos en la normativa laboral vigente.

Artículo 74.- Contenido de la demanda

El proceso se iniciará mediante demanda dirigida al juzgado competente que, además de los requisitos generales establecidos la presente ley, contendrá:

- a) La designación general de los trabajadores y empresa o empresas afectados por el conflicto y, cuando se formulen pretensiones de condena que, aunque referidas a colectivo genérico, sean susceptibles de determinación individual ulterior sin necesidad de nuevo litigio, en cuyo caso, habrán de consignarse los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y el cumplimiento de la sentencia respecto de ellas. En tal virtud, no será necesario incluir una relación nominativa de los trabajadores afectados que componen el grupo o categoría de trabajadores, ni sumas líquidas que pudieran adeudarles.
- b) La designación concreta del demandado o demandados con expresión del empresario, asociación empresarial, sindicato o representación sindical, u organización sindical de grado superior a quienes afecten las pretensiones ejercitadas.
- c) Una referencia sucinta a los fundamentos jurídicos de la pretensión formulada.
- d) Las pretensiones interpretativas, declarativas, de condena o de otra naturaleza concretamente ejercitadas según el objeto del conflicto.
- e) A la demanda deberá acompañarse certificación de haberse intentado la conciliación o mediación previa a la que se refiere el artículo anterior o alegación de no ser necesaria ésta.

Artículo 75.- Iniciación del proceso

El proceso podrá iniciarse a solicitud de las organizaciones legitimadas referidas en el artículo 61. En dicha solicitud se incluirán los mismos requisitos previstos en el artículo anterior.

Artículo 76.- Urgencia y preferencia del proceso

Este proceso tendrá carácter urgente. La preferencia en el despacho de estos asuntos será absoluta sobre cualesquiera otros, salvo los de tutela de los derechos fundamentales.

Artículo 77.- Audiencia de juicio y sentencia

77.1. Una vez admitida la demanda, se citará a las partes para la celebración de la audiencia única de conciliación y juicio, que deberá llevarse a cabo dentro de los quince días siguientes.

77.2. En la resolución que admite la demanda se correrá traslado a la parte demandada para que la conteste por escrito dentro de los diez (10) días siguientes, pudiendo la parte demandante recabar copia de esta antes de la audiencia única de conciliación y juicio, que se llevará a cabo dentro de los quince (15) días de admitida la demanda.

77.3. La sentencia se dictará dentro de los cinco días siguientes de la referida audiencia.

77.4. En el caso que se declare fundada una pretensión de condena susceptible de ejecución individual, deberá contener la concreción de los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y beneficiados por la condena y especificar la repercusión directa sobre los mismos del pronunciamiento dictado. Asimismo, deberá contener, en su caso, la declaración de que la condena ha de surtir efectos procesales no limitados a quienes hayan sido partes en el proceso correspondiente, sino a todo el grupo o categoría de trabajadores.

Artículo 78.- Cosa juzgada

La sentencia será cosa juzgada erga omnes, excepto cuando la pretensión sea rechazada por insuficiencia de pruebas, en cuyo caso cualquier legitimado podrá intentar otra acción, con idéntico fundamento, si se valiere de nueva prueba.

Artículo 79.- Ejecución en conflictos colectivos

Las sentencias recaídas en los procesos de conflictos colectivos que declaren fundadas las pretensiones demandadas se ejecutarán con las siguientes particularidades:

- a) El proceso de ejecución se iniciará mediante solicitud escrita de los sujetos legitimados.
- b) Una vez comprobada la legitimación activa de los ejecutantes que la sentencia es susceptible de ejecución individual en los términos del numeral 4 del artículo 77, el juez requerirá a la parte ejecutada para que, tratándose de ejecución pecuniaria, en el plazo de un mes, que podrá prorrogarse por otro mes, cuando la complejidad del asunto lo exija, en relación a cada uno de los trabajadores en cuya representación se realice la ejecución, cuantifique de manera individualizada la deuda y proponga, en su caso, una fórmula de pago.
- c) El juez insistirá a la parte ejecutante para que manifieste su conformidad o disconformidad con los datos proporcionados, así como sobre la propuesta de pago en el plazo de un mes, que podrá prorrogarse por otro mes cuando lo requiera la complejidad del asunto.

- d) Si la parte ejecutante acepta, en todo o en parte, la cuantificación y la propuesta de pago, el juez ordenará a la ejecutada el pago de los extremos sobre los que exista conformidad, incluyéndose el abono de los intereses, en un plazo no mayor de treinta (30) días, bajo apercibimiento de trabar embargo en las formas previstas en la ley.
- e) Si la parte ejecutante no estuviere de acuerdo con la propuesta de pago, deberá aportar prueba pericial que contenga otra fórmula de pago, o la proposición de que el juez nombre un perito con tal fin.
- f) Los títulos ejecutivos de ámbito superior a la empresa se ejecutarán colectivamente empresa por empresa.
- g) Los sujetos que, pudiendo resultar beneficiados por el título ejecutivo, no quieran ejercitar su acción el proceso de ejecución colectivo, podrán formularla individualmente a través del proceso que corresponda.

CAPITULO V

PROCESO IMPUGNATIVO DE LAUDOS ARBITRALES ECONÓMICOS

Artículo 80.- Admisión de la demanda

- 80.1. Además de los requisitos de la demanda, la sala laboral verifica si esta se ha interpuesto dentro de los diez (10) días siguientes de haberse notificado el laudo arbitral que haciendo las veces de convenio colectivo resuelve el conflicto económico o de creación de derechos, o su aclaración; en caso contrario, declara la improcedencia de la demanda y la conclusión del proceso.
- 80.2. Esta resolución es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles. Los únicos medios probatorios admisibles en este proceso son los documentos, los cuales deben ser acompañados necesariamente con los escritos de demanda y contestación.

Artículo 81.- Traslado y contestación

Verificados los requisitos de la demanda, la sala laboral emite resolución disponiendo:

- a) La admisión de la demanda.
- b) el emplazamiento al demandado para que conteste la demanda en el plazo de diez (10) días hábiles.
- c) la notificación a los árbitros para que, de estimarlo conveniente y dentro del mismo plazo, expongan sobre lo que consideren conveniente.

Artículo 82.- Trámite y sentencia de primera instancia

La sala laboral, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de contestada la demanda, dicta sentencia por el solo mérito de los escritos de demanda, contestación y los documentos acompañados. Para tal efecto señala día y hora, dentro del plazo indicado, citando a las partes para alegatos y sentencia, lo cual se lleva a cabo de igual modo a lo regulado en el proceso ordinario laboral.

Artículo 83.- Improcedencia del recurso de casación

Contra la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la República no procede el recurso de casación.

CAPITULO VI

PROCESO CAUTELAR

Artículo 84.- Aspectos generales

- 84.1. A pedido de parte, todo juez puede dictar medida cautelar, antes de iniciado un proceso o dentro de este, destinada a garantizar la eficacia de la pretensión principal. Las medidas cautelares se dictan sin conocimiento de la contraparte.
- 84.2. Cumplidos los requisitos, el juez puede dictar cualquier tipo de medida cautelar, cuidando que sea la más adecuada para garantizar la eficacia de la pretensión principal.
- 84.3. En consecuencia, son procedentes además de las medidas cautelares reguladas en este capítulo cualquier otra contemplada en la norma procesal civil u otro dispositivo legal, sea esta para futura ejecución forzada, temporal sobre el fondo, de innovar o de no innovar, e incluso una genérica no prevista en las normas procesales.

Artículo 85.- Medida especial de reposición provisional

- 85.1. El juez puede dictar, entre otras medidas cautelares, fuera o dentro del proceso, una medida de reposición provisional, cumplidos los requisitos ordinarios. Sin embargo, también puede dictarla si el demandante cumple los siguientes requisitos:
- a) Haber sido al momento del despido dirigente sindical, menor de edad, madre gestante o persona con discapacidad.
 - b) realizar actividad sindical tanto en forma individual como colectiva.
 - c) el fundamento de la demanda es verosímil.
- 85.2. Si la sentencia firme declara fundada la demanda, se conservan los efectos de la medida de reposición, considerándose ejecutada la sentencia.

Artículo 86.- Asignación provisional

De modo especial, en los procesos en los que se pretende la reposición o el pago de una indemnización por despido, el juez puede disponer la entrega de una asignación provisional mensual debiendo fijar el monto hasta cubrir el 100% del depósito e intereses. Si la sentencia firme ordena la reposición, el empleador restituye el depósito más sus intereses y, en caso de ordenarse el pago de remuneraciones devengadas, se deduce la asignación percibida.

CAPÍTULO VII

PROCESO DE EJECUCIÓN

Artículo 87.- Títulos ejecutivos

Se tramitan en proceso de ejecución los siguientes títulos ejecutivos:

- a) Las resoluciones judiciales firmes.
- b) Las actas de conciliación judicial.
- c) Los laudos arbitrales firmes que resuelven conflictos jurídicos de naturaleza laboral.
- d) Las resoluciones de la Autoridad Administrativa de trabajo.
- e) El documento privado que contenga una transacción extrajudicial.
- f) El acta de conciliación extrajudicial, privada o administrativa.
- g) La liquidación para cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones.
- h) Las resoluciones en materia laboral o previsional emitidas por funcionarios administrativos que reconozcan derechos laborales o pensionarios que puedan ser objeto de ejecución.

Artículo 88.- Competencia para la ejecución de resoluciones judiciales firmes y actas de conciliación judicial

Las resoluciones judiciales firmes y actas de conciliación judicial se ejecutan exclusivamente ante el juez que conoció la demanda y dentro del mismo expediente. Si la demanda se hubiese iniciado ante una sala laboral, es competente el juez especializado de trabajo de turno.

Artículo 89.- Procedimiento

Se aplicará supletoriamente los artículos 688 y siguientes del Código Procesal Civil, en todo aquello que no esté regulado expresamente en la presente norma.

Artículo 90.- Ejecución de laudos arbitrales firmes que resuelven un conflicto jurídico

Los laudos arbitrales firmes que hayan resuelto un conflicto jurídico o económico de naturaleza laboral se ejecutan conforme a la norma general de arbitraje.

Artículo 91.- Suspensión extraordinaria de la ejecución

Tratándose de la ejecución de intereses o de monto liquidado en ejecución de sentencia, a solicitud de parte y previo depósito o carta fianza por el total ordenado, el juez puede suspender la ejecución en resolución fundamentada.

Artículo 92.- Multa por contradicción temeraria

Si la contradicción no se sustenta en alguna de las causales señaladas en la norma procesal civil, se impone al ejecutado una multa no menor de media (1/2) ni mayor de cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP). Esta multa es independiente a otras que se pudiesen haber impuesto en otros momentos procesales.

Artículo 93.- Incumplimiento injustificado al mandato de ejecución

Tratándose de las obligaciones de hacer o no hacer si, habiéndose resuelto seguir adelante con la ejecución, el obligado no cumple, sin que se haya ordenado la suspensión extraordinaria de la ejecución, el juez impone multas sucesivas, acumulativas y crecientes en treinta por ciento (30%) hasta que el obligado cumpla el mandato; y, si persistiera el incumplimiento, procede a denunciarlo penalmente por el delito de desobediencia o resistencia a la autoridad.

Artículo 94.- Cálculo de derechos accesorios

- 94.1. Los derechos accesorios a los que se ejecutan, como las remuneraciones devengadas y los intereses, se liquidan por la parte vencedora, la cual puede solicitar el auxilio del perito contable adscrito al juzgado o recurrir a los programas informáticos de cálculo de intereses implementados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- 94.2. La liquidación presentada es puesta en conocimiento del obligado por el término de cinco (5) días hábiles siguientes a su notificación. En caso de que la observación verse sobre aspectos metodológicos de cálculo, el obligado debe necesariamente presentar una liquidación alternativa.
- 94.3. Vencido el plazo el juez, con vista a las liquidaciones que se hubiesen presentado, resuelve acerca del monto fundamentándolo.
- 94.4. Si hubiese acuerdo parcial, el juez ordena su pago inmediatamente, reservando la discusión sólo respecto de diferencial.
- 94.5. Si quien debe cumplir el mandato judicial, es un servidor o funcionario público, el requerimiento se efectuará en forma individualizada indicando su nombre completo y cargo y bajo apercibimiento de multa no menor de 10 ni mayor de 100 URP.

CAPÍTULO VIII

PROCESOS NO CONTENCIOSOS

Artículo 95.- Competencia y requisitos de la solicitud

La competencia para conocer este tipo de procesos, conforme a lo establecido en el artículo 1 de la presente ley, corresponde a los jueces de paz letrado laboral y debe acompañarse a la solicitud, los requisitos establecidos en los artículos 424 y 425 del Código Procesal Civil, en lo que corresponda.

Artículo 96.- Trámite

- 96.1. Admitida la solicitud, el juez fija fecha para la audiencia de actuación y declaración judicial, la que debe realizarse dentro de los quince días siguientes. De haber contradicción, el juez ordenará la actuación de los medios probatorios

que la sustentan. Luego, si se solicita, concederá al oponente o a su apoderado cinco minutos para que la sustenten oralmente, procediendo a continuación a resolverla. Excepcionalmente, puede reservar su decisión por un plazo que no excederá de tres días contados desde la conclusión de la audiencia.

- 96.2. Si no hubiera contradicción, el juez ordenará actuar los medios probatorios anexados a la solicitud.
- 96.3. Concluido el trámite, ordenará la entrega de copia certificada de lo actuado al interesado, manteniéndose el original en el archivo del Juzgado, o expedirá la resolución que corresponda, si es el caso, siendo ésta inimpugnable.

Artículo 97.- Consignación

La consignación de una obligación exigible no requiere que el deudor efectúe previamente su ofrecimiento de pago, ni que solicite autorización del juez para hacerlo.

Artículo 98.- Contradicción a la consignación

El acreedor puede contradecir el efecto cancelatorio de la consignación en el plazo de cinco (5) días hábiles de notificado. Conferido el traslado y absuelto el mismo, el juez resuelve lo que corresponda o manda reservar el pronunciamiento para que se decida sobre su efecto cancelatorio en el proceso respectivo.

Artículo 99.- Retiro de la consignación

- 99.1. El retiro de la consignación se hace a la sola petición del acreedor, sin trámite alguno, incluso si hubiese formulado contradicción.
- 99.2. El retiro de la consignación surte los efectos del pago, salvo que el acreedor hubiese formulado contradicción.

Artículo 100.- Autorización judicial para ingreso a centro laboral

En los casos en que las normas de inspección del trabajo exigen autorización judicial previa para ingresar a un centro de trabajo, esta es tramitada por el inspector de trabajo o funcionario que haga sus veces. Para tal efecto debe presentar, ante el juzgado de paz letrado de su ámbito territorial de actuación, la respectiva solicitud. Esta debe resolverse, bajo responsabilidad, en el término de veinticuatro (24) horas, sin correr traslado. A petición de parte debidamente fundamentada, podrá ordenar el descerraje con auxilio de la fuerza pública.

Artículo 101.- Entrega de documentos

La mera solicitud de entrega de instrumentos se sigue como proceso no contencioso siempre que ésta se tramite como pretensión única. Cuando se presente acumuladamente, se siguen las reglas establecidas para las otras pretensiones.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA.- Aplicación supletoria del Código Procesal Civil

En lo no previsto por esta Ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil, siempre que no sean contrarias a la naturaleza de los procesos regulados en esta norma.

SEGUNDA.- Precisión sobre la referencia a los juzgados especializados de trabajo y a las salas laborales

Cuando la presente Ley hace referencia a los juzgados especializados de trabajo y a las salas laborales, entiéndase que también se alude a los juzgados y salas mixtos.

TERCERA.- Sobre las tercerías de propiedad o de derecho preferente de pago Las tercerías de propiedad o de derecho preferente de pago, así como la pretensión de cobro de honorarios de los abogados, se interponen ante el juez de la causa principal y se tramitan conforme a las normas del proceso abreviado laboral.

CUARTA.- Naturaleza de la conciliación administrativa

La conciliación administrativa es facultativa para el trabajador y obligatoria para el empleador en el caso de ser citado. Se encuentra a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el cual proporciona los medios técnicos y profesionales para hacerla factible

El Estado, por intermedio de los Ministerios de Justicia y de Trabajo y Promoción del Empleo, fomenta el uso de mecanismos alternativos de solución de conflictos. Para tal fin, implementa lo necesario para la promoción de la conciliación extrajudicial administrativa y el arbitraje.

QUINTA.- Arbitraje en el ámbito laboral privado

Las controversias jurídicas en materia laboral de carácter individual pueden ser sometidas a arbitraje, siempre y cuando la remuneración mensual percibida sea, o haya sido, superior a las setenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

Para efectos de lo indicado en el párrafo anterior, se seguirá el trámite siguiente:

1. La solicitud arbitral será presentada ante el Tribunal Arbitral, considerándose que a partir de la presentación de dicha solicitud se inician las actuaciones arbitrales.
2. La demanda y la contestación serán presentadas cumpliendo los requisitos previstos en la presente Ley. El plazo de emplazamiento al demandado es de diez (10) días hábiles.
3. Las partes al plantear su demanda y contestación deberán aportar todas las pruebas que consideren pertinentes.
4. El Tribunal Arbitral citará a las partes a Audiencia Única dentro de un plazo no menor de diez (10) ni mayor de treinta (30) días hábiles.
5. Si las partes no concurren a la Audiencia Única, el Tribunal Arbitral las citará por segunda vez, bajo apercibimiento de emitir laudo en su rebeldía.
6. En la Audiencia Única se realizará en acto único, dentro de la cual las partes expondrán sucintamente su posición y sus pretensiones ante el Tribunal Arbitral, el cual una vez terminadas las exposiciones orales realizará las siguientes actuaciones procesales:
 - a. La actuación de las pruebas admitidas.
 - b. Las partes presentarán sus alegatos de clausura.

- c. El Tribunal Arbitral emitirá un laudo dentro de los sesenta (60) minutos siguientes al término de la Audiencia; o en forma excepcional, de acuerdo con la complejidad del caso sometido a su conocimiento, deferirá su emisión dentro de los cinco (05) días hábiles posteriores a la fecha de celebración de la Audiencia.
7. El laudo emitido por el Tribunal Arbitral es susceptible de anulación conforme a las causales previstas en el artículo 63 del Decreto Legislativo N.º 1071, Decreto Legislativo que norma el arbitraje.
8. En todo lo no previsto en la presente Ley, resultan aplicables las normas contenidas en el Decreto Legislativo N.º 1071, que norma el arbitraje o disposición legal que lo sustituya.

SEXTA.- Sobre la exoneración del pago de tasas judiciales para el prestado personal de servicios

Hay exoneración del pago de tasas judiciales para el prestador personal de servicios cuando la cuantía demandada no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), así como cuando las pretensiones son inapreciables en dinero.

SÉPTIMA.- Registro de Empleadores

Se crea el Registro de Empleadores que incumplan sus obligaciones laborales, que serán publicitada y administrada desde la página web del Ministerio de Trabajo, con el carácter público.

El Juez Laboral de cualquier instancia que ejecute una sentencia consentida o ejecutoriada, deberá ordenar al Ministerio de Trabajo la publicación de la sentencia condenatoria laboral, señalando a las personas naturales o jurídicas que hayan incumplido sus obligaciones, así como sus integrantes, socios y/o representantes legales que incumplieron las obligaciones laborales al tiempo en que ocurrieron y los que hubieran mantenido tal injusticia, sin necesidad que haya sido o no demandado este extremo.

Las personas naturales o jurídicas señaladas en el párrafo anterior, no podrán contratar con el Estado por el término de cinco años a partir de la inscripción de la sentencia condenatoria laboral.

OCTAVA.- Notificación en los procesos regulados por esta norma

El Poder Judicial utiliza una red electrónica que permita la notificación de las resoluciones mediante correo electrónico y publicación simultánea en la página web del Poder Judicial. Los interesados solicitan al Poder Judicial la asignación de un domicilio electrónico, el cual opera como un buzón electrónico ubicado en el servidor. El acceso al buzón es mediante el uso de una contraseña localizada en la página web del Poder Judicial. Los procesos laborales se tramitan mediante el expediente judicial electrónico, salvo los casos en los que no sea posible su aplicación.

NOVENA.- Base de datos sobre información estadística de los procesos laborales El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con la colaboración del Poder Judicial y el Tribunal Constitucional, implementa una base de datos pública, actualizada permanentemente, que permita a los jueces y usuarios el acceso a la jurisprudencia y los precedentes vinculantes y que ofrezca información estadística sobre los procesos laborales en curso.

DÉCIMA.- Sistema informático para el cálculo de los derechos y beneficios sociales

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con la colaboración del Poder Judicial, implementa un sistema informático, de acceso público, que permita el cálculo de los derechos o beneficios sociales.

DÉCIMO PRIMERA.- Sistema de remisión electrónica de información de las planillas electrónicas

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo implementa un sistema de remisión electrónica de información de las planillas electrónicas. El requerimiento de información es enviado por el juzgado al correo electrónico habilitado para tal fin por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. El funcionario responsable da respuesta, también por correo electrónico, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. Dicha respuesta debe contener la información solicitada presentada en cuadros tabulados, agregándose las explicaciones que fuesen necesarias.

DÉCIMO SEGUNDA.- Creación e instalación de juzgados y salas laborales

El Poder Judicial dispone la creación e instalación progresiva de juzgados y salas laborales en los distritos judiciales de la República que lo requieran, para fortalecer la especialidad laboral a efectos de brindar un servicio de justicia más eficiente.

DÉCIMO TERCERA.- Desdoblamiento de las salas laborales

El Poder Judicial debe disponer el desdoblamiento de las salas laborales en tribunales unipersonales que resuelvan en segunda y última instancia las causas cuya cuantía de la sentencia recurrida no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP).

DÉCIMO CUARTA.- Aprobación de los formatos de demandas

El Poder Judicial aprueba los formatos de demanda para los casos de obligaciones de dar sumas de dinero cuyo monto no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP).

DÉCIMO QUINTA.- Responsabilidades

La responsabilidad de los jueces por no cumplir los plazos será relativizado al haber cumplido con la carga mínima establecida por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial; sin embargo, tendrán responsabilidad administrativa, civil y penal por omisión de funciones y prevaricato cuando no apliquen la norma vigente y/o no den preferencia a las normas convencionales y constitucionales frente a las de carácter ordinarias, y estas últimas en su correcta jerarquía. Asimismo, serán responsables por el apartamiento inmotivado de los Plenos Jurisdiccionales de la Corte Suprema y los Precedentes y Doctrina jurisdiccional vinculantes establecidos por la Corte Suprema de la República y el Tribunal Constitucional.

Los Procuradores del Estado y Abogados en general también tendrán responsabilidad administrativa, civil y penal (contra la administración de justicia y otros) cuando sus actos de defensa estén orientados a dilatar el proceso, y/o funden sus actos profesionales en evidentes hechos falsos y/o se basen en normas inexistentes o derogadas. En tal caso es deber del Magistrado imponer las multas correspondientes y poner en conocimiento del Colegio de Abogados del que se encuentra inscrito el profesional, de la Presidencia de la Corte Superior de Justicia correspondiente y del Ministerio Público si fuera el caso.

También tendrán responsabilidad los jueces en general que resuelvan algún recurso impugnatorio ordinario o extraordinario cuando omitan poner en conocimiento las irregularidades señaladas en los párrafos anteriores ante las autoridades correspondientes, en especial de la Autoridad Autónoma de Control de la Magistratura,

de la Junta Nacional de la Magistratura y/o de las autoridades correspondientes en su caso.

DÉCIMO SEXTA.- Vigencia

La presente Ley entra en vigencia a los seis (6) meses de publicada en el diario oficial El Peruano, a excepción de lo dispuesto en las Disposiciones Complementarias Transitorias, que entran en vigencia al día siguiente de su publicación.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

ÚNICA.- Aplicación de la norma en el tiempo

Los procesos iniciados antes de la vigencia de esta Ley continúan su trámite según las normas procesales con las cuales se iniciaron.

Sin perjuicio de lo anterior, pueden aplicarse a dichos procesos, siempre que no sean contrarias a la naturaleza de dichos procesos, las disposiciones legales contenidas en la presente ley, en los subtítulos referidos a:

- El Título Preliminar de la presente Ley.
- Las costas y costos.
- Las multas.
- Actividad Probatoria.
- Formas Especiales de conclusión del proceso.
- Casación.
- Medida Cautelar.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA.- Normativa derogada

Quedan derogadas los siguientes cuerpos normativos y/o disposiciones normativas:

1. La Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
2. Los artículos 51 y 57 del Texto Única Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 018-93-JUS.



HUANCAYO - PERU

Oscar O. Chávez, en su libro *Huancayo*, afirma que hacia 1813 esta ciudad poseía una gran población “compuesta de españoles y criollos capaces de apreciar la conquista de la libertad, cuando en su plaza principal se juró solemnemente la Constitución de Cádiz del año 1812”. Además, agrega que en ese mismo año y fecha del tan magno acontecimiento se colocó una placa, hasta hoy visible, que dice: “Plaza Constitución – Año 1813”.

Aquilino Castro Vásquez certifica que el personaje que organizó todo el acto fue don Joaquín Castro, funcionario de entonces, quien más tarde se unió al ejército de José Ignacio Moreno. Ese día, la población se reunió en la plaza frente a la iglesia, se leyó la Constitución y se hizo el juramento. Además, se resolvió honrar a los correspondientes (el cura, el alcalde, el subdelegado y el juez) y brindar por el acontecimiento.

En su libro *Historia de la Provincia de Huancayo*, Ricardo Tello Devoto sostiene que en memoria de este acontecimiento se inauguró posteriormente en la antigua Plaza Comercio —actualmente denominada Plaza Constitución— un monumento en honor a este día de carta fundamental. Considera que:
“La proclamación de la Constitución de Cádiz en Huancayo, el 29 de marzo de 1813, fue un acontecimiento de gran importancia que permitió prever ya la Independencia del Perú y para que ésta se realizara. Ramón Castilla y muchos de los que participaron en la proclamación fueron luego próceres de la Independencia”.

Finalmente, debemos destacar que Huancayo de un Pueblo de Indios (1572) en el Virreinato español, gracias al fértil Valle de El Mantaro, el desarrollo de su comercio e industrias, y el empuje de los así llamados “fenicios del Ande”, logró a pulso hacerse de la capital del Departamento de Junín en 1931. De ahí, el refrán popular que dice: “Mientras Jauja danza, Tarma reza, Huancayo avanza”. Auguramos a esta noble e incontrastable ciudad, muchos éxitos y proezas en su desarrollo sostenido en el siglo XXI, libre de racismo y machismo, contribuyendo la Corte Superior de Justicia de Junín en tal hermoso porvenir en la garantía y tutela de los derechos fundamentales de su ciudadanía, e impartiendo siempre una ¡Justicia pronta, honesta e inclusiva!