Proyecto de Ley N° 8960/2024-CR

PERÚ
CONGRESO de la REPÚBLICA

ISAAC MITA ALANOCA

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
19 SET 2024
RECIBIDO
Firma: Hora: 11:40 Am

PROYECTO DE LEY QUE CREA EL CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO

A iniciativa del Congresista de la República, **ISAAC MITA ALANOCA,** Miembro del Grupo Parlamentario Perú Libre, y en ejercicio del derecho de reforma constitucional que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú; y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 22° inciso c), 67°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República del Perú, presenta la siguiente iniciativa legislativa:

FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la República
Ha dado la siguiente Ley:

"LEY QUE CREA EL CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO"

Artículo 1. Objeto de la Ley
La presente Ley tiene por objeto fortalecer crear el Código Procesal del Trabajo.

Artículo 2. Finalidad de la presente ley
La presente Ley tiene por finalidad garantizar una ejecución real y oportuna durante el proceso mejorando el acceso a la justicia laboral y salvaguardando el derecho fundamental a la tutela jurisdiccional.

Artículo 3. Creación del Código Procesal del Trabajo
Se crea el Código Procesal del Trabajo; de la siguiente manera:

"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 y lactantes, el menor de edad, la persona con discapacidad, los enfermos terminales y el adulto mayor.

Los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso. Impiden y sancionan la inconducta 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 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 cumplen 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 tratadosinternacionales.

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. Asimismo, entre una norma ordinaria y una norma convencional, se preferirá la convencional. El juez que incumpla con sus obligaciones será responsable penalmente en conformidad al articulo 418 del Código Penal.

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 y lactantes, menores de edad, personas con discapacidad, enfermedades terminales y adultos mayores.

La responsabilidad de los jueces por no cumplir los plazos será relativizada al haber cumplido con la carga mínima establecida por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial; sin embargo, al no cumplir con la carga mínima establecida, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial actuará de oficio, denunciando por falta

grave señalada en el numeral 2 del artículo 47 de la Ley de Carrera Judicial, Ley 29277, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal, respectiva.

TÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I
COMPETENCIA

Artículo 1.- Competencia por materia de los Juzgados de paz letrados laborales

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 sustancialeso conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de servicios y su ejecución.
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 lostrabajadores 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 acosomoral 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).
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.

4. Los asuntos no contenciosos, sin importar la cuantía.

Artículo 2.- Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo

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 porcualquiera 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, afavor 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 único laboral.

   Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de darsuperiores a cien (100) Unidades de Referencia Procesal (URP).

2. En proceso de Tutela de Derechos Fundamentales.
3. En proceso de Conflictos Colectivos Jurídicos.
4. Las pretensiones impugnatorias de despido vulneratorios de derechos fundamentales que tengan por propósito la reposición cuando esta se platea como pretensión única.
5. Las pretensiones relativas a vulneración de los derechos fundamentales en el trabajo reconocidos por las declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo.
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 Publico y Derecho de la Seguridad Social, cuando la prestación sean otorgadas por un organismo público.
c) La impugnación contra actuaciones de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

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; y
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; y
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 delos siguientes recursos:

a) Del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por losjuzgados de paz letrados en materia laboral; y
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 principaldel 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 juezde cualquiera de los mismos.

6.3 Si la demanda está dirigida contra quien prestó los servicios, solo es competenteel juez del domicilio de este.

6.4 En la impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectivaes competente la Sala Laboral del lugar donde se expidió el laudo.

6.5 La competencia por razón de territorio solo puede ser prorrogada cuando resultaa 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 interfiere en el avance 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.

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 defensaa 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

La madre gestante y lactantes, el menor de edad, la persona con discapacidad y con enfermedad terminal, 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:

a) 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.

b) 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.

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

Conforme a la Ley 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.

Las resoluciones dictadas en audiencia se entienden notificadas a las partes, enel acto.

Subcapítulo III
Costas y costos

Artículo 14.- Costas y costos

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.

En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos.

Subcapítulo IV
MULTAS

Artículo 15.- Temeridad 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

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 demedia (1/2) ni mayor de cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

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 lasaudiencias.

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).

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.

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.

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.

El juez puede imponer multa a los testigos o peritos, no menor de media (1/2) nimayor de cinco (5) Unidades de Referencia Procesal (URP) cuando éstos, habiendo sido notificados excepcionalmente por el juzgado, inasisten sin justificación a la audiencia ordenada de oficio por el juez.

Subcapítulo V
Admisión y procedencia

Artículo 17. - Requisitos de la demanda

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 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 parteque los ofrece deberá expresamente manifestar su compromiso de concurrir a laaudiencia con sus testigos y peritos, bajo apercibimiento de tenerla por desistida de dicho medio probatorio si en su oportunidad los testigos o peritos no concurriesen ante el juzgado. En ningún caso el número de testigos excederá deseis (6).

El demandante debe incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios que se pagarán con ocasión del proceso.

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.

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 casosen 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

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 quesubsane 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.

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

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.

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 demandadopuede, en todo caso, demostrar que el demandante no se encuentra en el ámbitofáctico recogido en la sentencia.

Artículo 20.- Requisitos de la contestación a la demanda

1. La contestación de la demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, sin incluir ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad decada medio de prueba.

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.

3. Si el Juez observa el incumplimiento de alguno de los requisitos, le requierea la demandada para que subsane la omisión o defecto, en el plazo de cinco (05)días hábiles.

4. La reconvención es improcedente.

5. El Juez podrá declarar de oficio, la acumulación de procesos, si existe conexión entre ellos.

Artículo 21.- Caso especial de procedencia

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 altrabajo en su modalidad de permanencia en el puesto de trabajo.

En los casos que la ley expresamente haya establecido un procedimiento previoante un órgano o tribunal administrativo deberá recurrirse a ellos antes de acudir al procedimiento contencioso administrativo.

Subcapítulo VI
Actividad probatoria

Artículo 22.- Oportunidad

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.

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 ycosto, 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.

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.

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 cualno pudieron obtenerlos, a fin de que el Juzgador formule dicho requerimiento enel auto admisorio de la demanda.

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

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, enel mismo acto, fecha y hora para su continuación.

Para la actuación de las pruebas de oficio que resulten pertinentes, el juez laboralcuidará 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 porno haberse ordenado la actuación de las pruebas de oficio.

Solo se ordenará la actuación de pruebas de oficio respecto de aquellas fuentes de

prueba alegadas por las partes durante el trámite del proceso.

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
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.

Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.

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 origendistinto 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.

De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado quesea 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.

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.

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 a las partes, testigos y peritos se realizará con sujeción a las técnicas de litigación oral y a las siguientes reglas:
1. El juez podrá formular preguntas a las partes directamente de manera libre, concreta y clara, sin seguir ningún ritualismo o fórmula preconstituida.

2. Para los interrogatorios no se requiere la presentación de pliegos de preguntas. No se permite leer las respuestas, pero sí consultar documentos de apoyo.
3. 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.
4. El juez guía la actuación probatoria con vista a los principios de oralidad, inmediación, concentración, celeridad y economía procesal.
5. 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

La declaración de parte se sujeta a las siguientes reglas:

1. Las partes están obligadas a declarar personalmente cuando se les requiera;
2. Si el interrogado fuera la parte demandante aportará libre y oralmente relatos, aclaraciones y explicaciones sobre su caso:
3. El interrogatorio se encuentra sujeto a que las preguntas formuladas sean directas, claras, pertinentes y útiles.

Serán de aplicación las mismas reglas cuando el examinado sea la parte demandante.

Las personas jurídicas prestan su declaración a través de cualquiera de sus representantes, quienes tienen el deber de acudir informados sobre los hechos que motivan el proceso.

Artículo 27.- Declaración de testigos

La declaración de testigos se sujeta a las siguientes reglas:
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 ocurriere 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.
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.
Los testigos no presencian el desarrollo de la audiencia y solo ingresan a ella en el momento que les corresponda.
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

La exhibición de las planillas manuales se tiene por cumplida con la presentación de las copias legalizadas correspondientes a los períodos necesitados de prueba.

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.

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

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 porquien propuso la prueba y luego los restantes.
El examen de los peritos se sujetará a las reglas siguientes:

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.

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.

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

El juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partesatendiendo a su conducta asumida en el proceso. Esto es particularmenterelevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes.

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

El proceso laboral puede concluir, de forma especial, por conciliación, allanamiento, reconocimiento de la demanda, transacción o desistimiento. 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.

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; y

c) Debe haber participado el abogado del prestador de servicios demandante, en los casos que la ley exija patrocinio de abogado.

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

El juez expone en forma resumida los fundamentos de hecho y de derechoexpresados por las partes para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho.

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 montolíquido. El juez dispondrá el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en lainvocación de las normas aplicables.

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.

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.

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 único y de impugnación de laudos arbitrales económicos

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 (02) días hábiles siguientes al ingreso de su notificación a la casilla electrónica.

El mismo plazo y reglas rigen para la apelación de autos.

Artículo 35.- Trámite en segunda instancia y audiencia de vista de la causaen los procesos monitorio, tutela de derechos fundamentales, conflictos colectivos jurídicos y de impugnación de laudos arbitrales económicos

Interpuesta la apelación y concedida la misma, el juez remite el expedientea segunda instancia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

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 horapara 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 laconcurrencia 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 dela 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 laRepública.

Artículo 37.- Interposición y admisión del recurso de casación

1. El recurso de casación se interpone contra las sentencias o autos queponen fin al proceso, expedidos por las salas superiores como órganosde segundo grado. En caso de sentencias que obliguen a dar suma dedinero, el monto total reconocido en ella debe superar las quinientas unidades de referencia procesal.
2. El recurso se interpone:
   a) Ante la sala superior que emitió la resolución impugnada.
   b) Dentro del plazo de diez (10) 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.
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 inadmisible 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.
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 (03) días para su subsanación. Vencido el plazo sin que se produzca la subsanación, lasala superior declara inadmisible el recurso. Sin perjuicio de la inadmisibilidad, se sanciona con una multa no menor de diez ni mayorde veinte unidades de referencia procesal si se advierte una conductamaliciosa o temeraria.
5. La sala superior califica la admisibilidad del recurso dentro de un plazo máximo de veinte (20) días hábiles contados desde su interposición.
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 (05) 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

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.

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 queestén 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.

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 doctrinajurisprudencial.
4. La resolución que se pronuncia sobre la procedencia o improcedencia del recurso de casación se expide dentro del plazo de treinta (30) 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.
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

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 recursode casación.

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.

Si se nombra o cambia de representante procesal, debe acreditarse tal situación.

La sentencia casatoria se expide dentro del plazo de diez (10) días hábiles luego de finalizada la audiencia.

El recurso de casación se resuelve con el voto conforme de cuatro jueces supremos.

Artículo 40.- Competencia

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.

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.

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

La interposición del recurso de casación no suspende la ejecución de lassentencias. 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.

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.

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 cartafianza. En cualquiera de estos casos, el juez de la demanda dispone la suspensión de la ejecución.

Artículo 42.- Consecuencias del recurso de casación

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, segúncorresponda.
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.
3. En cualquiera de estos supuestos, la sentencia casatoria tiene fuerza vinculante para el órgano jurisdiccional respectivo.
4. El texto íntegro de todas las sentencias casatorias, incluso los precedentes judiciales, se publican obligatoriamente en el diario oficialEl Peruano y en la página web del Poder Judicial.

Artículo 43.- Precedente vinculante de la Corte Suprema de Justicia de la República

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.

La decisión que se tome constituye doctrina jurisprudencial y vincula a los órganos jurisdiccionales de la República, hasta que sea modificada por otra.

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.

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.

Devuelto el proceso judicial con la sentencia consentida o ejecutoriada, oteniendo que ejecutarse de conformidad con el artículo 41, o con el acta de conciliación o transacción aprobadas conforme a ley, el juez que ejecuta la sentencia, sea de Primera Instancia o de Paz Letrado Laboral, citará a ambas partes por única vez, para que dentro de cinco (05) días de notificada, asistan a una audiencia a fin de que las partes se pongan de acuerdo respecto a la formay 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.

Si el obligado no asistiera 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 recairá en la parte vencedora y el magistrado ejecutor por los excesos que pudieran producirse.

Igualmente, una vez habiendose resuelto la forma y modo de ejecución, las partes no podrán variarlas, salvo incumplimiento de una de ellas, por lo que el acuerdo o resolución quedará nula y su ejecución se hará en forma íntegra sin admitir recurso alguno al obligado.

TÍTULO II
PROCESOS LABORALES

CAPÍTULO I
PROCESO ÚNICO LABORAL

Artículo 46.- 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 47.- 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:

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 demandaque haya formulado.

   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 ellas tiene una relevancia y trascendencia para el resultado del proceso, en cuyo caso deberá garantizarse el derecho de contradicción que le asiste al demandante.

   Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentrode 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.

2. 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.
3. 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.

4. En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio, sobrela base de la demanda. El demandante podrá actualizar sus pretensiones enéste 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 (05) 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.

5. Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatidaes 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 48.- Etapa de confrontación de posiciones

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.

Luego, el demandado hace una breve exposición oral de los hechos que,por razones procesales o de fondo, contradicen la demanda.

Artículo 49.- Etapa de actuación probatoria

La etapa de actuación probatoria se lleva a cabo del siguiente modo:

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.

2. A continuación, el juez enuncia los hechos necesitados de actuación probatoria y de los medios probatorios admitidos respecto de tales hechos.

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.

4. El juez toma juramento o promesa a las partes, testigos y peritos que participen

en esta etapa.

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 juezsuspende 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.

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 50.- Alegatos y sentencia

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.

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 51.- 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 52.- 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 enlos demás casos previstos en la ley.

Artículo 53.- Reclamo administrativo previo

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, la que deberá fijar una audiencia de conciliación en el momento mismo de la recepcióndel reclamo. La citación a la conciliación se hará mediante notificación realizadapor funcionario o conciliador de dicha dependencia, la misma que deberáentregarse en forma personal al empleador, o en caso de no ser posible, a la persona que se encontrare en el domicilio del reclamado.

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.

Se levantará acta de todo lo actuado en la audiencia de conciliación y se entregará copia a las partes que asistan.

Artículo 54.- 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 trámitey se dispondrá el archivo de los antecedentes. No obstante, el trabajador podráaccionar judicialmente a través del proceso que corresponda.

Artículo 55.- 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 inconcurrencia levantada por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Artículo 56.- Demanda

La demanda deberá presentarse por escrito o por vía electrónica y deberácontener los requisitos y anexos establecidos en esta Ley. Deberá acompañarse a ella el acta levantada en la audiencia de conciliación celebrada ante laAutoridad Administrativa de Trabajo, así como los documentos presentados en esta oportunidad.

Artículo 57.- Resolución del Juez

Si el Juez estima fundadas las pretensiones del demandante las acogerá inmediatamente y emitirá un requerimiento judicial de pago contra eldemandado.

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 58.- Oposición al pago

Las partes podrán oponerse a la resolución dentro del plazo de diez (10) díashábiles contado desde su notificación, sin que proceda en contra de ella ningúnotro recurso.

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.

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.

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 (05) días. Si venciera el plazo sin haberse satisfecho el pago el juez dispondrá de oficio su ejecución.

Artículo 59.- Audiencia Única

Se iniciará la audiencia con el intento de conciliación, para la cual el juez estará facultado a proponer una fórmula conciliatoria que su prudente arbitrio leaconseje. 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.

Las partes deberán asistir a la audiencia con todos los medios de pruebay, en caso de comparecer a través de apoderado, este deberá estar expresamente investido de facultad de transigir.

La audiencia se llevará a efecto solo con la parte que asista, en el caso de inconcurrencia de la otra parte.

Artículo 60.- Sentencia

El juez dictará sentencia al término de la audiencia, la que deberácontener:

1. El lugar y fecha en que se expida;
2. La individualización completa de las partes litigantes;
3. 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;
4. 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;
5. 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.

La sentencia podrá ser apelada dentro de los alcances del artículo 34, para que sea revisada en última instancia por el Juez de Trabajoespecializado.

Artículo 61.- Casos especiales

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, en los casos de interéscolectivo 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

Articulo 62.- Ámbito de aplicación

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 versensobre los siguientes casos:

1. 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;
2. A no ser obligado a prestar trabajo sin su libre consentimiento o sin remuneración;
3. A la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga;
4. A la limitación de la jornada de trabajo, conforme a ley, salvo lasexcepciones que esta establezca;
5. Al honor, a intimidad, la imagen y el secreto de las comunicaciones privadas;
6. A mantener reserva sobre las convecciones políticas, filosóficas,religiosas, así como de cualquier otra índole;
7. Al respeto y protección de su dignidad e integridad moral, psíquica y física.
8. A no ser despedido con lesión del derecho de libertad sindical o demás derechos fundamentales;

9. Las pretensiones impugnatorias de despidos vulneratorios de derechos fundamentales que tengan por propósito la reposición cuando esta se plantea como pretensión única.
10. Las pretensiones relativas a vulneración de los derechos fundamentales en el trabajo reconocidos por la OIT.
11. La madre gestante y lactante, los menores de edad, los que cuenten con capacidades especiales y/o los adultos mayores y con enfermedades terminales.
12. Cualquier otro que sea concretamente afectado dentro del ámbito de la relación laboral, siempre que dicha afectación tenga conexión directa conesta.

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.

Este procedimiento queda limitado a la tutela de los derechos fundamentalesa que se refiere el presente articulo y no cabe su acumulación con acciones de otra naturaleza, salvo la indemnización por daños y perjuicios referida enel artículo 63.1 de la presente ley.

Articulo 63.- Legitimación para obrar

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 capitulo, la organización sindical a la que se encuentre afiliado podrá actuar como tercero coadyuvante.
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 capitulo o por intermedio de la organización sindical a la que se encuentre afiliado, o por la organización sindical de grado superior.
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.

Articulo 64.- Demanda

La demanda, además de los requisitos generales establecidos, deberá expresar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración alegada.

Articulo 65.- 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.

Articulo 66.- Suspensión de los efectos del acto impugnado

En el mismo escrito de interposición de la demanda el actor podrá solicitarcomo 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.

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 (03) días, en la que sólo se admitirán alegaciones y pruebas sobre la suspensión solicitada.

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, trátese del sector público o privado.

Articulo 67.- Procedimiento

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 (10) días siguientes al de la admisión de la demanda. En todo caso, habrá de mediar un mínimo de tres (03) días entre la citación y la efectiva celebración de aquellos actos.

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.

La autoridad judicial dictará sentencia en el plazo de tres (03) días contados desde la celebración de la audiencia de juicio notificándose inmediatamente a las partes o a sus representantes.

Articulo 68.- Efectos de la sentencia

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.

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.

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.

Articulo 69.- Ejecución provisional en materia de derechos fundamentales

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.

Cuando sea la Administración Pública la parte demandada el funcionarioque se niegue al cumplimiento de esta obligación deberá pagar una multade hasta el cincuenta por ciento de la obligación principal.

CAPITULO IV
DEL PROCESO DE CONFLICTOS COLECTIVOS JURÍDICOS

Articulo 70.- 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.

Articulo 71.- Legitimación activa

Estarán legitimados para promover procesos sobre conflictos colectivos:

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.
2. Las empresas o asociaciones empresariales cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.
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.
4. Las entidades de la administración pública empleadoras incluidas en el ámbito del conflicto y los sindicatos u otros órganos derepresentación del personal laboral al servicio de estas.

Articulo 72.- Intento de conciliación o de mediación

Será requisito necesario para tramitación del proceso el intento de conciliación o de mediación ante las autoridades administrativas de trabajo.

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.

Articulo 73.- Contenido de la demanda

El proceso se iniciará mediante demanda dirigida al juzgado competenteque, además de los requisitos generales establecidos la presente ley, contendrá:

1. 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.
2. 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.
3. Una referencia sucinta a los fundamentos jurídicos de la pretensión formulada.
4. Las pretensiones interpretativas, declarativas, de condena o de otra naturaleza concretamente ejercitadas según el objeto del conflicto.
5. 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.

Articulo 74.- Iniciación del proceso

El proceso podrá iniciarse a solicitud de las organizaciones legitimadas referidas en el artículo 62. En dicha solicitud se incluirán los mismos requisitosprevistos en el artículo anterior.

Articulo 75.- 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.

Articulo 76.- Audiencia de juicio y sentencia

1. Una vez admitida la demanda, se citará a las partes para la celebraciónde la audiencia única de conciliación y juicio, que deberá llevarse a cabo dentro de los quince (15) días siguientes.

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.
3. La sentencia se dictará dentro de los cinco (05) días siguientes de la referida audiencia.
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.

Articulo 77.- 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 denueva prueba.

Articulo 78.- 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:

1. El proceso de ejecución se iniciará mediante solicitud escrita de los sujetos legitimados.
2. 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 76, 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 cuyarepresentación se realice la ejecución, cuantifique individualizadamente la deuda y proponga, en su caso, una fórmula depago.
3. El juez insistirá a la parte ejecutante para que manifieste su conformidad o disconformidad con los datos proporcionados, así comosobre la propuesta de pago en el plazo de un mes, que podrá prorrogarse por otro mes cuando lo requiera la complejidad del asunto.
4. 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 delos intereses, en un plazo no mayor de treinta (30) días, bajo apercibimiento de trabar embargo en las formas previstas en la ley.

5. 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.
6. Los títulos ejecutivos de ámbito superior a la empresa se ejecutarán colectivamente empresa por empresa.
7. 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

Articulo 79.- Admisión de la demanda

Además de los requisitos de la demanda, la sala laboral verifica si esta seha 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.

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.

Articulo 80.- Traslado y contestación

Verificados los requisitos de la demanda, la sala laboral emite resolucióndisponiendo:

a) La admisión de la demanda;
b) el emplazamiento al demandado para que conteste la demanda en elplazo de diez (10) días hábiles; y
c) la notificación a los árbitros para que, de estimarlo conveniente y dentro del mismo plazo, expongan sobre lo que consideren conveniente.

Articulo 81.- 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 único laboral.

Articulo 82.- 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

Articulo 83.- Aspectos generales

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.

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.

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.

Articulo 84.- Medida especial de reposición provisional

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 lactante o persona con discapacidad y enfermedad terminal;
b) realizar actividad sindical tanto en forma individual como colectiva; y
c) el fundamento de la demanda es verosímil.

Si la sentencia firme declara fundada la demanda, se conservan los efectos de la medida de reposición, considerándose ejecutada la sentencia.

Articulo 85.- 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

Articulo 86.- 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 denaturaleza 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; y
g) la liquidación para cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones; y;
h) Las resoluciones en materia laboral o previsional emitidas por funcionarios administrativos que reconozcan derechos laborales o pensionarios que puedan ser objeto de ejecución.

Articulo 87.- Competencia para la ejecución de resoluciones judicialesfirmes 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, escompetente el juez especializado de trabajo de turno.

Articulo 88.- Procedimiento

Se aplicará supletoriamente los artículos 688 y siguientes del Código Procesal Civil, en todo aquello que no esté regulado expresamente en lapresente norma.

Articulo 89.- 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.

Articulo 90.- Suspensión extraordinaria de la ejecución

Tratándose de la ejecución de intereses o de monto liquidado en ejecuciónde sentencia, a solicitud de parte y previo depósito o carta fianza por el total ordenado, el juez puede suspender la ejecución en resolución fundamentada.

Articulo 91.- 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.

Articulo 92.- 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.

Articulo 93.- Cálculo de derechos accesorios

Los derechos accesorios a los que se ejecutan, como las remuneracionesdevengadas 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 Ministeriode Trabajo y Promoción del Empleo.

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 laobservación verse sobre aspectos metodológicos de cálculo, el obligado debe necesariamente presentar una liquidación alternativa.

Vencido el plazo el juez, con vista a las liquidaciones que se hubiesen presentado, resuelve acerca del monto fundamentándolo.

Si hubiese acuerdo parcial, el juez ordena su pago inmediatamente, reservando la discusión sólo respecto de diferencial.

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

Articulo 94.- Competencia y requisitos de la solicitud

La competencia para conocer este tipo de procesos, conforme a loestablecido 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 enlos artículos 424 y 425 del Código Procesal Civil, en lo que corresponda.

Articulo 95.- Trámite

Admitida la solicitud, el juez fija fecha para la audiencia de actuación y declaración judicial, la que debe realizarse dentro de los quince (15) días siguientes. De haber contradicción, el juez ordenará la actuación de los medios probatoriosque la sustentan. Luego, si se solicita, concederá al oponente o a su apoderadocinco minutos para que la sustenten oralmente, procediendo a continuación a resolverla. Excepcionalmente, puede reservar su decisión por un plazo que no excederá de tres (03) días contados desde la conclusión de la audiencia.

Si no hubiera contradicción, el juez ordenará actuar los medios probatorios anexados a la solicitud.

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.

Articulo 96.- Consignación

La consignación de una obligación exigible no requiere que el deudor efectúe previamente su ofrecimiento de pago, ni que solicite autorización del juezpara hacerlo.

Articulo 97.- 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 procesorespectivo.

Articulo 98.- Retiro de la consignación

El retiro de la consignación se hace a la sola petición del acreedor, sin trámite alguno, incluso si hubiese formulado contradicción.

El retiro de la consignación surte los efectos del pago, salvo que el acreedor hubiese formulado contradicción.

Articulo 99.- 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 tramitadapor el inspector de trabajo o funcionario que haga sus veces. Para tal efecto debepresentar, 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 100.- 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

PRIMERA. - 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. - 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. - 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.
- Ejecución de sentencias, conciliaciones y transacciones.
- Medida Cautelar.

CUARTA. - 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 monitorio.

QUINTA. - 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 soluciónde conflictos. Para tal fin, implementa lo necesario para la promoción de la conciliación extrajudicial administrativa y el arbitraje.

SEXTA. - Las controversias jurídicas en materia laboral de carácterindividual 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 lascitará 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 laspartes 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 suconocimiento, 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 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 1071, que norma el arbitraje o disposición legal que lo sustituya.

SEPTIMA. - Las causas serán tramitadas por estricto orden cronológico de ingresos; sin embargo, los expedientes que por cualquier razón reingresen a los órganos jurisdiccionales tienen preferencia en su tramitación. También tiene preferencia los procesos de madres gestantes y lactantes, discapacitados,menores de edad, adultos

mayores, o con enfermedades terminales y dirigentes sindicales si está pendiente la negociación colectiva.

OCTAVA. - 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 Transitorias, que entran en vigencia al día siguiente de su publicación.

NOVENA. - Precísese que 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.

DÉCIMA. - Autorícese al Poder Judicial la creación de un fondo de formación de magistrados y de fortalecimiento de la justicia laboral. El fondo tendrá por objeto la implementación de medidas de formación específicamente dirigidas a los magistrados laborales, así como el otorgamiento de incentivos que les permitan desarrollar de manera óptima la función judicial. El diez por ciento (10%) de las tasas y multas recaudadas en los procesos laborales, se destinaráa dicho fondo.

UNDÉCIMA. - Créase 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.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA. - 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 casosen los que no sea posible su aplicación.

SEGUNDA. - El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con lacolaboración del Poder Judicial y del 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.

TERCERA. - El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con lacolaboración del Poder Judicial, implementa un sistema informático, de acceso público, que permita el cálculo de los derechos o beneficios sociales.

CUARTA. - 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.

QUINTA. - 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.

SEXTA. - El Poder Judicial dispone 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).

SÉTIMA. - 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).

OCTAVA. - Las acciones necesarias para la aplicación de la presente norma se ejecutan con cargo a los presupuestos institucionales aprobados a los pliegos presupuestarios involucrados, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

NOVENA. - 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 responsabilidadadministrativa, civil y penal por omisión de funciones y prevaricato cuando no apliquen la norma vigente y/o no den preferencia a las normas convencionales yconstitucionales frente a las de carácter ordinarias, y estas últimas en su correcta jerarquía. Asimismo, serán responsables por el apartamiento inmotivado de losPlenos Jurisdiccionales de la Corte Suprema y los Precedentes y Doctrina jurisdiccional vinculantes establecidos por la Corte Suprema de la República y elTribunal 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.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

ÚNICA. - Quedan derogadas la Ley 29497 y sus modificatorias, los artículos 51 y 57 respecto de la competencia de los Juzgados Especializados deTrabajo y Juzgados de Paz Letrado en materia laboral del Texto Único de la LeyOrgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo 017-93-JUS y todas las disposiciones que se opongan a la presente Ley."

Lima, 18 de setiembre de 2024.

ISAAC MITA ALANOCA
Congresista de la República del Perú

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política del Perú.
- Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

II. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

El derecho del trabajo es una parte del Derecho Social, las necesidades de la sociedad son cambiantes cada vez más rápido, por lo que mediante Resolución Administrativa N° 524-2015-P-CSJLI/PJ, publicada en fecha 01 de octubre del 2015, la Corte Superior de Justicia de Lima, presidida por el Doctor Oswaldo Ordoñez Alcántara conformó la Comisión de Análisis del «Proyecto de Modificación a la Ley Procesal de Trabajo, Ley 29497», presidida por el Juez Superior Gino Yangali Iparraguirre e integrada por los Jueces Especializados de Trabajo Hugo Arnaldo Huerta Rodríguez (un excelente magistrado de la especialidad, que en paz descanse), Ciro Lusman Fuentes Lobato, Juan Carlos Chávez Paucar y Martha Rocío Quilca Molina, fueron los encargados de formular las propuestas que resulten necesarias para optimizar el desarrollo de los procesos laborales y se cumplan los propósitos de la misma. Esta comisión luego de un estudio de la norma procesal vigente y los resultados de su aplicación, estimaron por conveniente formular propuestas que contienen modificaciones a la NLPT, hoy Vieja Ley Procesal del Trabajo.

Luego de muchos años de lucha y ya estando como presidente del Poder Judicial para el periodo 2023-2024, el Magister Javier Arévalo Vela en su calidad de Primer presidente Laboralista del Poder Judicial, ha revisado y agregado significativamente muchas novedades y precisiones a los proyectos que se han venido proponiendo respecto a una sustancial mejora de la reforma de la administración de justicia en la especialidad procesal laboral.

El Maestro Arévalo ha constituido una Comisión de Asuntos Laborales Presidida por el Dr. Gino Yangali Iparraguirre, conformada por los representantes de las Cinco Centrales Sindicales con que cuenta el Perú, donde ahí nació la idea de integrar los diversos proyectos e ideas principales para proponer un nuevo Proyecto del Código Procesal del Trabajo, es por ello donde, nace esta propuesta legislativa que se está presentando.

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 ser exhaustivos, hemos considerado principalmente las siguientes:

2.1El 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 iniciode un proceso de desarrollo nacional que compatibilice los intereses entre capitaly el trabajo y propenda a la solución eficiente de los conflictos laborales.

2.2La tutela judicial efectiva

Dicho principio vinculado a la función jurisdiccional, previsto en el inciso 3)del artículo 139° de la Constitución Política de 1993, 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 alguna, por parte de su empleador, a raíz de las acciones o reclamaciones judiciales emprendidas.

La antigua Ley 26636, Ley Procesal de Trabajo, ya derogada, se dictó conla finalidad de modernizar el proceso laboral y dotarle de características especiales que lo distinguieran del proceso civil. Sin embargo, en el decurso desu 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 dichoinstrumento procesal.

Frente a tal problemática, en la Ley 29497 se diseñó con la finalidad de mejorar sustancialmente el acceso a la tutela judicial efectiva, propendiendo a laampliación 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 trasladeal ámbito del proceso judicial. A tal efecto, la norma procesal se orienta a regularinstrumentos 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 otrosinstitutos y principios, destacando la plena realización de los principios deoralidad, inmediación y concentración.

2.3El derecho al plazo razonable en la duración del proceso

El derecho al plazo razonable tiene reconocimiento expreso en diversos «Tratados de Derecho Internacional de los Derechos Humanos, ratificados por el Perú y que tienen rango constitucional. 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»[7].

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 señalanplazos 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 ha desarrollado en su jurisprudencia los elementos que deben tenerse en cuenta a la hora de merituarla 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 DerechosHumanos.

La vigencia de la Ley 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, transgrediéndose 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 650°, 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 principiode celeridad, previendo plazos menores y trasladando el desarrollo del procesoa 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 inconcurrencia de las partes. Lamentablemente no ocurrió así en la práctica, por el contrario, se entrampó, primero por el incumplimiento de los plazos y segundopor una injustificada legítima al derecho de defensa.

2.4La 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 ydesconfianza en el 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, podemos 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 delos 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 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 y lactantes, discapacitados, menores de edad. Se contempló asimismo que la interposición del recurso de casación, no impide la ejecución dela sentencia de segunda instancia.

2.5El desarrollo del trabajo decente

La Organización Internacional del Trabajo incorporó en la última década como un objetivo principal el desarrollo del trabajo decente[9]. 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.

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 incrementos 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.

2.6La 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 labores, deber de tener carácter tripartito[10], 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 laboraly social.

En tal sentido si bien le correspondía al Estado cautelar el cumplimiento delos derechos laborales a fin de prevenir el surgimiento de nuevos conflictos laborales, también debía 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.

2.7La 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 abogado, 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.*

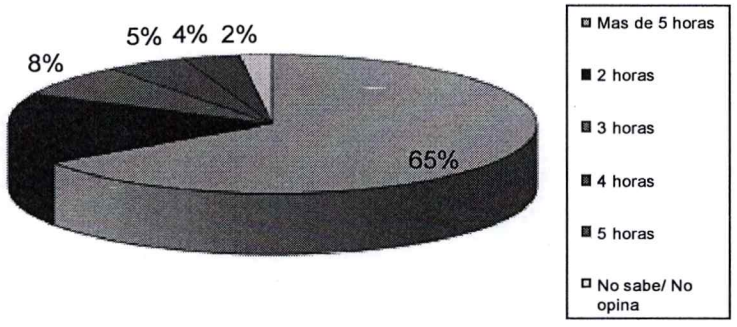
III. ENCUESTAS ELABORADAS ANTES DE LA FORMULACIÓN DEL PROYECTO DEL CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO QUE CONCLUYO EN LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO 29497

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 promulgócon la ley 29497:

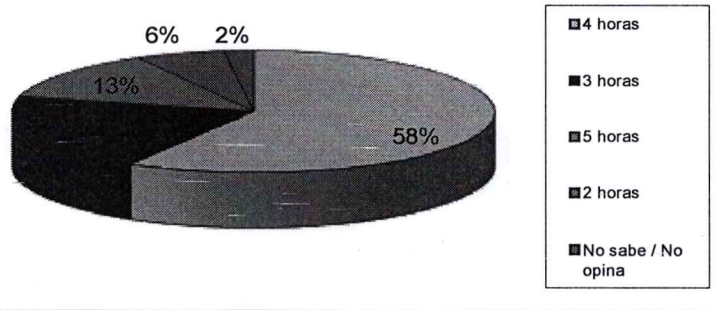




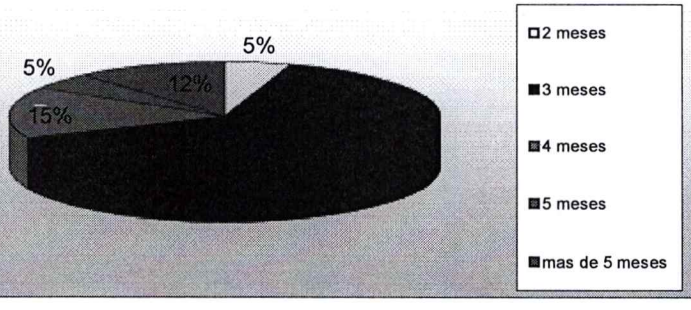
ANALIZANDO LOS CASOS QUE USTED HA VENIDO PATROCINANDO, INDIQUE LA DURACION APROXIMADA DE TIEMPO QUE UD. DEDICA PARA REDACTAR UNA DEMANDA

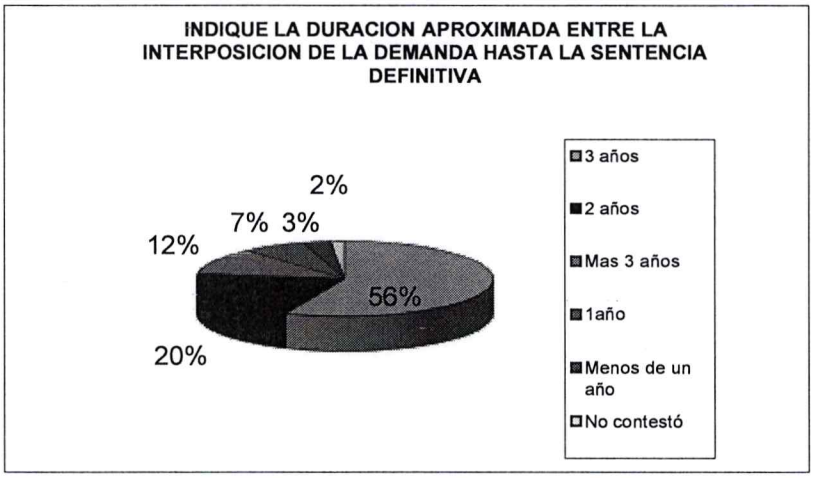


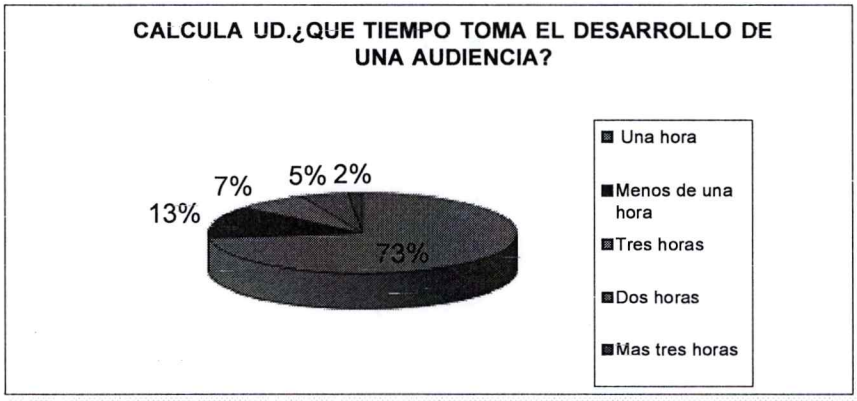
ANALIZANDO LOS CASOS QUE USTED HA VENIDO PATROCINANDO, INDIQUE LA DURACION APROXIMADA DE TIEMPO QUE UD. DEDICA A CONTESTAR UNA DEMANDA

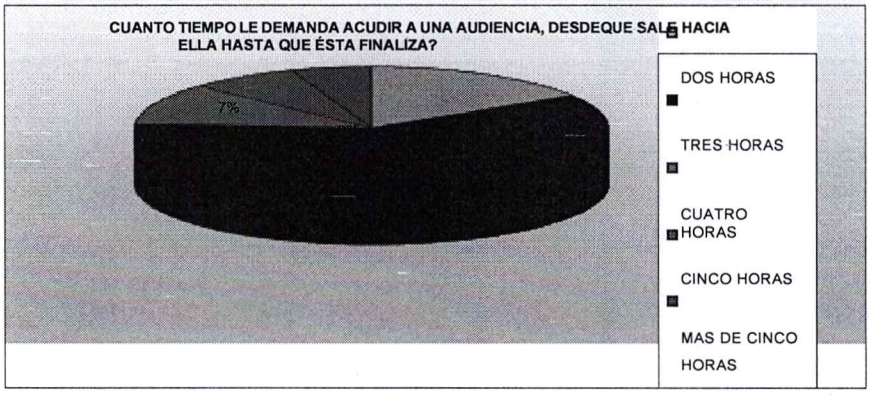


INDIQUE LA DURACION APROXIMADA ENTRE LA INTERPOSICION DE LA DEMANDA HASTA LA FECHA DE LA AUDIENCIA

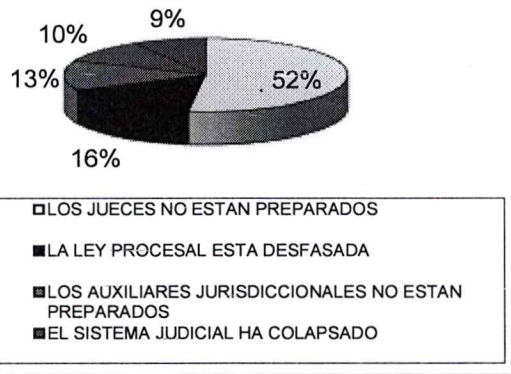



INDIQUE LA DURACION APROXIMADA ENTRE LA INTERPOSICION DE LA DEMANDA HASTA LA SENTENCIA DEFINITIVA
2%
7%
3%
12%
56%
20%
3 años
2 años
Mas 3 años
1año
Menos de un año
No contestó

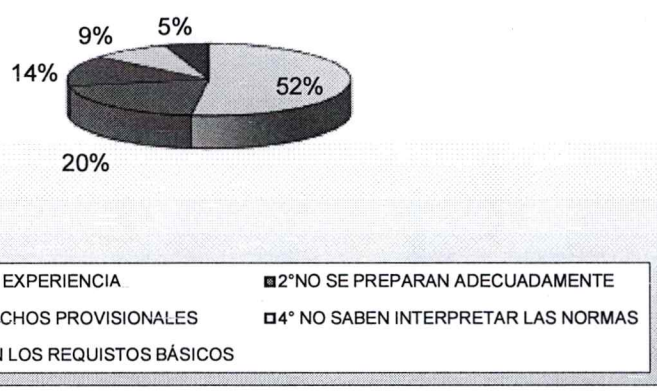

CALCULA UD.¿QUE TIEMPO TOMA EL DESARROLLO DE UNA AUDIENCIA?
7%
5%
2%
13%
73%
Una hora
Menos de una hora
Tres horas
Dos horas
Mas tres horas


CUANTO TIEMPO LE DEMANDA ACUDIR A UNA AUDIENCIA, DESDEQUE SALE HACIA ELLA HASTA QUE ÉSTA FINALIZA?
DOS HORAS
TRES HORAS
CUATRO HORAS
CINCO HORAS
MAS DE CINCO HORAS

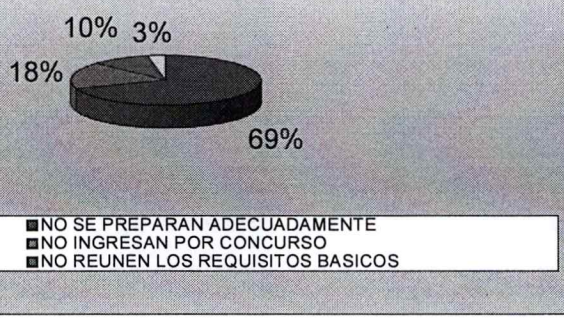
A SU CRITERIO, A QUE SE DEBE EL RETARDO EN LA SOLUCIÓN DE LOS PROCESOS LABORALES



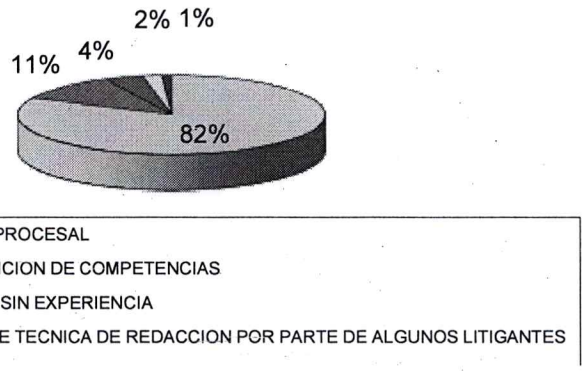
CUANDO REFIERE QUE LOS JUECES NO ESTAN PREPARADOS QUIERE DECIR QUE:



CUANDO REFIERE A QUE LOS AUXILIARES JURISDICCIONALES NO ESTAN PREPARADOS QUIERE DECIR QUE:



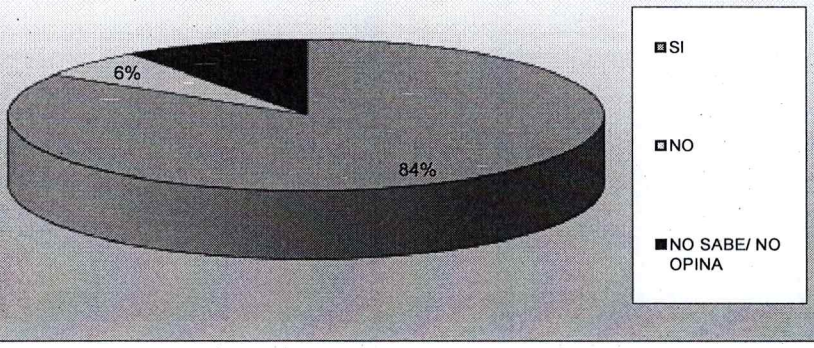
CUAL CREE USTED QUE SEA EL MOTIVO PRINCIPAL DE LA DEMORA EN LA CALIFICACION DE UNA DEMANDA LABORAL:

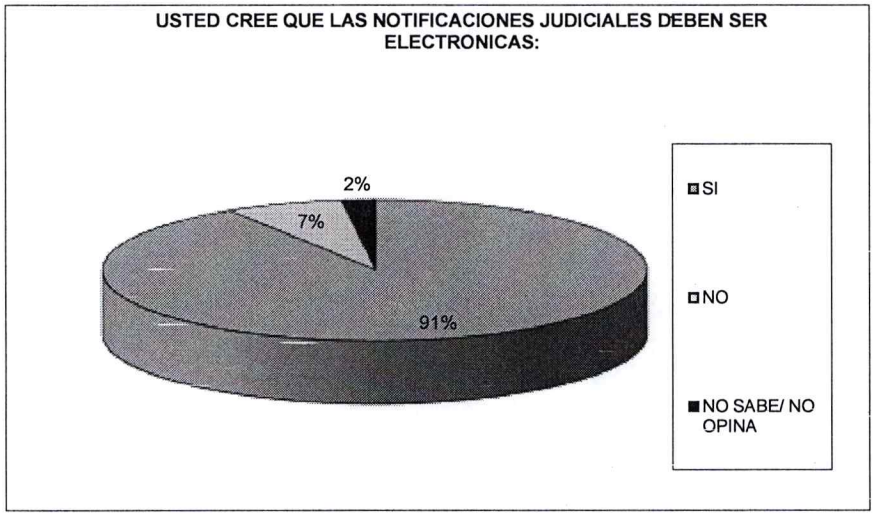


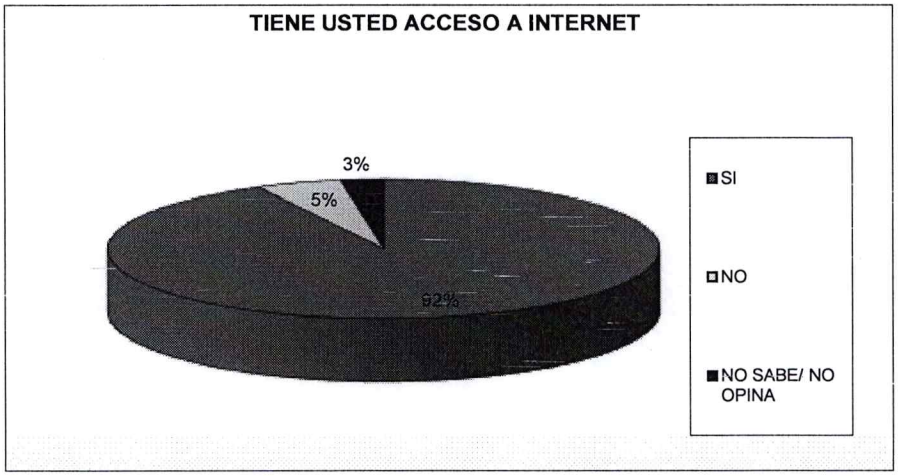
USTED ESTA DE ACUERDO CON QUE SE DIGITALIZE LOS EXPEDIENTES:



USTED CREE QUE AL DIGITALIZAR LOS EXPEDIENTE SE AHORRARA TIEMPO:




USTED CREE QUE LAS NOTIFICACIONES JUDICIALES DEBEN SER ELECTRONICAS:
2%
7%
91%
SI
NO
NO SABE/ NO OPINA


TIENE USTED ACCESO A INTERNET
3%
5%
92%
SI
NO
NO SABE/ NO OPINA


SI SU RESPUESTA FUE AFIRMATIVA, ESPECIFIQUE EN DONDE TIENE ACCESO:
25%
51%
24%
SOLO CASA
SOLO OFICINA
CABINAS DE INTERNET
CASA Y OFICINA

En resumen, la dación de la NLPT, tuvo como propósitos principales:

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 actospostulatorios y la ejecución de la sentencia.

Brindar mayor celeridad a los procesos laborales.

IV. ESTADO DE LA CUESTION

La NLPT, desde su vigencia el 15 de julio del 2010, ha sido implementadaen 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 encada 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 laboralescon la Ley 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 todo lo suficiente. 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 enmateria 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 procesosjudiciales 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 conciliaciónse 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 hrdwre,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 laaudiencia 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

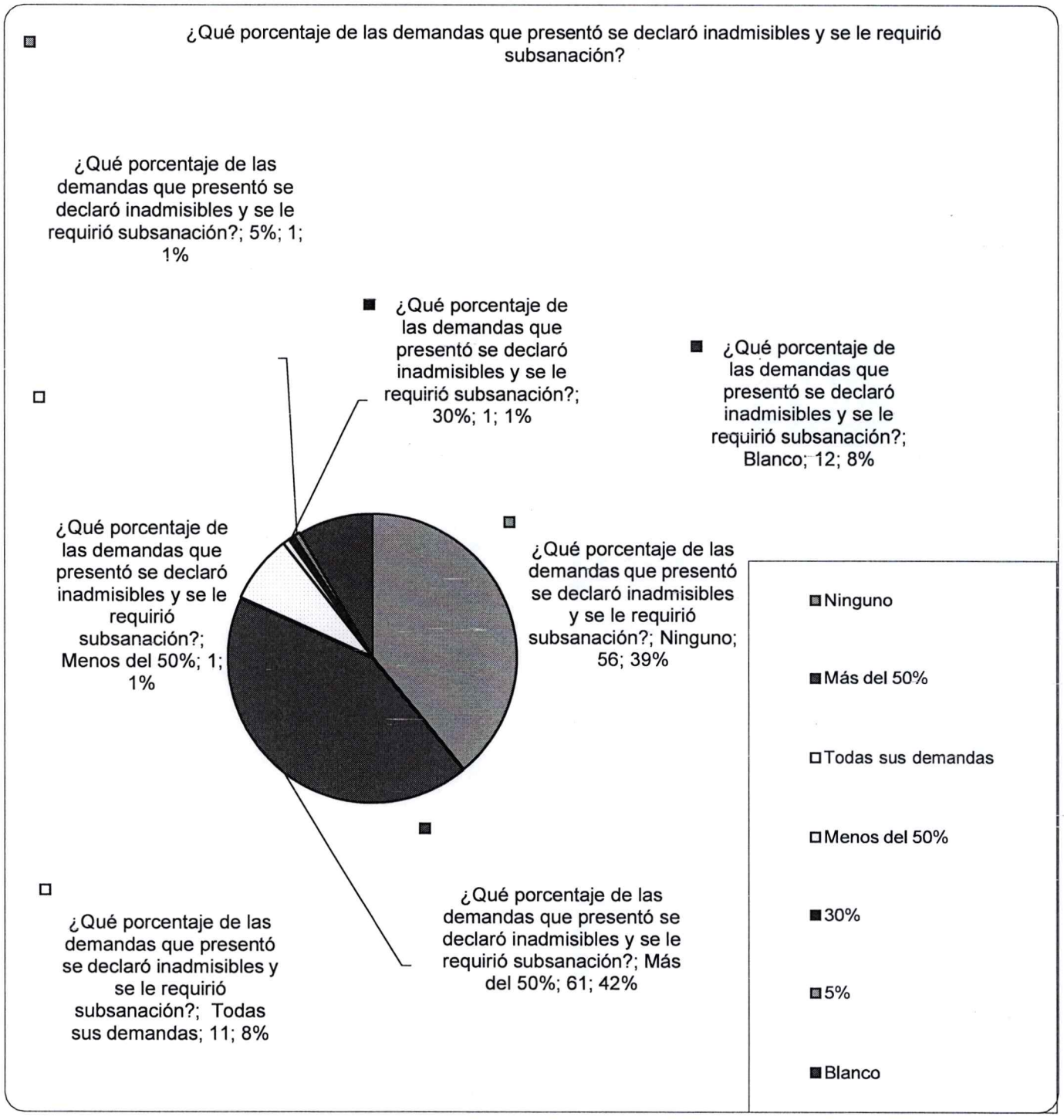
única.

Evidentemente dicha propuesta de cambio que se muestra radical, ameritala 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 concluircon 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.

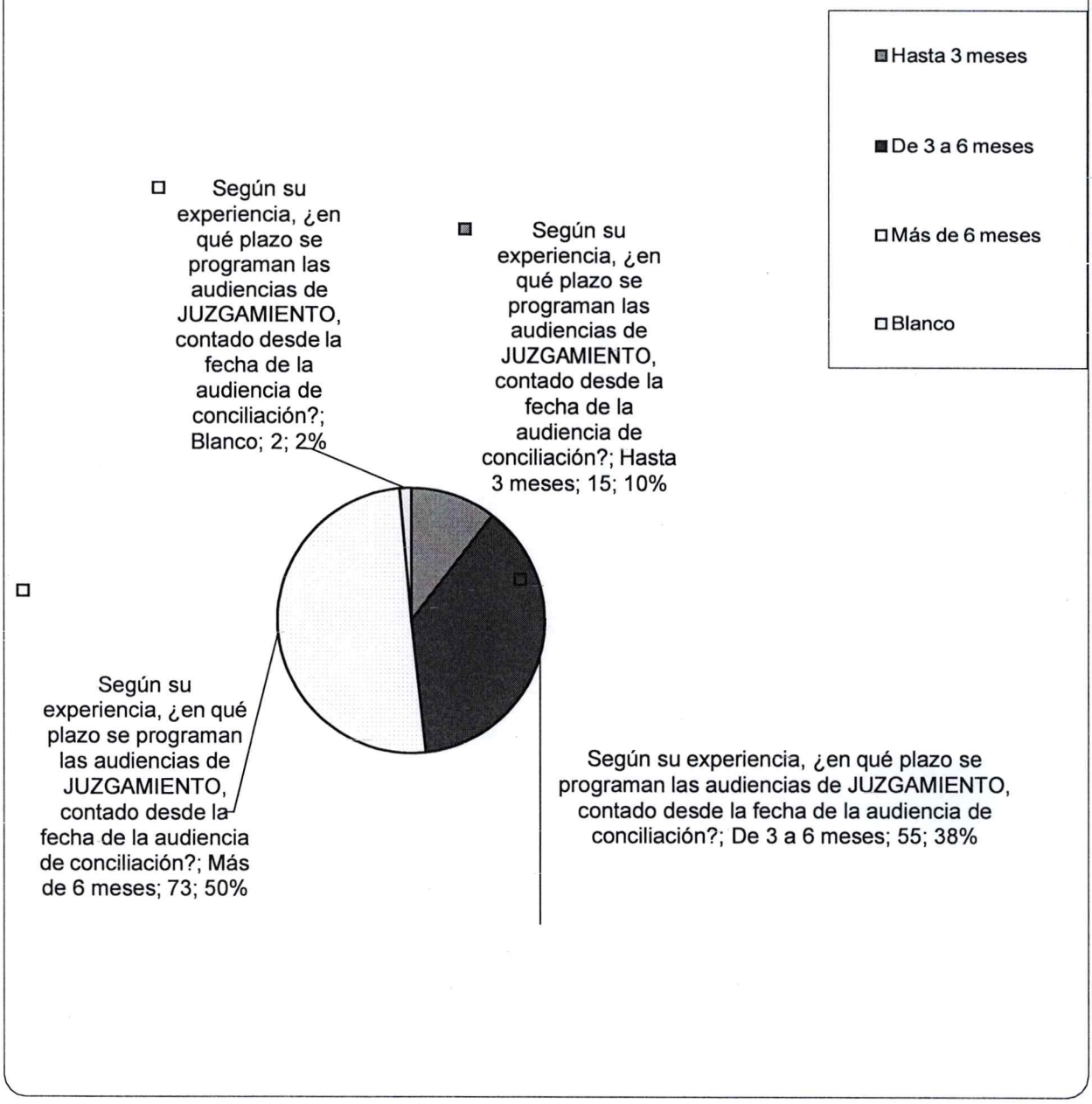
Para respaldar dicha propuesta, se ha realizado una encuesta orientada a recibir la opinión de los abogados litigantes, en su condición de operadores directos del sistema judicial laboral, en relación a los beneficios y resultados de la NLPT y si como consecuencia de la experiencia en este período de vigencia, existe la necesidad de introducir modificaciones para lograr mayor eficiencia endicha normativa, recogiéndose una opinión mayoritaria que respalda la propuesta de modificaciones.

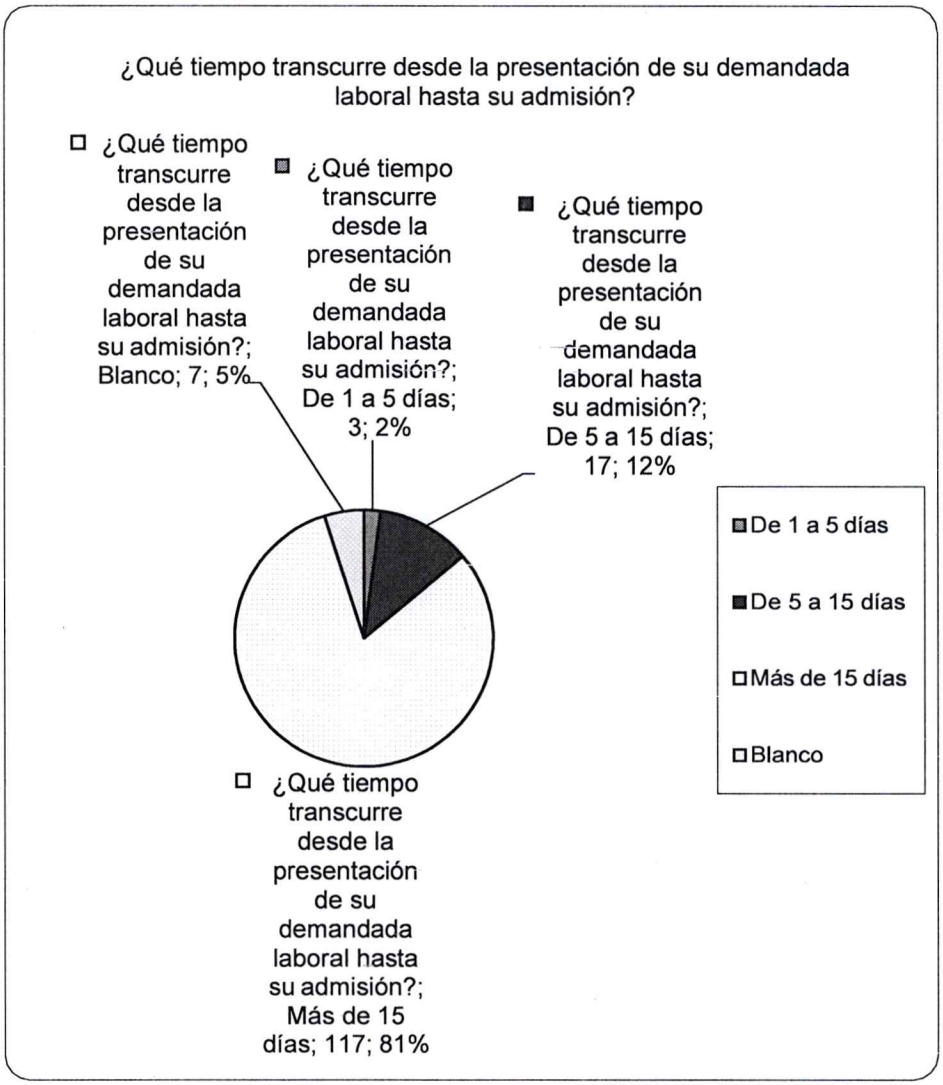
Si bien la encuesta referida se realizó únicamente en la sede de la Corte Superior de Justicia de Lima, ello se justifica en lo siguiente: i) que la Comisión tiene su ámbito en dicha Corte, ii) que la Corte Superior de Justicia de Lima, tienea su cargo el equivalente al 40% de toda la carga procesal, 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.

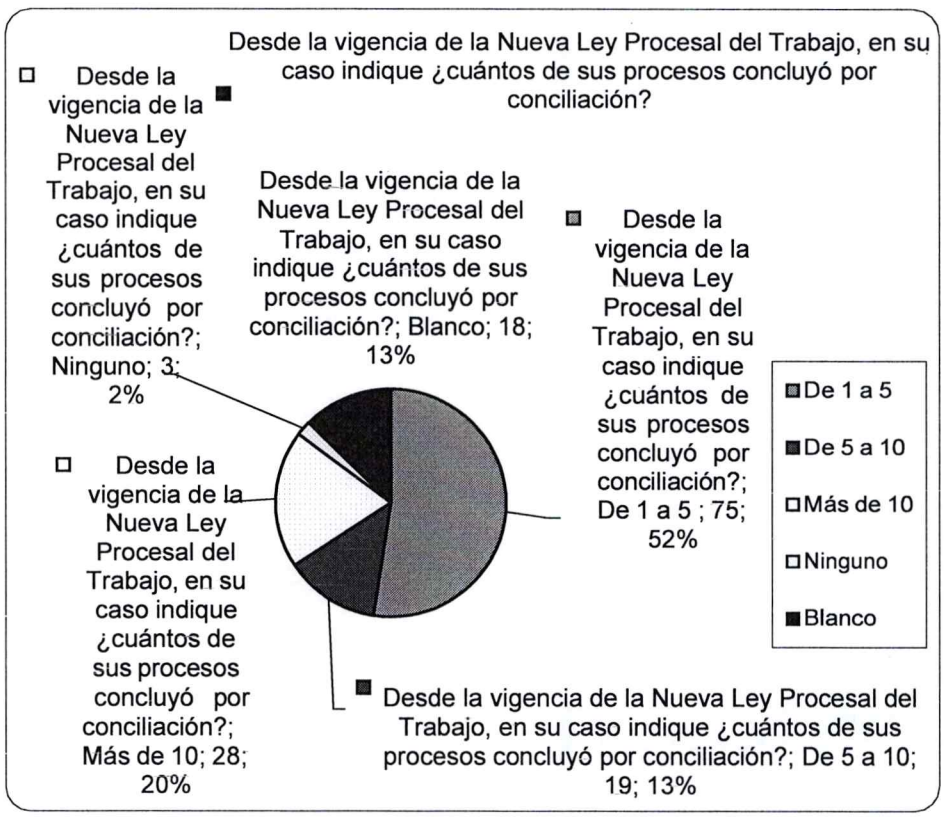
Esta encuesta ha arrojado el siguiente resultado:

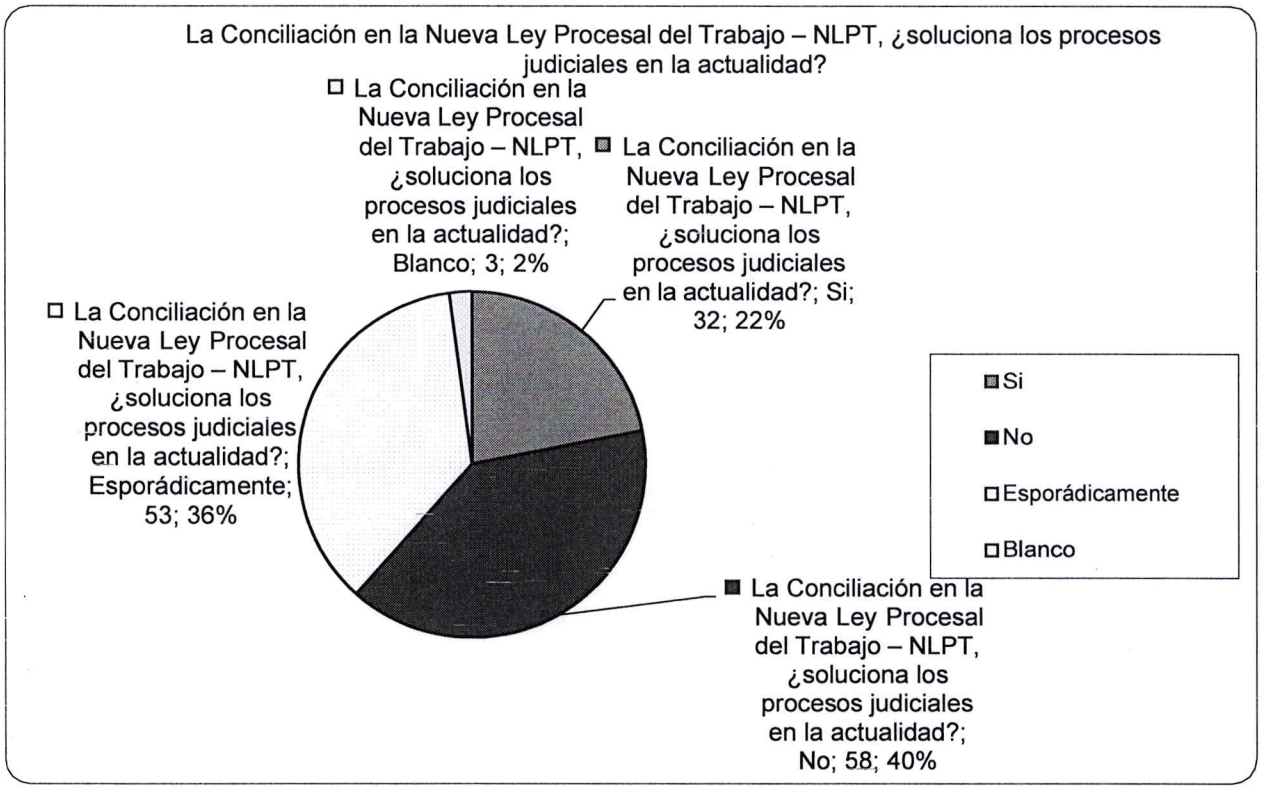

¿Qué porcentaje de las demandas que presentó se declaró inadmisibles y se le requirió subsanación?
¿Qué porcentaje de las demandas que presentó se declaró inadmisibles y se le requirió subsanación?; 5%; 1; 1%
¿Qué porcentaje de las demandas que presentó se declaró inadmisibles y se le requirió subsanación?; 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?; Más del 50%; 61; 42%
¿Qué porcentaje de las demandas que presentó se declaró inadmisibles y se le requirió subsanación?; Todas sus demandas; 11; 8%
Ninguno
Más del 50%
Todas sus demandas
Menos del 50%
30%
5%
Blanco

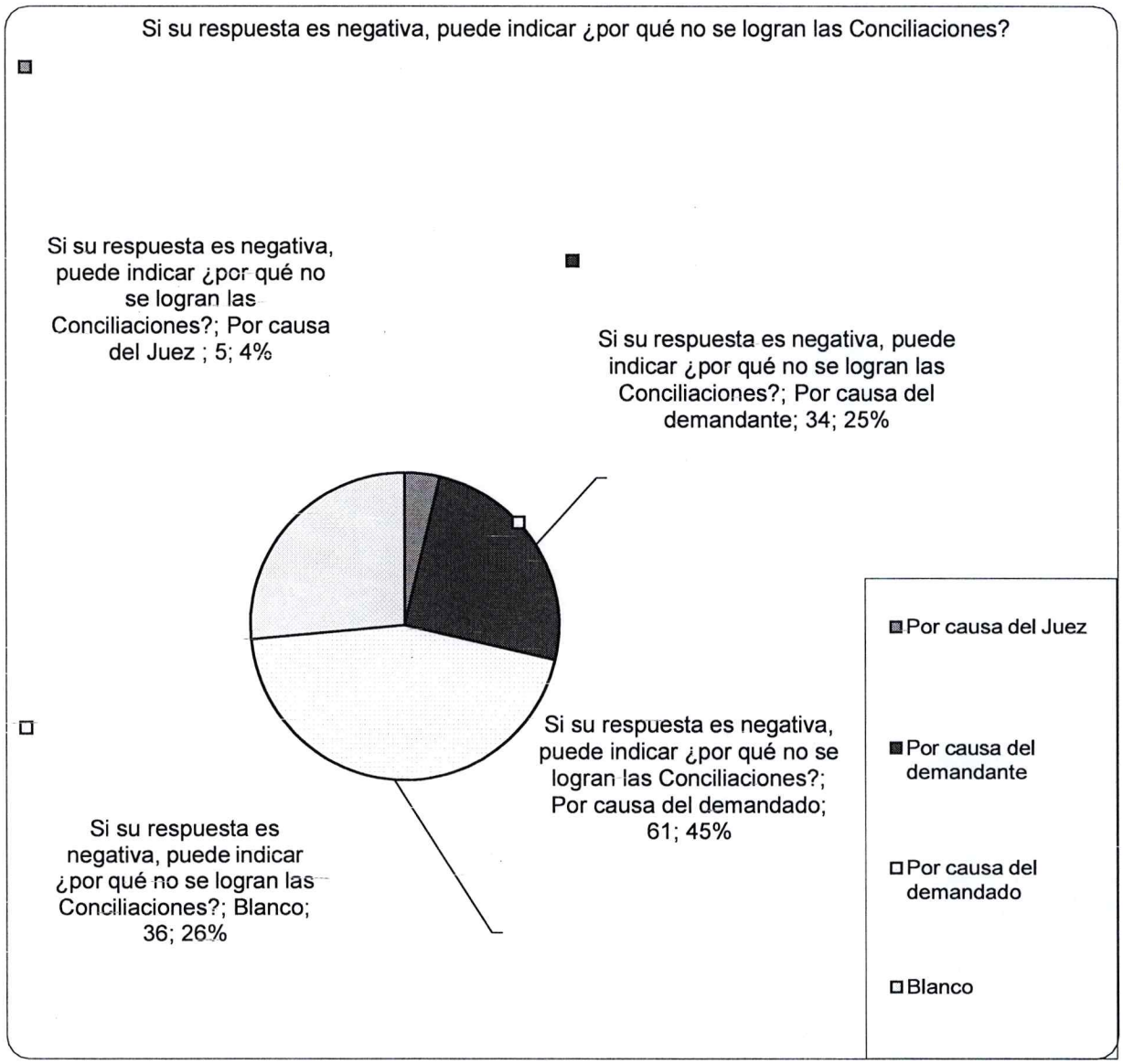
Según su experiencia, ¿en qué plazo se programan las audiencias de JUZGAMIENTO, contado desde la fecha de la audiencia de conciliación?



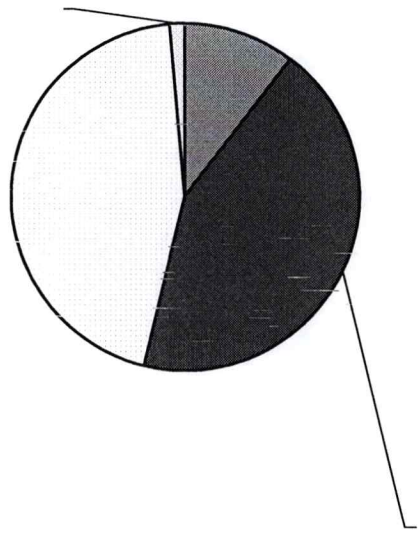

¿Qué tiempo transcurre desde la presentación de su demandada laboral hasta su admisión?
¿Qué tiempo transcurre desde la presentación de su demandada laboral hasta su admisión?; Blanco; 7; 5%
¿Qué tiempo transcurre desde la presentación de su demandada laboral hasta su admisión?; De 1 a 5 días; 3; 2%
¿Qué tiempo transcurre desde la presentación de su demandada laboral hasta su admisión?; De 5 a 15 días; 17; 12%
¿Qué tiempo transcurre desde la presentación de su demandada laboral hasta su admisión?; Más de 15 días; 117; 81%
De 1 a 5 días
De 5 a 15 días
Más de 15 días
Blanco


Desde la vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en su caso indique ¿cuántos de sus procesos concluyó por conciliación?
Desde la vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en su caso indique ¿cuántos de sus procesos concluyó por conciliación?; Ninguno; 3; 2%
Desde la vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en su caso indique ¿cuántos de sus procesos concluyó por conciliación?; Blanco; 18; 13%
Desde la vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en su caso indique ¿cuántos de sus procesos concluyó por conciliación?; De 1 a 5 ; 75; 52%
Desde la vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en su caso indique ¿cuántos de sus procesos concluyó por conciliación?; Más de 10; 28; 20%
Desde la vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en su caso indique ¿cuántos de sus procesos concluyó por conciliación?; De 5 a 10; 19; 13%
De 1 a 5
De 5 a 10
Más de 10
Ninguno
Blanco


La Conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo – NLPT, ¿soluciona los procesos judiciales en la actualidad?
La Conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo – NLPT, ¿soluciona los procesos judiciales en la actualidad?; Blanco; 3; 2%
La Conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo – NLPT, ¿soluciona los procesos judiciales en la actualidad?; Si; 32; 22%
La Conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo – NLPT, ¿soluciona los procesos judiciales en la actualidad?; Esporádicamente; 53; 36%
La Conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo – NLPT, ¿soluciona los procesos judiciales en la actualidad?; No; 58; 40%
Si
No
Esporádicamente
Blanco


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?; Por causa del demandado; 61; 45%
Si su respuesta es negativa, puede indicar ¿por qué no se logran las Conciliaciones?; Blanco; 36; 26%
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?



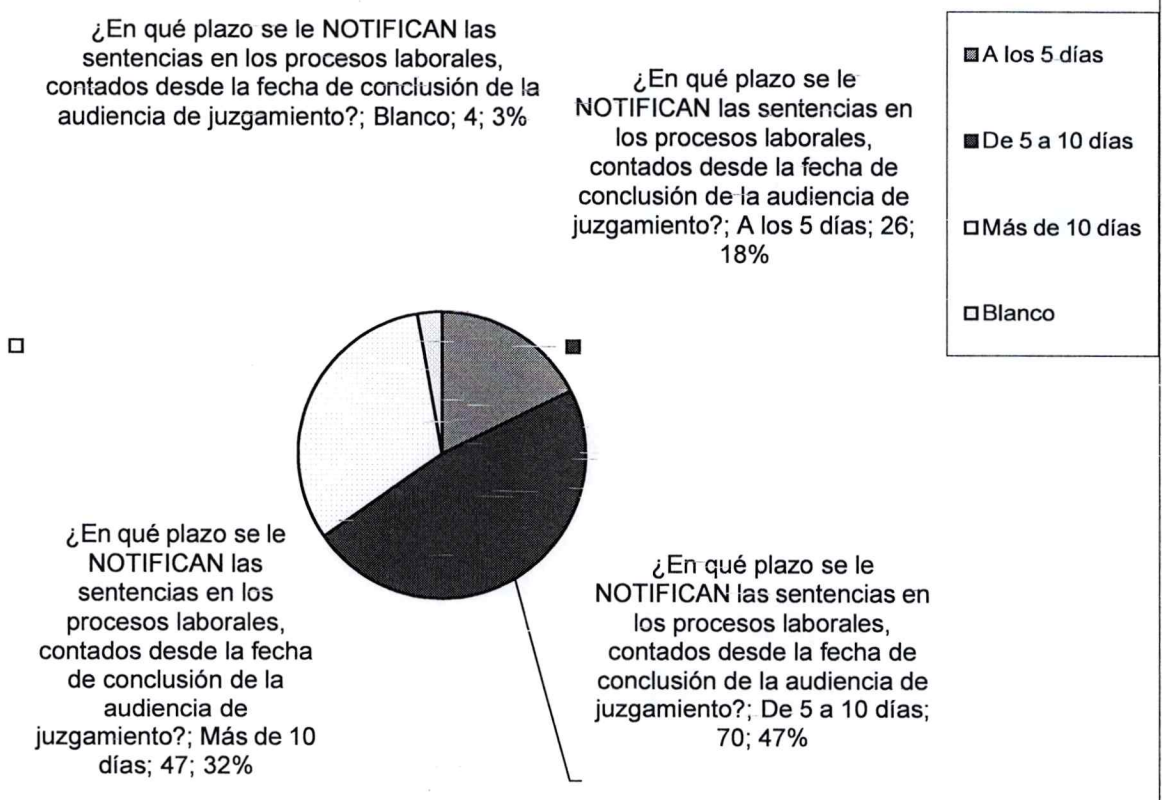
Según su experiencia, ¿en qué plazo se programan las audiencias de CONCILIACION, contado desde la fecha de interposición de la demanda?; Blanco; 2; 1%

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%

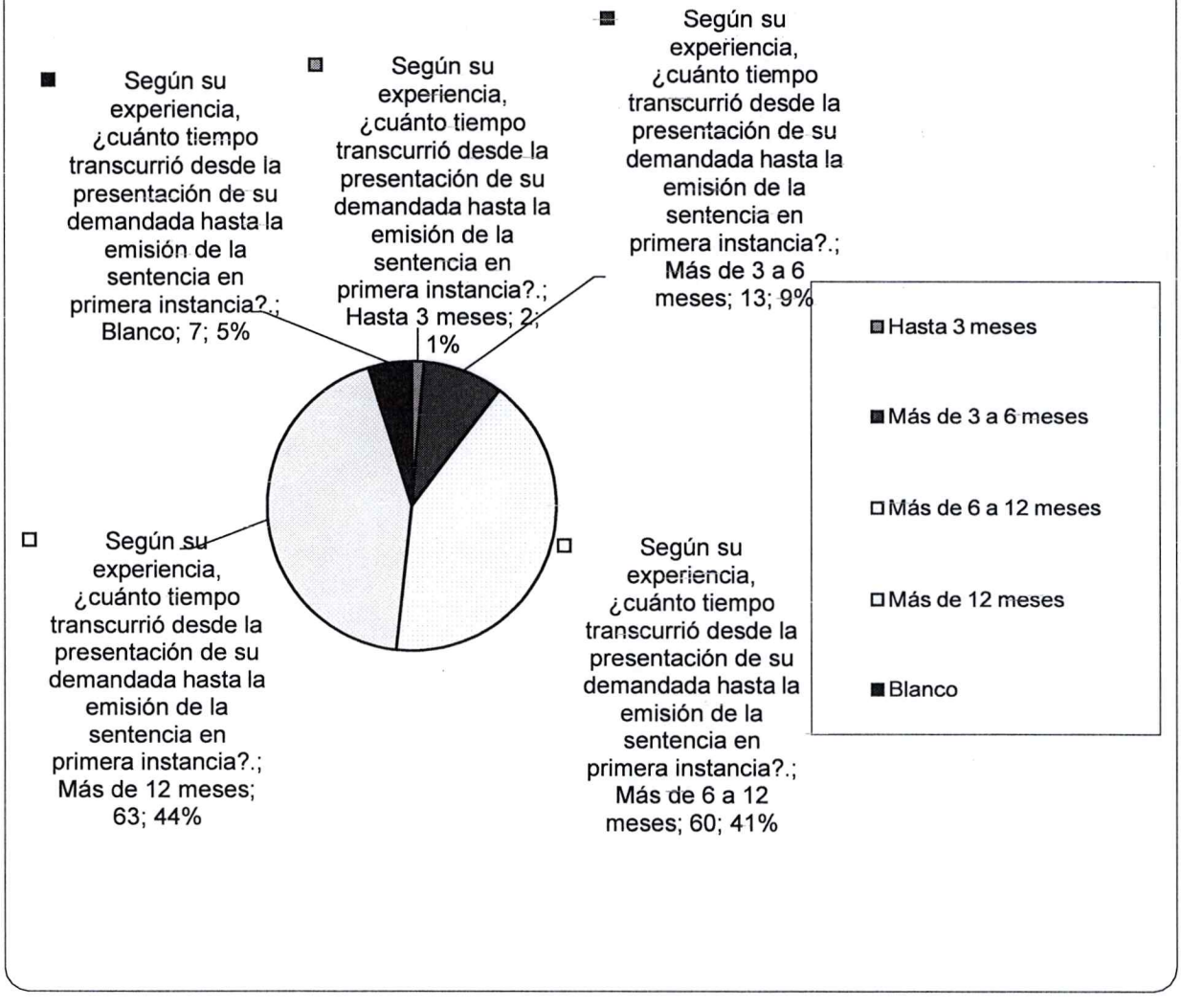
Según su experiencia, ¿en qué plazo se programan las audiencias de CONCILIACION, contado desde la fecha de interposición de la demanda?; De 3 a 6 meses; 63; 44%

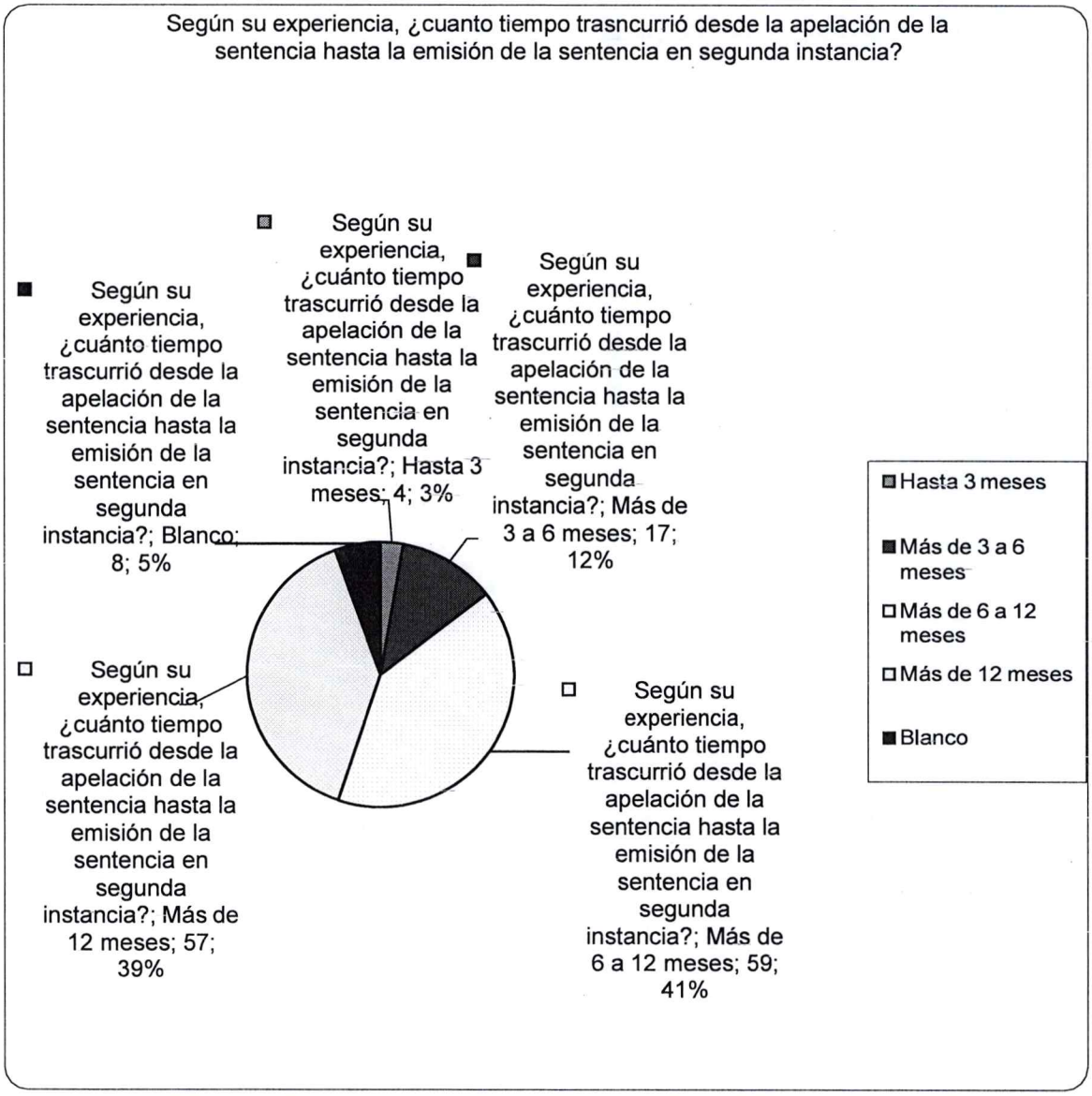
Según su experiencia, ¿en qué plazo se programan las audiencias de CONCILIACION, contado desde la fecha de interposición de la demanda?; Más de 6 meses; 65; 45%

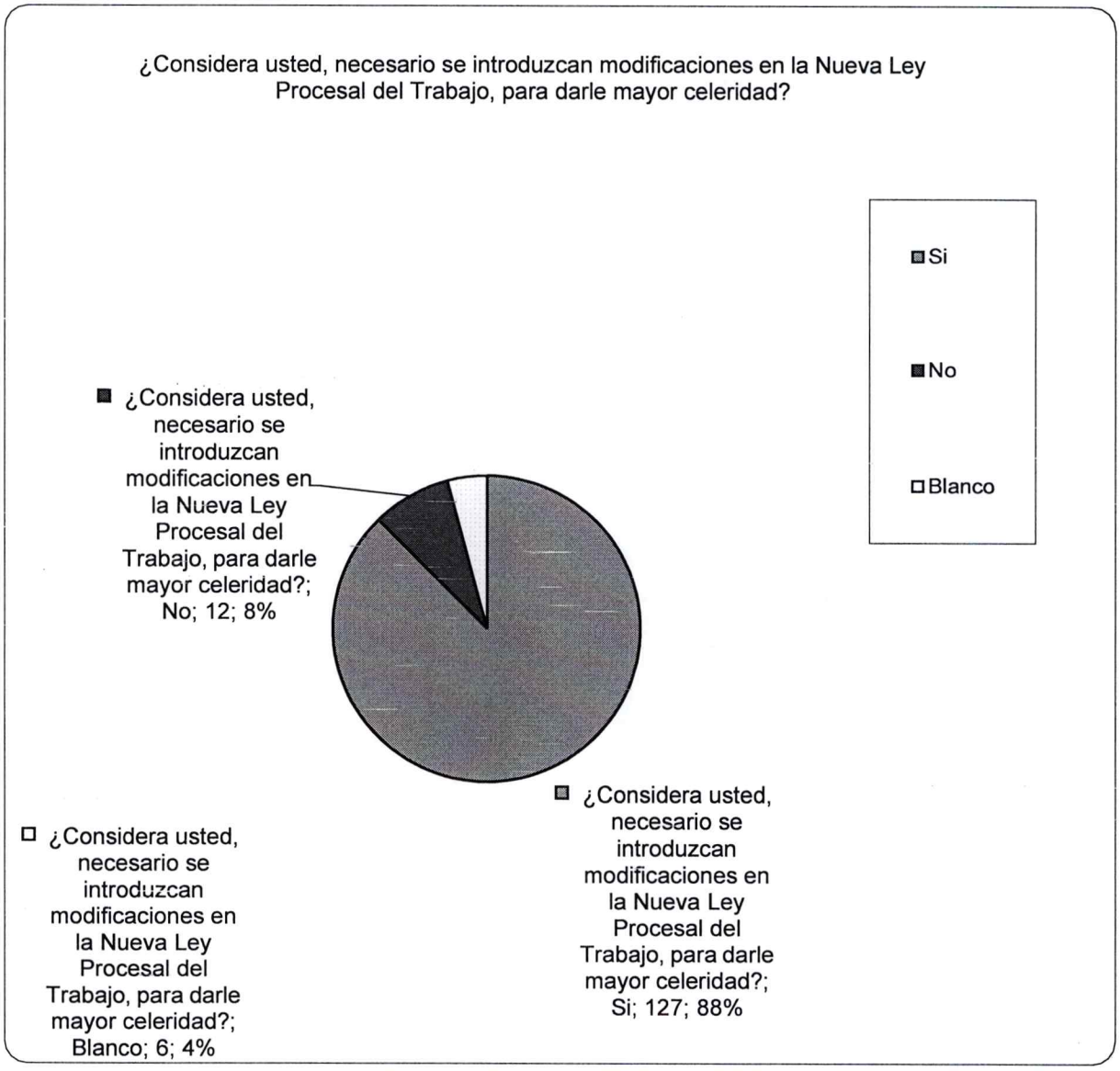
¿En qué plazo se le NOTIFICAN las sentencias en los procesos laborales, contados desde la fecha de conclusión de la audiencia de juzgamiento?

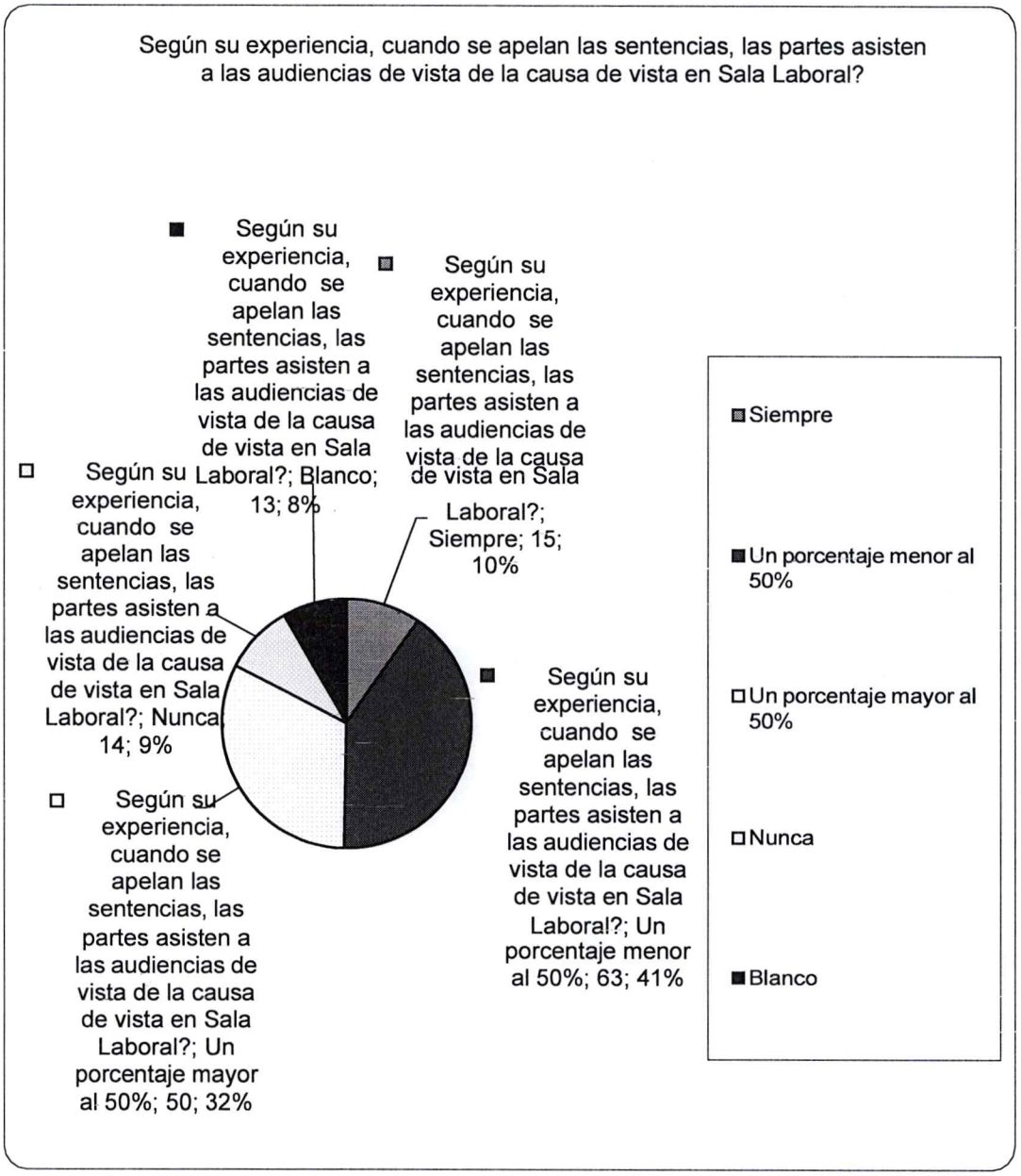


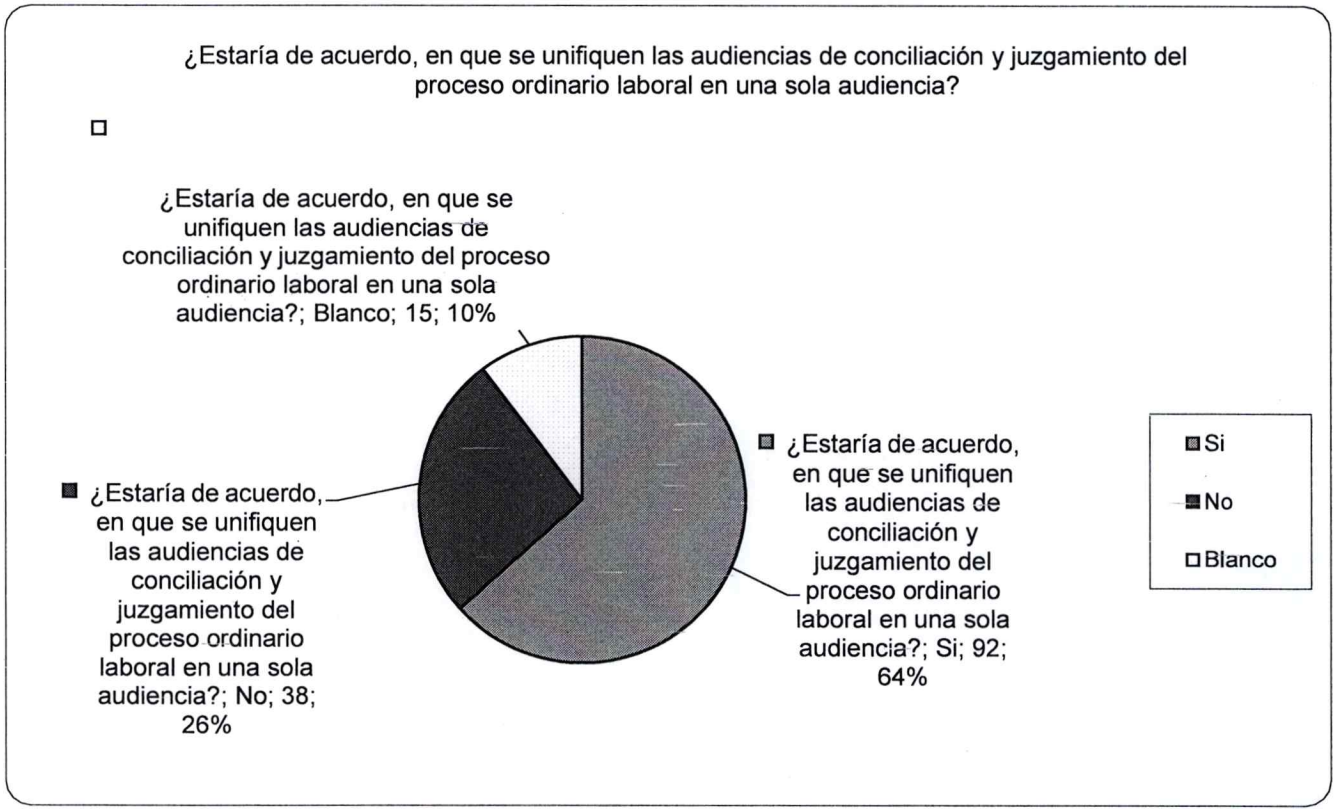
Según su experiencia, ¿cuánto tiempo transcurrió desde la presentación de su demandada hasta la emisión de la sentencia en primera instancia?.




Según su experiencia, ¿cuanto tiempo trasncurrió desde la apelación de la sentencia hasta la emisión de la sentencia en segunda instancia?
Según su experiencia, ¿cuánto tiempo trascurrió desde la apelación de la sentencia hasta la emisión de la sentencia en segunda instancia?; Hasta 3 meses; 4; 3%
Según su experiencia, ¿cuánto tiempo trascurrió desde la apelación de la sentencia hasta la emisión de la sentencia en segunda instancia?; Más de 3 a 6 meses; 17; 12%
Según su experiencia, ¿cuánto tiempo trascurrió desde la apelación de la sentencia hasta la emisión de la sentencia en segunda instancia?; Blanco; 8; 5%
Según su experiencia, ¿cuánto tiempo trascurrió desde la apelación de la sentencia hasta la emisión de la sentencia en segunda instancia?; Más de 6 a 12 meses; 59; 41%
Según su experiencia, ¿cuánto tiempo trascurrió desde la apelación de la sentencia hasta la emisión de la sentencia en segunda instancia?; Más de 12 meses; 57; 39%
Hasta 3 meses
Más de 3 a 6 meses
Más de 6 a 12 meses
Más de 12 meses
Blanco


¿Considera usted, necesario se introduzcan modificaciones en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, para darle mayor celeridad?
Si
No
Blanco
¿Considera usted, necesario se introduzcan modificaciones en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, para darle mayor celeridad?; No; 12; 8%
¿Considera usted, necesario se introduzcan modificaciones en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, para darle mayor celeridad?; Si; 127; 88%
¿Considera usted, necesario se introduzcan modificaciones en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, para darle mayor celeridad?; Blanco; 6; 4%


Según su experiencia, cuando se apelan las sentencias, las partes asisten a las audiencias de vista de la causa de vista en Sala Laboral?
Según su experiencia, cuando se apelan las sentencias, las partes asisten a las audiencias de vista de la causa de vista en Sala Laboral?; Blanco; 13; 8%
Según su experiencia, cuando se apelan las sentencias, las partes asisten a las audiencias de vista de la causa de vista en Sala Laboral?; Siempre; 15; 10%
Según su experiencia, cuando se apelan las sentencias, las partes asisten a las audiencias de vista de la causa de vista en Sala Laboral?; Nunca 14; 9%
Según su experiencia, cuando se apelan las sentencias, las partes asisten a las audiencias de vista de la causa de vista en Sala Laboral?; Un porcentaje menor al 50%; 63; 41%
Según su experiencia, cuando se apelan las sentencias, las partes asisten a las audiencias de vista de la causa de vista en Sala Laboral?; Un porcentaje mayor al 50%; 50; 32%
Siempre
Un porcentaje menor al 50%
Un porcentaje mayor al 50%
Nunca
Blanco


¿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%
Si
No
Blanco

V. EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN NORMATIVA

Nótese que la actual y vigente norma procesal laboral, Ley 29497, carece de una exposición de motivos, pues no hubo debate en el Pleno del Congreso de la República, pues se aprobó al carpetazo. Creemos que resulta importante que el presente Proyecto del Código Procesal del Trabajo cuente con una motivación que oriente a los operadores de la norma adjetiva.

5.1POR QUE UN CÓDIGO Y NO UNA LEY?

Depende en gran medida de la estructura legal y las necesidades específicasdel 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 adaptibilidad 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.

5.2EL 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).

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 y lactantes, menores de edad y personas con discapacidad o con enfermedades terminales.

Conforme ya lo hemos señalado el Proyecto cuenta con un Título Preliminar consiete 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 estamos adicionando el principio de la simplicidad, pues apostamos a que este instrumento legal debe ser erga omnes y contener procesos sencillos, eliminando la acostumbrada complejidad a que estamos acostumbrados en otras especialidades. Además el principio de simplicidad lo incluímos 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.

En la cuarta norma del título preliminar se han señalado las fuentes del procesolaboral, privilegiando a la Constitución y los Tratados Internacionales que versensobre derechos humanos.

Igualmente en la quinta norma nos estamos refiriendo 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 pararealizar la prestación de servicio en otro, y finalmente la extinción del contrato detrabajo 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.

Hemos tomando como base el texto de lo que fue el Proyecto de la Ley Generaldel Trabajo, cuya discusión y aprobación duerme las calendas griegas, podemos rescatar las reglas de competencia internacional que dicho Proyecto contiene, pues, actualmente en materia laboral no existe regulación alguna, lo que originaque 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 serefiere a la responsabilidad de los jueces cuando no se resuelve las causas en estricto órden cronológico de ingreso, dando preferencia a las madres gestantesy lactantes, menores de edad, personas con discapacidades, con enfermedades terminales y adultos mayores.

5.3COMPETENCIA POR RAZON DE LA CUANTÍA

Se propone modificar la **competencia por razón de la cuantía**, fijando unincremento 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 puedanser 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, estimamos que debe incrementarse la cuantía a 100 URP, para los procesos que deben ser de conocimiento de los Juzgados de Paz Letrados.

5.4NUEVOS 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 procesoslos 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 necesaria 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 contenciosoadministrativo; 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 especialde la micro y pequeña empresa, también cualquiera fuera su cuantía, y los casosde 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 AutoridadAdministrativa 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.° 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 yde 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 elrecurso 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.

5.5RESPONSABILIDAD 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 incluya 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.

5.6REQUISITOS 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 lanorma 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 probatoriossi aquellos no concurran 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 dela 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.

5.7PROCESO 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 integrentanto 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 dedefensa de las partes en la formulación de sus actos

postulatorios y brindándoleal 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 eldemandante debe tomar conocimiento de la contestación a la demanda, pues en la regulación actual (proceso abreviado), es recién en la audiencia única que sele 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 dichasabsoluciones 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 adicha 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 entodo caso someterse a la decisión judicial que se emitirá en la misma audiencia.

Consideramos 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 principalprecisamente es la solución rápida de los conflictos sometidos al Poder Judicial; con la atingencia que dicho nuevo modelo será aplicable también a los procesosseguidos ante los juzgados de paz letrados.

Indudablemente la propuesta para su efectividad, requiere adicionalmentede 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, cuyocontenido 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.

5.8ACTIVIDAD 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 ala 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 autoadmisorio 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 interrogatoriose 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.

5.9PRUEBA 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 QuispeAguipe: "el término tecnológico es omnicomprensivo, 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 desdelos medios probatorios ofimáticos hasta instrumentos inalámbricos como los obtenidos de teléfonos celulares u otros análogos".[13]

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.[14]

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 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 mensajede 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 dejarclaro 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 laprueba aportada a través del medio probatorio, según lo evidenciado dentro delproceso, haciendo uso de la lógica, las reglas de la experiencia y los conceptoscientíficos.

5.10 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 laboralque 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 dejuzgamiento.

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 ordinarioscomo 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 cargaprocesal, 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 plazosprocesales y es que, no tiene sentido 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 variosmeses 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 conciliarson escasa 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 procesosjudiciales, toda vez que las fechas de notificación de sentencia se reprogramaran debido a que no encuentran la dirección señalada o que la misma llega de formaextemporánea 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.

5.11 PROCESO MONITORIO

Se incorpora el proceso monitorio aplicable a las obligaciones de dar originadascon 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 accionarjudicialmente 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 estetipo de pretensiones.

5.12 PROCESO TUTELA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

La Nueva Ley Procesal del Trabajo no distingue entre la urgencia o importanciade 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 no taxativa cuenten con una protección especial y considerarlos como urgenteso 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 no es taxativo o cerrado;
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.

5.13 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 particulary 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.

5.14 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 PoderJudicial.

5.15 PROCESO CAUTELAR

No se han efectuado modificaciones para este tipo de procesos.

5.16 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:

- Los laudos arbitrales firmes que resuelven conflictos económicos.
- 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.

5.17 PROCESO NO CONTENCIOSO

La propuesta legislativa 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 eldescerraje con auxilio de la fuerza pública, aspecto que no se encuentra previstoen la norma vigente.

5.18 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 queel 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.

5.19 CONTENIDO DE LA SENTENCIA

A fin de procurar la igualdad real de las partes, se propone que cuando exista unerror 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 quetiene 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.

5.20 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 inconcurrencia 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 concurran 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.

VI. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El presente proyecto de ley se encuentra en plena conformidad con el derecho de iniciativa legislativa contemplado en el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, que otorga a los legisladores la facultad de presentar propuestas normativas. Es importante subrayar que esta propuesta no pretende derogar ninguna norma vigente en el país, sino generará un importante efecto en el ordenamiento jurídico laboral permitiendo procesos inspirados en principios de inmediación, oralidad, concentración, simplicidad, celeridad, económica procesal y veracidad.

VII. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

La aprobación y promulgación de la presente iniciativa legislativa, no le significará ningún tipo de egreso adicional al Estado; pero se obtendría varios beneficios:

- Un Código de mayor flexibilidad y adaptabilidad a los cambios y reformas.
- Garantizar el derecho a un plazo razonable en la duración del proceso, en cumplimiento al principio de economicidad procesal.
- Permitirá cautelar una sistematización y una estructura que facilitará una mejor localización del usuario en un mismo cuerpo normativo.

VIII. RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO EXPRESADOS EN EL ACUERDO NACIONAL

La iniciativa legislativa contenida en el Proyecto de Ley que se presenta está alineada con el Acuerdo Nacional y vinculados con las siguientes Políticas de Estado:

— Con la POLITICA DE ESTADO 14. Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo, referente al objetivo: "(o) promoverá mejores condiciones de trabajo y protegerá adecuadamente los derechos de las trabajadoras del hogar".

IX. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA.

Mediante Resolución Legislativa N°002-2023-2024-CR, el Congreso de la República aprobó la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2022-20238, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 16 de octubre de 2023; en razón a ello, la presente iniciativa legislativa tiene relación con:

— Con el Objetivo "*II. EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL*", específicamente con LAS POLITICAS DE ESTADO N° "14. ACCESO AL EMPLEO PLENO, DIGNO Y PRODUCTIVO"