



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y la consolidación de la economía peruana"

DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Período Anual de Sesiones 2024-2025

Señor presidente:

Han sido remitido para estudio y dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y los artículos 34 y 77 del Reglamento del Congreso de la República, los siguientes proyectos de ley:

	PROYECTO DE LEY	PROPONENTE	GRUPO PARLAMENTARIO	TÍTULO DE LA PROPUESTA
1	08960/2024-CR	Isaac Mita Alanoca	Perú Libre	Ley que crea el Código Procesal del Trabajo.
2	09249/2024-PE	Poder Ejecutivo	-----	Ley que aprueba el Código Procesal del Trabajo.
3	10886/2024-CR	Elva Edhit-Julón Irigoín	Alianza para el Progreso	Ley que modifica la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a efectos de simplificar y optimizar las reglas aplicables en los juicios laborales en el país.

En la vigésima segunda sesión ordinaria semipresencial celebrada el 10 de junio de 2025, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, con dispensa del trámite de sanción del acta, aprobó por unanimidad el dictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR, 09249/2024-PE y 10886/2024-CR que, con texto sustitutorio, proponen el Código Procesal del Trabajo. Votaron a favor los señores congresistas Elva Edhit JULÓN IRIGOÍN, presidenta, Juan Bartolomé BURGOS OLIVEROS, María Grimaneza ACUÑA PERALTA, María Antonieta AGÜERO GUTIÉRREZ, Carlos Enrique ALVA ROJAS, Sigrid Tesoro BAZÁN NARRO, Patricia Rosa CHIRINOS VENEGAS, Jorge Samuel COAYLA JUÁREZ, Pasión Neomias DÁVILA ATANACIO, Segundo Teodomiro QUIROZ BARBOZA, Wilson Rusbel, QUISPE MAMANI y Bernardo Jaime QUITO SARMIENTO. Se registró el voto en contra del señor congresista Jorge Alberto MORANTE FIGARI. Se registraron los votos en abstención de los señores congresistas Tania Estefany RAMÍREZ GARCÍA, Héctor José VENTURA ANGEL y Cruz María ZETA CHUNGA.



DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

1. SITUACIÓN PROCESAL DE LOS PROYECTOS DE LEY

1.1. ANTECEDENTES PROCEDIMENTALES.

- **El Proyecto de Ley 8960/2024-CR¹**, fue presentado al Área de Trámite Documentario el 19 de setiembre de 2024, e ingresó a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (CTSS), el 23 de setiembre del mismo año, siendo la segunda comisión dictaminadora, y la primera, la Comisión de Justicia y Derechos Humanos.
- **El Proyecto de Ley 9249/2024-PE²**, fue presentado al Área de Trámite Documentario el 17 de octubre de 2024, e ingresó a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (CTSS), el 18 de octubre del mismo año, siendo la segunda comisión dictaminadora, y la primera, la Comisión de Justicia y Derechos Humanos.
- **El Proyecto de Ley 10886/2024-CR³**, fue presentado al Área de Trámite Documentario el 21 de abril de 2025, e ingresó a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (CTSS), el 22 de abril del mismo año, siendo la primera comisión dictaminadora, y la segunda, la Comisión de Justicia y Derechos Humanos.

Al respecto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social ha verificado que los proyectos de ley cumplen con los requisitos de admisibilidad establecidos en los artículos 75 y 76 de Reglamento del Congreso de la República.

1.2. ANTECEDENTES PARLAMENTARIOS.

Entre los proyectos de ley presentados desde julio de 2021, cuya materia se vincula con los proyectos acumulados, tenemos los siguientes:

- **Proyecto de Ley 00930/2021-PJ⁴**, Ley que reforma el recurso de casación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, de autoría del Poder Judicial; cuya aprobación originó la Ley 31699⁵, Ley que optimiza el recurso de casación en la nueva Ley Procesal del Trabajo (publicada: 01.03.2023).
- **Proyecto de Ley 06546/2023-PJ⁶**, Ley que modifica los artículos 1 y 2 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, y los artículos 51 y 57 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo N° 017-93-JUS, en cuanto a la competencia por materia de los juzgados de paz letrado laborales y de los juzgados especializados de trabajo, de autoría del Poder Judicial; cuya aprobación originó la Ley

¹ Ver en el siguiente link: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/8960>

² Ver en el siguiente link: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/9249>

³ Ver en el siguiente link: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/10884>

⁴ Ver en el siguiente link: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/930>

⁵ Ver en el siguiente link: <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2023/03/Ley-31699-LPDerecho.pdf>

⁶ Ver en el siguiente link: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/6546>

DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

32155⁷, Ley que modifica la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de garantizar el acceso a la justicia laboral (publicada: 07.11.2024).

- **Proyecto de Ley 07475/2023-CR⁸**, Ley que modifica la Ley 29497, a fin de garantizar el acceso oportuno a la justicia laboral, por parte de los trabajadores, de autoría del congresista Américo Gonza Castillo (Grupo Parlamentario Perú Libre); cuya aprobación originó la Ley 32155⁹, Ley que modifica la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de garantizar el acceso a la justicia laboral (publicada: 07.11.2024).

2. CONTENIDO DE LOS PROYECTOS LEGISLATIVOS.

Proyecto de Ley 8960/2024-CR, Ley que crea el Código Procesal del Trabajo.

Se compone de un Título Preliminar, II Títulos, XI Capítulos, IX Subcapítulos, 100 artículos, XI Disposiciones Complementarias Finales, IX Disposiciones Complementarias Transitorias y una Disposición Complementaria Derogatoria; cuya finalidad es crear el Código Procesal del Trabajo, garantizándose una ejecución real y oportuna durante el proceso mejorando el acceso a la justicia laboral y salvaguardando el derecho fundamental a la tutela jurisdiccional.

Se precisa que el proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, simplicidad, celeridad, economía procesal y veracidad. Además, se regula los tipos de competencia de los órganos jurisdiccionales, las reglas de comparecencia, de conducta y oralidad, de actividad probatoria, los requisitos de la demanda, las formas especiales de conclusión del proceso, los medios impugnatorios, la sentencia, la procedencia del recurso de casación, entre otros.

De otra parte, se definen los tipos de procesos laborales: i) proceso único laboral; ii) proceso monitorio; iii) proceso tutela de los derechos fundamentales; iv) proceso de conflictos colectivos jurídicos; v) proceso impugnativo de laudos arbitrales económicos; vi) proceso cautelar; vii) proceso de ejecución; y, viii) procesos no contenciosos.

Entre las disposiciones complementarias finales se establece que los procesos iniciados antes de la vigencia de la ley continúan su trámite con las cuales se iniciaron, así como se autoriza al Poder Judicial la creación de un fondo de formación de magistrados y de fortalecimiento de la justicia laboral, entre otros.

⁷ Ver en el siguiente link:

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/d77eae80420dc1a59db2fd442639fddb/LEY+32155.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=d77eae80420dc1a59db2fd442639fddb>

⁸ Ver en el siguiente link: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/7475>

⁹ Ver en el siguiente link:

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/d77eae80420dc1a59db2fd442639fddb/LEY+32155.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=d77eae80420dc1a59db2fd442639fddb>

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

En cuanto a las disposiciones complementarias transitorias se autoriza a que el Poder Judicial disponga 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, así como se atribuye responsabilidades a los jueces por el no cumplimiento de los fines de la ley, etc.

Igualmente, se dispone la derogatoria a la Ley 29497 y de los artículos 51 y 57 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Finalmente, advertimos de la exposición de motivos de la iniciativa, que hace referencia a que su contenido -un nuevo Código Procesal del Trabajo- nace como producto del trabajo de la *Comisión de Asuntos Laborales del Poder Judicial*, a cargo del doctor Gino Yangali Iparraguirre; constituida, a su vez, por representantes de las cinco (5) centrales sindicales del país, entre otros.

Proyecto de Ley 9249/2024-PE, Ley que aprueba el Código Procesal del Trabajo.

Se compone de un Título Preliminar, II Títulos, XI Capítulos, IX Subcapítulos, 101 artículos, XIV Disposiciones Complementarias Finales, IX Disposiciones Complementarias Transitorias y una Disposición Complementaria Derogatoria; cuya finalidad es aprobar un nuevo Código Procesal del Trabajo.

Se precisa que el proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, simplicidad, celeridad, economía procesal y veracidad. Se agrega que los jueces laborales tienen el deber de impulsar de oficio los procesos, debiendo adecuar las exigencias de las formalidades previstas en la ley al logro de los fines de los procesos laborales.

Asimismo, se precisa que los procesos laborales serán tramitados en estricto orden cronológico; sin embargo, se tramitarán preferentemente las causas donde sean partes los trabajadores que tengan la calidad de madres gestantes, menores de edad, personas con discapacidad, adultos mayores y víctimas de hostigamiento sexual laboral, entre otros.

De otra parte, se regula los tipos de competencia de los órganos jurisdiccionales, las reglas de comparecencia, de conducta y oralidad, de actividad probatoria, los requisitos de la demanda, las formas especiales de conclusión del proceso, los medios impugnatorios, la sentencia, la procedencia del recurso de casación, entre otros.

Igualmente, se definen los tipos de procesos laborales: i) proceso único laboral; ii) proceso monitorio; iii) proceso de tutela de los derechos fundamentales; iv) proceso de conflictos colectivos jurídicos; v) proceso impugnativo de laudos arbitrales económicos; vi) proceso cautelar; vii) proceso de ejecución; y, viii) procesos no contenciosos.

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

Entre las disposiciones complementarias finales se establece que los procesos iniciados antes de la vigencia de la ley continúan su trámite con las cuales se iniciaron, así como se autoriza al Poder Judicial la creación de un fondo de formación de magistrados y de fortalecimiento de la justicia laboral, y se dispone una atención preferente de procesos judiciales, entre otros.

En cuanto a las disposiciones complementarias transitorias se autoriza a que el Poder Judicial disponga 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, así como se atribuye responsabilidades a los jueces por el no cumplimiento de los fines de la ley, etc.

Finalmente, se dispone la derogatoria a la Ley 29497 y de los artículos 51 y 57 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Proyecto de Ley 10886/2024-CR, Ley que modifica diversos artículos de la Ley 29497.

El objeto de la propuesta es modificar diversos artículos de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a efectos de simplificar y optimizar las reglas procesales aplicables en los juicios laborales en el país; que, a su vez, sirva para garantizar una tutela jurisdiccional efectiva de los derechos laborales y conexos en beneficio de la ciudadanía en general; en concordancia con la normativa vigente y la Constitución Política del Estado.

Es así que se modifican los artículos I, II, III, IV del Título Preliminar, así como los artículos 1, 2, 4, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 22, 25, 30, 32, 33, 35, 42, 43, 44, 47, 48, 49, 52 y 57 e incorpora el artículo 41-A a la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; buscando coadyuvar en los esfuerzos por concretar la eficacia y eficiencia procesal, dotando de mayores y mejores niveles de tutela judicial en favor de los trabajadores u otros; priorizándose, a su vez, aspectos tales: como la mejora sustancial en la gestión de los procesos en materia laboral, una organización óptima del despacho judicial, una adecuada asignación de recursos humanos y un compromiso efectivo por parte de los distintos actores que intervienen en el proceso laboral a nivel nacional; haciéndose un especial énfasis en aquellos que son los responsables de impartir justicia, como son los jueces de paz, los jueces especializados, los jueces superiores y los jueces supremos laborales.

En cuanto a su Única Disposición Complementaria Transitoria se dispone que los procesos laborales iniciados con anterioridad a la vigencia de la presente ley continúan su trámite según las normas procesales con las que empezaron su tramitación, según corresponda.

Finalmente, en su Única Disposición Complementaria Final se declara de interés nacional y necesidad pública la creación e implementación progresiva de juzgados y

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

salas laborales en todos los distritos judiciales de la República por parte del Poder Judicial, a efectos de optimizar los procesos laborales que permita, a su vez, garantizar una tutela jurisdiccional efectiva en favor de la ciudadanía en general.

3. MARCO NORMATIVO.

3.1. LEGISLACIÓN NACIONAL.

- Constitución Política del Perú¹⁰.
- Reglamento del Congreso de la República¹¹.
- Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo¹².
- Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público¹³.
- Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral¹⁴.
- Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios¹⁵.
- Ley 30057, Ley del Servicio Civil¹⁶.
- Ley 29381, Ley de organización y funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo¹⁷.
- Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales¹⁸.
- Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo¹⁹.
- Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo²⁰.
- Ley 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales²¹.

3.2. LEGISLACIÓN COMPARADA.

- Código del Trabajo de Chile (2008)²².
- Código Laboral y de la Seguridad Social de España²³.
- Ley Reguladora de la Jurisdicción Social de España (Ley 236/2011)²⁴.

¹⁰ Ver en el siguiente link: https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res17.pdf

¹¹ Ver en el siguiente link:

<https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/Reglamento%20del%20Congreso%20de%20la%20Rep%C3%BAblica%20LLEY.pdf>

¹² Ver en el siguiente link: <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29497.pdf>

¹³ Ver en el siguiente link: <https://www.gob.pe/institucion/rree/normas-legales/1393-276>

¹⁴ Ver en el siguiente link: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dl728.pdf

¹⁵ Ver en el siguiente link: <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/703479-1057>

¹⁶ Ver en el siguiente link: <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118474-30057>

¹⁷ Ver en el siguiente link:

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/09496564C1D007960525817100783458/\\$FILE/Ley+Orga+nizaci%C3%B3n+y+Funciones+del+Ministerio+de+Trab+Ley+N%C2%B0+29381.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/09496564C1D007960525817100783458/$FILE/Ley+Orga+nizaci%C3%B3n+y+Funciones+del+Ministerio+de+Trab+Ley+N%C2%B0+29381.pdf)

¹⁸ Ver en el siguiente link: <https://www.gob.pe/institucion/regionamazonas-gsru/informes-publicaciones/2075969-ley-n-27867-ley-organica-de-gobiernos-regionales>

¹⁹ Ver en el siguiente link: <https://www.dirislimaeste.gob.pe/virtual2/capacitaciones/LEY28806.pdf>

²⁰ Ver en el siguiente link: <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38>

²¹ Ver en el siguiente link: <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29981.pdf>

²² Ver en el siguiente link: https://www.dft.gob.cl/portal/1626/articulos-117137_galeria_02.pdf

²³ Ver en el siguiente link: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=93&modo=2¬a=0&tab=2

²⁴ Ver en el siguiente link: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936>

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

- Código Procesal del Trabajo de Argentina (Ley 7987)²⁵.
- Código Procesal del Trabajo de Colombia (Decreto Ley 2158)²⁶.
- Ley Federal del Trabajo de México²⁷.
- Código del Trabajo de Ecuador (2005)²⁸.
- Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela (1997)²⁹.

3.3. NORMAS INTERNACIONALES Y/O CONVENCIONALES.

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)³⁰.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)³¹.
- Convención sobre los Derechos del Niño (1989)³².
- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)³³.
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)³⁴.
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (y su Protocolo de 2014)³⁵.
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)³⁶.
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)³⁷.
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)³⁸.
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)³⁹.
- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)⁴⁰.
- Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)⁴¹.

²⁵ Ver en el siguiente link: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/provincial/ley-7987-123456789-0abc-defg-789-7000ovorpvel/normas-modificadas>

²⁶ Ver en el siguiente link: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5259>

²⁷ Ver en el siguiente link: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/data/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf

²⁸ Ver en el siguiente link: https://www.ces.gob.ec/totalp/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

²⁹ Ver en el siguiente link: https://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_ver_anexo_43_sp.pdf

³⁰ Ver en el siguiente link: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

³¹ Ver en el siguiente link: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

³² Ver en el siguiente link: <https://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf>

³³ Ver en el siguiente link: <https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo/convenios-protocolos-y-recomendaciones>

³⁴ Ver en el siguiente link: <https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo/convenios-protocolos-y-recomendaciones>

³⁵ Ver en el siguiente link: <https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo/convenios-protocolos-y-recomendaciones>

³⁶ Ver en el siguiente link: <https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo/convenios-protocolos-y-recomendaciones>

³⁷ Ver en el siguiente link: <https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo/convenios-protocolos-y-recomendaciones>

³⁸ Ver en el siguiente link: <https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo/convenios-protocolos-y-recomendaciones>

³⁹ Ver en el siguiente link: <https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo/convenios-protocolos-y-recomendaciones>

⁴⁰ Ver en el siguiente link: <https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo/convenios-protocolos-y-recomendaciones>

⁴¹ Ver en el siguiente link: <https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo/convenios-protocolos-y-recomendaciones>

DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (así como su Protocolo de 1995)⁴².
- Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)⁴³.
- Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)⁴⁴.
- Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)⁴⁵.

4. ANÁLISIS DE LAS OPINIONES E INFORMACIÓN SOLICITADA Y MESAS DE TRABAJO.

4.1 PROYECTO DE LEY 8960/2024-CR.

4.1.1 Oficios de pedidos de información.

Se solicitó la opinión a las siguientes entidades, tal como se muestra en el cuadro siguiente:

**CUADRO 01
DE LAS OPINIONES REQUERIDAS**

NÚMERO DE OFICIO	INSTITUCIÓN	FECHA	RESPUESTA
Oficio 249-2024-2025-CTSS/P-CR	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	27.09.2024	NO
Oficio 250-2024-2025-CTSS/P-CR	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	27.09.2024	SÍ
Oficio 251-2024-2025-CTSS/P-CR	Ministerio de Economía y Finanzas	27.09.2024	SÍ
Oficio 252-2024-2025-CTSS/P-CR	Presidencia del Consejo de Ministros	27.09.2024	SÍ
Oficio 253-2024-2025-CTSS/P-CR	Ministerio Público	27.09.2024	SÍ
Oficio 254-2024-2025-CTSS/P-CR	Poder Judicial	27.09.2024	NO
Oficio 255-2024-2025-CTSS/P-CR	Defensoría del Pueblo	27.09.2024	SÍ
Oficio 256-2024-2025-CTSS/P-CR	SERVIR	27.09.2024	SÍ

⁴² Ver en el siguiente link: <https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo/convenios-protocolos-y-recomendaciones>

⁴³ Ver en el siguiente link: <https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo/convenios-protocolos-y-recomendaciones>

⁴⁴ Ver en el siguiente link: <https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo/convenios-protocolos-y-recomendaciones>

⁴⁵ Ver en el siguiente link: <https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo/convenios-protocolos-y-recomendaciones>

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

Oficio 257-2024-2025-CTSS/P-CR	SUNAFIL	27.09.2024	NO
Oficio 258-2024-2025-CTSS/P-CR	APEMIPE NACIONAL	27.09.2024	NO
Oficio 259-2024-2025-CTSS/P-CR	Cámara de Comercio de Lima	27.09.2024	NO
Oficio 260-2024-2025-CTSS/P-CR	Central Autónoma de Trabajadores del Perú - CATP	27.09.2024	NO
Oficio 261-2024-2025-CTSS/P-CR	CONFIEP	27.09.2024	NO
Oficio 262-2024-2025-CTSS/P-CR	Confederación de Trabajadores del Perú - CTP	27.09.2024	NO
Oficio 263-2024-2025-CTSS/P-CR	Sociedad Nacional de Industrias - SNI	27.09.2024	NO
Oficio 264-2024-2025-CTSS/P-CR	Confederación General de los Trabajadores del Perú - CGTP	27.09.2024	NO
Oficio 273-2024-2025-CTSS/P-CR	Oficina de la OIT para los Países Andinos	27.09.2024	NO

Elaboración propia.

4.1.2 Análisis de las opiniones recibidas

▪ Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

A través del Oficio 4183-2024-JUS/SG de fecha 23 de octubre de 2024, se remite el Informe N° 444-2024-JUS/DGDNCR elaborado por la Dirección General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria del Viceministerio de Justicia, el cual concluye que la propuesta resulta ser *viable con observaciones*, de acuerdo al siguiente detalle:

- En el literal a) del numeral 6 del artículo 2, referido a la competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo, corresponde precisar como materias las pretensiones originadas en prestaciones de servicios de carácter personal efectuadas por los servidores públicos sujetos a los regímenes regulados por los Decretos Legislativos 276, 728, 1057, Ley 30057, regímenes especiales y carreras especiales al servicio del Estado; así como las pretensiones propias del Derecho de la Seguridad Social.
- El artículo 23, referido a la Prueba de Oficio, se debe tener en cuenta que el primer párrafo no sólo debe señalar la excepcionalidad de la prueba de oficio, sino también, principalmente, que dicho instituto procesal sólo opera cuando los medios de prueba ofrecidos por las partes y actuados en el proceso

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

no lleguen a formar una convicción acabada en el juzgador. Asimismo, el literal b) del segundo párrafo referido al carácter inimpugnable de la resolución judicial que ordena la realización de la prueba de oficio, vulnera el debido proceso (pluralidad de instancias) recogido en el artículo 139 de la Constitución.

- Sobre el artículo 43 referido al Precedente vinculante de la Corte Suprema de Justicia de la República, también se hace mención a la doctrina jurisprudencial; sobre el particular, si bien ambos institutos coinciden en que, por regla general son emitidos por la Corte Suprema de Justicia de la República, es indispensable que se regule correctamente el campo de acción y la naturaleza jurídica de cada uno de ellos. En ese orden de ideas, el artículo 43 del proyecto normativo debe diferenciar, adecuada y técnicamente, qué se entiende por precedente y qué por doctrina jurisprudencial.
- Respecto al artículo 53, sobre el reclamo administrativo previo, y artículo 54, que hace referencia a los términos "reclamo", "reclamación" y sus derivados, tenemos que dichos términos son regulados en el Decreto Supremo 007-2020-PCM que constituye la norma específica en la materia a cargo de la PCM. Asimismo, en la exposición de motivos no se justifica cuál sería la base legal que sustentaría el uso de dichos términos.
- La décima disposición complementaria referida a la creación de un fondo es contraria al artículo 22 del Decreto Legislativo 1441 (modificado por el artículo 2 del Decreto Legislativo 1645) que prohíbe la creación de fondos, fideicomisos, convenios de comisión de confianza u otros instrumentos de similar naturaleza.
- Sin perjuicio de ello, la Única Disposición Complementaria Derogatoria debe precisar que queda derogada la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, salvo lo dispuesto en su Duodécima Disposición Complementaria y quedan derogados el artículo 51 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo 017-93-JUS, así como el artículo 57 del referido Texto Único Ordenado, en lo referido a la materia laboral.
- De otra parte, se precisa que para la implementación del Código Procesal de Trabajo es necesario incorporar disposiciones complementarias finales que señalen lo siguiente:
 - i. La Academia de la Magistratura establece un plan anual de formación permanente y obligatoria en materia laboral dirigido a los jueces de paz letrados laborales, o los que asuman competencias en materia laboral.
 - ii. El Poder Judicial y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo realizan las coordinaciones, en el marco de lo establecido en las normas vigentes, para evaluar la publicación de los servicios de información sobre la planilla electrónica en la Plataforma Nacional de Interoperabilidad (PNI) para que los aplicativos, plataformas o sistemas del Poder Judicial puedan



**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

consumirlos en línea y conforme con lo establecido en el Código. El acceso y uso de los servicios de información deben seguir los estándares y buenas prácticas de seguridad de la información, privacidad y protección de datos personales, conforme con lo dispuesto en la Ley de Gobierno Digital y su reglamento, Ley de Protección de Datos Personales, su Reglamento, o normas que la sustituyan.

- iii. Cuando el órgano jurisdiccional dispone que una entidad pública, en calidad de obligado, ejecute obligaciones de hacer o no hacer debe tomar en cuenta un plazo razonable para el cumplimiento del mandato y la disponibilidad presupuestal de la entidad. Si para el cumplimiento del mandato judicial se requiere la participación previa de otras entidades públicas, la entidad obligada puede solicitar la suspensión extraordinaria de la ejecución del mandato judicial. Este pedido se sustenta con el documento de fecha cierta con el cual se solicita que otra entidad pública realice actuaciones necesarias y previas que conduzcan a la ejecución del mandato judicial. Otorgada la suspensión extraordinaria el juez puede requerir información a ambas entidades públicas y, de ser necesario, ejercer las facultades coercitivas previstas en el artículo 53 del Código Procesal Civil. Si transcurrido el plazo otorgado por el juez, el obligado no cumple, sin que se haya ordenado la suspensión extraordinaria de la ejecución, o habiéndose cumplido el plazo de la suspensión, el juez impone multas sucesivas, acumulativas y crecientes en treinta por ciento hasta que el obligado cumpla el mandato; y, si persistiera el incumplimiento, procede a denunciar penalmente al servidor o funcionario público que corresponda de la entidad obligada por el delito de desobediencia o resistencia a la autoridad.
- Respecto de la formula normativa, se advierte que en parte de su articulado ha sido redactada en futuro. A modo de ejemplo se mencionan los artículos II, VII del Título Preliminar, así como los artículos 20, 21, 67, entre otros, debiendo efectuar una revisión integral del articulado para estar acorde a la regla de redacción del numeral 33.3 del artículo 33 del Reglamento de la Ley 26889.
 - En cuanto a las denominaciones de las disposiciones complementarias deben seguir lo dispuesto en el artículo 40 del Reglamento antes citado, esto es: Disposiciones complementarias finales; Disposiciones complementarias transitorias y Disposición complementaria derogatoria.

Finalmente, señala que la propuesta no cumple con todos los requisitos de calidad normativa y técnica legislativa dispuestos en la Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa y su reglamento; específicamente, no cumpliría con los siguientes requisitos: (i) Análisis de

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

impactos cuantitativos y/o cualitativos de la norma; y, (ii) Análisis de impacto de la vigencia de la norma en la legislación nacional.

▪ **Ministerio Público**

Mediante el Oficio 005199-2024-MP-FN-SEGFIN de fecha 31 de octubre de 2024, se señala que el proyecto de ley no tiene relación directa con la competencia del Ministerio Público; por lo que, conforme se infiere del texto normativo previsto en el segundo párrafo del artículo 4 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, *no corresponde que puedan emitir la opinión institucional solicitada.*

▪ **Defensoría del Pueblo**

A través del Oficio 0556-2024-DP/PAD de fecha 13 de noviembre de 2024, que adjunta el Informe Jurídico Defensorial 0070-2024-DP/AAE, se sugiere que, si bien la propuesta tiene carácter de norma adjetiva mas no sustancial, así como se basa en las propuestas elaboradas por expertos laboristas y procesalistas del Poder Judicial y el Poder Ejecutivo, se debe *garantizar* que la misma cuente con la consulta previa al Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, y se mejore el análisis costo beneficio (análisis de impacto cuantitativo y cualitativo), entre otros.

▪ **Ministerio de Economía y Finanzas**

Mediante el Oficio 200-2025-EF/10.01 de fecha 27 de enero de 2025, se remite el Memorando 1851-2024-EF/50.04 de la Dirección General de Presupuesto Público, que adjunta, a su vez, el Informe 0824-2024-EF/50.04 elaborado por la Dirección de Normatividad de la referida dirección general; entre otros.

Entre las principales *conclusiones* que se muestran, podemos señalar las siguientes:

- La propuesta normativa contraviene la prohibición de iniciativa de gasto congresal contemplada en el artículo 79 de la Constitución Política del Estado;
- Se observan el artículo 14, y la Novena y Décima Disposición Complementaria Final de la propuesta legislativa; y,
- Se considera, en líneas generales, que no resulta oportuno ni necesario los cambios legislativos propuestos.

▪ **Autoridad del Servicio Civil (SERVIR)**



**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

A través del Oficio 203-2025-SERVIR-PE de fecha 07 de marzo de 2025, se señala que, si bien muchos artículos propuestos no resultan de competencia del SERVIR, se advierten disposiciones que pueden tener impacto en los servidores civiles, por lo que, se plantean *observaciones y/o recomendaciones*, de acuerdo al siguiente detalle:

- Especificar que la categoría "*adulto mayor*" involucra a personas mayores de 60 años, siguiendo lineamientos del Tribunal Constitucional.
- Incluir explícitamente el principio "*in dubio pro operario*", como regla aplicable en casos de colisión normativa, en el artículo IV del Título Preliminar de la presente propuesta normativa.
- Respecto a la competencia por materia, que se establezca con claridad que toda controversia entre un servidor civil y el Estado, independientemente del régimen laboral que los vincule, debe resolverse a través del proceso contencioso administrativo, previa intervención del Tribunal del Servicio Civil.
- El artículo 14 del Proyecto de Ley corrige de manera adecuada una disposición de la actual Ley Procesal del Trabajo que permite la condena en costas al Estado, considerándola inconstitucional según el artículo 47 de la Constitución Política del Perú. Sin embargo, la Séptima Disposición Complementaria y Final contradice esta corrección al permitir la condena en costas al Estado en procesos laborales. Debe prevalecer el artículo 14 para garantizar una regla única, constitucional y protectora de los intereses del estado.
- El artículo 21 del Proyecto de Ley regula excepciones al agotamiento de la vía administrativa, incluyendo la impugnación de sanciones disciplinarias distintas a la destitución o el despido para trabajadores públicos y privados. Sin embargo, esta disposición contradice el numeral 6 del artículo 2 del proyecto, que remite a la Ley 27584 como norma especial para prestaciones sujetas a la Ley 30057, sujetas a las carreras especiales, impugnación de decisiones provenientes del Tribunal del Servicio, entre otros. Por lo que, se recomienda eliminar el artículo 21 para evitar duplicidad y respetar la aplicación preferente de la norma especial.
- El artículo 23 del Proyecto de Ley regula la prueba de oficio, que debe ser excepcional y aplicada únicamente ante insuficiencia probatoria de las partes; se propone precisar este criterio bajo sanción de nulidad por contravención al debido proceso. Además, se cuestiona el carácter inimpugnable de la resolución que ordena la prueba de oficio, ya que vulnera el derecho fundamental a la pluralidad de instancias consagrado en la Constitución.
- El artículo 43 del Proyecto de Ley confunde los conceptos de precedente y doctrina jurisprudencial, que poseen distinta naturaleza y campo de acción: el primero constituye una regla



**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

jurídica vinculante, mientras que el segundo desarrolla criterios interpretativos. Por ello, se recomienda ajustar el artículo para diferenciar correctamente ambos institutos y regular su naturaleza jurídica de manera adecuada.

- El Proyecto de Ley debe precisar el mecanismo de impugnación aplicable a las medidas cautelares reguladas en el artículo 83 y siguientes, ya que existe un vacío al no indicar si procede una oposición similar a la del Código Procesal Civil o únicamente una apelación directa al superior en grado. Esta aclaración es fundamental para garantizar el derecho de defensa del afectado.
- Se identifica un punto relevante en el literal a) del artículo 21 del Proyecto de Ley, que exime del agotamiento de la vía administrativa a las impugnaciones de sanciones disciplinarias de destitución o despido; sugiriéndose, evaluar si dicha disposición está adecuadamente fundamentada, dado que las sanciones disciplinarias (como suspensión o amonestación) se emiten en el marco de un procedimiento administrativo disciplinario y deberían requerir agotamiento de la vía administrativa antes de recurrir al Poder Judicial.
- Respecto al literal a) del numeral 6) del artículo 2 del Proyecto de Ley, se identifica inconsistencias en la regulación de competencias del juez laboral respecto a las pretensiones de los servidores civiles bajo diferentes regímenes laborales (Decreto Legislativo 728, 276 y Ley 30057); proponiéndose, por tanto, unificar la competencia del juez laboral en los procesos contencioso-administrativos para todos los regímenes laborales, garantizándose, con ello, igualdad y coherencia normativa, en los siguientes términos:

Artículo 2.- Competencia por materia de los juzgados especializados de 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 efectuadas por los servidores públicos sujetos a los regímenes regulados por los Decretos Legislativos 276, 728, 1057, Ley 30057, regímenes y carreras especiales al servicio del Estado; así como las pretensiones propias del Derecho de la Seguridad Social. (...).

- En cuanto a literal b) del numeral 6 del artículo 2 correspondería ser aclarado ya que conforme el artículo 17 del Decreto Legislativo 1023 establece que el Tribunal del Servicio Civil, como órgano integrante de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, tiene por función la resolución de controversias individuales relacionadas al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado. Por lo cual, el citado artículo del Proyecto de Ley debería circunscribirse únicamente a dicho órgano resolutorio siendo una posible redacción la siguiente:

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

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

6. En proceso contencioso administrativo conforme a la ley de la materia de los casos siguientes:

(...)

b) La impugnación judicial de resoluciones expedidas por el Tribunal del Servicio Civil y otros tribunales administrativos que resuelvan en materia de Derecho de la Seguridad Social, cuando la prestación sea otorgada por un organismo público. (...).

- El artículo 21 establece las excepciones del agotamiento de la vía administrativa, por lo cual se recomienda que no se considere como un supuesto de excepción de su agotamiento la impugnación de sanciones impuestas a los servidores; o, en su defecto se mantenga como supuesto de excepción del agotamiento de la vía administrativa la impugnación de la sanción de amonestación escrita.
- Del artículo 28 del Proyecto de Ley, se establece la exhibición de las planillas electrónicas por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ordenada por el juez; no obstante, las entidades públicas también cuentan con sus planillas electrónicas propia que pueden ser requeridas directamente por los juzgados.
- Se sugiere regular explícitamente los plazos razonables y la participación de otras entidades públicas en la ejecución de sentencias relacionadas con la reposición de servidores civiles, para evitar sanciones desproporcionadas a las entidades y sus funcionarios.
- De otra parte, en el artículo 2, numeral 2.5, literal a), se sugiere precisar que las pretensiones originadas en servicios sujetos al Derecho Laboral Público deben incluir las regulaciones de la Ley N° 30057, las carreras especiales y el agotamiento de la vía administrativa ante el Tribunal del Servicio Civil. Asimismo, en el literal b), se recomienda limitar la competencia al Tribunal del Servicio Civil, como único órgano resolutorio en materia de Derecho Laboral Público.
- Resulta necesario también que se precise qué se entiende por "Derecho laboral público" conforme lo ha señalado la OAJ de SERVIR, ello tiene su fundamento en que todos los servidores civiles, independientemente de su régimen laboral, están bajo el ámbito del empleo público como una disciplina jurídica autónoma que combina elementos del derecho administrativo y laboral, con marcos normativos transversales como la Ley Marco del Empleo Público y la Ley del Servicio Civil; por ello, para garantizar coherencia normativa y el principio de igualdad, sería pertinente que las pretensiones de todos los servidores civiles sean de competencia de un mismo juez, en este caso el que conozca procesos contencioso administrativos.

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

- Respecto del artículo 21, y sin perjuicio de lo señalado por los demás órganos de SERVIR, se considera necesario que, en vez de establecer una aclaración o propuesta de redacción, se elimine este artículo, ya que regula excepciones al agotamiento de la vía administrativa, las cuales ya están previstas en la Ley N° 27584, Ley del Proceso Contencioso Administrativo, que tiene carácter especial y preferente frente al Código propuesto.
- En cuanto al artículo 23, debe señalarse que la prueba de oficio es excepcional y se aplica únicamente ante la insuficiencia probatoria de las partes, bajo sanción de nulidad. Además, la resolución que ordena la prueba de oficio debe ser impugnabile, en respeto al derecho fundamental de la pluralidad de instancias, por lo que se recomienda adecuar lo regulado en el artículo 23, teniendo en consideración la explicación citada.
- Respecto del artículo 28, se recomienda que los jueces puedan requerir las planillas electrónicas directamente a las entidades públicas, además del Ministerio de Trabajo, dado que cada entidad gestiona su propia información.
- En cuanto al artículo 43, debe diferenciarse claramente entre "precedente" y "doctrina jurisprudencial", ya que son conceptos jurídicos distintos y no deben tratarse como sinónimos. Es necesario regular técnicamente su ámbito de aplicación.
- Respecto del artículo 84, se observa un vacío respecto al mecanismo de impugnación de las medidas cautelares; por lo que, se sugiere establecer si es posible plantear oposición o únicamente apelación ante el superior jerárquico.
- En cuanto a la Décima Tercera Disposición Complementaria Final, se propone incluir en la exposición de motivos que las capacitaciones previstas en el Plan Anual de Formación Permanente de la Academia de la Magistratura sean incorporadas en el Plan de Desarrollo de las Personas del Poder Judicial, en línea con la Resolución Administrativa N° 000618-2023-GG-PJ.
- Finalmente, respecto a la incorporación de regulación sobre ejecución de sentencias, se sugiere incluir un capítulo específico sobre la ejecución de sentencias relativas a la reposición de servidores civiles, detallando las actividades necesarias para cumplir con los mandatos judiciales, como la creación de códigos o registros en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas.

▪ **Presidencia del Consejo de Ministros**

Mediante el Oficio N° D000661-PCM-SG de fecha 02 de abril de 2025, se presentan *observaciones* a la propuesta legislativa; específicamente, respecto a la falta de justificación en la exposición de motivos, de las medidas contenidas en la referida iniciativa, entre otros.

DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

4.1.3 Opiniones ciudadanas

Hasta el momento de la elaboración del presente predictamen no se ha recibido opinión ciudadana alguna.

4.2 PROYECTO DE LEY 9249/2024-PE

4.2.1 Oficios de pedidos de información

Se solicitó la opinión a las siguientes entidades, tal como se muestra en el cuadro siguiente:

**CUADRO 02
OPINIONES REQUERIDAS**

NÚMERO DE OFICIO	INSTITUCIÓN	FECHA	RESPUESTA
Oficio 536-2024-2025-CTSS/P-CR	Poder Judicial	22.10.2024	NO
Oficio 537-2024-2025-CTSS/P-CR	Defensoría del Pueblo	22.10.2024	SÍ
Oficio 538-2024-2025-CTSS/P-CR	Cámara de Comercio de Lima	22.10.2024	NO
Oficio 539-2024-2025-CTSS/P-CR	Sociedad Nacional de Industrias	22.10.2024	NO
Oficio 540-2024-2025-CTSS/P-CR	CONFIEP	22.10.2024	NO
Oficio 541-2024-2025-CTSS/P-CR	Oficina de la OIT para los Países Andinos	22.10.2024	NO
Oficio 542-2024-2025-CTSS/P-CR	Confederación General de los Trabajadores del Perú - CGTP	22.10.2024	NO
Oficio 543-2024-2025-CTSS/P-CR	Confederación de Trabajadores del Perú - CTP	22.10.2024	NO

Elaboración propia.

4.2.2 Análisis de las opiniones recibidas

▪ Defensoría del Pueblo

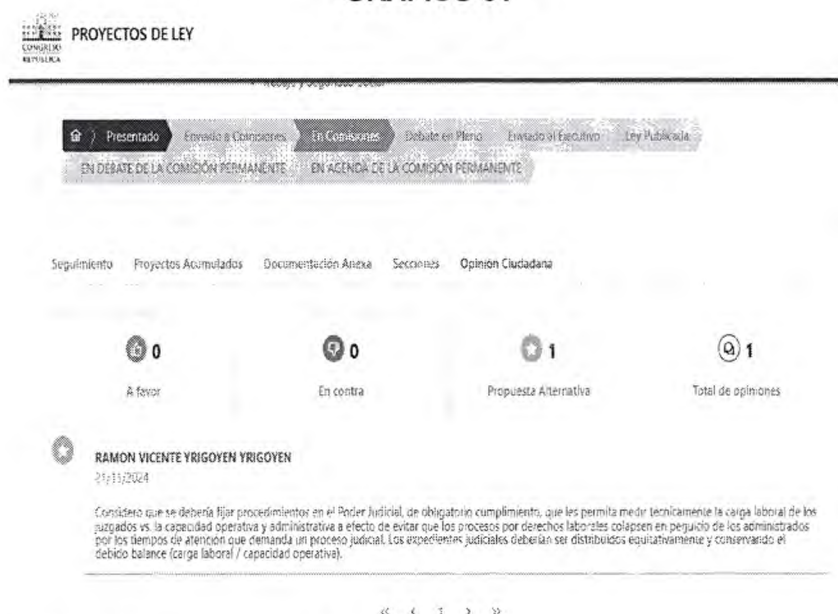
DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

A través del Oficio N° 0556-2024-DP/PAD de fecha 13 de noviembre de 2024, que adjunta el Informe Jurídico Defensorial N° 0070-2024-DP/AEE, se sugiere que, si bien la propuesta tiene carácter de norma adjetiva mas no sustancial, así como se basa en las propuestas elaboradas por expertos laboristas y procesalistas del Poder Judicial y el Poder Ejecutivo, se debe *garantizar* que la misma cuente con la consulta previa al Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, y se mejore el análisis costo beneficio (análisis de impacto cuantitativo y cualitativo), entre otros.

4.2.3 Opiniones ciudadanas

Hasta el momento de la elaboración del presente predictamen se ha registrado una (1) opinión ciudadana, de acuerdo al siguiente detalle:

GRÁFICO 01



4.3 PROYECTO DE LEY 10886/2024-CR

4.3.1 Oficios de pedidos de información

Se solicitó la opinión a las siguientes entidades, tal como se muestra en el cuadro siguiente:

**CUADRO 03
DE LAS OPINIONES REQUERIDAS**

NÚMERO DE OFICIO	INSTITUCIÓN	FECHA	RESPUESTA
------------------	-------------	-------	-----------



DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

Oficio 2077-2024-2025-CTSS/P-CR	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	28.04.2025	NO
Oficio 2078-2024-2025-CTSS/P-CR	Presidencia del Consejo de Ministros	28.04.2025	NO
Oficio 2079-2024-2025-CTSS/P-CR	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	28.04.2025	NO
Oficio 2080-2024-2025-CTSS/P-CR	Pode Judicial	28.04.2025	NO
Oficio 2081-2024-2025-CTSS/P-CR	Oficina de la OIT para los Países Andinos	28.04.2025	NO

Elaboración propia.

4.3.2 Análisis de las opiniones recibidas

Hasta el momento de la elaboración del presente predictamen no se ha recibido opinión institucional alguna.

4.3.3 Opiniones ciudadanas

Hasta el momento de la elaboración del presente predictamen no se ha recibido opinión ciudadana alguna.

4.4 MESAS DE TRABAJO SOBRE LOS PROYECTOS DE LEY

Primera de Mesa de Trabajo

Con fecha 24 de abril de 2025, se realizó la Primera Mesa de Trabajo respecto a los Proyectos de Ley N° 8960/2024-CR, N° 9249/2024-PE y N° 10886/2024-CR, que proponen mejorar y modernizar el Código Procesal del Trabajo.

Durante el decurso de la sesión se recogieron aportes y comentarios de los miembros del Consejo Consultivo de la comisión, especialistas en materia laboral y representantes del Estado, quienes coincidieron en la urgencia y necesidad de plantear un nuevo Código Procesal del Trabajo.

Entre los participantes podemos hacer mención a:

- Fernando Varela Bohorquez, ex ministro de trabajo y docente universitario.
- Gino Yangali Iparraguirre, magistrado del poder judicial.
- Petitt Meza Ostos, especialista en temas de derecho laboral.
- Carlos Morales Morante, especialistas en temas de derecho laboral
- Jorge Luis Acevedo Mercado, especialista en temas de derecho laboral
- Alejandro Roeder Bellina, de la dirección general de trabajo del ministerio de trabajo y promoción del empleo; entre otros.



DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

Finalmente, se resaltó la importancia de tener un texto consensuado entre los trabajadores, empleadores y diversos actores de la sociedad civil, que respete el espíritu de las iniciativas legislativas presentadas, en beneficio de la masa laboral peruana.

FOTOGRAFÍA 01



FOTOGRAFÍA 02



FOTOGRAFÍA 03



DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

Segunda de Mesa de Trabajo

Con fecha 06 de junio de 2025, se realizó la Segunda Mesa de Trabajo respecto a los Proyectos de Ley 8960/2024-CR, 9249/2024-PE y 10886/2024-CR, que proponen aprobar el Código Procesal del Trabajo.

En esta oportunidad estuvo presente el doctor Gino Yangali Iparraguirre, magistrado del poder judicial, quien expuso sus aportes y comentarios respecto al texto normativo del nuevo Código Procesal del Trabajo.

FOTOGRAFÍA 04



FOTOGRAFÍA 05



DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

5. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

5.1 ANTECEDENTES

Marco constitucional: derechos laborales y de seguridad social.

La Constitución Política del Perú⁴⁶, en sus artículos 10, 12, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28 y 29, dispone que:

“Artículo 10. El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida”⁴⁷ (el subrayado y negrita son nuestras).

“Artículo 12. Los fondos y las reservas de la seguridad social son intangibles. Los recursos se aplican en la forma y bajo la responsabilidad que señala la ley”⁴⁸ (el subrayado y negrita son nuestras).

“Artículo 22. El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”⁴⁹ (el subrayado y negrita son nuestras).

“Artículo 23. El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.”⁵⁰ (el subrayado y negrita son nuestras).

“Artículo 24. El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las

⁴⁶ Ver en el siguiente link: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/constitucion/constitucion/Constitucion-abril-2024.pdf>

⁴⁷ Ver en el siguiente link: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/constitucion/constitucion/Constitucion-abril-2024.pdf>

⁴⁸ Ver en el siguiente link: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/constitucion/constitucion/Constitucion-abril-2024.pdf>

⁴⁹ Ver en el siguiente link: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/constitucion/constitucion/Constitucion-abril-2024.pdf>

⁵⁰ Ver en el siguiente link: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/constitucion/constitucion/Constitucion-abril-2024.pdf>

DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

**organizaciones representativas de los trabajadores y de los
empleadores.**⁵¹ (el subrayado y negrita son nuestras).

"Artículo 25. **La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas
diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo.** En
caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas
trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho
máximo. **Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y
anual remunerados.** Su disfrute y su compensación se regulan por
ley o por convenio."⁵² (el subrayado y negrita son nuestras).

"Artículo 26. **En la relación laboral se respetan los siguientes
principios:** 1. **Igualdad de oportunidades sin discriminación.** 2.
**Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la
Constitución y la ley.** 3. **Interpretación favorable al trabajador en
caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.**"⁵³ (el
subrayado y negrita son nuestras).

"Artículo 27. **La ley otorga al trabajador adecuada protección
contra el despido arbitrario**"⁵⁴ (el subrayado y negrita son
nuestras).

"Artículo 28. **El Estado reconoce los derechos de sindicación,
negociación colectiva y huelga.** Cautela su ejercicio democrático:
1. Garantiza la libertad sindical. 2. Fomenta la negociación colectiva
y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.
La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo
concertado. 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en
armonía con el interés social. Señala sus excepciones y
limitaciones."⁵⁵ (el subrayado y negrita son nuestras).

"Artículo 29. **El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a
participar en las utilidades de la empresa y promueve otras
formas de participación.**"⁵⁶ (el subrayado y negrita son nuestras).

De lo señalado, tenemos que el Estado peruano reconoce a toda persona sus
derechos laborales y de seguridad social, los cuales, a su vez, están
desarrollados en diversa legislación especial. Ahora, entendiendo que las
necesidades de la población son cambiantes (de manera sostenida y progresiva),
resulta imperante que se simplifiquen y optimicen los mecanismos y
procedimientos de defensa y protección de dichos derechos y conexos; esto es,
a través de una *debida administración de justicia laboral*, la cual entendemos

⁵¹ Ver en el siguiente link: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/constitucion/constitucion/Constitucion-abril-2024.pdf>

⁵² Ver en el siguiente link: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/constitucion/constitucion/Constitucion-abril-2024.pdf>

⁵³ Ver en el siguiente link: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/constitucion/constitucion/Constitucion-abril-2024.pdf>

⁵⁴ Ver en el siguiente link: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/constitucion/constitucion/Constitucion-abril-2024.pdf>

⁵⁵ Ver en el siguiente link: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/constitucion/constitucion/Constitucion-abril-2024.pdf>

⁵⁶ Ver en el siguiente link: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/constitucion/constitucion/Constitucion-abril-2024.pdf>

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
 8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
 CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
 CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

debe ser clara, sencilla, rápida, pronta, oportuna, predecible y eficaz, a cargo de operadores de justicia con una gran vocación de servicio y otros; tal como lo reseña el profesor CABEL NOBLECILLA, al señalar que “(...) *El Poder Judicial debe ser firme en sus decisiones y motivar sus resoluciones judiciales* (...)”⁵⁷.

De los derechos laborales de carácter individual y colectivo en el sistema jurídico peruano.

Toda *relación jurídica laboral* implica: prestación personal, remuneración y subordinación⁵⁸. Y esto obliga al Estado a garantizar a todos los trabajadores y trabajadoras la posibilidad de hacer valer sus derechos e intereses ante un sistema de justicia imparcial y objetivo, sin que sufran menoscabo o represalia por parte del empleador u otros⁵⁹, según corresponda.

Y es bajo esta premisa, que el Tribunal Constitucional⁶⁰⁶¹ ha determinado el contenido esencial de los derechos laborales de carácter individual y colectivo en nuestro país, de acuerdo al siguiente detalle:

CUADRO 04
SENTENCIAS SOBRE DERECHOS LABORALES DE CARÁCTER
INDIVIDUAL Y COLECTIVO⁶²⁶³

CARÁCTER	DERECHO	SENTENCIAS
DERECHOS FUNDAMENTALES LABORALES DE CARÁCTER INDIVIDUAL	Libertad de Trabajo	- EXP. 0008-2003-AI/TC, Fundamento 26. - EXP. 0661-04-AA/TC, Sentencia.
	Derecho al Trabajo	- EXP. 0008-2005-AI/TC, Fundamento 18. - EXP. 1124-2001-AA/TC, Fundamento 12.
	Derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo	- EXP. 0008-2005-PI/TC, Fundamento 23. - EXP. 2510-2002-AA/TC, Sentencia - EXP. 01875-2006-PA/TC, Sentencia. - EXP. 1124-2001-AA/TC, Fundamento 11.

⁵⁷ Ver en el siguiente link: <https://clac.cientifica.edu.pe/jose-cabel-docente-de-la-carrera-de-derecho-escribe-en-el-diario-oficial-el-peruano-sobre-la-inconstitucionalidad-de-la-ley-30647-y-el-precedente-huatuco/>

⁵⁸ Ver en el siguiente link: <https://lpderecho.pe/elementos-contrato-trabajo/>

⁵⁹ Ver en el siguiente link: <https://lpderecho.pe/elementos-contrato-trabajo/>

⁶⁰ Ver en el siguiente link: <https://portalrevistas.aulavirtualusmp.pe/index.php/AF/article/view/1729/2053>

⁶¹ Ver en el siguiente link: https://www.tc.gob.pe/wp-content/uploads/2018/10/juris_doctrina_constitucional.pdf

⁶² Ver en el siguiente link: <https://portalrevistas.aulavirtualusmp.pe/index.php/AF/article/view/1729/2053>

⁶³ Ver en el siguiente link: https://www.tc.gob.pe/wp-content/uploads/2018/10/juris_doctrina_constitucional.pdf



**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

		▪ EXP. 0666-2004-AA/TC, Sentencia. ▪ EXP. 0217-2004-AA/TC, Sentencia. ▪ EXP. 0895-2001-AA/TC, Sentencia.
	Los derechos laborales inespecíficos	▪ EXP. 1124-2001-AA/TC, Fundamento 7. ▪ EXP. 2129-2006-PA/TC, Sentencia. ▪ EXP. 2868-2004-AA/TC, Sentencia. ▪ EXP. 0895-2001-AA/TC, Fundamento 6. ▪ EXP. 1058-2004-AA/TC, Fundamentos 18 y 19. ▪ EXP. 1729-2003-AA/TC, Sentencia.
	Jornada de Trabajo	▪ EXP. 4635-2004-AA/TC, Sentencia. ▪ EXP. 4169-2004-AA/TC, Fundamento 6. ▪ EXP. 4635-2004-AA/TC, Fundamento 17. ▪ EXP. 4635-2004-AA/TC, Fundamento 17. ▪ EXP. 4635-2004-AA/TC, Fundamento 42 ▪ EXP. 4635-2004-AA/TC, Sentencia.
	Remuneración	▪ EXP. 2382-2003-AA/TC, Sentencia ▪ EXP. 4188-2004-AA/TC, Sentencia ▪ EXP. 2906-2002-AA/TC, EXP. 3428-2004-AA/TC, Sentencia. ▪ EXP. 3331-2003-AA/TC, Sentencia ▪ EXP. 3172-2004-AA/TC, Sentencia ▪ EXP. 1773-2002-AA/TC, Sentencia
	Protección contra el despido	▪ EXP. 3275-2003-AA/TC, Fundamentos 3, 4 y 5 ▪ EXP. 1124-2001-AA/TC, Sentencia



DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

		▪ EXP. 0976-2001-AA/TC, EXP. 2158-2006-PA/TC, EXP. 0976-2001-AA/ Fundamento 15. ▪ EXP. 3388-2004-AA/TC, Fundamento 6. ▪ EXP. 1058-2004-AA/TC, Sentencia. ▪ EXP. 3311-2005-AA/TC, Fundamento 1.
DERECHOS FUNDAMENTALES LABORALES DE CARÁCTER COLECTIVO	Sindicación y libertad sindical	▪ EXP. 0008-2005-PI/TC, Sentencia. ▪ EXP. 1469-2002-AA/TC, Sentencia. ▪ EXP. 0632-2001-AA/TC, Sentencia. ▪ EXP. 3039-2003-AA/TC, Sentencia. ▪ EXP. 1124-2001-AA/TC, Fundamento 8.
	Negociación Colectiva	▪ EXP. 0008-2005-PI/TC, Fundamento 29. ▪ EXP. 4635-2004-AA/TC, Fundamento 39. ▪ EXP. 1370-2002-AA/TC, Sentencia. ▪ EXP. 0785-2004-AA/TC, Sentencia. ▪ EXP. 3039-2003-AA/TC, Fundamento 1.
	Huelga	▪ EXP. 0008-2005-PI/TC, Sentencia ▪ EXP. 3311-2005-PA/TC, Fundamento 18.

Fuente: Jurisprudencia y Doctrina Constitucional Laboral, Tribunal Constitucional del Perú, Centro de Estudios Constitucionales.

Estas resoluciones jurisprudenciales han permitido que el *derecho laboral* -de carácter individual o colectivo- sea concebido, desde nuestros tribunales, como un Derecho sujeto a control o exigibilidad; estableciéndose, entre otros, auténticos derechos y/o deberes para los particulares: empleadores o trabajadores, y para el Estado; el cual busca ser objeto de optimización (mejora) a través de la dación de nuevas reglas procesales y otros.



DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

La Seguridad Social.

Sobre el particular, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente 1417-2005-AA/TC⁶⁴, de fecha 8 de julio de 2005, ha expresado que:

"(...)

§3. La garantía institucional de la seguridad social

28. El artículo 10º de la Constitución reconoce

"el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida".

Por su parte, el artículo 11º constitucional, estipula la obligación del Estado de garantizar y supervisar eficazmente el libre acceso a prestaciones de salud y a pensiones, a través de entidades públicas, privadas o mixtas.

29. Tal como ha establecido el Tribunal Constitucional en el Fundamento 54 de la STC 0050-2004-AI / 0051-2004-AI / 0004-2005-AI / 0007-2005-AI / 0009-2005-AI (acumulados)

"La seguridad social es la garantía institucional que expresa por excelencia la función social del Estado. Se concreta en un complejo normativo estructurado -por imperio del artículo 10 de la Constitución- al amparo de la 'doctrina de la contingencia' y la calidad de vida; por ello, requiere de la presencia de un supuesto fáctico al que acompaña una presunción de estado de necesidad (cese en el empleo, viudez, orfandad, invalidez, entre otras) que condiciona el otorgamiento de una prestación pecuniaria y/o asistencial, regida por los principios de progresividad, universalidad y solidaridad, y fundada en la exigencia no sólo del mantenimiento, sino en 'la elevación de la calidad de vida'".

La seguridad social "es un sistema institucionalizado de prestaciones individualizadas, basado en la prevención del riesgo y en la redistribución de recursos, con el único propósito de coadyuvar en la calidad y el proyecto de vida de la comunidad. Es de reconocerse el fuerte contenido axiológico de la seguridad social, cuyo principio de solidaridad genera que los aportes de los trabajadores activos sirvan de sustento a los retirados mediante los cobros mensuales de las pensiones" (STC 0011-2002-AI, Fundamento 14).

30. Su condición de sistema institucionalizado imprescindible para la defensa y desarrollo de diversos principios y derechos fundamentales, permite reconocer a la seguridad social como una garantía institucional.

El Tribunal Constitucional español, en criterio *mutatis mutandis* aplicable al contexto constitucional peruano, ha señalado que la seguridad social es una garantía institucional **"cuya**

⁶⁴ Ver en el siguiente link: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/01417-2005-AA.html>



DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

preservación se juzga indispensable para asegurar los principios constitucionales estableciendo un núcleo o reducto indisponible por el legislador (...), de tal suerte que ha de ser preservado en términos reconocibles para la imagen que de la misma tiene la conciencia social en cada tiempo y lugar" (STC 37/1994, Fundamento 3)⁶⁵ (el subrayado y negrita son nuestras).

De igual manera, en la sentencia recaída en el Expediente 03191-2012-PA/TC⁶⁶, de fecha 30 de enero de 2014, ha señalado que:

"(...)

3.3.1 El Tribunal Constitucional ha señalado que el artículo 10 de la Constitución Política reconoce la **seguridad social** como un derecho humano fundamental, que supone el derecho que le **"asiste a la persona para que la sociedad provea instituciones y mecanismos a través de los cuales pueda obtener recursos de vida y soluciones para ciertos problemas preestablecidos"**, de modo tal que pueda obtener una existencia en armonía con la dignidad, teniendo presente que la persona humana es el fin supremo de la sociedad y del Estado (STC 008-1996- I/TC, fundamento 10).

3.3.2. Asimismo, en reiterada jurisprudencia, como en la STC 01323-2005-PA/TC (fundamento 3), este Colegiado ha sostenido que: **"la conservación del estado de salud en cuanto contenido del derecho constitucional a la salud comprende a su vez el derecho de acceso y goce de las prestaciones de salud. En consecuencia, una denegación arbitraria o ilegal del acceso a la prestación, una restricción arbitraria, una perturbación en el goce o, finalmente, una exclusión o separación arbitraria o ilegal constituyen lesiones del derecho constitucional a la salud"**.

3.3.3. En cuanto a la relación entre derecho a la salud y seguridad social este Tribunal ha señalado en la STC 09600-2005-PA/TC que **"En la STC 01711-2004-PA se ha indicado que el acceso a las prestaciones de salud previsto en el artículo 11 de la Constitución constituye una manifestación—no única por cierto— de la garantía institucional de la seguridad social. Estas prestaciones, que corresponden a un sistema contributivo, se concretizan a través del derecho a la salud, pues —tal como se ha precisado supra— es la variación del estado de normalidad orgánica funcional, tanto física como mental, la que se busca resguardar. Por ello en el Estado recae el deber de "(...) garantizar una progresiva y cada vez más consolidada calidad de vida, invirtiendo en la modernización y fortalecimiento de todas las instituciones encargadas de la prestación del servicio de salud, debiendo para tal efecto adoptar políticas, planes y programas"**

⁶⁵ Ver en el siguiente link: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/01417-2005-AA.html>

⁶⁶ Ver en el siguiente link: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/03191-2012-AA.pdf>



DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

en ese sentido. Los servicios de salud, por consiguiente, cobran vital importancia en una sociedad, pues de su existencia y funcionamiento depende no solo el logro de mejores niveles de vida para las personas que la integran, sino que incluso en la eficiencia de su prestación se encuentran en juego la vida y la integridad de los pacientes".

(...)⁶⁷ (el subrayado y negrita son nuestras).

Igualmente, en la sentencia recaída en el Expediente 05871-2013-PA/TC⁶⁸, de fecha 1 de setiembre de 2014, dispuso que:

"(...)

2.3.1 Este Tribunal, en el fundamento 14 de la STC 001-2002-AA/TC, ha señalado que la **seguridad social (dentro de cuyo concepto se entenderá incluido el servicio previsional de salud y pensiones) es un sistema institucionalizado de prestaciones individualizadas, basado en la prevención del riesgo y en la distribución de recursos, con el único propósito de coadyuvar en la calidad y el proyecto de vida de la comunidad. Su condición de sistema institucionalizado, imprescindible para la defensa y el desarrollo de diversos principios y derechos fundamentales, permite reconocer a la seguridad social como una garantía institucional.**

2.3.2 Al respecto, en el fundamento jurídico 29 de la STC 1417-2005-PA/TC, se ha precisado que **"[l]a seguridad social es la garantía institucional que expresa por excelencia la función social del Estado. Se concreta en un complejo normativo estructurado – por imperio del artículo 10 de la Constitución – al amparo de la doctrina de la contingencia y la calidad de vida; por ello, requiere de la presencia de un supuesto fáctico al que acompaña una presunción de estado de necesidad (cese en el empleo, viudez, orfandad, invalidez, entre otras) que condiciona el otorgamiento de una prestación pecuniaria y/o asistencial, regida por los principios de progresividad, sino en la elevación de la calidad de vida"**⁶⁹ (el subrayado y negrita son nuestras).

De otra parte, en la sentencia recaída en el Expediente 05304-2011-PA/TC⁷⁰, de fecha 30 de abril de 2014, prescribió que:

"(...)

3.3.1. En la STC 09600-2005-PA/TC se ha precisado que en igual medida que la **seguridad social se convierte, en tanto garantía institucional, en el soporte sobre el cual se cimienta el derecho**

⁶⁷ Ver en el siguiente link: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/03191-2012-AA.pdf>

⁶⁸ Ver en el siguiente link: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/05871-2013-AA.html>

⁶⁹ Ver en el siguiente link: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/05871-2013-AA.html>

⁷⁰ Ver en el siguiente link: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/05304-2011-AA.html>



DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

fundamental a la pensión, las prestaciones de salud, sean éstas preventivas, reparadoras o recuperadoras, también encuentran sustento en aquélla. En este caso la salud, o más precisamente su alteración, se convierte en la contingencia a ser protegida a través de la seguridad social, buscando con ello el mantenimiento de la calidad de vida.

3.3.2. **El Tribunal Constitucional ha señalado que el artículo 10 de la Constitución Política reconoce a la seguridad social como un derecho humano fundamental, que supone el derecho que le "asiste a la persona para que la sociedad provea instituciones y mecanismos a través de los cuales pueda obtener recursos de vida y soluciones para ciertos problemas preestablecidos", de modo tal que pueda obtener una existencia en armonía con la dignidad, teniendo presente que la persona humana es el fin supremo de la sociedad y del Estado** (STC 008-96-I/TC, fundamento 10)⁷¹ (el subrayado y negrita son nuestras).

Como vemos, la *seguridad social* es un derecho humano fundamental (garantía institucional) que busca que toda persona pueda hacer frente a eventos adversos, riesgos o contingencias para su salud o economía personal y familiar⁷², según corresponda; la cual buscamos se efectivice a través de un proceso judicial laboral moderno, flexible y eficaz.

Carga procesal en materia de derechos laborales y seguridad social.

De acuerdo a las estadísticas del Poder Judicial⁷³, tenemos que la *carga procesal en materia laboral* presenta los siguientes indicadores:

⁷¹ Ver en el siguiente link: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/05304-2011-AA.html>

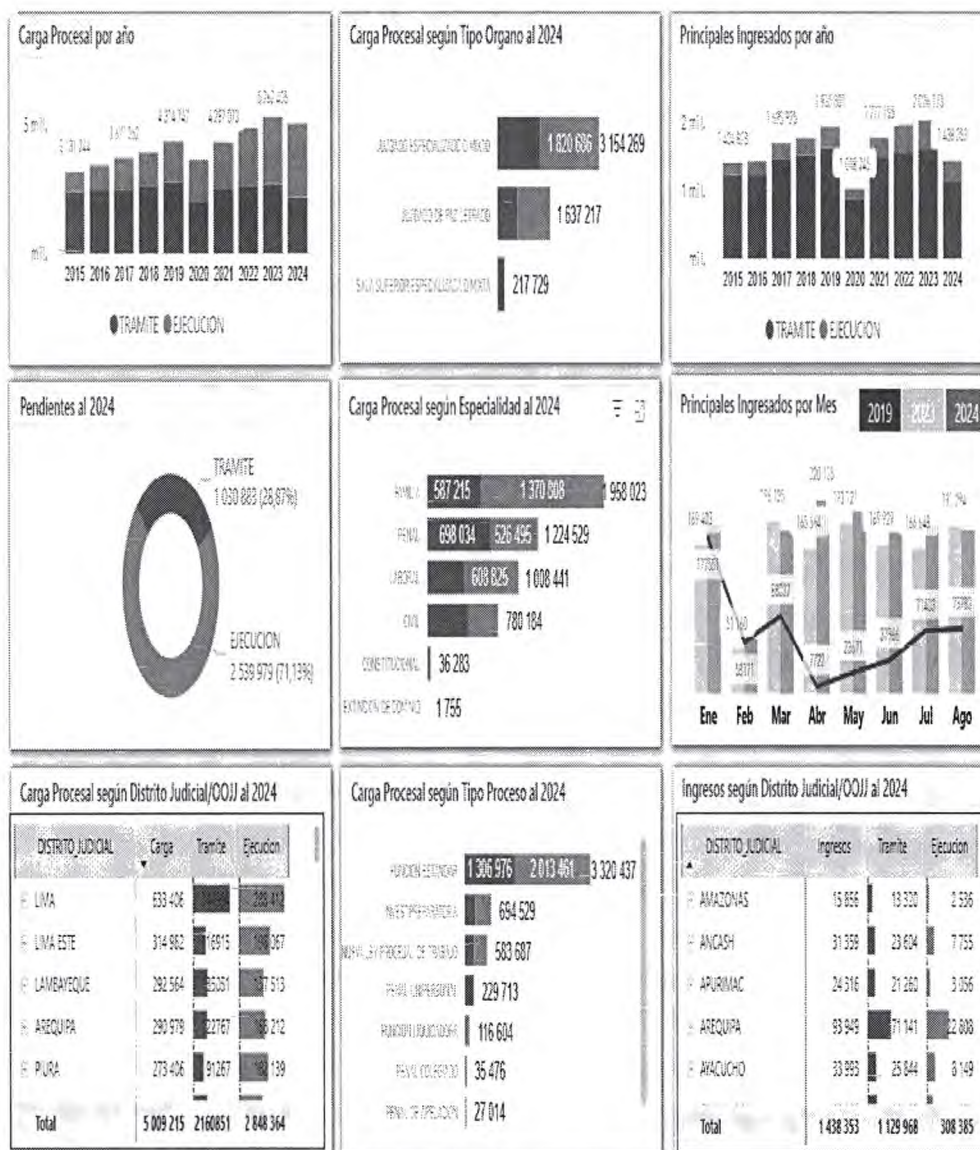
⁷² Ver en el siguiente link: <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2021/04/El-camino-de-la-Constitucion%CC%81n-para-la-proteccion%CC%81n-eficaz-de-las-personas.pdf>

⁷³ Ver en el siguiente link: https://portalestadistico.pj.gob.pe/app/public/index.php/dashboard_inv/1



DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

GRÁFICO 02
CARGA PROCESAL: INGRESOS DE DEMANDAS⁷⁴



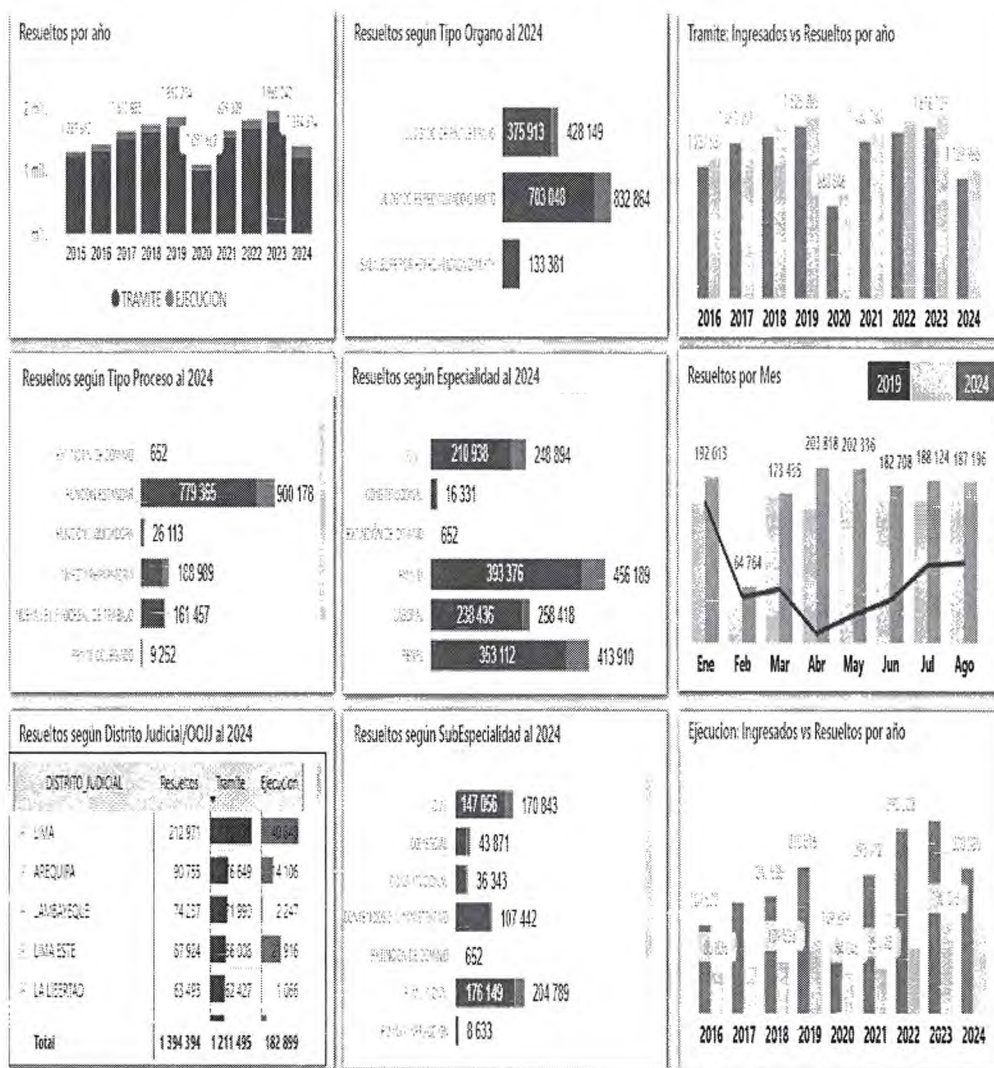
Fuente: Poder Judicial

⁷⁴ Ver en el siguiente link: https://portalestadistico.pj.gob.pe/app/public/index.php/dashboard_inv/1



DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

GRÁFICO 03
CARGA PROCESAL: CASOS RESUELTOS⁷⁵



Fuente: Poder Judicial

Al respecto, vemos que la carga procesal laboral y afines es considerable en nuestro sistema judicial,⁷⁶ además, respecto a los expedientes resueltos también observamos resultados importantes y otros⁷⁷. Aquí cabe recordar que acuerdo

⁷⁵ Ver en el siguiente link: https://portalestadistico.pj.gob.pe/app/public/index.php/dashboard_inv/1

⁷⁶ Ver en el siguiente link: https://portalestadistico.pj.gob.pe/app/public/index.php/dashboard_inv/1

⁷⁷ Ver en el siguiente link: https://portalestadistico.pj.gob.pe/app/public/index.php/dashboard_inv/1

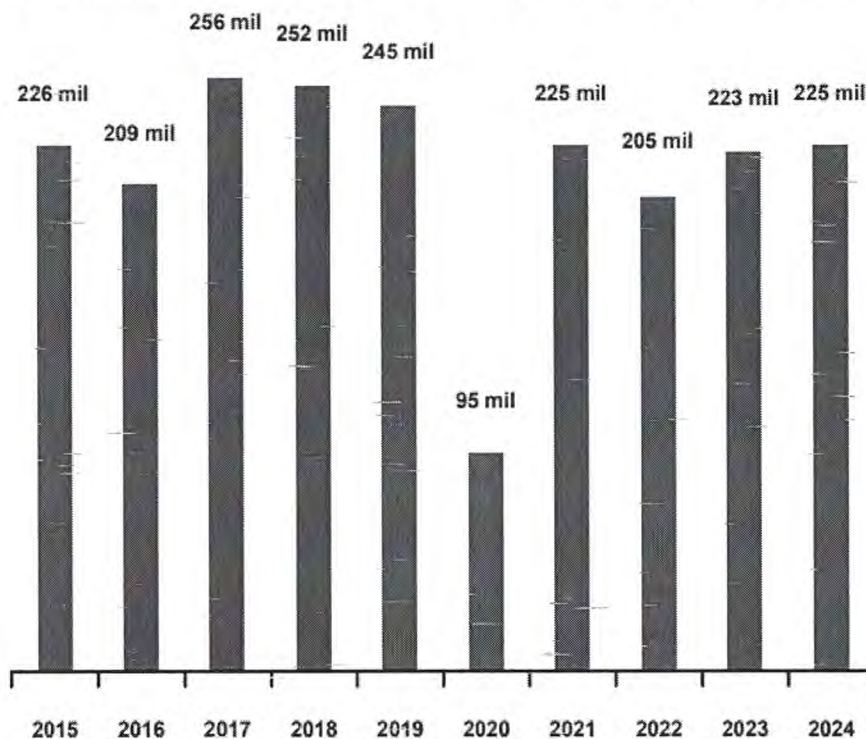


**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

con el último informe "*Panorama Laboral 2024*"⁷⁸ de EY Perú, 1 de 4 procesos judiciales en el Perú es de índole laboral⁷⁹.

Asimismo, el estudio denominado "*Juicios Laborales 2025: situación actual, tendencias y retos*"⁸⁰ precisa que los juicios laborales representan la tercera materia más judicializada en el Poder Judicial, por detrás de los casos en materia penal y de familia, respectivamente⁸¹. Y si bien la cantidad de juicios laborales se redujo con posterioridad a la pandemia, sin alcanzar aún su nivel prepandemia, se encuentran actualmente en aumento⁸²; de acuerdo al siguiente detalle:

GRÁFICO 04
NÚMERO DE INGRESO DE DEMANDAS LABORALES, 2015-2024⁸³



Nota: Considera a las nuevas demandas admitidas y a las demandas improcedentes.

Fuente: Poder Judicial

Elaboración: Vinatea & Toyama

⁷⁸ Ver en el siguiente link: https://www.ey.com/es_pe/newsroom/2024/06/procesos-judiciales-indole-laboral

⁷⁹ Ver en el siguiente link: https://www.ey.com/es_pe/newsroom/2024/06/procesos-judiciales-indole-laboral

⁸⁰ Ver en el siguiente link: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/V-T-informe-juicios-laborales-2025.pdf>

⁸¹ Ver en el siguiente link: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/V-T-informe-juicios-laborales-2025.pdf>

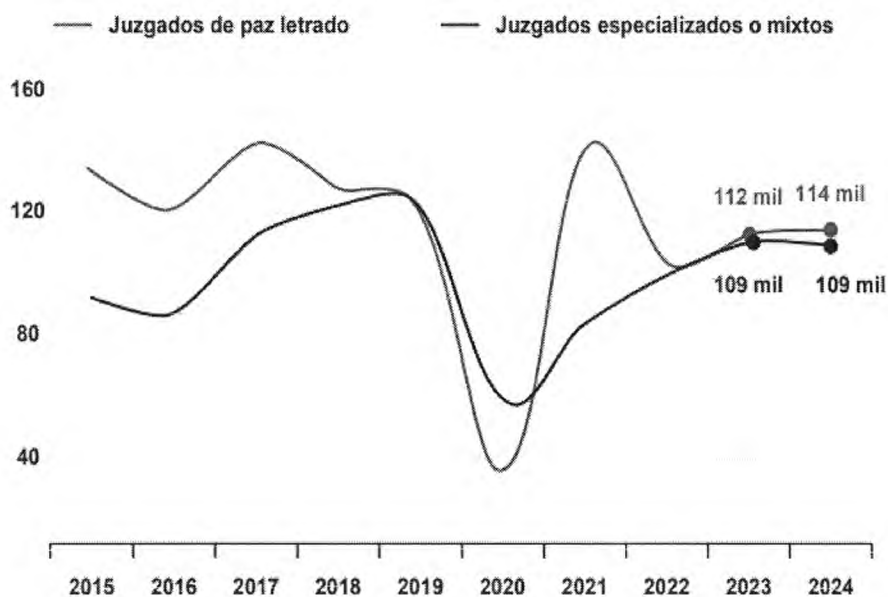
⁸² Ver en el siguiente link: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/V-T-informe-juicios-laborales-2025.pdf>

⁸³ Ver en el siguiente link: https://portalestadistico.pj.gob.pe/app/public/index.php/dashboard_inv/1



DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

GRÁFICO 05
CANTIDAD DE DEMANDAS LABORALES INGRESADAS POR ÓRGANO
JUDICIAL, 2015-2024⁸⁴



Nota: Considera a las nuevas demandas admitidas y a las demandas improcedentes.

Fuente: Poder Judicial

Elaboración: Vinatea & Toyama

Respecto a las materias más demandadas por los trabajadores en juzgados de especialidad laboral⁸⁵, tenemos que en el sector privado se ha identificado, en primer lugar, que las demandas relacionadas con el pago de remuneraciones y beneficios sociales son las más recurrentes (34%), seguido de las impugnaciones de despidos (21.1%), daños y perjuicios (12.1%), desnaturalización de contrato (10.4%), previsional (0.2%), entre otros⁸⁶. A nivel de sector público se refiere que no hay data sobre ese aspecto⁸⁷.

⁸⁴ Ver en el siguiente link: https://portalestadistico.pj.gob.pe/app/public/index.php/dashboard_inv/1

⁸⁵ Ver en el siguiente link: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/VT-informe-juicios-laborales-2025.pdf>

⁸⁶ Ver en el siguiente link: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/VT-informe-juicios-laborales-2025.pdf>

⁸⁷ Ver en el siguiente link: <https://www.estudiorodrigo.com/balance-del-proceso-laboral-a-trece-anos-de-vigencia-de-la-nueva-ley-procesal-del-trabajo-carlos-quispe/>



**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

Finalmente, dicho estudio⁸⁸ estima que, en el distrito judicial de Lima, **un juicio laboral puede durar en primera instancia entre uno a dos años**, debido a la alta carga procesal u otros⁸⁹. Sin embargo, agrega, que, en distritos judiciales con menor carga procesal, los juicios pueden resolverse con "*cierta*" celeridad, pudiendo durar menos de un año en la primera instancia⁹⁰, según corresponda.

Lo cual nos hace reafirmar que la presente iniciativa legal, al buscar simplificar y optimizar las reglas procesales u otros, solo fortalecerá de forma efectiva y eficiente la protección de los derechos laborales y de seguridad social en nuestro país.

Número de órganos jurisdiccionales de la especialidad laboral

De acuerdo al Poder Judicial podemos hacer mención a la siguiente data⁹¹:

GRÁFICO 06⁹²

ÓRGANOS JURISDICCIONALES LABORALES			
Instancia	Permanentes	Transitorios	Total
Juzgado de Paz Letrado Laborales	80	3	83
Juzgado Especializado de Trabajo	168	35	203
Sala Superior Laboral	45	3	48
Total	293	41	334

Fuente: Poder Judicial.

Ahora, como vemos, la distribución de los órganos jurisdiccionales actualmente reflejaría una *desproporción* entre los Juzgados de Paz y Juzgados Especializado con relación a las Salas Superiores Laborales, la cual entendemos genera muchas demoras y retrasos en la resolución de los procesos, ya que la mayoría de los casos de los primeros ingresan a los últimos mediante recursos impugnatorios (apelación y otros), afectando la eficiencia del sistema judicial laboral⁹³; entre otros.

⁸⁸ Ver en el siguiente link: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/VT-informe-juicios-laborales-2025.pdf>

⁸⁹ Ver en el siguiente link: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/VT-informe-juicios-laborales-2025.pdf>

⁹⁰ Ver en el siguiente link: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/VT-informe-juicios-laborales-2025.pdf>

⁹¹ Ver en el siguiente link: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MjgxNDA5/pdf>

⁹² Ver en el siguiente link: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MjgxNDA5/pdf>

⁹³ Ver en el siguiente link: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MjgxNDA5/pdf>

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

De otra parte, se advierte también que existen diversos órganos judiciales competentes para conocer los procesos laborales, como los juzgados especializados, las salas laborales y la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema; sin embargo, la distribución de competencias entre ellos no siempre ha sido clara, lo que puede generar superposiciones y conflictos de competencia⁹⁴, etc.; lo que conllevaría retrasos significativos en la resolución de los conflictos laborales, así como una gran carga económica y emocional a los ciudadanos en general⁹⁵.

Problemática de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT).

Con fecha 15 de enero de 2010 se publicó la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), siendo el primer ámbito territorial en el que se implementó el departamento de Tacna y, desde entonces, empezó a regir progresivamente en el resto de las cortes superiores de justicia del país⁹⁶. Recién en el año 2022, entraría en vigor en los treinta y cuatro distritos judiciales de la Nación⁹⁷.

Ahora, si bien las expectativas que se generó con su publicación fueron muy grandes; creyéndose, entre jueces, abogados, trabajadores y empleadores, que la duración de los juicios laborales se reduciría al máximo en todas sus etapas u otros; presentándose como la panacea frente a todos los problemas judiciales de la especialidad laboral; sabemos que ello no llegó a concretarse.

Incluso, aunque pueda parecer surrealista, hasta la fecha coexiste con la Ley 26636, la "antigua" Ley Procesal del Trabajo⁹⁸, a pesar de haber sido expresamente derogada por la citada Ley N° 29497, hace más de 15 años⁹⁹.

Claramente dicha situación evidencia el estado de *crisis actual* de la justicia laboral peruana. Además, por ejemplo, la realidad revela que la duración de los juicios es casi la misma a la que se observaba bajo el modelo procesal anterior

⁹⁴ Ver en el siguiente link: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MjgxNDA5/pdf>

⁹⁵ Ver en el siguiente link: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MjgxNDA5/pdf>

⁹⁶ Ver en el siguiente link: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/VT-informe-juicios-laborales-2025.pdf>

⁹⁷ Ver en el siguiente link: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/VT-informe-juicios-laborales-2025.pdf>

⁹⁸ Ver en el siguiente link:

<https://doc-14-58-apps->

[viewer.googleusercontent.com/viewer/secure/pdf/7hs5e5i0a0kvrtp08tk7q6d25r6c3q7h/6iplbb9bd9ilsh4uu96rmv9ldu9p-q3s8/1748554200000/gmail/12537388486646569487/ACFrOgAVU5bQfJtVWVtph2rBGsESde4sZSuD1D-0DYu6DPQf3BsTzqYh79nNNkn6yscdHbKBWH0GcCUO6GMt7tHB-PtMyGhK1QLfsiRj0mqx2Zr9R0rmjTQ3_1kLT0S2cG5b8YmZueIUG8-dP29KYGxiAePlgGQ3uT4l1L7nNWg==?print=true&nonce=qbaep2m4vfj6s&user=12537388486646569487&hash=21t88vhrigrtvip31qc9v2r701ql6jm](viewer.googleusercontent.com/viewer/secure/pdf/7hs5e5i0a0kvrtp08tk7q6d25r6c3q7h/6iplbb9bd9ilsh4uu96rmv9ldu9p-q3s8/1748554200000/gmail/12537388486646569487/ACFrOgAVU5bQfJtVWVtph2rBGsESde4sZSuD1D-0DYu6DPQf3BsTzqYh79nNNkn6yscdHbKBWH0GcCUO6GMt7tHB-PtMyGhK1QLfsiRj0mqx2Zr9R0rmjTQ3_1kLT0S2cG5b8YmZueIUG8-dP29KYGxiAePlgGQ3uT4l1L7nNWg==?print=true&nonce=qbaep2m4vfj6s&user=12537388486646569487&hash=21t88vhrigrtvip31qc9v2r701ql6jm)

⁹⁹ Ver en el siguiente link:

<https://doc-14-58-apps->

[viewer.googleusercontent.com/viewer/secure/pdf/7hs5e5i0a0kvrtp08tk7q6d25r6c3q7h/6iplbb9bd9ilsh4uu96rmv9ldu9p-q3s8/1748554200000/gmail/12537388486646569487/ACFrOgAVU5bQfJtVWVtph2rBGsESde4sZSuD1D-0DYu6DPQf3BsTzqYh79nNNkn6yscdHbKBWH0GcCUO6GMt7tHB-PtMyGhK1QLfsiRj0mqx2Zr9R0rmjTQ3_1kLT0S2cG5b8YmZueIUG8-dP29KYGxiAePlgGQ3uT4l1L7nNWg==?print=true&nonce=qbaep2m4vfj6s&user=12537388486646569487&hash=21t88vhrigrtvip31qc9v2r701ql6jm](viewer.googleusercontent.com/viewer/secure/pdf/7hs5e5i0a0kvrtp08tk7q6d25r6c3q7h/6iplbb9bd9ilsh4uu96rmv9ldu9p-q3s8/1748554200000/gmail/12537388486646569487/ACFrOgAVU5bQfJtVWVtph2rBGsESde4sZSuD1D-0DYu6DPQf3BsTzqYh79nNNkn6yscdHbKBWH0GcCUO6GMt7tHB-PtMyGhK1QLfsiRj0mqx2Zr9R0rmjTQ3_1kLT0S2cG5b8YmZueIUG8-dP29KYGxiAePlgGQ3uT4l1L7nNWg==?print=true&nonce=qbaep2m4vfj6s&user=12537388486646569487&hash=21t88vhrigrtvip31qc9v2r701ql6jm)



**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

(Ley 26636, Ley Procesal del Trabajo)¹⁰⁰. De acuerdo con los indicadores de desempeño correspondientes a los años 2013 a 2017, el tiempo de duración de los juicios ordinarios y abreviados de la NLPT fue de 210 días en 2013, 277 días en 2014, 317 días en 2015, 423 días en 2016 y 537 días en 2017 (Poder Judicial, 2017)¹⁰¹. A la fecha, sin duda, tal duración es significativamente mayor en un gran número de cortes de justicia del país¹⁰².

Igualmente, **tenemos que ni la calificación de las demandas ni la oportunidad de desarrollo de las audiencias se producen dentro de los plazos previstos legalmente**¹⁰³. Incluso, con una frecuencia cada vez mayor, las sentencias son expedidas fuera del término de 5 días de concluida la audiencia de juzgamiento (o audiencia única en el caso de los procesos abreviados)¹⁰⁴. En esta misma situación se encuentra la etapa de ejecución de los procesos, cuya duración es totalmente incierta¹⁰⁵. Y, a pesar de que al implementarse la Ley N° 29497 se tenía como obligación el uso intensivo de la tecnología y la digitalización de los expedientes en el mediano y largo plazo, ello, hasta antes de la pandemia COVID-19, había tenido un reducido nivel de concreción¹⁰⁶.

Por su parte, el profesor VARELA BOHORQUEZ señala que¹⁰⁷:

"(...)

*A pesar de las últimas reformas relacionadas con las competencias de los Juzgados de Paz Letrado Laboral y del recurso extraordinario de casación, la realidad es una e indefendible: **el sistema de justicia laboral se encuentra en crisis por dos razones sustanciales: por la estructura del proceso y por la falta de apoyo presupuestal.***

En lo que se refiere a las fallas estructurales, contar en nuestro país con un Código Procesal del Trabajo es una propuesta ambiciosa, y como tal merece un estudio y análisis oportunamente debatidos por los especialistas, ya que si el proyecto de código no apuesta por ser una respuesta integral, novedosa y propia de

¹⁰⁰ Ver en el siguiente link: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/VT-informe-juicios-laborales-2025.pdf>

¹⁰¹ Ver en el siguiente link: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/VT-informe-juicios-laborales-2025.pdf>

¹⁰² Ver en el siguiente link: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/VT-informe-juicios-laborales-2025.pdf>

¹⁰³ Ver en el siguiente link: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/VT-informe-juicios-laborales-2025.pdf>

¹⁰⁴ Ver en el siguiente link: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/VT-informe-juicios-laborales-2025.pdf>

¹⁰⁵ Ver en el siguiente link: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/VT-informe-juicios-laborales-2025.pdf>

¹⁰⁶ Ver en el siguiente link: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/VT-informe-juicios-laborales-2025.pdf>

¹⁰⁷ Ver en el siguiente link: https://doc-14-58-apps-viewer.googleusercontent.com/viewer/secure/pdf/7hs5e5i0a0kvrtp08tk7q6d25r6c3q7h/6iplbb9bd9ilsh4uu96mrv9ldu9p-q3s8/1748554200000/gmail/12537388486646569487/ACFrQgAWU5bQfJtVWVtpH2rBGsESde4sZSuD1D-0DYu6DPQf3BsTZqYh79nNNkn6yscdHbKBWH0GcCUO6GMt7tHB-PtMyGhK1QLfsiRj0mgx2Zr9R0mJTQ3_1kLT0S2cG5b8YmZuelUG8-dP29KYGxiAePlgGQ3uT41L7nNWg==?print=true&nonce=qbaep2m4vfj6s&user=12537388486646569487&hash=21t88vhrigrtvip31qc9v2r701ql6jm



**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

nuestras experiencias en los 30 años de regulación procesal laboral, sería más eficiente modificar la Ley N° 29497 en los aspectos estructurales que han sido objeto de críticas, como en el caso de la doble audiencia en los procesos ordinarios, por ejemplo.

*En lo que se refiere al apoyo presupuestal, modificar la Ley N° 29497 o derogarla a favor de un Código Procesal del Trabajo, sin el presupuesto necesario para tal fin, es una apuesta que nos condena, como en el pasado, a su fracaso en desmedro de la justicia laboral a la que todos aspiramos. Reitero, no repitamos los errores y aprendamos de las experiencias brindadas por las dos reformas procesales de los últimos 30 años."*¹⁰⁸ (el subrayado y negrita son nuestras).

A esto debemos sumarle lo señalado por el precitado estudio "*Juicios Laborales 2025: situación actual, tendencias y retos*"¹⁰⁹, el cual identifica que los problemas de la justicia laboral peruana radican en:

- La justicia laboral afronta una gran cantidad de demandas laborales contra empleadores públicos, que se concentran en la justicia más especializada¹¹⁰;
- La falta de jueces titulares puede condicionar el correcto desarrollo del proceso, así como la calidad de los pronunciamientos judiciales¹¹¹;
- No existe una adecuada publicidad ni uniformidad de las decisiones administrativas de las Cortes Superiores, lo que puede condicionar la continuidad de los procesos¹¹²; y,
- La mayor carga procesal se da en la etapa de ejecución, que presenta un alarmante incremento cada año¹¹³.

Sobre el particular, dicha publicación¹¹⁴ enfatiza que el problema más complejo para la justicia laboral es el número de procesos en etapa de ejecución¹¹⁵. Su

¹⁰⁸ Ver en el siguiente link: https://doc-14-58-apps-viewer.googleusercontent.com/viewer/secure/pdf/7hs5e5i0a0kvrtp08tk7q6d25r6c3q7h/6jplbb9bd9ilsh4uu96rmv9ldu9p-g3s8/1748554200000/qmail/12537388486646569487/ACFrQgAWU5bQfJtVWVlph2rBGsESde4sZSuD1D-0DYu6DPQf3BsTZqYh79nNNkn6yscdHbKBW/H0GcCUO6GMt7tHB-PtMyGhK1QLfsiRj0mqx2Zr9R0rmjTQ3_1kLT0S2cG5b8YmZuelUG8-dP29KYGxiAePlgGQ3uT41L7nNWq==?print=true&nonce=qbaep2m4vfi6s&user=12537388486646569487&hash=21t88vhrigrtpvip31qc9v2r701gl6jm

¹⁰⁹ Ver en el siguiente link: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/VT-informe-juicios-laborales-2025.pdf>

¹¹⁰ Ver en el siguiente link: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/VT-informe-juicios-laborales-2025.pdf>

¹¹¹ Ver en el siguiente link: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/VT-informe-juicios-laborales-2025.pdf>

¹¹² Ver en el siguiente link: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/VT-informe-juicios-laborales-2025.pdf>

¹¹³ Ver en el siguiente link: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/VT-informe-juicios-laborales-2025.pdf>

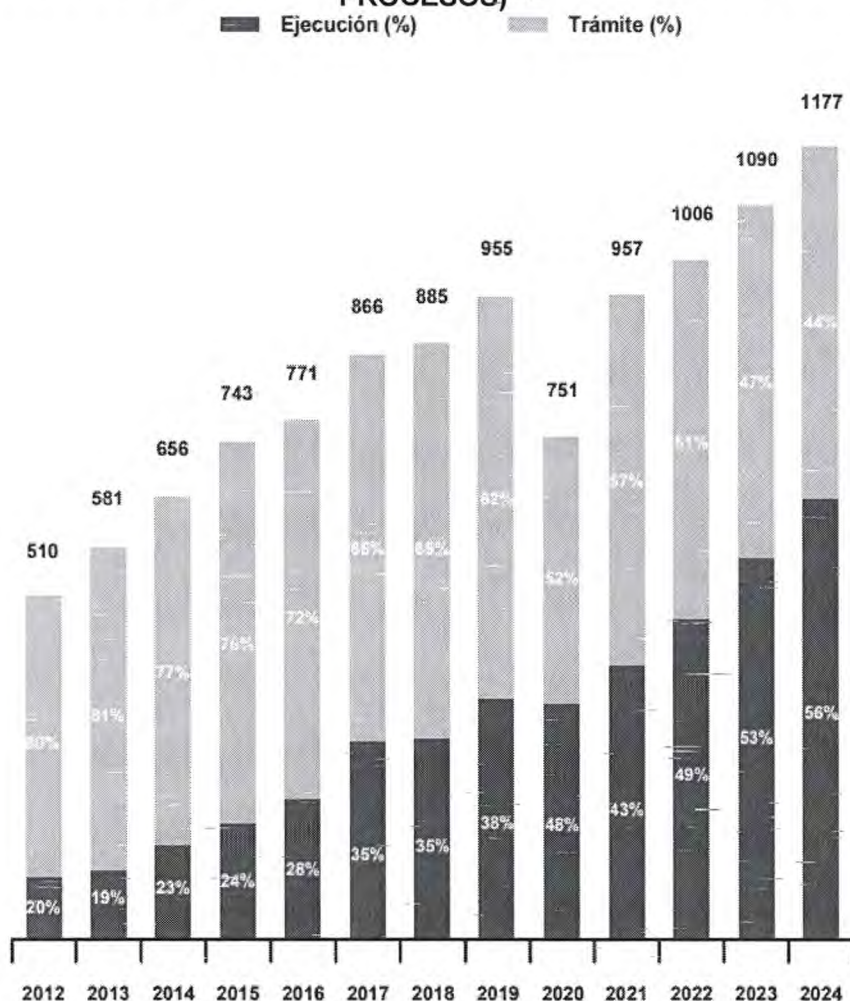
¹¹⁴ Ver en el siguiente link: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/VT-informe-juicios-laborales-2025.pdf>

¹¹⁵ Ver en el siguiente link: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/VT-informe-juicios-laborales-2025.pdf>

DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

número ha incrementado hasta duplicarse en menos de diez (10) años¹¹⁶. Así, precisa, que en el 2024 la carga procesal en etapa de ejecución supuso el 56% del total de la carga procesal de los órganos encargados de la justicia laboral¹¹⁷; conforme lo podemos ver a continuación:

GRÁFICO 07
EVOLUCIÓN DE CARGA PROCESAL LABORAL POR ETAPA (MILES DE PROCESOS)¹¹⁸



Fuente: Poder Judicial
Elaboración: Vinatea & Toyama

¹¹⁶ Ver en el siguiente link: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/VT-informe-juicios-laborales-2025.pdf>

¹¹⁷ Ver en el siguiente link: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/VT-informe-juicios-laborales-2025.pdf>

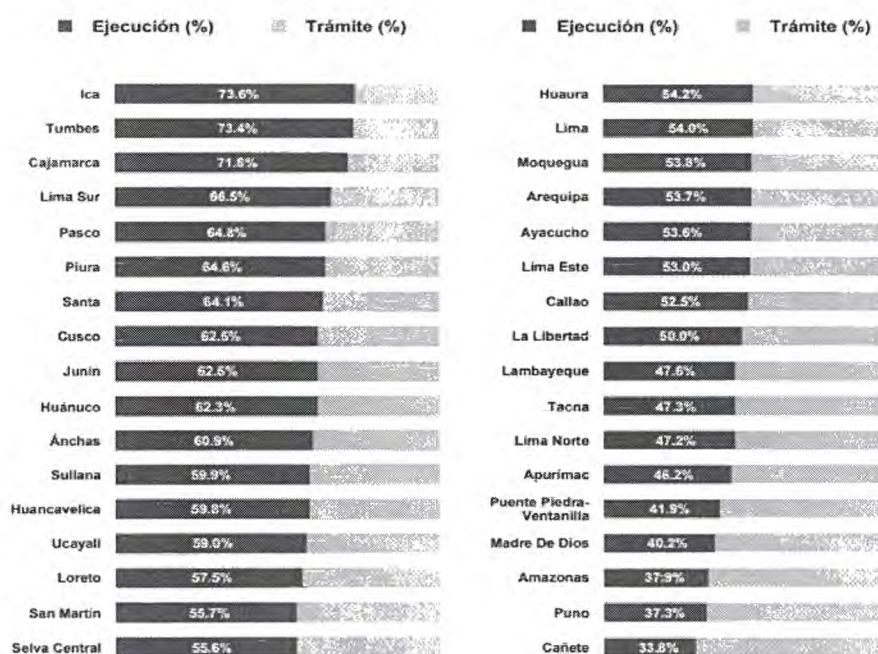
¹¹⁸ Ver en el siguiente link: https://portalestadistico.pj.gob.pe/app/public/index.php/dashboard_inv/1



DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

Asimismo, agrega, que es posible observar que existen ciertos distritos judiciales en los que este problema es más acentuado;¹¹⁹ de acuerdo al siguiente detalle:

GRÁFICO 08
EVOLUCIÓN CARGA PROCESAL LABORAL POR ETAPA Y DISTRITO
JUDICIAL, 2024¹²⁰



Sumatoria de los procesos pendientes de resolver a inicios del período más los procesos ingresados durante el período.

Trámite: Procesos sin resolución final que origina el fin del proceso en la instancia.

Ejecución: Procesos que tienen una resolución final firme sin que la disposición que contienen se haya realizado o ejecutado, es decir, que no se hubiera remitido al archivo provisional o transitorio en ejecución.

Fuente: Poder Judicial

Elaboración: Vinatea & Toyama

De otra parte, tenemos que, al año, se presentan más de 222 mil juicios laborales y, contando con alrededor de 9 millones de trabajadores, se puede decir que por cada 81 asalariados hay una demanda, y este nivel de litigiosidad es *bastante alta*,¹²¹ lo cual merma la efectividad de la justicia laboral (tutela judicial efectiva) y otros.

¹¹⁹ Ver en el siguiente link: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/VT-informe-juicios-laborales-2025.pdf>

¹²⁰ Ver en el siguiente link: https://portalestadistico.pj.gob.pe/app/public/index.php/dashboard_inv/1

¹²¹ Ver en el siguiente link: <https://elcomercio.pe/economia/un-nuevo-codigo-procesal-del-trabajo-reducira-las-demandas-laborales-noticia/>



DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

Al respecto, debemos señalar que un verdadero acceso a la *tutela judicial efectiva en materia laboral* implica *per se* la mejora del acceso para la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores. Y esto obliga al Estado a que se planteen normas -por ejemplo, un nuevo **Código Procesal del Trabajo** u otro- que permitan equilibrar en un proceso la posición del trabajador frente al empleador; imponiéndose, a su vez, al juzgador una serie de prerrogativas y/o atribuciones que debe priorizar bajo responsabilidad funcional.

En resumen, y compartiendo la opinión de la ex ministra de Trabajo LAOS CÁCERES¹²², tenemos que la justicia laboral peruana presenta la siguiente problemática:

- La sobrecarga de procesos y la lenta ejecución de sentencias (muchas veces ejecutarla dura más que todo el proceso previo);
- La falta de uniformidad en los criterios de los órganos jurisdiccionales;
- La ausencia mayoritaria de jueces laborales titulares;
- La falta de capacitación, de infraestructura y logística; y,
- La ausencia de una labor activa de conciliación de los jueces.

5.2 ANÁLISIS SOBRE LA NECESIDAD, VIABILIDAD Y OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA.

Necesidad

A la fecha, y como hemos visto precedentemente, existe una gran *necesidad* de mejorar el acceso a la justicia laboral, acelerar los procesos judiciales y brindar respuestas más rápidas a los trabajadores y trabajadoras a nivel nacional; más aún si tenemos en cuenta que en las dos últimas décadas del siglo pasado, en diversos países del mundo, se dictaron una serie de cambios en la legislación laboral y especialmente, en materia de derecho procesal del trabajo; sobre todo en países como: España, Chile, Colombia, Ecuador, Venezuela, entre otros¹²³.

En el Perú, mediante Resolución Ministerial N° 0103-2024-JUS¹²⁴, de fecha 30 de abril de 2024, se dispuso la publicación del proyecto de Código Procesal del Trabajo y el proyecto de Exposición de Motivos que lo sustenta, bajo el argumento que es *sumamente urgente* establecer disposiciones procesales que, en un mismo cuerpo normativo, *actualicen* y *unifiquen* las reglas para los

¹²² Ver en el siguiente link: https://doc-14-58-apps-viewer.googleusercontent.com/viewer/secure/pdf/7hs5e5i0a0kvrtp08tk7q6d25r6c3q7h/6jplbb9bd9ilsh4uu96rmv9l9du9p-g3s8/1748554200000/gmail/12537388486646569487/ACFrOgAWU5bQfJtVWtph2rBGsESde4sZSuD1D-0DYu6DPQf3BsTZqYh79nNNkn6yscdHbKBVH0GcCUO6GMI7IHB-PtMyGhK1QLfsiRj0mgx2Zr9R0rmjTQ3_1kLT0S2cG5b8YmZuelUG8-dP29KYGxiAePlgGQ3uT4l1L7nNWg==?print=true&nonce=qbaep2m4vfj6s&user=12537388486646569487&hash=21t88vhrigrtvip31qc9v2r701gl6jm

¹²³ Ver en el siguiente link: <https://elcomercio.pe/economia/un-nuevo-codigo-procesal-del-trabajo-reducira-las-demandas-laborales-noticia/>

¹²⁴ Ver en el siguiente link: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6273410/5517102-resolucion-ministerial-000103-2024-jus-sq-pdf.pdf?v=1714660431dP29KYGxiAePlgGQ3uT4l1L7nNWg==?print=true&nonce=qbaep2m4vfj6s&user=12537388486646569487&hash=21t88vhrigrtvip31qc9v2r701gl6jm>



**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

procesos judiciales en materia laboral, con la finalidad de garantizar a los justiciables y a los empleadores reglas predecibles que, a su vez, sirvan para cumplir los verdaderos fines de los procesos que buscan tutelar los derechos laborales –incluyendo los de seguridad social-¹²⁵ u otros.

Por tanto, la *justicia laboral peruana* si bien enfrenta diversos desafíos y retos, también presenta grandes oportunidades de mejora y optimización, como es la dación de un nuevo Código Procesal del Trabajo, bajo los principios de oralidad, intermediación, concentración, plazo razonable, entre otros; que permita no solo simplificar y/o perfeccionar las reglas procesales aplicables en los juicios laborales en el país, sino también garantizar una tutela jurisdiccional efectiva de los derechos laborales y de seguridad social en beneficio de trabajadores, empleadores y del sistema judicial en su conjunto.

Y aquí es donde la radica la *necesidad* de impulsarse un nuevo Código Procesal del Trabajo; en el que se precise, entre otros, las competencias de los órganos jurisdiccionales bajo responsabilidad funcional, se promueva la especialización en materia laboral y se garantice una mayor experticia en la resolución de conflictos laborales ya que estos son aspectos fundamentales para fortalecer el sistema de justicia laboral peruano.

Viabilidad

La propuesta resulta *viable* pues se enmarca en un sinnúmero de políticas públicas vinculadas a temas de empleo y otros; más aún si la dación de un nuevo Código Procesal del Trabajo, como se ha señalado anteriormente, implica¹²⁶ la búsqueda de la efectividad de la justicia laboral, la materialización de una tutela judicial efectiva, el derecho al plazo razonable, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo del trabajo decente, entre otros.

Una *debida administración de justicia*¹²⁷ debe 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 extranjeros¹²⁸; contribuyéndose de esa manera a la generación del empleo y trabajo decente (bien remunerado)¹²⁹; brindándose, a su vez, oportunidades de trabajo, que les permita a los trabajadores la generación de ingresos y con ello mejorar su calidad de vida y de sus familias, así como el inicio

¹²⁵ Ver en el siguiente link: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6273410/5517102-resolucion-ministerial_000103-2024_jus-sq-pdf.pdf?v=1714660431dP29KYGxiAePIgGQ3uT4I1L7nNWVg==?print=true&nonce=qbaep2m4vfi6s&user=12537388486646569487&hash=21t88vhriqrvip31qc9v2r701ql6jm

¹²⁶ Ver en el siguiente link: <https://elcomercio.pe/economia/un-nuevo-codigo-procesal-del-trabajo-reducira-las-demandas-laborales-noticia/>

¹²⁷ Ver en el siguiente link: <https://elcomercio.pe/economia/un-nuevo-codigo-procesal-del-trabajo-reducira-las-demandas-laborales-noticia/>

¹²⁸ Ver en el siguiente link: <https://elcomercio.pe/economia/un-nuevo-codigo-procesal-del-trabajo-reducira-las-demandas-laborales-noticia/>

¹²⁹ Ver en el siguiente link: <https://elcomercio.pe/economia/un-nuevo-codigo-procesal-del-trabajo-reducira-las-demandas-laborales-noticia/>



**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

de un proceso de desarrollo nacional que compatibilice los intereses entre capital y el trabajo y propenda a la solución eficiente de los conflictos laborales¹³⁰.

Además, la *norma procesal*¹³¹ debe orientarse a regular instrumentos que permitan equilibrar la posición del trabajador en el proceso y que le garanticen que dicha desigualdad no afecte en modo alguno el desarrollo o el resultado del mismo, 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, entre otros.

Es así que se persigue que la *norma procesal*¹³² esté dotada de un fácil entendimiento y tramitación, que redunde en una justicia eficiente, destacándose la plena realización de los principios de oralidad, intermediación, concentración, entre otros.

De otra parte, un nuevo cuerpo normativo debe buscar la reducción existente entre el derecho y la realidad, evitándose, con ello, que la legislación laboral se constituya en un *convitado de piedra*, sin aplicación práctica respectiva; en perjuicio del reconocimiento de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, y la inclusión de los más desfavorecidos y los pobres en la economía nacional.

Por ello, y habiéndose analizado los argumentos expuestos precedentemente, tenemos que resulta *viable* la implementación de una nueva propuesta de Código Procesal del Trabajo que contribuya directamente a disminuir la demora en los procesos laborales y otros, más allá de las limitaciones presupuestales y de recursos humanos, y en mérito a toda la experiencia recibida en la aplicación de las Leyes N° 26636 y N° 29497.

Oportunidad

Al respecto, y debido a la importancia de mejorar el sistema de justicia laboral peruano, la propuesta legislativa resulta *oportuna* y *adecuada* en el contexto actual, ya que existe la necesidad de mejorar la eficacia de los procesos laborales, a través de eliminar obstáculos que generan demoras excesivas en los mismos, lo que pone en riesgo derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras y de sus familias; reduciéndose, a su vez, los costos procesales u otros, en pos de brindar una justicia más eficiente y menos costosa que beneficie a la población en general.

En otras palabras, se busca mejorar la eficiencia, celeridad, accesibilidad y especialización en la administración de justicia laboral; de forma coherente de

¹³⁰ Ver en el siguiente link: <https://elcomercio.pe/economia/un-nuevo-codigo-procesal-del-trabajo-reducira-las-demandas-laborales-noticia/>

¹³¹ Ver en el siguiente link: <https://elcomercio.pe/economia/un-nuevo-codigo-procesal-del-trabajo-reducira-las-demandas-laborales-noticia/>

¹³² Ver en el siguiente link: <https://elcomercio.pe/economia/un-nuevo-codigo-procesal-del-trabajo-reducira-las-demandas-laborales-noticia/>

DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

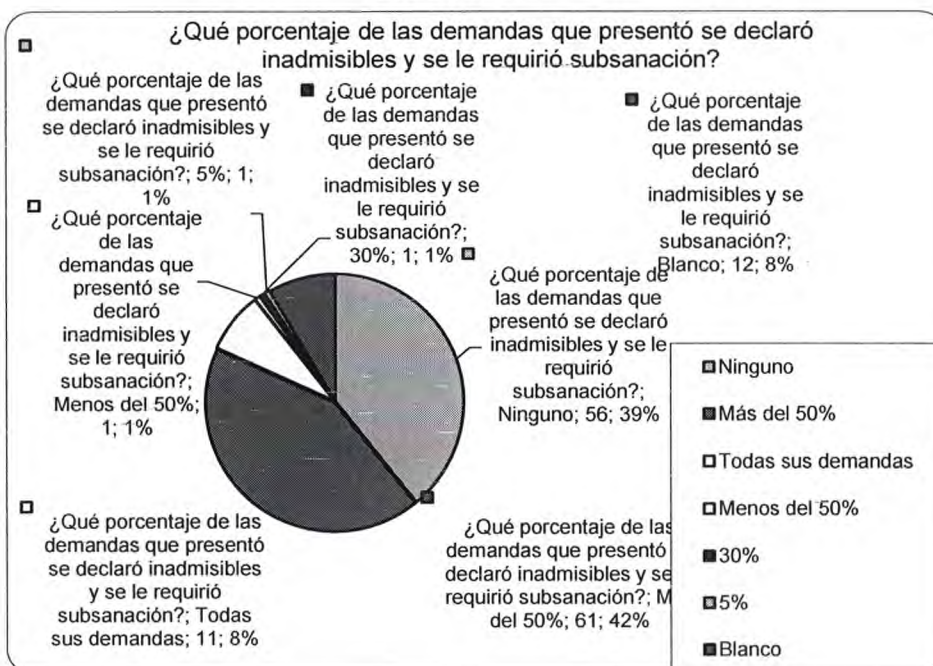
acuerdo a las normas establecidas que respaldan constitucionalmente los derechos laborales y de seguridad social en nuestro país.

Esto sabiendo que la *justicia laboral* es de mucha importancia para nuestra democracia, ya que es el medio por el cual se garantiza el respeto y protección de los derechos laborales –incluyendo la seguridad social– de los trabajadores y trabajadoras, así como cumple un rol fundamental en la promoción del desarrollo y crecimiento del país.

De otra parte, cabe señalar que en la Corte Superior de Justicia de Lima¹³³ se realizó una encuesta orientada a recibir la opinión de los abogados litigantes, en su condición de operadores y usuarios directos del sistema judicial laboral, en relación con los beneficios y resultados de la Ley N° 29497 y si como consecuencia de la experiencia en este período de vigencia, existe la necesidad de introducir modificaciones para lograr mayor eficiencia en dicha normativa.

Y es, a partir de dicha encuesta, que se ha podido evidenciar una opinión mayoritaria que respalda y cree *oportuna* la propuesta de mejoras al cuerpo normativo procesal peruano, en este caso de la aprobación de un nuevo Código Procesal del Trabajo, de acuerdo al siguiente detalle¹³⁴:

GRÁFICO 09¹³⁵



¹³³ Ver en el siguiente link: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MjI0NzU5/pdf>

¹³⁴ Ver en el siguiente link: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MjI0NzU5/pdf>

¹³⁵ Ver en el siguiente link: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MjI0NzU5/pdf>

DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

GRÁFICO 10¹³⁶

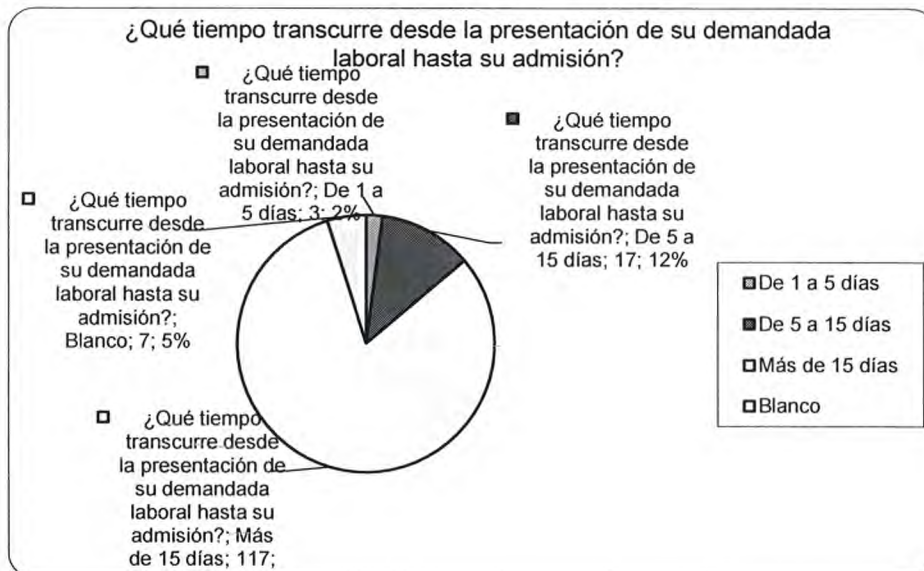
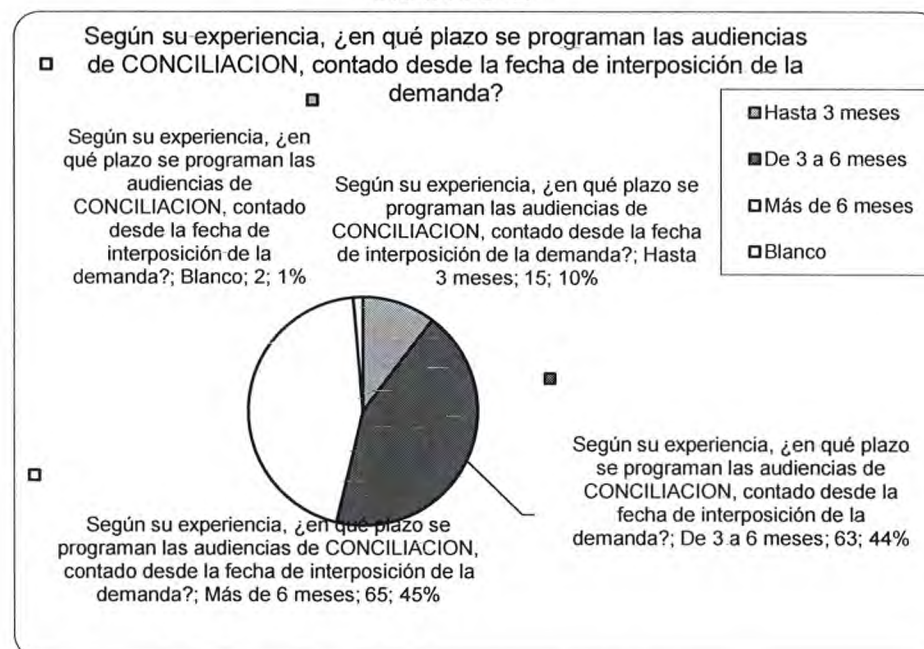


GRÁFICO 11¹³⁷



¹³⁶ Ver en el siguiente link: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MjI0NzM5/pdf>

¹³⁷ Ver en el siguiente link: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MjI0NzM5/pdf>

DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

GRÁFICO 12¹³⁸

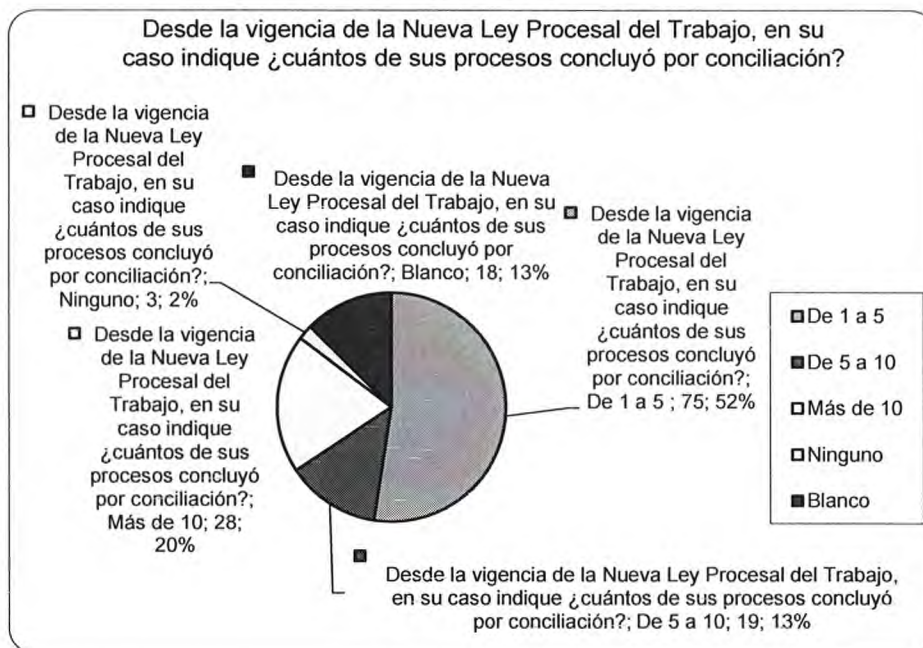
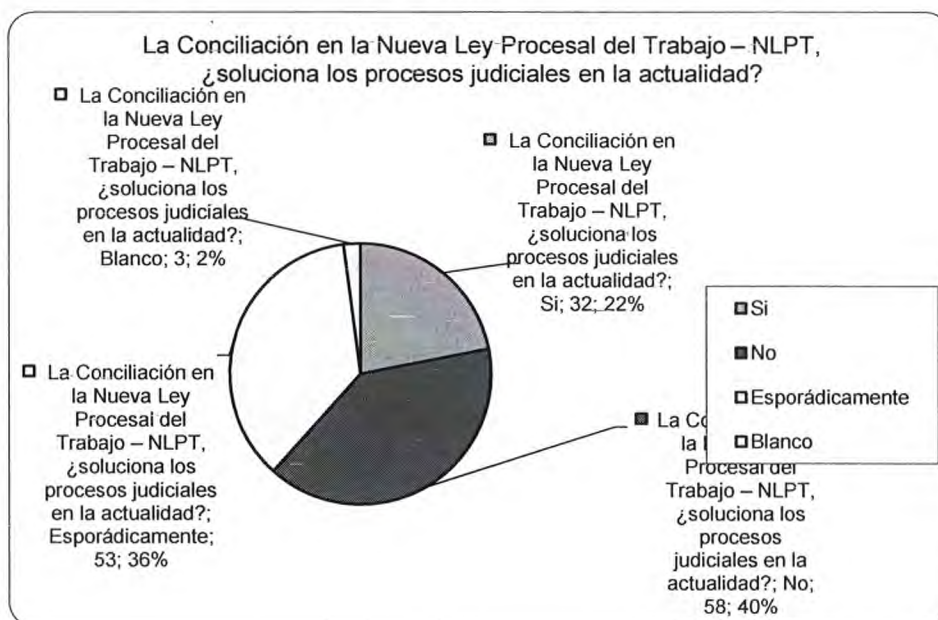


GRÁFICO 13¹³⁹



¹³⁸ Ver en el siguiente link: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MjI0NzM5/pdf>

¹³⁹ Ver en el siguiente link: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MjI0NzM5/pdf>

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
 8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
 CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
 CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

GRÁFICO 14¹⁴⁰

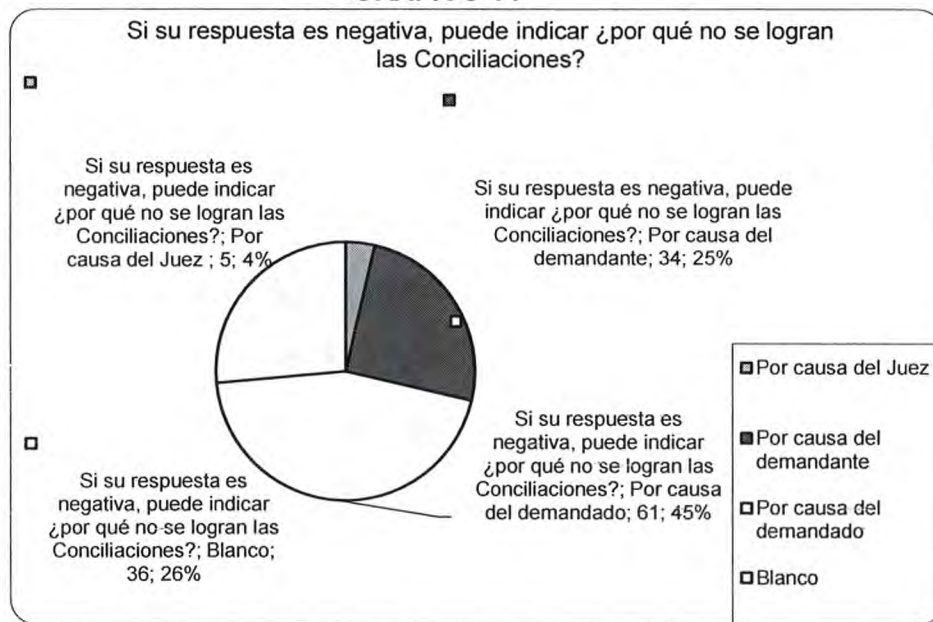
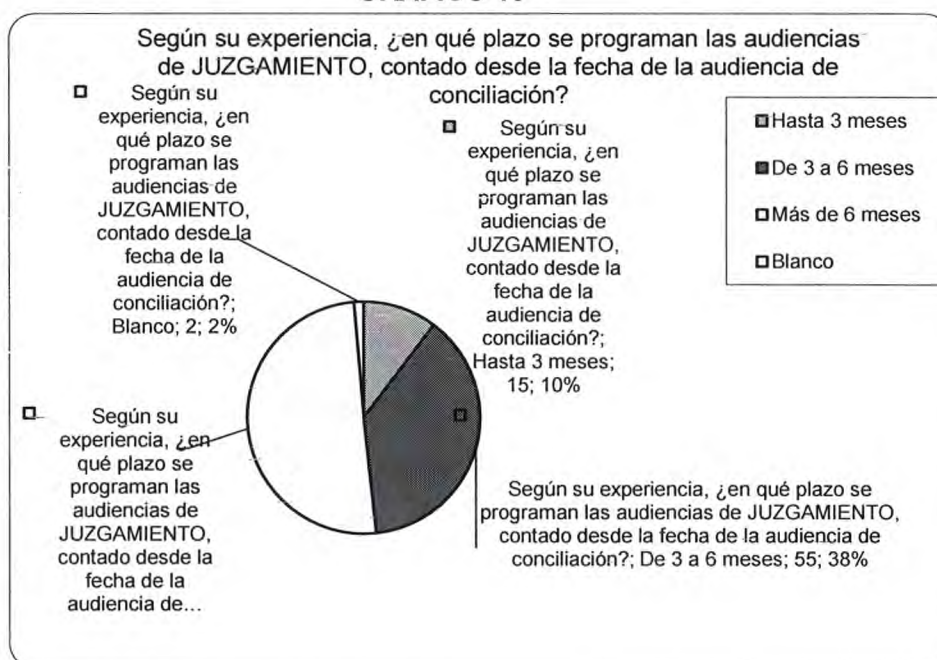


GRÁFICO 15¹⁴¹



¹⁴⁰ Ver en el siguiente link: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MjI0NzM5/pdf>

¹⁴¹ Ver en el siguiente link: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MjI0NzM5/pdf>

DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

GRÁFICO 16¹⁴²

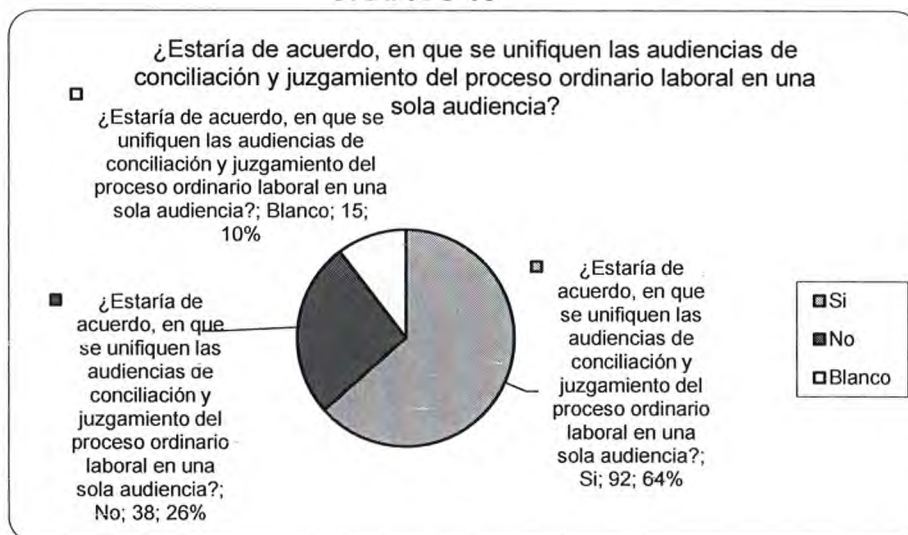
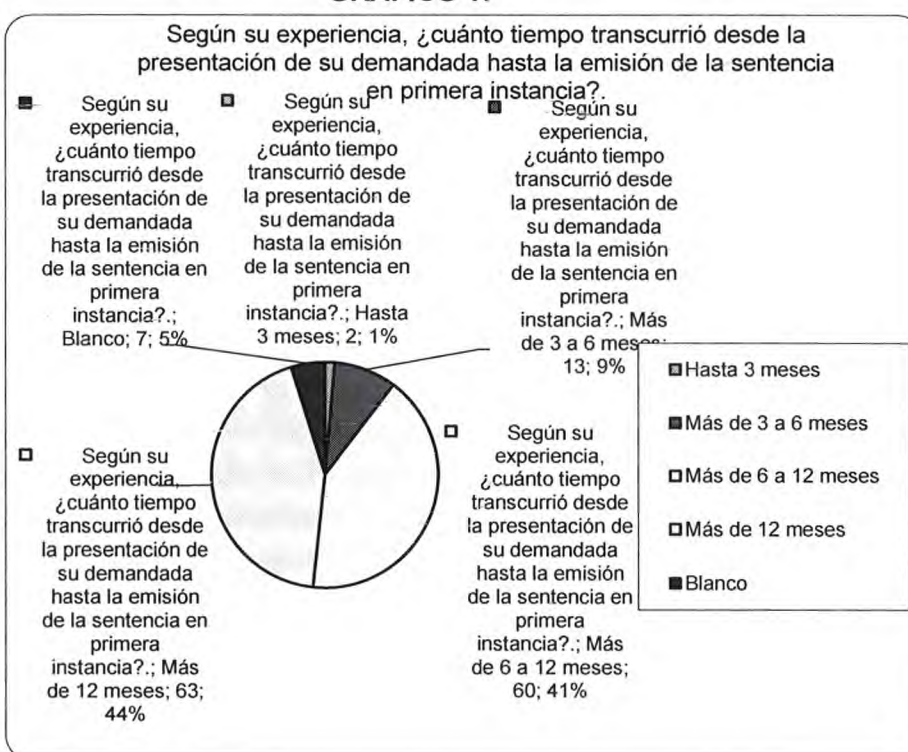


GRÁFICO 17¹⁴³



¹⁴² Ver en el siguiente link: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MjI0NzM5/pdf>

¹⁴³ Ver en el siguiente link: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MjI0NzM5/pdf>

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

GRÁFICO 18¹⁴⁴

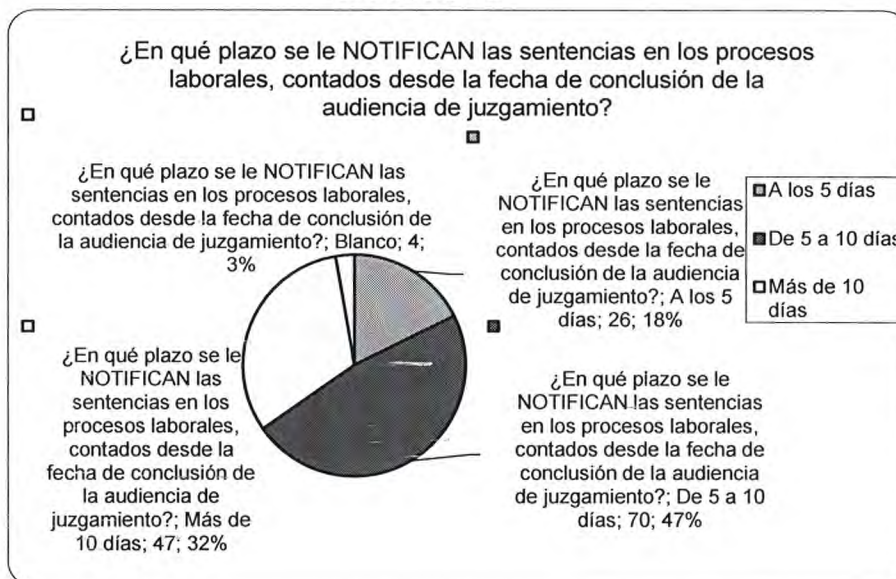
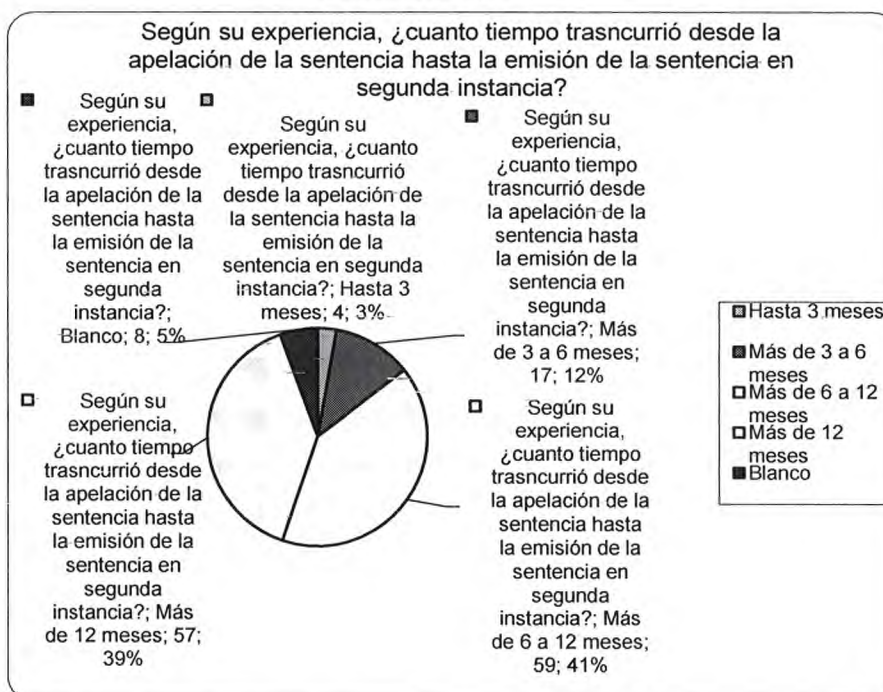


GRÁFICO 19¹⁴⁵



¹⁴⁴ Ver en el siguiente link: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MjI0NzM5/pdf>

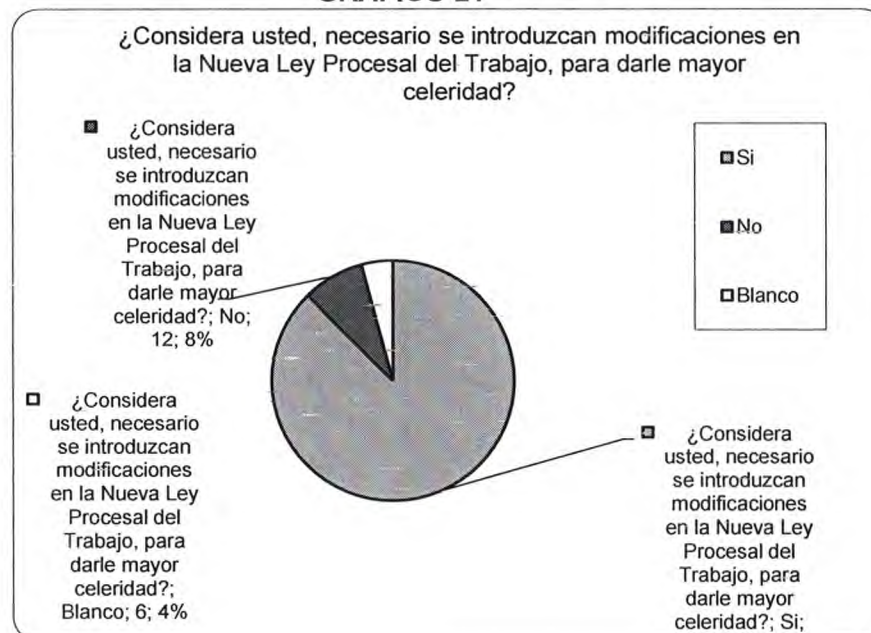
¹⁴⁵ Ver en el siguiente link: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MjI0NzM5/pdf>

DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

GRÁFICO 20¹⁴⁶



GRÁFICO 21¹⁴⁷



¹⁴⁶ Ver en el siguiente link: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MjI0NzY5M5/pdf>

¹⁴⁷ Ver en el siguiente link: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MjI0NzY5M5/pdf>

DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

5.3 LA PROPUESTA NORMATIVA

¿Por qué un Código y no una Ley modificatoria?

La decisión depende en gran medida de la estructura legal y las necesidades específicas del sistema judicial de un país. Si bien ambos enfoques tienen sus ventajas y desventajas, tenemos que la respuesta puede variar según la tradición legal, la cultura jurídica y las circunstancias particulares de cada jurisdicción.

Ahora, sabiendo que una ley modificatoria conlleva una menor posibilidad de sistematización en materia laboral y de seguridad social; es que se considera *necesaria, viable y oportuna* la aprobación de un nuevo Código Procesal del Trabajo -acumulándose los Proyectos de Ley 8960/2024-CR, 9249/2024-PE y 10886/2024-CR-¹⁴⁸ a través del cual se va a cautelar la sistematización y una estructura procesal que facilitará una mejor localización del usuario de sus derechos y otros en el referido cuerpo normativo, etc.

Estructura del nuevo Código Procesal del Trabajo

La propuesta normativa cuenta con la siguiente estructura:

- TÍTULO PRELIMINAR.
- TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES.
 - ✓ CAPÍTULO I COMPETENCIA.
 - ✓ CAPÍTULO II COMPARECENCIA.
 - ✓ CAPÍTULO II ACTUACIONES ESPECIALES.
 - SUB CAPÍTULO I REGLAS DE CONDUCTA Y ORALIDAD.
 - SUB CAPÍTULO II NOTIFICACIONES Y COSTAS Y COSTOS.
 - SUB CAPÍTULO III MULTAS
 - SUB CAPÍTULO IV ADMISIÓN DE LA DEMANDA Y PROCEDENCIA.
 - SUB CAPÍTULO V ACTIVIDAD PROBATORIA.
 - SUB CAPÍTULO VI FORMAS ESPECIALES DE CONCLUSIÓN DEL PROCESO Y SENTENCIA.
 - SUB CAPÍTULO VII MEDIOS IMPUGNATORIOS.
- TÍTULO II PROCESOS LABORALES.
 - ✓ CAPÍTULO I PROCESO ÚNICO LABORAL.
 - ✓ CAPÍTULO II PROCESO MONITORIO.
 - ✓ CAPÍTULO III PROCESO DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES.
 - ✓ CAPÍTULO IV DEL PROCESO DE CONFLICTOS COLECTIVOS JURÍDICOS.

¹⁴⁸ De acuerdo al Manual de Técnica Legislativa del Congreso de la República (2021) cuando una propuesta de ley modificatoria afecta a más del treinta por ciento (30%) de los artículos de la ley modificada, debe aprobarse una nueva ley; correspondiendo, por tanto, su acumulación con iniciativas que buscan un nuevo Código Procesal del Trabajo. Ver en el siguiente link: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/dgp/files/manual-tecnica-legislativa-3raedicion.pdf>

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

- ✓ CAPÍTULO V PROCESO IMPUGNATIVO DE LAUDOS ARBITRALES ECONÓMICOS.
- ✓ CAPÍTULO VI PROCESO CAUTELAR.
- ✓ CAPÍTULO VII PROCESO DE EJECUCIÓN.
- ✓ CAPÍTULO VIII PROCESOS NO CONTENCIOSOS.
- DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES.
- DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS.
- DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA.

Principales características del Código Procesal del Trabajo

▪ Título Preliminar.

El Título Preliminar cuenta con VII artículos con dimensión constitucional en la especialidad procesal laboral, cuyo objeto es influir en la interpretación y comprensión de todo el articulado del presente código.

Es así que se establecen 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; privilegiándose a la Constitución y los Tratados Internacionales que versen sobre derechos humanos y afines.

Asimismo, 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, tales como: inmediación, oralidad, simplicidad, concentración, celeridad, economía procesal, etc.

De otra parte, se delimita 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.

Igualmente, se dispone que el juez debe tratar de alcanzar la igualdad real entre las partes, privilegiando el fondo sobre la forma, cumpliendo tal deber sobre todo en los casos de trabajadoras gestantes o lactantes, menores de edad y personas con discapacidad o con enfermedades terminales, entre otros.

En tal sentido, es que se atribuye responsabilidad a los jueces cuando no se resuelve las causas en estricto orden cronológico de ingreso; debiendo, claro está, como se ha señalado precedentemente, dar preferencia a las trabajadoras gestantes o lactantes, menores de edad, personas con discapacidades, con enfermedades terminales y adultos mayores, etc.



**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

- De los trabajadores autónomos.

En Perú, el trabajador autónomo es el trabajador independiente¹⁴⁹.

- Competencia por razón de la cuantía.

Se modifica la competencia por razón de la cuantía, fijando un incremento de la cuantía de los asuntos que debe conocer el juez de paz letrado y el juzgado especializado de trabajo, a fin de ampliar la competencia de los primeros, lo cual incidirá directamente en la reducción de los casos que puedan ser objeto del recurso de casación; contribuyendo, con ello, a la pronta solución de muchos casos que por razón de la cuantía acceden a dicha instancia; en tal sentido, estimamos que debe incrementarse la cuantía hasta cien unidades de referencia procesal (100 URP) para que los procesos puedan ser de conocimiento de los Juzgados de Paz Letrados, y así, progresivamente.

- Nuevos procesos laborales.

Se plantea la inclusión de nuevos procesos, tales como: proceso monitorio (para obligaciones de dar suma de dinero), proceso de tutela de derechos fundamentales (ante la lesión del contenido esencial del derecho fundamental u otros), proceso de conflictos colectivos jurídicos (en favor de un grupo genérico de trabajadores u otro análogo), entre otros.

Esto se realiza a efectos de coadyuvar a lograr la tutela jurisdiccional efectiva y la celeridad en los procesos, en beneficio de los trabajadores y trabajadoras del país.

- Proceso y Audiencia Única.

La estructura del proceso laboral vigente comprende: un proceso ordinario con dos (2) audiencias (conciliación y juzgamiento), y un (1) proceso abreviado con una única audiencia; lo cual se viene constituyendo en el principal motivo de la demora de los procesos laborales; situación 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 sin contar con la facultad plena para conciliar u otro.

Ante esta problemática es que se plantea la necesidad de proponer como una de las principales y sustanciales propuestas del presente código, que el proceso laboral se tramite en un *proceso único*, que contemple una *sola audiencia oral*, en la cual se integren la fase de la conciliación y el juzgamiento, en forma similar al proceso abreviado laboral; desde luego, modificándose también la regulación de dicha fase, con el propósito de

¹⁴⁹ Ver en el siguiente link: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MjIxNg==/pdf>



**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

garantizar y resguardar el adecuado ejercicio del derecho de defensa de las partes en la formulación de sus actos postulatorios y brindándole al juez la facultad de disponer la anticipación de una serie de actos procesales vinculados esencialmente al acopio de medios probatorios, siempre que ellos sean solicitados por los justiciables y en los casos en los que les resulte difícil o imposible su obtención, a efectos de evitar que las audiencias programadas sufran suspensiones o postergaciones innecesarias.

▪ **Excepción al agotamiento de la vía administrativa.**

Se regulan los casos especiales de procedencia de la demanda, precisándose que existen determinadas circunstancias que pueden convertir la exigencia del agotamiento de la vía administrativa en una traba para el acceso a la tutela judicial efectiva, 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.

En tal sentido, y en mérito al III Pleno Jurisdiccional Supremo en materias Laboral y Previsional, realizado en la ciudad de Lima los días 22 y 30 de junio de 2016, para la formulación del articulado correspondiente, se va tomar en cuenta el siguiente texto: *"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".*

▪ **Actividad Probatoria.**

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; es así que se procura que los medios probatorios cumplan su finalidad y de esa forma contribuyan a resolver el proceso.

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 (3) reglas que deberá cumplir el juez laboral para actuar las pruebas de oficio que disponga: i) que las partes puedan contradecir la prueba dispuesta de oficio, sin reemplazar la carga probatoria



**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

de las partes; ii) la resolución que disponga la prueba de oficio debe estar debidamente motivada; y, iii) 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, entre otros.

En cuanto a la forma de los interrogatorios, se propone el establecimiento de reglas para la actuación de la declaración de parte, precisándose 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; enfatizándose a que el interrogatorio se encuentra sujeto a que las preguntas formuladas sean directas, claras, pertinentes y útiles.

Sobre la declaración de los testigos, se plantea la forma de cómo debe llevarse a cabo dicha diligencia; de la misma forma, para la actuación pericial u otros.

▪ **Prueba Tecnológica.**

Se debe entender como prueba tecnológica al 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; según corresponda.

▪ **Formas especiales de conclusión del proceso.**

El cambio más importante en este acápite es la supresión del *abandono* como forma especial de conclusión del proceso, pues, se presentan casos en los que el trabajador demandante no puede impulsar el proceso, por falta de recursos económicos; por lo que, de ser así, el trámite del mismo quedaría suspendido más no concluido, pudiendo impulsarlo en cualquier momento.

6. ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO Y EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA

La dación de la presente ley no colisiona con la Carta Magna, ni contraviene norma alguna en la legislación peruana; más bien la aprobación de un nuevo Código Procesal del Trabajo es una mejora sustancial en la protección de los derechos fundamentales en materia laboral de los trabajadores y trabajadoras en el país; resultando, por tanto, coherente la propuesta y de gran incidencia social y legal; basado en los principios de inmediación, oralidad, concentración, simplicidad, celeridad, económica procesal y veracidad.

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

Además, la optimización de todos los procesos judiciales laborales en un único cuerpo normativo, desde el punto de vista de los justiciables, facilitará el acceso a las reglas de juego que deben observar al plantear sus pretensiones, fortaleciendo el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, consagrado en el numeral 3) del artículo 139 de la Constitución Política del Perú; y desde el punto de vista del empleador, le permitirá actuar con un mayor grado de predictibilidad en la construcción de sus estrategias de defensa y en la previsión de las contingencias procesales que pudieran surgir, todo ello sobre la base de la seguridad jurídica que es consustancial al Estado Constitucional de Derecho.

De otro lado, cabe señalar que se derogará la Ley 29497, Nueva Ley del Trabajo, a efectos de poder tener procesos laborales inspirados en los principios de inmediación, oralidad, concentración, simplicidad, celeridad, economía procesal y veracidad.

Finalmente, la vigencia de la norma tendrá un efecto positivo en el fortalecimiento del sistema judicial en materia laboral, permitiéndonos una distribución más equitativa de la carga procesal para una mayor eficiencia en la resolución de los conflictos, reduciendo los tiempos de espera de los trabajadores involucrados en una Litis y garantizando un acceso mucho más equitativo a la justicia laboral, entre otros.

7. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente propuesta legal está destinada a garantizar el cumplimiento de la Constitución Política del Estado, que en su artículo 1° señala que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado; en su artículo 2°, numeral 15), que toda persona tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a ley; en su artículo 10° que el Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida; en su artículo 22° y siguientes que el trabajo es un deber y un derecho, siendo base del bienestar social y un medio de realización de la persona; entre otros; por tanto, y entendiendo que estamos ante una *norma* que busca promover un nuevo Código Procesal del Trabajo; a efectos de simplificar y optimizar las reglas procesales aplicables en los juicios laborales en el país; que, a su vez, sirva para garantizar una tutela jurisdiccional efectiva de los derechos laborales y conexos en beneficio de la ciudadanía en general; en concordancia con la normativa vigente y la Constitución Política del Estado; esta medida no conllevaría *per se* a ocasionar gasto público adicional al Estado.

En otras palabras, los costos y beneficios generados para los diferentes actores, se detallan a continuación.



DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

CUADRO 05
ANÁLISIS DE COSTOS Y BENEFICIOS POR ACTORES

ACTORES	BENEFICIOS DIRECTOS	BENEFICIOS INDIRECTOS	COSTOS
Trabajadores peruanos	Mejorar el acceso a una tutela judicial efectiva en materia laboral de carácter individual y colectivo y de seguridad social. Agilizar la resolución de los conflictos en materia laboral y de seguridad social. Mejorar la protección de los derechos laborales. Mayor eficiencia en la administración de justicia laboral.	Elevar la calidad de vida y bienestar general de los trabajadores y trabajadoras a nivel nacional.	No aplica
Empleadores	Garantizar la seguridad jurídica en materia laboral. Mayor eficiencia en la administración de justicia laboral.	Fortalecer la justicia laboral peruana.	No aplica
Poder Judicial	Fortalecer los principios que regulan el proceso laboral peruano.	Mejorar la operatividad y reducir la carga procesal en materia laboral y afines. Mayor eficiencia en la administración de justicia laboral.	No aplica



DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

	Agilizar los procesos judiciales en materia laboral y afines. Promover la especialización en materia laboral.	Fortalecer el sistema judicial peruano. Incorporar nuevas instituciones procesales.	
Estado Peruano	Evitar la afectación de los derechos fundamentales vinculados a materia laboral y de seguridad social Promover una justicia laboral más célere, eficiente y segura. Alcanzar el valor justicia en materia laboral y de seguridad social	Fortalecer la justicia laboral peruana. Mayor eficiencia en la administración de justicia laboral.	No aplica

Elaboración propia

7.1 RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL.

La norma propuesta con texto sustitutorio se vincula con los objetivos y políticas de Estado del Acuerdo Nacional¹⁵⁰, siguientes:

- Política de Estado N° 05: Gobierno en función de objetivos con planeamiento estratégico, prospectiva nacional y procedimientos transparentes.

Con este objetivo el Estado busca promover la creación de un sistema nacional de planeamiento estratégico sectorial e institucional, con una clara fijación de objetivos generales y objetivos específicos que establezcan metas a corto, mediano y largo plazo, así como los indicadores de medición correspondientes; igualmente, pretende promover que la gestión gubernamental alcance los objetivos establecidos en los planes estratégicos, respaldada por un sistema de control del cumplimiento de los objetivos y las metas presupuestarias; promover que los funcionarios públicos orienten su gestión hacia el logro de las metas establecidas y que sean

¹⁵⁰ Ver en el siguiente link: <https://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado/politicas-de-estado-castellano/>



**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

permanentemente capacitados en el desarrollo de las habilidades y los atributos necesarios para alcanzarlos; entre otros.

▪ **Política de Estado 10: Reducción de la pobreza.**

Con este objetivo el Estado busca promover la producción, el desarrollo empresarial local y el empleo; así como asignar recursos crecientes de inversión social en educación y salud para maximizar la eficiencia de los programas, orientándolos hacia las personas de mayor pobreza; fomentar el pleno ejercicio de la ciudadanía y la participación de los ciudadanos en situación de pobreza en la identificación de necesidades, el diseño de soluciones y la gestión de los programas; fomentar el desarrollo institucional, la eficacia, la equidad y la transparencia del Estado en el uso de los recursos en general y, especialmente, en aquellos orientados a programas de reducción de la pobreza, propiciando el concurso y la vigilancia de la sociedad civil; entre otros.

▪ **Política de Estado 11: Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación.**

Con este objetivo el Estado busca combatir toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades; entre otros.

▪ **Política de Estado 14: Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo.**

Con este objetivo el Estado busca contar con normas que promuevan la formalización del empleo digno y productivo a través del diálogo social directo; así como fomentar la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos y los que perciben menos; garantizar la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, credo, opinión, condición económica, edad o de cualquier otra índole; entre otros.

▪ **Política de Estado 24: Afirmación de un Estado eficiente y transparente.**

Con este objetivo el Estado busca incrementar la cobertura, calidad y celeridad de la atención de trámites así como de la provisión y prestación de los servicios públicos, para lo que establecerá y evaluará periódicamente los estándares básicos de los servicios que el Estado garantiza a la población; asimismo, aspira a establecer en la administración pública mecanismos de mejora continua en la asignación, ejecución, calidad y control del gasto fiscal; mejorar la capacidad de gestión del Estado mediante la reforma integral de la administración pública en todos sus niveles; reducir los costos de acceso a los bienes y servicios públicos; revalorar y fortalecer la carrera pública promoviendo el ingreso y la permanencia de los servidores que demuestren alta competencia y solvencia moral; entre otros.

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

- Política de Estado 28: Plena vigencia de la Constitución y de los derechos humanos y acceso a la justicia e independencia judicial

Con este objetivo el Estado busca promover la institucionalización de un Sistema de Administración de Justicia, respetando la independencia, la autonomía y el presupuesto del Poder Judicial, el Ministerio Público, el Consejo Nacional de la Magistratura y el Tribunal Constitucional, dentro de un proceso de modernización y descentralización del Estado al servicio del ciudadano; así como promover la designación transparente de las autoridades judiciales, así como su valorización y permanente capacitación; consolidar la regulación de la justicia de paz y la elección popular de los jueces de paz; difundir la conciliación, la mediación, el arbitraje y en general los mecanismos alternativos de resolución de conflictos; adoptar medidas legales y administrativas para garantizar la vigencia y difusión de la Constitución, afianzará el respeto irrestricto de los derechos humanos y asegurará la sanción a los responsables de su violación; establecer mecanismos de vigilancia al correcto funcionamiento de la administración de justicia, al respeto de los derechos humanos, así como para la erradicación de la corrupción judicial en coordinación con la sociedad civil; entre otros.

7.2 VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA

Esta propuesta se vincula con el contenido de la Resolución Legislativa del Congreso 006-2024-2025-CR,¹⁵¹ que aprueba la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2024-2025, la cual, entre otros, incorpora temas vinculados a: funcionamiento de los órganos y organismos del estado; lucha contra la pobreza; búsqueda de la igualdad y reconocimiento en las relaciones laborales; mejora en el derecho individual del trabajo; derecho colectivo del trabajo; modernización y acceso en el sistema de justicia; modificación en trámites legales y en procedimientos judiciales y procesos administrativos; etc.

8. CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con el inciso b) del artículo 70 del Reglamento de Congreso de la República, recomienda la **APROBACIÓN** de los Proyecto de Ley 8960/2024-CR, 9249/2024-PE y 10886/2024-CR, con el siguiente texto sustitutorio:

¹⁵¹ CONGRESO DE LA REPÚBLICA. (2024). *Resolución Legislativa 006-2024-2025-CR. RESOLUCIÓN LEGISLATIVA DEL CONGRESO POR LA QUE SE APRUEBA LA AGENDA LEGISLATIVA PARA EL PERÍODO ANUAL DE SESIONES 2024-2025*. Ver en el siguiente link: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2340043-1>

DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo I. Principios del proceso laboral

El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de intermediación, 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, deben adecuar la exigencia de las formalidades previstas en este código, reduciendo las actuaciones procesales con el menor número de diligencias u otros actos, a efectos de lograr los fines y objetivos de los procesos laborales en el marco de una tutela judicial efectiva.

Artículo II. Ámbito de la justicia laboral

Corresponde 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 el caso de los trabajadores autónomos o independientes en procesos monitorios o que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Estos 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 el 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 trabajadora gestante o lactante, al menor de edad, a la persona en situación de discapacidad, al adulto mayor, a la persona con enfermedad grave o terminal o rara o huérfana o cuando la pretensión verse sobre la protección del fuero sindical.

Los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso. Impiden y sancionan la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros.

El proceso laboral es gratuito para los trabajadores y trabajadoras, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las quinientas unidades de referencia procesal (500 URP).

Artículo IV. Fuentes del proceso laboral

Las fuentes del proceso laboral son las siguientes:

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

- a) La Constitución Política del Perú.
- b) Los tratados internacionales de derechos humanos.
- c) Las leyes y normas con rango de ley.
- d) Los convenios colectivos.
- e) Los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- f) La doctrina jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Artículo V. Competencia internacional

En las relaciones laborales internacionales en las que el contrato se celebra en un país y la relación laboral se cumple en otro, siendo el Perú alguno de ellos, la competencia jurisdiccional y la legislación aplicable se determinan en función de los tratados suscritos entre los Estados involucrados. A falta de tratado, se rigen por las siguientes reglas:

- a) 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.
- b) La ley peruana es aplicable a las relaciones laborales ejecutadas 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.

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, a las naves o aeronaves peruanas cuando se desplacen por aguas o aires internacionales, sobre las que ningún Estado ejerza soberanía.

Las relaciones laborales internacionales realizadas en las sedes diplomáticas de Estados extranjeros o de organismos internacionales acreditados en el Perú se rigen por la Convención de Viena sobre relaciones diplomáticas y los acuerdos de Sede, respectivamente. Sin embargo, los reclamos derivados de la celebración de contratos de trabajo o la ejecución de relaciones laborales no disfrutan de exención jurisdiccional, porque se trata de actos de gestión y no de imperio.

Artículo VI. Interpretación de los derechos humanos y tratados internacionales

El contenido y alcances de los derechos constitucionales protegidos por los procesos regulados en el presente código deben interpretarse de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Tratados sobre derechos humanos, así como con las decisiones adoptadas por los tribunales internacionales sobre derechos humanos constituidos según tratados de los que el Perú es parte.

Los jueces laborales, en caso de incompatibilidad entre una norma convencional y una constitucional, aplican la que más favorezca al trabajador y sus derechos



**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

fundamentales. En caso de incompatibilidad entre una norma ordinaria y una norma convencional, aplican la norma convencional. Los jueces que incumplan estas obligaciones tienen responsabilidad administrativa, civil o penal, según corresponda.

Artículo VII. Responsabilidad de los jueces

Los procesos laborales se tramitan en estricto orden cronológico; sin embargo, tienen preferencia las causas en las que sean parte la madre gestante o lactante, la persona en situación de discapacidad, el menor de edad, el adulto mayor, la persona que padezca enfermedad grave o terminal o rara o huérfana y cuando se cuestione la protección del fuero sindical de los dirigentes sindicales; *bajo responsabilidad funcional de los jueces laborales*.

Los jueces tienen responsabilidad administrativa, civil o penal por la omisión de sus funciones descritas en el presente código o por incumplimiento de la carga mínima establecida por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, o por prevaricato en caso no apliquen la norma vigente o preferentemente las normas convencionales o normas constitucionales, según corresponda.

Los jueces también son responsables por el apartamiento inmotivado de los Plenos Jurisdiccionales de la Corte Suprema, así como de los precedentes vinculantes establecidos por la Corte Suprema de la República o el Tribunal Constitucional, según corresponda.

Igualmente, los jueces que resuelvan algún recurso impugnatorio, sea ordinario o extraordinario, y adviertan alguna irregularidad u omisión funcional que contravenga lo dispuesto en el presente artículo, tienen responsabilidad cuando omitan dar cuenta de dicha situación a las autoridades competentes, en especial a la Junta Nacional de Justicia.

**TÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

**CAPÍTULO I
COMPETENCIA**

Artículo 1. Competencia por materia de los juzgados de paz letrados laborales

Los juzgados de paz letrados laborales tienen competencia por materia:

- 1.1. En el proceso único laboral, las pretensiones no cuantificables relativas a la protección de derechos individuales originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, con excepción de las pretensiones vinculadas a la libertad sindical, siempre que estas no sean de competencia de los juzgados especializados de trabajo, conforme a las materias señaladas en el artículo 2.



**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

- 1.2. En el proceso único laboral, las pretensiones no cuantificables acumuladas con una pretensión cuantificable hasta cien unidades de referencia procesal (100 URP) vinculadas entre sí.
- 1.3. En el 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, de In dubio pro operario, u otros. Dichas pretensiones son las siguientes:
 - a) Las pretensiones de impugnación de sanciones disciplinarias distintas al despido, dentro de una relación laboral en el régimen laboral de la actividad privada o sus regímenes especiales, tales como la amonestación verbal, amonestación escrita, días de suspensión sin goce de remuneraciones y cualquier otra que no implique la finalización del vínculo laboral, con excepción de los derechos vinculados a la protección de la libertad sindical.
 - b) El cese de actos de hostilidad del empleador, entendidos como actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia.
 - c) El pago de indemnización por daños y perjuicios, cualquiera sea la causa que los origine, incluyendo las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo, cuando su monto no sea superior a cien unidades de referencia procesal (100 URP).
 - d) Las controversias originadas como consecuencia del ejercicio del derecho al teletrabajo y sus incidencias previstas en la Ley 31572, Ley del Teletrabajo o la norma que la sustituya, y su reglamento.
 - e) El reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores en regímenes especiales como los de la micro y pequeña empresa, trabajadores agrarios, trabajadores de la construcción civil, trabajadores del hogar, régimen laboral de estibadores terrestres, régimen laboral de exportación no tradicional, régimen laboral de guardianes y porteros y régimen laboral de trabajadores adolescentes, porteadores u otro por regularse, cualquiera fuera su cuantía.
 - f) Los asuntos referidos a los descuentos de los haberes de los trabajadores por casos de pago indebido realizado por la entidad.
- 1.4. En el proceso monitorio, las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar, no superiores a cien unidades de referencia procesal (100 URP) originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, así como de trabajadores autónomos, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios y su ejecución.
- 1.5. Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía no supere las cien unidades de referencia procesal (100 URP), salvo si se trata de la cobranza de aportes

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

previsionales del Sistema Privado de Pensiones retenidos por el empleador, en cuyo caso son competentes con prescindencia de la cuantía.

1.6. Los asuntos no contenciosos sin importar la cuantía.

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

Los juzgados especializados de trabajo tienen competencia por materia:

2.1 En el 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 la prestación efectiva de servicios. Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a las siguientes:

- a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos.
- b) La responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio.
- c) La responsabilidad civil por las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo cuando el monto indemnizatorio sea mayor a cien unidades de referencia procesal (100 URP).
- d) La impugnación de los reglamentos internos de trabajo.
- e) Los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución.
- f) El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros.
- g) El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras.
- h) El Sistema Privado de Pensiones.
- i) La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral.
- j) Cualquier otra materia que, a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deba ser ventilada en el proceso único laboral.

2.2 Las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cien unidades de referencia procesal (100 URP).

2.3 En el proceso de tutela de los derechos fundamentales.

2.4 En el proceso de conflictos colectivos jurídicos.

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

- 2.5 Las pretensiones impugnatorias de despido vulneratorio de derechos fundamentales que tengan por propósito la reposición cuando esta se plantea como pretensión única.
- 2.6 Las pretensiones relativas a la vulneración de los derechos fundamentales en el trabajo reconocidos por las declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) u otra análoga.
- 2.7 En el proceso contencioso administrativo conforme a la ley de la materia en los casos siguientes:
- a) Pretensiones originadas en prestaciones de servicios de carácter personal efectuadas por los servidores públicos sujetos a los regímenes regulados por los Decretos Legislativos 276, Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público; 728, Ley de Fomento del Empleo; y 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios; la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, los regímenes especiales 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 de la seguridad social, cuando la prestación sea otorgada por un organismo público.
 - c) La impugnación contra actuaciones de la autoridad administrativa de trabajo.
- 2.8 Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía supere las cien unidades de referencia procesal (100 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:

- a) Proceso de acción popular en materia laboral, a ser tramitado conforme a la ley que regula los procesos constitucionales.
- b) Anulación de laudo arbitral que resuelve un conflicto jurídico de naturaleza laboral, a ser tramitada conforme a la ley de arbitraje.
- c) Impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva, a ser tramitada conforme al procedimiento establecido en el presente código.
- d) Contienda de competencia promovida entre juzgados de trabajo y entre éstos y otros juzgados de distinta especialidad del mismo distrito judicial.
- e) Conflictos de autoridad entre los juzgados de trabajo y las autoridades administrativas en los casos previstos por la ley.
- f) Las demás que señale la ley.

DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

Artículo 4. Competencia por función

4.1 La Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República es competente para conocer los siguientes recursos:

- a) Recurso de casación;
- b) Recurso de apelación de las resoluciones pronunciadas por las salas laborales en primera instancia; y,
- c) Recurso de queja por denegatoria del recurso de casación o de apelación, o por haber sido concedido con 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) Recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los juzgados laborales.
- b) Recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación o por haber sido concedido con efecto distinto al establecido en la ley.

4.3 Los juzgados especializados de trabajo son competentes para conocer de los siguientes recursos:

- a) Recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los juzgados de paz letrados en materia laboral; y,
- b) Recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación o por haber sido concedido con 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 diez (10 URP) ni mayor de cincuenta Unidades de Referencia Procesal (50 URP).

Artículo 6. Competencia por territorio

- 6.1 A elección del demandante, es competente el juez del lugar del domicilio principal del demandado o el del último lugar donde se prestaron los servicios.
- 6.2 Si los servicios se hubieran prestado en varios lugares es competente el juez de cualquiera de ellos.
- 6.3 Si la demanda está dirigida contra quien prestó los servicios, solo es competente el juez del domicilio de éste.

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

- 6.4 En la impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva es competente la sala laboral del lugar donde se expidió el laudo.
- 6.5 La competencia por razón de territorio solo puede ser prorrogada cuando sea favorable al trabajador o trabajadora.

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 la 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 Permanente 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 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 debe contarse con la autorización expresa del afiliado o afiliados, según corresponda.
- 8.4 La representación del sindicato no habilita al cobro de los derechos económicos que pudiese reconocerse a favor de los afiliados.

DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

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, por una organización sindical, por una asociación o institución sin fines de lucro dedicada a la protección de derechos fundamentales con solvencia para afrontar la defensa a criterio del juez, por la Defensoría del Pueblo o por el Ministerio Público.
- 9.2 Cuando se afecten los derechos de libertad sindical, negociación colectiva y huelga, así como a la seguridad y salud en el trabajo y, en general, cuando se afecte un derecho que corresponda a un grupo o categoría de trabajadores o trabajadoras, pueden ser demandantes el sindicato, los representantes legitimados, o cualquier trabajador o trabajadora del ámbito.

Artículo 10. Defensa pública a cargo del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

La trabajadora gestante o lactante, el menor de edad, la persona en situación de discapacidad, el adulto mayor, la persona con enfermedad grave o terminal o rara o huérfana, el dirigente sindical o la persona que se encuentre en estado de vulnerabilidad, que hayan trabajado o trabaje, tienen derecho a la defensa pública, regulada por la ley de la materia.

CAPÍTULO III ACTUACIONES ESPECIALES

SUBCAPÍTULO 1 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.

DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

Artículo 12. Prevalencia de la oralidad en los procesos laborales 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, bajo sanción de nulidad. 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 grabadas 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 establecida el párrafo 12.1 se incorpora al expediente. Adicionalmente, el juez deja constancia en acta únicamente de lo siguiente: la identificación de todas las personas que participan en la audiencia, los medios probatorios que se hubiesen admitido y actuado, la resolución que suspende la audiencia, los incidentes extraordinarios y el fallo de la sentencia o la decisión de diferir su expedición
- 12.3 Si no se dispusiese de medios de grabación electrónicos, el registro de las exposiciones orales se efectúa haciendo constar en acta las ideas centrales expuestas.

SUBCAPÍTULO 2

Notificaciones y costas y costos

Artículo 13. Notificaciones en los procesos laborales

- 13.1 Conforme a la normativa vigente sobre la materia, en las zonas de pobreza decretadas por los órganos de gobierno del Poder Judicial, así como en los procesos cuya cuantía no supere las cien unidades de referencia procesal (100 URP), las resoluciones son notificadas por cédula, salvo que se solicite la notificación electrónica. Las notificaciones por cédula fuera del distrito judicial son realizadas directamente a la sede judicial de destino.
- 13.2 Las resoluciones dictadas en audiencia se entienden notificadas, a la parte o partes asistentes, en el acto de la audiencia de manera indefectible e inimpugnable.

Artículo 14. Costas y costos

- 14.1 La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. El juez exonera al trabajador o trabajadora de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las quinientas unidades de referencia procesal (500 URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar.
- 14.2 En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos.

DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

SUBCAPÍTULO 3

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, inicia el proceso de todos modos, abusando de los órganos jurisdiccionales laborales.

La mala fe procesal se configura por el empleo arbitrario del proceso o de los actos procesales con un fin netamente obstruccionista, en un claro perjuicio de la contraparte y abuso de los órganos jurisdiccionales laborales.

Artículo 16. Multas

- 16.1 En los casos de temeridad o mala fe procesal el juez tiene el deber de imponer a las partes, sus representantes y los abogados una multa no menor de diez (ni mayor de cincuenta unidades de referencia procesal).
- 16.2 La multa por temeridad o mala fe es independiente de aquella otra que se pueda imponer por infracción a las reglas de conducta a ser observadas en las audiencias.
- 16.3 La multa por infracción a las reglas de conducta en las audiencias es no menor de cinco ni mayor de diez unidades de referencia procesal.
- 16.4 Adicionalmente a las multas impuestas, el juez debe emitir copias de las actuaciones respectivas a la presidencia de la corte superior, al Ministerio Público y al colegio de abogados correspondiente, para las sanciones a que pudiera haber lugar.
- 16.5 Existe responsabilidad solidaria entre las partes, sus representantes y sus abogados por las multas impuestas a cualquiera de ellos. No se extiende la responsabilidad solidaria a los trabajadores y trabajadoras.
- 16.6 El juez sólo puede exonerar de la multa por temeridad o mala fe si el proceso concluye por conciliación judicial antes de la sentencia de segunda instancia, en resolución motivada.
- 16.7 El juez puede imponer multa a los testigos o peritos, no menor de una ni mayor de cinco unidades de referencia procesal cuando estos, habiendo sido notificados excepcionalmente por el juzgado, inasisten sin justificación a la audiencia ordenada de oficio por el juez.

SUBCAPÍTULO 4

Admisión de la demanda y procedencia

Artículo 17. Requisitos de la demanda

- 17.1 La demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en el código procesal civil, con las siguientes precisiones:
 - a) La designación del juez ante quien se interpone.

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

- b) El nombre, datos de identidad, dirección domiciliaria, domicilio procesal del demandante constituido por las casillas y correos electrónicos tanto de los abogados como de las partes.
 - 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) El desarrollo de la teoría del caso en que se apoya la pretensión o pretensiones, conteniendo una narrativa de los hechos, precisando las normas jurídicas aplicables a estos y ofreciendo las pruebas que sustenten la demanda.
 - e) Incluir, cuando corresponda, la indicación del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integren la demanda.
 - f) No debe incluirse ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos, sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba.
 - g) Si se ofreciera el medio probatorio de declaración de testigos o peritos, la parte que los ofrece debe expresamente manifestar su compromiso de concurrir a la audiencia con sus testigos y peritos, bajo apercibimiento de tenerla por desistida de dicho medio probatorio si en su oportunidad los testigos o peritos no concurriesen ante el juzgado.
- 17.2 En ningún caso el número de testigos excederá de seis.
- 17.3 El demandante debe incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios que se pagarán con ocasión del proceso.
- 17.4 Cuando el proceso es iniciado por más de un demandante debe designarse a uno de ellos para que los represente y señalarse un domicilio procesal único.
- 17.5 Los trabajadores o trabajadoras pueden comparecer al proceso sin necesidad de abogado cuando el total reclamado no supere las cincuenta unidades de referencia procesal. Cuando supere este límite y hasta las cien unidades de referencia procesal es facultad del juez, atendiendo a las circunstancias del caso, exigir o no la comparecencia con abogado. En los casos en que se comparezca sin abogado debe emplearse preferentemente el formato de demanda aprobado por el Poder Judicial.
- 17.6 Asimismo, el demandante debe adjuntar copia de la demanda y de sus anexos, salvo que señale la casilla electrónica del demandado.

Artículo 18. Admisión de la demanda

- 18.1 El juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los tres días hábiles siguientes de recibida, bajo responsabilidad. Si observa el incumplimiento de alguno de los requisitos, concede al demandante cinco días hábiles para que subsane la omisión o defecto, bajo apercibimiento de declararse la conclusión del proceso y el archivo del expediente. La resolución que disponga la conclusión del proceso es apelable en el plazo de cinco días hábiles.

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

18.2 Excepcionalmente, en el caso de que la improcedencia de la demanda sea notoria, el juez la rechaza de plano en resolución fundamentada. La resolución es apelable en el plazo de cinco días hábiles siguientes.

Artículo 19. Demanda de liquidación de derechos individuales

- 19.1 Cuando en una sentencia se declare la existencia de afectación de un derecho que corresponda a un grupo o categoría de trabajadores o trabajadoras, con contenido patrimonial, los miembros del grupo o de la categoría o quienes individualmente hayan sido afectados pueden iniciar, sobre la base de dicha sentencia, procesos individuales de liquidación del derecho reconocido, siempre y cuando la sentencia declarativa o constitutiva haya sido dictada por el Tribunal Constitucional o por la Corte Suprema de Justicia de la República y haya adquirido autoridad de cosa juzgada.
- 19.2 En el proceso individual de liquidación del derecho reconocido es improcedente negar el hecho declarado lesivo en la sentencia del Tribunal Constitucional o de la Corte Suprema de Justicia de la República. El demandado puede, en todo caso, demostrar que el demandante no se encuentra en el ámbito fáctico recogido en la sentencia.

Artículo 20. Requisitos de la contestación a la demanda

- 20.1 La contestación de la demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos para la demanda en el presente código, sin incluir ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba.
- 20.2 La contestación de la demanda contiene todas las defensas procesales y de fondo que el demandado estime convenientes. Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos.
- 20.3 Si el juez observa el incumplimiento de alguno de los requisitos, le requiere al demandado para que subsane la omisión o el defecto, en un plazo improrrogable de cinco días hábiles.
- 20.4 La reconvencción es improcedente.
- 20.5 El juez puede declarar de oficio la acumulación de procesos, si existen conexión entre ellos.

Artículo 21. Caso especial de procedencia

- 21.1 No es 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.

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

- c) Cuando se trate de pretensiones referidas al contenido esencial del derecho fundamental a la remuneración.
 - d) Cuando se trate de actos materiales que lesionen el derecho fundamental al trabajo en su modalidad de permanencia en el puesto de trabajo.
- 21.2 En los casos en que la ley expresamente haya establecido un procedimiento previo ante un órgano o tribunal administrativo debe recurrirse a ellos antes de acudir al proceso contencioso administrativo.

**SUBCAPÍTULO 5
Actividad probatoria**

Artículo 22. Oportunidad

- 22.1 Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación. Extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad.
- 22.2 Las partes concurren a la audiencia en la que se actúan las pruebas con todos sus testigos, peritos y documentos que, en dicho momento, corresponda ofrecer, exhibir o se pretenda hacer valer con relación a las cuestiones probatorias. Esta actividad de las partes se desarrolla bajo su responsabilidad y costo, sin necesidad de citación del juzgado y sin perjuicio de que el juez los admita o rechace en el momento. La inasistencia de los testigos o peritos, así como la falta de presentación de documentos, no impide al juez pronunciar sentencia si, sobre la base de la prueba actuada, los hechos necesitados de prueba quedan acreditados.
- 22.3 Si el testigo ofrecido es trabajador del empleador con vínculo laboral vigente, el demandante puede solicitar que se le notifique para su concurrencia y se le requiera al demandado para que contribuya a su concurrencia a la audiencia, bajo apercibimiento de tenerse en cuenta su conducta procesal.
- 22.4 Si las partes ofrecen la exhibición de pruebas que se encuentran en poder de terceros o de informes cuya elaboración corresponda a estos, deben acreditar haber realizado las gestiones pertinentes para obtener dicha información, pese a lo cual no pudieron conseguirlo, a fin de que el Juzgador formule dicho requerimiento en el auto admisorio de la demanda.
- 22.5 En ningún caso, fuera de las oportunidades señaladas, la presentación extemporánea de medios probatorios acarrea la nulidad de la sentencia apelada. Estos medios probatorios no pueden servir de fundamento de la sentencia.

Artículo 23. Prueba de oficio

- 23.1 Excepcionalmente, cuando los medios probatorios ofrecidos por las partes sean insuficientes para formar convicción, el juez o el colegiado de mérito puede ordenar la actuación de los medios probatorios adicionales y pertinentes

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

que considere necesarios para resolver la controversia, procediendo, de corresponder, a suspender la audiencia en la que se actúan las pruebas por un lapso adecuado no mayor de quince días hábiles y a citar, en el mismo acto, fecha y hora para su continuación; salvo que se pueda garantizar el derecho de defensa en la misma audiencia. Esta decisión es inimpugnable.

23.2 Para la actuación de las pruebas de oficio que resulten pertinentes, el juez laboral cuida que se cumplan las siguientes reglas, bajo responsabilidad funcional:

- a) Solo se ordena la actuación de pruebas de oficio respecto de aquellas fuentes de prueba alegadas por las partes durante el trámite del proceso.
- b) No reemplazar a las partes en su carga probatoria y asegurarles el derecho de contradicción de la prueba.
- c) La resolución que ordena las pruebas de oficio debe estar debidamente motivada, bajo sanción de nulidad, en caso no se ajuste a los límites establecidos precedentemente.
- d) En ninguna instancia o grado se declara la nulidad de la sentencia por no haberse ordenado la actuación de las pruebas de oficio.

23.3 Esta facultad no puede ser invocada si el proceso se encuentra en casación, ni constituye causal casatoria el no haber ordenado la actuación de pruebas de oficio.

Artículo 24. Carga de la prueba

24.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos, y está sujeta a las reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales.

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

24.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o extrabajador, tiene la carga de la siguiente prueba:

- a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal.
- b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.
- c) La existencia del despido.
- d) La existencia del daño alegado.

24.4 De modo paralelo, cuando corresponda, recae en el demandado que sea señalado como empleador la carga de la siguiente prueba:

- a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.
- b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.
- c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido.

24.5 En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe considerarlo como cierto, salvo que el demandado haya aportado

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

- 24.6 Los indicios pueden incluir, 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

- 25.1 El interrogatorio de las partes, testigos y peritos se realiza con sujeción a las técnicas de litigación oral y a las siguientes reglas:
- a) El juez puede formular preguntas a las partes directamente de manera libre, concreta y clara, sin seguir ningún ritualismo o fórmula preconstituida.
 - b) Para los interrogatorios no se requiere la presentación de pliegos de preguntas. No se permite leer las respuestas, pero sí consultar documentos de apoyo.
 - c) Los abogados pueden 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, y pueden ser declaradas inadmisibles por el juez en decisión inimpugnable.
 - d) El juez guía la actuación probatoria conforme a los principios de oralidad, inmediación, concentración, celeridad y economía procesal.
 - e) El juez sanciona de forma inmediata con multa que puede ir de una a cinco unidades de referencia procesal las conductas temerarias, dilatorias, obstructivas o contrarias al deber de veracidad.

Artículo 26. Declaración de parte

- 26.1 La declaración de parte se sujeta a las siguientes reglas:
- a) Las partes están obligadas a declarar personalmente cuando se les requiera.
 - b) Si el interrogado fuera la parte demandante aporta libre y oralmente relatos, aclaraciones y explicaciones sobre su caso.
 - c) El interrogatorio se encuentra sujeto a que las preguntas formuladas sean directas, claras, pertinentes y útiles.
- 26.2 Son de aplicación las mismas reglas cuando el examinado sea la parte demandante.
- 26.3 Las personas jurídicas prestan su declaración a través de cualquiera de sus representantes, quienes tienen el deber de acudir informados sobre los hechos que motivan el proceso.

Artículo 27. Declaración de testigos

- 27.1 La declaración de testigos se sujeta a las siguientes reglas:

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

- a) Corresponde, en primer lugar, el interrogatorio de la parte que ha ofrecido la prueba y luego las restantes. Antes de declarar, los testigos no pueden comunicarse entre sí, ni deben ver, oír o ser informados de lo que ocurre en la sala de audiencia. No se puede leer la declaración de un testigo interrogado antes de la audiencia cuando hace uso de su derecho a negar el testimonio en el juicio.
- b) El juez modera el interrogatorio y evita que el declarante conteste preguntas capciosas, sugestivas o impertinentes, y procura que el interrogatorio se conduzca sin presiones indebidas y sin ofender la dignidad de las personas. Las partes, en ese mismo acto, pueden solicitar la reposición de las decisiones de quien dirige el debate cuando limiten el interrogatorio, u objetar las preguntas que se les formulen.
- c) Los testigos no presencian el desarrollo de la audiencia y solo ingresan a ella en el momento que les corresponda.
- d) Rigen para la declaración de testigos las normas relativas a la declaración de parte en lo que les sean aplicables.

Artículo 28. Exhibición de planillas

- 28.1 La exhibición de las planillas manuales se tiene por cumplida con la presentación de las copias legalizadas correspondientes a los períodos necesitados de prueba.
- 28.2 La exhibición de las planillas electrónicas es ordenada por el juez al funcionario del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo responsable de brindar tal información. Es improcedente la tacha de la información de las planillas electrónicas remitidas por dicho funcionario, sin perjuicio de la responsabilidad penal o funcional que las partes puedan hacer valer en la vía correspondiente.
- 28.3 Las partes pueden presentar copias certificadas expedidas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de la información contenida en las planillas electrónicas, en lugar de la exhibición electrónica.

Artículo 29. Pericia

- 29.1 Los peritos de parte no presencian el desarrollo de la audiencia y solo ingresan a ella en el momento que corresponda efectuar su exposición, comenzando por quien propuso la prueba y luego los restantes.
- 29.2 El examen de los peritos se sujeta a las reglas siguientes:
 - a) El examen de los peritos se inicia con la exposición breve del contenido y conclusiones del dictamen pericial. Si es necesario se ordena la lectura del dictamen pericial.
 - b) Luego se exhibe el dictamen pericial y se les pregunta 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 pide que expliquen las operaciones periciales que han realizado y son interrogados por las partes en el orden que establezca el juez, comenzando por quien propuso la prueba y luego los restantes.

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

- c) Los informes contables practicados por los peritos adscritos a los juzgados de trabajo y juzgados de paz letrados tienen la finalidad de facilitar al órgano jurisdiccional la información necesaria para calcular en la sentencia los montos de los derechos que ampara, por lo que esta pericia no se ofrece ni se actúa como medio probatorio.

Artículo 30. Presunciones legales derivadas de la conducta de las partes

- 30.1 El juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes.
- 30.2 Entre otras circunstancias, se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumplen las exhibiciones ordenadas, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica, se impide o niega el acceso al juez, a los peritos o a los comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentre, se niega a declarar o se responde evasivamente.

Artículo 31. Prueba tecnológica

La prueba tecnológica, también denominada digital, informática o electrónica, es un medio de prueba autónomo, surgido con el avance de la tecnología en el ámbito de la información y la comunicación. Es definida como la información obtenida a partir de un dispositivo electrónico o medio digital, que 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 (GPS), el registro de asistencia con huella, carnet o tarjeta de identificación, así como los mensajes o imágenes provenientes de cualquier red social o plataforma digital, los cuales pueden ser ofrecidos por las partes en la etapa postulatoria y deben ser valorados debidamente por el juez.

SUBCAPÍTULO 6

Formas especiales de conclusión del proceso y sentencia

Artículo 32. Formas especiales de conclusión del proceso

- 32.1 El proceso laboral puede concluir, de forma especial, por conciliación, allanamiento, reconocimiento de la demanda, transacción o desistimiento. También concluye cuando ambas partes no asisten por segunda vez a cualquiera de las audiencias programadas en primera instancia.
- 32.2 La conciliación y la transacción pueden ocurrir dentro del proceso, cualquiera sea el estado en que se encuentre, hasta antes de la notificación de la sentencia con calidad de cosa juzgada. El juez puede en cualquier momento invitar a las partes a llegar a un acuerdo conciliatorio, sin que su participación implique prejuzgamiento y sin que lo manifestado por las partes se considere declaración. Si ambas partes concurren al juzgado llevando un acuerdo para poner fin al proceso, el juez le da trámite preferente en el día.

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

- 32.3 Para que un acuerdo conciliatorio o transaccional ponga fin al proceso debe superar la prueba de disponibilidad de derechos, para lo cual se toman los siguientes criterios:
- a) El acuerdo debe versar sobre derechos nacidos de una norma dispositiva, debiendo el juez verificar que no afecte derechos indisponibles.
 - b) Debe ser adoptado por el titular del derecho.
 - c) Debe haber participado el abogado del trabajador o trabajadora demandante, en los casos que la ley exija patrocinio de abogado.
- 32.4 Los acuerdos conciliatorios y transaccionales también pueden darse independientemente de que exista un proceso en trámite, en cuyo caso no requieren ser homologados para su cumplimiento o ejecución.

Artículo 33. Contenido de la sentencia

- 33.1 El juez expone en forma resumida los fundamentos de hecho y de derecho expresados por las partes para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho.
- 33.2 La sentencia se pronuncia sobre todas las peticiones, articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda. En caso de que la declare fundada total o parcialmente, indica los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, esta debe estar indicada en monto líquido. El juez dispone el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación 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.
- 33.3 El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia. Igual pronunciamiento debe emitirse en las instancias superiores.
- 33.4 A la parte demandada se le impone una multa no menor de veinte ni mayor de cien unidades de referencia procesal, si la demanda ha sido declarada fundada en su integridad, acreditándose el incumplimiento laboral o la vulneración de derechos laborales o si el demandado hubiese actuado con temeridad o mala fe procesal, o atentado contra los deberes de lealtad procesal.
- 33.5 En los procesos en los que participen niños, niñas, adolescentes, personas en situación de discapacidad o personas con enfermedad grave o terminal o rara o huérfana, el juez o el tribunal están en la obligación de expedir, juntamente con la sentencia, una carta de lectura fácil dirigida a dichas personas que, en términos sencillos, resuma lo resuelto por el órgano jurisdiccional, bajo responsabilidad.

DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

SUBCAPÍTULO 7

Medios impugnatorios

Artículo 34. Apelación de la sentencia en el proceso único laboral, de impugnación de laudos arbitrales económicos y de apelación de autos

- 34.1 El plazo de apelación de la sentencia en el proceso único laboral y de impugnación de laudos arbitrales económicos es de cinco días hábiles y comienza a contarse desde el día hábil siguiente a la audiencia o de citadas las partes para su notificación y, en el caso de la notificación electrónica, el plazo debe computarse desde el día hábil siguiente de haberse cumplido dos días hábiles desde el ingreso de la notificación a la casilla electrónica.
- 34.2 El mismo plazo y reglas rigen para la apelación de autos.

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

- 35.1 Interpuesta la apelación y concedida esta, el juez remite el expediente a segunda instancia dentro de los tres días hábiles siguientes.
- 35.2 El órgano jurisdiccional de segunda instancia realiza las siguientes actividades:
- a) Dentro de los tres días hábiles de recibido el expediente fija día y hora para la celebración de la audiencia de vista de la causa, bajo responsabilidad funcional. La audiencia de vista de la causa debe fijarse entre los diez y veinte días hábiles siguientes de recibido el expediente.
 - b) Si el demandado apelante no concurre injustificadamente a la audiencia, se declara el desistimiento del recurso de apelación. No es aplicable el desistimiento si no concurre el trabajador o trabajadora cuando este interpone el recurso de apelación. Si ambas partes son apelantes, basta la concurrencia de una de las partes para que se desarrolle la audiencia de vista de la causa.
 - c) El día de la audiencia de vista de la causa, concede el uso de la palabra al abogado de la parte apelante a fin de que exponga de forma concisa los extremos apelados y los fundamentos en que se sustentan; a continuación, cede el uso de la palabra al abogado de la parte contraria. Asimismo, 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 cinco 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 cinco días hábiles siguientes de celebrada la audiencia de vista de la causa.

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

- e) Si las partes no concurren a la audiencia de vista de la causa, la sala dicta el auto declarando el desistimiento del recurso de apelación y dispone la inmediata remisión de los autos a la instancia respectiva.

Artículo 36. Finalidad del recurso de casación y de la sentencia de casación

- 36.1 El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario que tiene por finalidad garantizar la correcta aplicación e interpretación de la ley por parte de la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República. Permite revisar sentencias y autos judiciales que pongan fin al proceso, por su relevancia o por el posible error en la interpretación jurídica, que pueden sentar un precedente incorrecto o vulnerar derechos fundamentales.
- 36.2 También forma parte de su objeto, la unificación de la jurisprudencia, la corrección de errores jurídicos, la defensa del orden jurídico y la protección de los derechos fundamentales.
- 36.3 Mediante este recurso extraordinario no se permite reexaminar hechos o pruebas del caso, ya que su objetivo principal es revisar cuestiones de derecho, por tanto, este recurso no es para establecer montos dinerarios distintos a los ya señalados por las instancias de mérito. Su interposición debe cumplir requisitos estrictos de fondo y de forma.
- 36.4 La Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República sólo está autorizada para resolver los agravios propuestos por las partes, pues los no impugnados quedan en calidad de cosa juzgada.
- 36.5 Las sentencias casatorias deben cumplir con los estándares de calidad exigidas en las principales altas cortes casatorias y tribunales internacionales que resuelvan conflictos sobre derechos humanos y fundamentales, promoviendo la seguridad jurídica y el acceso a una justicia efectiva. La adopción de estos estándares refuerza la legitimidad del sistema judicial y su integración en la comunidad.

Artículo 37. Causales de procedencia para interponer el recurso de casación

- 37.1 Son causales de procedencia para interponer el recurso de casación las siguientes:
- a) Cuando se dicta una sentencia fundada en una mala interpretación o aplicación indebida o inaplicación de una norma internacional del trabajo o un tratado internacional aprobado y ratificado por el Estado peruano en materia laboral o de seguridad social, o de las fuentes previstas en el artículo IV del título preliminar del presente código.
 - b) Cuando exista contradicción en la jurisprudencia entre salas laborales de la misma o diferentes cortes superiores de justicia que se funde en una mala interpretación, indebida aplicación o inaplicación de las normas señaladas en el literal a).



**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

- c) Cuando se haya dictado una sentencia contrariando la jurisprudencia vinculante de la Corte Suprema de Justicia de la República o del Tribunal Constitucional o cortes internacionales con las que existan tratados internacionales aprobados y ratificados por el Estado peruano.
- 37.2 Procede el recurso de casación, siempre y cuando las causales señaladas en el presente artículo tengan incidencia sobre lo resuelto en el fondo de la controversia.

Artículo 38. Requisitos del recurso de casación

El recurso de casación debe contener lo siguiente:

- a) La designación de las partes, una síntesis de los hechos materia de litigio, las pretensiones de las partes y las decisiones de las instancias de mérito.
- b) El desarrollo de la causal o causales propuestas por el impugnante establecidas en el artículo 37.
- c) El fallo contenido en la sentencia impugnada y el que propone la parte impugnante.
- d) Los fundamentos jurídicos aplicados a la sentencia impugnada y los que se debieron aplicar.
- e) La motivación por la cual se deben aplicar sus fundamentos para que exista una correcta interpretación o aplicación de las normas que propone y las consecuencias perjudiciales que ello conlleva a su parte.

Artículo 39. Interposición y admisión del recurso de casación

- 39.1 El recurso de casación se interpone contra las sentencias o autos que ponen fin al proceso, expedidos por las salas superiores como órganos de segundo grado. En caso de sentencias que obliguen a dar suma de dinero, el monto total reconocido en estas debe superar las mil unidades de referencia procesal.
- 39.2 El recurso se interpone:
- a) Ante la sala superior que emitió la resolución impugnada.
 - b) Dentro del plazo de diez días hábiles contados desde el día siguiente de notificada la resolución que se impugna más el término de la distancia cuando corresponda.
 - c) Se debe adjuntar el recibo de pago del arancel judicial correspondiente.
- 39.3 Si no se cumple con lo previsto en el párrafo 39.1 o los literales a) o b) del párrafo 39.2, la sala superior declara inadmisibile el recurso e impone una multa no menor de diez ni mayor de cincuenta unidades de referencia procesal en caso considere que su interposición tuvo como causa una conducta maliciosa o temeraria.
- 39.4 Si no se cumple con lo previsto en el literal c) del párrafo 39.2, la sala superior concede al impugnante un plazo de tres días para su subsanación. Vencido el plazo sin que se produzca la subsanación, la sala superior declara inadmisibile el recurso. Sin perjuicio de la inadmisibilidat, se sanciona con una multa no

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

menor de diez ni mayor de veinticinco unidades de referencia procesal si se advierte una conducta maliciosa o temeraria.

- 39.5 La sala superior califica la admisibilidad del recurso dentro de un plazo máximo de diez días hábiles contados desde su interposición.
- 39.6 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 tres días hábiles. Dentro del mismo plazo, también notifica a las partes, en sus respectivas casillas electrónicas, el auto de admisión y el recurso correspondiente. Si la sala superior no admite el recurso de casación, declara consentida la sentencia o auto emitido, notifica a las partes y devuelve los actuados al juez de primera instancia en el día, ordenando la ejecución de lo decidido.

Artículo 40. Procedencia e improcedencia del recurso de casación

- 40.1 La Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República declara la improcedencia del recurso de casación cuando no se cumplen las causales y los requisitos previstos en los artículos 37 y 38, respectivamente.

Asimismo, cuando:

- a) Se refiere a resoluciones no impugnables mediante el recurso de casación.
 - b) El recurrente hubiera consentido la resolución adversa en primera instancia, si esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso.
 - c) El recurrente invoca violaciones de la ley que no hubieran sido deducidas en los fundamentos de su recurso de apelación, salvo que estén referidas a fundamentos contenidos en la resolución de segunda instancia que no hubieran sido previstos en la de primera instancia.
 - 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, precedente o doctrina jurisprudencial ya establecida.
 - f) La sentencia de segunda instancia que confirma la de primera instancia. No obstante, procede solo si expresamente el recurrente denuncia y desarrolla que la recurrida se opone a la doctrina jurisprudencial o precedente vinculante de la Corte Suprema de Justicia de la República, o cuando acredite que sobre la misma cuestión casatoria exista jurisprudencia contradictoria de las salas laborales superiores.
 - g) Cuando el pronunciamiento de segunda instancia sea anulatorio.
- 40.2 La resolución que se pronuncia sobre la procedencia o improcedencia del recurso de casación se expide dentro del plazo de quince días hábiles contados desde la recepción de las copias del expediente, para ello se requiere de tres votos de los jueces supremos. En la resolución que declara procedente el recurso, se señalará día y hora para la realización de la audiencia casatoria, la cual se lleva a cabo dentro de los diez días hábiles siguientes de la declaración de procedencia.

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

40.3 La improcedencia del recurso de casación puede afectar a todas las causales invocadas o referirse solamente a alguna de estas.

Artículo 41. Audiencia de casación

- 41.1 La audiencia de casación se instala con la concurrencia de las partes que asistan, quienes pueden informar sin necesidad de que hubiesen pedido el uso de la palabra. En todo caso, la falta de comparecencia injustificada del abogado de la parte recurrente da lugar a que se declare improcedente el recurso de casación.
- 41.2 Instalada la audiencia, primero interviene el abogado de la parte recurrente. Si existen varios recurrentes, la sala fija el orden de intervención, luego de lo cual informan los abogados de las partes recurridas.
- 41.3 Si se nombra o cambia de representante procesal, debe acreditarse tal situación.
- 41.4 La sentencia casatoria se expide dentro del plazo de cinco días hábiles luego de finalizada la audiencia.
- 41.5 El recurso de casación se resuelve con el voto conforme de cuatro jueces supremos.

Artículo 42. Competencia de la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República

- 42.1 El recurso de casación atribuye a la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República el conocimiento del proceso solo en cuanto a las causales de procedencia de casación expresamente invocadas por el recurrente, bajo responsabilidad.
- 42.2 La competencia de la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente 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. De ninguna manera ello constituye una nueva revaluación de los hechos.
- 42.3 Los errores jurídicos de la sentencia recurrida que no influyan en su parte dispositiva no causan nulidad. La Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República debe corregirlos en la sentencia casatoria.

Artículo 43. Efecto del recurso de casación

- 43.1 La interposición del recurso de casación no suspende la ejecución de las sentencias. Excepcionalmente, solo cuando se trate de obligaciones de dar suma de dinero, a pedido de parte y previo depósito a nombre del juzgado de origen o carta fianza renovable por el importe total reconocido, el juez de la demanda suspende la ejecución en resolución fundamentada e inimpugnable.

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

- 43.2 El importe total reconocido del depósito o carta fianza renovable debe 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 año de interpuesto el recurso. La liquidación del importe total reconocido es efectuada por un perito contable.
- 43.3 En caso de que el demandante tuviese trabada a su favor una medida cautelar, debe notificársele a fin de que, en el plazo de cinco días hábiles, elija entre conservar la medida cautelar trabada o sustituirla por el depósito o la carta fianza ofrecidos. Si el demandante no señala su elección en el plazo concedido, se entiende que sustituye la medida cautelar por el depósito o la carta fianza. En cualquiera de estos casos, el juez de la demanda dispone la suspensión de la ejecución.

Artículo 44. Consecuencias del recurso de casación

- 44.1 Si la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República declara fundado el recurso de casación, sea por infracción de una norma de derecho material o procesal o por apartamiento inmotivado del precedente judicial o constitucional, la resolución impugnada debe revocarse, íntegra o parcialmente, según corresponda.
- 44.2 Si la infracción de la norma procesal ha afectado el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva o el 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.
- 44.3 En cualquiera de estos supuestos, la sentencia casatoria tiene fuerza vinculante para el órgano jurisdiccional respectivo.
- 44.4 El texto íntegro de todas las sentencias casatorias, incluso los precedentes judiciales, se publican obligatoriamente en el Diario Oficial El Peruano y en la página web del Poder Judicial.

Artículo 45. Precedente vinculante de la Corte Suprema de Justicia de la República

- 45.1 La Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República que conozca del recurso de casación por decisión unánime de sus integrantes, puede emitir una sentencia que constituya o varíe un precedente vinculante.
- 45.2 La decisión que se tome vincula a los órganos jurisdiccionales de la República, hasta que sea modificada por otra.
- 45.3 Esta decisión debe ser invocada por los magistrados de todas las instancias judiciales como precedente de obligatorio cumplimiento. En caso de que, por excepción, decidan apartarse de dicho criterio, están obligados a motivar

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

adecuadamente su resolución dejando constancia del precedente jurisprudencial que desestiman y de los fundamentos que invocan.

- 45.4 Los fallos de la Corte Suprema de Justicia de la República pueden excepcionalmente, apartarse en su propio criterio jurisprudencial en sus resoluciones jurisdiccionales, siempre que motiven debidamente su resolución, lo que debe ser dado a conocer mediante nuevas publicaciones, también en el diario oficial El Peruano, en cuyo caso se debe hacer mención expresa del precedente que deja de ser obligatorio por el nuevo y de los fundamentos que invocan.

Artículo 46. 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 la página web del Poder Judicial, aunque no establezcan precedentes. La publicación se realiza dentro de los treinta días hábiles de expedidas, bajo responsabilidad.

Artículo 47. Audiencia de ejecución de resoluciones judiciales firmes y de actas de conciliación y transacción judicial

- 47.1 Devuelto el proceso judicial con la sentencia consentida o ejecutoriada, o teniendo que ejecutarse de conformidad con el artículo 43, o con el acta de conciliación o transacción aprobadas conforme a ley, el juez de ejecución sea de primera instancia o de paz letrado laboral competentes, cita a ambas partes por única vez para que dentro del tercer día hábil de notificadas asistan a una audiencia a fin de que se pongan de acuerdo respecto de la forma y modo de ejecución. Si las partes no se llegan a poner de acuerdo, el juez decide todos y cada uno de los extremos de la resolución a ejecutarse, la cual se realiza en sus propios términos, bajo responsabilidad.
- 47.2 Si el obligado no asiste a la audiencia de ejecución, el juez procede, en un plazo máximo de tres días hábiles, a ejecutar en forma íntegra la sentencia consentida o ejecutoriada conforme a lo solicitado por la parte vencedora, sin admitir recurso alguno a la parte vencida, salvo que resulte excesiva a sus obligaciones; en tal caso, la responsabilidad recae en la parte vencedora y en el magistrado ejecutor por los excesos que pudieran producirse.
- 47.3 Igualmente, una vez resuelto la forma y el modo de ejecución, las partes no pueden variarlas, salvo en caso de incumplimiento de una de ellas. En tal caso, el acuerdo o resolución queda nula y su ejecución se realiza de forma íntegra sin admitir recurso alguno por parte del obligado.

Artículo 48. Represión de actos lesivos homogéneos en los procesos laborales

- 48.1 Si sobreviene un acto sustancialmente homogéneo al declarado lesivo en el proceso laboral, este puede ser denunciado por la parte demandante en la etapa de ejecución de la sentencia ejecutoriada. En caso de que se produzca



**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

un nuevo acto lesivo tras el archivo definitivo del expediente principal, este puede ser tramitado mediante la presentación de un incidente en cuaderno separado.

- 48.2 Presentada la solicitud de represión de actos lesivos homogéneos, el juez resolverá previo traslado a la otra parte por un plazo de tres días hábiles con o sin la absolución de esta. La resolución es apelable sin efecto suspensivo.
- 48.3 La decisión que declara la homogeneidad amplía el ámbito de protección del proceso, incorporando y ordenando la represión del acto lesivo sobreviniente. En caso de no declararse la homogeneidad, el juez deja a salvo el derecho del demandante para que el nuevo acto lesivo pueda ser evaluado en un nuevo proceso laboral.

**TÍTULO II
PROCESOS LABORALES**

**CAPÍTULO I
PROCESO ÚNICO LABORAL**

Artículo 49. Traslado al demandante

Verificados los requisitos de la contestación de la demanda, el juez emite resolución disponiendo:

- a) El traslado de la contestación de la demanda y de sus anexos al demandante.
- b) Si de la demanda o de la 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 estas, dicta los requerimientos o mandatos pertinentes y necesarios de forma inmediata; sin que ello implique la calificación o admisión del medio probatorio que pudiera generarse.

Artículo 50. 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 ese orden, con las siguientes precisiones:

- a) La audiencia inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si el demandante no asiste, la audiencia se desarrolla 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 califica como inasistencia y rebeldía si, asistiendo a la audiencia el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar, desarrollándose la audiencia sin su participación y rechazándose la contestación a la demanda que haya formulado.



**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

- b) El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos. En caso ambas partes no asistan el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los quince días naturales siguientes, ninguna de ellas hubiese solicitado fecha para una nueva audiencia. Si en la nueva fecha tampoco concurren el juez da por concluido el proceso.
- c) El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente para que solucionen sus diferencias, total o parcialmente, a cuyo efecto puede utilizar cualquier estrategia, método o herramienta. El juez puede proponer una fórmula de conciliación, sin que ello signifique adelanto de opinión.
- d) 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 diez 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 tres días hábiles siguientes.
- e) En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio, sobre la base de la demanda. El demandante puede actualizar sus pretensiones en esta etapa, para cuyo efecto debe expresarlo oralmente y, de ser el caso, adjuntar el nuevo texto de la demanda, el cual se corre traslado a la demandada por el plazo de cinco días hábiles para su absolución escrita, y se suspende la audiencia, fijándose nueva fecha para su continuación. Presentada la contestación, se corre traslado al demandante.

Artículo 51. Etapa de confrontación de posiciones

- 51.1 La etapa de confrontación de posiciones se inicia con una breve exposición oral del demandante, quien presenta sus pretensiones y los fundamentos de hecho que las sustentan.
- 51.2 Luego, el demandado hace una breve exposición oral de los hechos que, por razones procesales o de fondo, contradicen la demanda.

Artículo 52. Etapa de actuación probatoria

La etapa de actuación probatoria se lleva a cabo conforme a lo siguiente:

- a) El juez enuncia los hechos que no necesitan de actuación probatoria, ya sea por tratarse de hechos admitidos, presumidos por ley, recogidos en una 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.
- b) A continuación, el juez enuncia los hechos que requieren actuación probatoria y de los medios probatorios admitidos respecto de tales hechos.
- c) Inmediatamente después, las partes pueden proponer cuestiones probatorias solo respecto de las pruebas admitidas. El juez dispone la admisión de las



**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

cuestiones probatorias únicamente si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta etapa. El juez rechaza las cuestiones probatorias que no reúnan los requisitos o presupuestos de admisibilidad o procedencia.

- d) El juez toma juramento o promesa a las partes, testigos y peritos que participen en esta etapa.
- e) Se actúan todos los medios probatorios admitidos, incluidos los vinculados a las excepciones y cuestiones probatorias, empezando por los ofrecidos por el demandante, en el orden siguiente: declaración de parte, testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de documentos. Si agotada la actuación de estos medios probatorios fuese imprescindible la inspección judicial, el juez suspende la audiencia y señala día, hora y lugar para su realización citando en ese momento a las partes, testigos o peritos que correspondan. 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 días hábiles siguientes para los alegatos y sentencia, bajo responsabilidad.
- f) 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 tres días hábiles siguientes.

Artículo 53. Alegatos y sentencia

- 53.1 Finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos, el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia, bajo responsabilidad. A su vez, señala día y hora, dentro de los cinco 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 cinco días hábiles posteriores, el cual es notificado a las partes en forma electrónica.
- 53.2 La notificación de la sentencia debe producirse en el día y hora indicados, bajo responsabilidad. Es inválida cualquier otra forma de notificación que no sea efectuada en la forma señalada precedentemente.

Artículo 54. 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 sujeta a la regulación contenida en el presente capítulo, con excepción de los procesos monitorios.

**CAPÍTULO II
PROCESO MONITORIO**

Artículo 55. Ámbito de aplicación

Se aplica el proceso monitorio establecido en el presente capítulo a las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cien unidades de

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

referencia procesal (100 URP), originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, así como a las demandas interpuestas por trabajadores autónomos. De igual forma, se aplica en los demás casos previstos en la ley.

Artículo 56. Procedimiento administrativo previo

- 56.1 Antes del inicio del presente proceso, es necesario que se lleve a cabo un procedimiento administrativo previo y gratuito ante la autoridad administrativa de trabajo, u oneroso ante los conciliadores acreditados ante el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, que permita la realización de una audiencia de conciliación donde se discuta el pago correspondiente, dentro del plazo de diez días hábiles siguientes al momento de la recepción de la petición de inicio del referido procedimiento administrativo, bajo responsabilidad funcional. La citación a la conciliación se efectúa mediante notificación realizada por el funcionario o el conciliador de dicha dependencia, la que debe entregarse de forma personal al empleador o, en caso de no ser posible, a la persona que se encuentre en el domicilio del reclamado, anotando las incidencias que acrediten en forma fehaciente su recepción.
- 56.2 Las partes deben concurrir personalmente o por representante debidamente acreditado a la audiencia de 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 otros documentos que consideren pertinentes; salvo en el caso de los trabajadores autónomos, a quienes no se exige acreditar la relación laboral. Si se trata de persona jurídica esta debe presentar los poderes suficientes que acrediten que el representante cuenta con facultades para suscribir un acuerdo conciliatorio válido.
- 56.3 Se levanta un acta de todo lo actuado en la audiencia de conciliación y se entrega copia a las partes que asistan.

Artículo 57. Ausencia del reclamante

En caso de que el reclamante no se presente a la audiencia de conciliación pública o privada, habiendo sido legalmente citado, se pone término a dicho trámite y se dispone el archivo de los antecedentes. No obstante, el trabajador puede accionar judicialmente a través del proceso único laboral.

Artículo 58. Falta de conciliación o conciliación parcial

Si no se obtiene un acuerdo conciliatorio entre las partes o este fuere parcial, así como en el caso de que el empleador no concurra a la audiencia de conciliación, el trabajador puede interponer demanda ante el juez de paz letrado en materia laboral, dentro del plazo de treinta días hábiles siguientes, con el sólo mérito del acta de incomparecencia levantada por la autoridad administrativa de trabajo.

DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

Artículo 59. Demanda

La demanda se presenta por escrito o por vía electrónica y debe contener los requisitos y anexos establecidos en este código. Debe adjuntarse el acta levantada en la audiencia de conciliación celebrada ante la autoridad administrativa de trabajo o ante un conciliador privado, así como los documentos presentados en dicha oportunidad.

Artículo 60. Resolución del juez

- 60.1 Si el juez estima fundadas las pretensiones del demandante las acoge inmediatamente y emite un requerimiento judicial de pago contra el demandado.
- 60.2 Para pronunciarse, se considera, 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.

Artículo 61. Oposición a la resolución

- 61.1 Las partes pueden oponerse a la resolución a que se refiere el artículo 60 dentro del plazo de cinco días hábiles contados desde su notificación, sin que proceda en contra de ella ningún otro recurso.
- 61.2 La notificación al demandado se practica conforme a las reglas generales y se debe hacer constar los efectos que produce la falta de oposición o de su presentación extemporánea.
- 61.3 Presentada la oposición dentro del plazo, el juez cita a las partes a una audiencia única de conciliación y juicio, la cual debe realizarse dentro de los diez días hábiles siguientes a su presentación.
- 61.4 En caso de que el demandado se oponga parcialmente a la resolución que acoge las pretensiones del trabajador, debe cumplir con el pago de la deuda reconocida dentro del plazo de cinco días hábiles. Si se vence el plazo sin haberse efectuado el pago, el juez dispone de oficio su ejecución.

Artículo 62. Audiencia única

- 62.1 Las partes deben asistir a la audiencia con todos los medios de prueba y, en caso de comparecer a través de apoderado, este debe estar expresamente investido de la facultad de transigir.
- 62.2 La audiencia se inicia con el intento de conciliación, para lo cual el juez está facultado para proponer una fórmula conciliatoria que su prudente arbitrio le aconseje. En caso de que esta no prospere, se continúa con la actuación de las pruebas contenidas en el escrito de oposición y, finalmente, se reciben los alegatos de las partes.
- 62.3 La audiencia se lleva a cabo solo con la parte que asista, en caso de incomparecencia de la otra parte.

DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

Artículo 63. Sentencia

- 63.1 El juez dicta sentencia al término de la audiencia, la cual debe contener:
- a) El lugar y fecha en que se expida.
 - b) La individualización completa de las partes litigantes.
 - c) Las normas constitucionales, los tratados internacionales ratificados, las normas legales, las consideraciones jurídicas y los principios de derecho o de equidad en que se funda.
 - d) La resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del juez, con expresa determinación de las sumas que ordene pagar o las bases necesarias para su liquidación, si fuera necesario.
 - e) El pronunciamiento sobre el pago de costos y costas y, en su caso, los motivos que tuviere el juez para absolver de su pago a la parte vencida.
- 63.2 La sentencia puede ser apelada dentro de los alcances del artículo 34, para que sea revisada en última instancia por el juez de trabajo especializado.

Artículo 64. Casos especiales

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 63, en los casos de interés colectivo o causas que presenten especial complejidad, el juez puede, mediante resolución fundada, dictar la sentencia respectiva hasta en un plazo de tres días hábiles de terminada la audiencia.

CAPITULO III

PROCESO DE TUTELA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

Artículo 65. Ámbito de aplicación

- 65.1 Cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a los órganos jurisdiccionales laborales o que tengan conexión directa con estas, puede requerir su tutela a través de este proceso en los casos cuyas pretensiones versen sobre los siguientes supuestos:
- a) De igualdad de trato y a no ser discriminado por razón de origen, sexo, raza, orientación sexual, religión, opinión, idioma, actividad sindical, edad, situación de discapacidad o de cualquier otra índole, referido al acceso, ejecución y extinción de la relación laboral.
 - b) A no ser obligado a prestar trabajo sin su libre consentimiento o sin remuneración.
 - c) A la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga.
 - d) A la limitación de la jornada de trabajo, conforme a ley, salvo las excepciones que esta establezca.
 - e) Al honor, a intimidad, la imagen y el secreto de las comunicaciones privadas.

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

- f) A mantener reserva sobre las convicciones políticas, filosóficas, religiosas, así como de cualquier otra índole.
 - g) Al respeto y protección de su dignidad e integridad moral, psíquica y física.
 - h) A no ser despedido con lesión del derecho de libertad sindical o demás derechos fundamentales.
 - i) Las pretensiones impugnatorias de despidos vulneratorios de derechos fundamentales que tengan por propósito la reposición cuando esta se plantea como pretensión única.
 - j) Las pretensiones relativas a la vulneración de los derechos fundamentales en el trabajo reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y por los tratados internacionales ratificados por el Perú.
 - k) Los derechos laborales de la trabajadora gestante o lactante, del menor de edad, de la persona en situación de discapacidad, de la persona con enfermedad grave o terminal o rara o huérfana o del adulto mayor.
 - l) Cualquier otro que resulte concretamente afectado en el ámbito de la relación laboral, siempre que dicha afectación tenga conexión directa con esta.
- 65.2 Se entiende que los derechos referidos en el párrafo 65.1 resultan lesionados cuando la utilización de las facultades que la ley reconoce al empleador limita su pleno ejercicio sin justificación suficiente, de forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.
- 65.3 Este proceso queda limitado a la tutela de los derechos fundamentales a que se refiere el presente artículo y no cabe su acumulación con acciones de otra naturaleza.

Artículo 66. Legitimación para obrar

- 66.1 En caso de que un trabajador afectado por la lesión de derechos fundamentales referidos en el artículo 65 haya interpuesto una demanda de conformidad con las normas del presente capítulo, la organización sindical a la que se encuentre afiliado puede actuar como tercero coadyuvante, según corresponda.
- 66.2 En aquellos casos en los que corresponda al trabajador como sujeto lesionado la legitimación activa como parte principal, puede interponer directamente la demanda de conformidad con las normas del presente capítulo o por intermedio de la organización sindical a la que se encuentre afiliado, o por la organización sindical de grado superior.
- 66.3 Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos 66.1 y 66.2, la organización sindical a la que se encuentre afiliado el trabajador cuyos derechos fundamentales han sido vulnerados, tiene legitimación especial para interponer la demanda y actuar, en tal caso como parte principal.

Artículo 67. Demanda

La demanda, además de los requisitos generales establecidos en el presente código, debe expresar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración alegada.

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

Artículo 68. Tramitación urgente y preferente

La tramitación del proceso 'de tutela de los derechos fundamentales tiene carácter urgente para todos los efectos, siendo preferente respecto de todos los que se sigan en el juzgado o en la sala superior que conozca del proceso.

Artículo 69. Suspensión de los efectos del acto impugnado

- 69.1 En el mismo escrito de interposición de la demanda el actor puede solicitar como medida cautelar la suspensión de los efectos del acto impugnado, así como las demás medidas necesarias para asegurar la efectividad de la tutela judicial que pudiera acordarse en la sentencia.
- 69.2 Dentro del día siguiente a la admisión de la demanda, el juzgado cita a las partes para que, en la fecha y hora que se señale, comparezcan a una audiencia preliminar, la cual debe celebrarse en el término de tres días hábiles en la que solo se admiten las alegaciones y pruebas sobre la suspensión solicitada.
- 69.3 El órgano judicial resuelve 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, ya sea en el sector público o privado.

Artículo 70. Procedimiento

- 70.1 Admitida a trámite la demanda, el juez cita a las partes para los actos de conciliación y juicio, los cuales deben tener lugar dentro del plazo improrrogable de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. En todo caso, debe mediar un mínimo de tres días entre la citación y la efectiva celebración de aquellos actos.
- 70.2 En la audiencia de juicio, una vez constatada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación de algún derecho fundamental, corresponde 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.
- 70.3 La autoridad judicial dicta sentencia en el plazo de tres días hábiles contados desde la celebración de la audiencia de juicio notificándose inmediatamente a las partes o a sus representantes.

Artículo 71. Efectos de la sentencia

- 71.1 La sentencia declara la existencia o no de la vulneración denunciada y ordena el cese inmediato del comportamiento o conducta impugnada y la reposición de la situación al momento anterior a que se produjera, 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.
- 71.2 Cuando el despido sea declarado arbitrario por discriminación o por producirse con lesión del derecho de libertad sindical u otro derecho fundamental, el juez

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

así lo declara y ordena al empleador 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 por un tope máximo de doce meses.

- 71.3 De estimarse que no concurren en la conducta del demandado las circunstancias descritas en los párrafos 71.1 y 71.2, el juez resuelve en la propia sentencia el levantamiento de la suspensión de la decisión o el acto impugnado o de la medida cautelar que, en su momento, pudiera haber acordado.

Artículo 72. Ejecución provisional en materia de derechos fundamentales

- 72.1 Las sentencias dictadas en el proceso de tutela de los derechos fundamentales son ejecutables provisionalmente no obstante el recurso de apelación que pueda formularse frente a estas.
- 72.2 Cuando la administración pública es la parte demandada, el funcionario que se niegue al cumplimiento de esta obligación debe pagar una multa de hasta el cincuenta por ciento (50%) de la obligación principal.

**CAPÍTULO IV
PROCESO DE CONFLICTOS COLECTIVOS JURÍDICOS**

Artículo 73. Ámbito de aplicación

Se tramitan a través del proceso de conflictos colectivos jurídicos las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores, o de un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación de la interpretación de una ley, convenio colectivo, pacto, costumbre o de una decisión empresarial de carácter colectivo.

Artículo 74. Legitimación activa

- 74.1 Estarán legitimados para promover procesos de conflictos colectivos jurídicos los siguientes:
- a) 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 pueden demandar los delegados de los trabajadores previstos en la legislación de la materia.
 - b) Las empresas o asociaciones empresariales cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.
 - c) 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.
 - d) Las entidades de la administración pública empleadoras incluidas en el ámbito del conflicto y los sindicatos u otros órganos de representación del personal laboral al servicio de estas entidades.

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

Artículo 75. Intento de conciliación o de mediación

- 75.1 Es requisito necesario para la tramitación del proceso de conflictos colectivos jurídicos el intento de conciliación o de mediación ante las autoridades administrativas de trabajo o ante un conciliador privado.
- 75.2 Lo acordado en conciliación o en mediación tiene, según su naturaleza, la misma eficacia atribuida a los convenios colectivos, siempre que las partes que concilien ostenten la legitimación y adopten acuerdos sin conceder menores derechos que los establecidos en la normativa laboral vigente.

Artículo 76. Contenido de la demanda

- 76.1 El proceso de conflictos colectivos jurídicos se inicia mediante demanda dirigida al juzgado competente que, además de los requisitos generales establecidos en el presente código, contiene:
- a) La designación general de los trabajadores y la empresa o empresas afectadas por el conflicto y, cuando se formulen pretensiones de condena que, aunque referidas a un colectivo genérico, sean susceptibles de determinación individual ulterior sin necesidad de nuevo litigio, en cuyo caso, deben 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 ellos. En tal virtud, no es necesario incluir una relación nominativa de los trabajadores afectados que componen el grupo o categoría de trabajadores, ni las sumas líquidas que pudieran adeudarles.
 - b) La designación concreta del demandado o demandados con expresión del empresario, asociación empresarial, sindicato o representación sindical, u organización sindical de grado superior a quienes afecten las pretensiones ejercitadas.
 - c) Una referencia sucinta a los fundamentos jurídicos de la pretensión formulada.
 - d) Las pretensiones interpretativas, declarativas, de condena o de otra naturaleza concretamente ejercitadas según el objeto del conflicto.
 - e) A la demanda se debe acompañar la certificación de haber intentado la conciliación o mediación previa a la que se refiere el artículo 75 o la alegación de no ser necesarias estas.

Artículo 77. Iniciación del proceso.

El proceso de conflictos colectivos jurídicos puede iniciarse a solicitud de las organizaciones legitimadas referidas en el artículo 74. En dicha solicitud se deben incluir los mismos requisitos previstos en el artículo 76.

DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

Artículo 78. Urgencia y preferencia del proceso

Este proceso de conflictos colectivos jurídicos tiene carácter urgente. La preferencia en el despacho de estos asuntos es absoluta sobre cualquier otro, salvo los procesos de tutela de los derechos fundamentales.

Artículo 79. Audiencia de juicio y sentencia

- 79.1 Una vez admitida la demanda, se cita a las partes para la celebración de la audiencia única de conciliación y juicio, la cual debe llevarse a cabo dentro de los diez días hábiles siguientes, bajo responsabilidad.
- 79.2 En la resolución que admite la demanda, se corre traslado a la parte demandada para que la conteste por escrito dentro de los cinco días siguientes, pudiendo la parte demandante recabar copia de la contestación antes de la audiencia única de conciliación y juicio, que se lleva a cabo dentro de los diez días hábiles siguientes de admitida la demanda.
- 79.3 La sentencia se dicta dentro de los tres días siguientes de la referida audiencia.
- 79.4 En caso de que se declare fundada una pretensión de condena susceptible de ejecución individual, la sentencia debe 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 ellos del pronunciamiento dictado. Asimismo, debe contener, en su caso, la declaración de que la condena ha de surtir efectos procesales no limitados a quienes hayan sido partes en el proceso correspondiente, sino a todo el grupo o categoría de trabajadores.

Artículo 80. Cosa juzgada

La sentencia es cosa juzgada "erga omnes", excepto cuando la pretensión sea rechazada por insuficiencia de pruebas, en cuyo caso cualquier legitimado puede intentar otra acción, con idéntico fundamento, siempre que aporte nueva prueba, según corresponda.

Artículo 81. Ejecución en conflictos colectivos

- 81.1 Las sentencias recaídas en los procesos de conflictos colectivos jurídicos que declaren fundadas las pretensiones demandadas se ejecutan con las siguientes particularidades:
- a) El proceso de ejecución se inicia mediante solicitud escrita de los sujetos legitimados.
 - b) Una vez comprobada la legitimación activa de los ejecutantes y que la sentencia es susceptible de ejecución individual en los términos del párrafo 79.4 del artículo 79, el juez requiere a la parte ejecutada para que, tratándose de ejecución pecuniaria, en el plazo de quince días hábiles, que puede prorrogarse por otros quince días hábiles cuando la complejidad del asunto lo exija, cuantifique individualizadamente la deuda en relación a

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

cada uno de los trabajadores en cuya representación se realice la ejecución y proponga, en su caso, una fórmula de pago.

- c) El juez insta a la parte ejecutante a manifestar su conformidad o disconformidad con los datos proporcionados, así como sobre la propuesta de pago en el plazo de quince días hábiles, que puede prorrogarse por otros quince días hábiles cuando lo requiera la complejidad del asunto.
- d) Si la parte ejecutante acepta, en todo o en parte, la cuantificación y la propuesta de pago, el juez ordena a la ejecutada el pago de los extremos sobre los que exista conformidad, incluyéndose el abono de los intereses, en un plazo no mayor de quince días hábiles, bajo apercibimiento de trabar embargo en las formas previstas en la ley de la materia.
- e) Si la parte ejecutante no está de acuerdo con la propuesta de pago, debe aportar una prueba pericial que contenga otra fórmula de pago, o la proposición de que el juez nombre un perito para dicho fin.
- f) Los títulos ejecutivos de ámbito superior a la empresa se ejecutan colectivamente empresa por empresa.
- g) Los sujetos que, pudiendo resultar beneficiados por el título ejecutivo, no quieran ejercitar su acción en el proceso de ejecución colectivo, pueden formularla individualmente a través del proceso que corresponda.

**CAPÍTULO V
PROCESO IMPUGNATORIO DE LAUDOS ARBITRALES ECONÓMICOS**

Artículo 82. Admisión de la demanda

- 82.1 Además de los requisitos de la demanda, la sala laboral verifica si esta se ha interpuesto dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación del laudo arbitral que, haciendo las veces de convenio colectivo, resuelve el conflicto económico o de creación de derechos, o de 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 días hábiles.
- 82.2 Los únicos medios probatorios admisibles en el proceso impugnativo de laudos arbitrales económicos son los documentos, los cuales deben estar acompañados necesariamente con los escritos de demanda y de contestación.

Artículo 83. Traslado y contestación

- 83.1 Verificados los requisitos de la demanda, la sala laboral emite resolución disponiendo lo siguiente:
 - a) La admisión de la demanda.
 - b) El emplazamiento al demandado para que conteste la demanda en el plazo de diez días hábiles.
 - c) La notificación a los árbitros para que, de estimarlo conveniente y dentro del mismo plazo, expongan sobre lo que consideren conveniente.

DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

Artículo 84. Trámite y sentencia de primera instancia

La sala laboral, dentro de los cinco días hábiles siguientes de contestada la demanda, dicta sentencia por el solo mérito de los escritos de demanda, de contestación y los documentos acompañados.

Para tal efecto, señala fecha y hora dentro del plazo indicado, citando a las partes para la formulación de alegatos y la emisión de la sentencia, lo cual se lleva a cabo conforme a lo establecido para el proceso único laboral.

Artículo 85. Improcedencia del recurso de casación

Contra la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la República no procede el recurso de casación.

CAPÍTULO VI PROCESO CAUTELAR

Artículo 86. Aspectos generales

- 86.1 A pedido de parte, todo juez puede dictar una 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.
- 86.2 Cumplidos los requisitos, el juez puede dictar cualquier tipo de medida cautelar, cuidando que sea la más adecuada para garantizar la eficacia de la pretensión principal.
- 86.3 En consecuencia, son procedentes además de las medidas cautelares reguladas en este capítulo cualquier otra contemplada en la norma procesal civil u otro dispositivo legal, sea esta para futura ejecución forzada, temporal sobre el fondo, de innovar o de no innovar, o incluso una genérica no prevista en las normas procesales.

Artículo 87. Medida de reposición provisional

- 87.1 El juez puede dictar, entre otras medidas cautelares, fuera o dentro del proceso, una medida de reposición provisional cumplidos los requisitos ordinarios. Sin embargo, también puede dictarla si el demandante cumple algunos de los siguientes supuestos:
- a) Haber sido al momento del despido dirigente sindical, menor de edad, trabajadora gestante o lactante, adulto mayor, persona con enfermedad grave o terminal o rara o huérfana, o persona en situación de discapacidad.
 - b) Realizar actividad sindical, tanto de forma individual como colectiva.
 - c) El fundamento de la demanda es verosímil. para el juez.
- 87.2 Si la sentencia firme declara fundada la demanda, se conservan los efectos de la medida de reposición, considerándose ejecutada la sentencia.

DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

Artículo 88. 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 cien por ciento (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 las remuneraciones devengadas, se deduce la asignación percibida.

CAPÍTULO VII PROCESO DE EJECUCIÓN

Artículo 89. Títulos ejecutivos

89.1 Se tramitan en proceso de ejecución los siguientes títulos ejecutivos:

- a) Las resoluciones judiciales firmes.
- b) Las actas de conciliación judicial.
- c) Los laudos arbitrales firmes que resuelven conflictos jurídicos de naturaleza laboral.
- d) Las resoluciones de la autoridad administrativa de trabajo.
- e) El documento privado que contenga una transacción extrajudicial.
- f) El acta de conciliación extrajudicial, privada o administrativa.
- g) La liquidación para cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones.
- h) Las resoluciones en materia laboral o seguridad social emitidas por funcionarios administrativos que reconozcan derechos y que puedan ser objeto de ejecución. inmediata, según corresponda.

Artículo 90. Competencia para la ejecución de resoluciones judiciales firmes y actas de conciliación judicial

Las resoluciones judiciales firmes y actas de conciliación judicial se ejecutan exclusivamente ante el juez que conoció la demanda y dentro del mismo expediente. Si la demanda se hubiese iniciado ante una sala laboral, es competente el juez especializado de trabajo de turno.

Artículo 91. Aplicación supletoria

Se aplican supletoriamente los artículos 688 y siguientes del Código Procesal Civil, o normas que los reemplacen, en todo aquello que no esté regulado expresamente en el presente código.

Artículo 92. 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.

DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

Artículo 93. Suspensión extraordinaria de la ejecución

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

Artículo 94. Multa por contradicción temeraria

94.1 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 diez ni mayor de cincuenta unidades de referencia procesal.

94.2 Esta multa es independiente de otras que se pudieran haberse impuesto en etapas procesales anteriores.

Artículo 95. Incumplimiento injustificado al mandato de ejecución

En el caso 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 de hasta un treinta por ciento (30%) hasta que el obligado cumpla con el mandato. Si persiste el incumplimiento, se procede a denunciarlo penalmente por el delito de desobediencia o resistencia a la autoridad, bajo responsabilidad funcional.

Artículo 96. Cálculo de derechos accesorios

96.1 Los derechos accesorios a los que se ejecutan, como las remuneraciones devengadas y los intereses, se liquidan por la parte vencedora, la cual puede solicitar el auxilio del perito contable adscrito al juzgado o recurrir a los programas informáticos de cálculo de intereses implementados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

96.2 La liquidación presentada se pone en conocimiento del obligado por el término de tres días hábiles siguientes a su notificación. En caso de que la observación verse sobre aspectos metodológicos de cálculo, el obligado debe necesariamente presentar una liquidación alternativa.

96.3 Vencido el plazo, el juez, con vistas a las liquidaciones que se hayan presentado, resuelve acerca del monto fundamentando su decisión.

96.4 Si hubiese acuerdo parcial, el juez ordena su pago inmediatamente, reservando la discusión solo respecto del diferencial.

96.5 Si quien debe cumplir el mandato judicial es un servidor o funcionario público, el requerimiento se efectúa de forma individualizada indicando su nombre completo y cargo y bajo apercibimiento de multa no menor de veinte ni mayor de cien unidades de referencia procesal.

DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

CAPÍTULO VIII PROCESO NO CONTENCIOSOS

Artículo 97. Competencia y requisitos de la solicitud

La competencia para conocer el proceso no contencioso, conforme a lo establecido en el artículo 1 del presente código, corresponde a los jueces de paz letrado laboral y debe acompañarse a la solicitud los requisitos establecidos en los artículos 424 y 425 del Código Procesal Civil, en lo que corresponda.

Artículo 98. Trámite

- 98.1 Admitida la solicitud, el juez fija fecha para la audiencia de actuación y declaración judicial, la que debe realizarse dentro de los cinco días hábiles siguientes. De haber contradicción, el juez ordena la actuación de los medios probatorios que la sustentan. Luego, si se solicita, concede al oponente o a su apoderado cinco minutos para que la sustenten oralmente, procediendo a continuación a resolverla. Excepcionalmente, puede reservar su decisión por un plazo que no excede de tres días hábiles contados desde la conclusión de la audiencia.
- 98.2 Si no hubiera contradicción, el juez ordena actuar los medios probatorios anexados a la solicitud.
- 98.3 Concluido el trámite, ordena la entrega de copia certificada de lo actuado al interesado, manteniéndose el original en el archivo del juzgado, o expide la resolución que corresponda, si es el caso, siendo esta inimpugnable.

Artículo 99. Consignación

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

Artículo 100. Contradicción a la consignación

El acreedor puede contradecir el efecto cancelatorio de la consignación en el plazo de tres días hábiles de notificado. Conferido el traslado y absuelto el mismo, el juez resuelve lo que corresponda o manda reservar el pronunciamiento para que se decida sobre su efecto cancelatorio en el proceso respectivo.

Artículo 101. Retiro de la consignación

- 101.1 El retiro de la consignación se hace a la sola petición del acreedor, sin trámite alguno, incluso si hubiese formulado contradicción.
- 101.2 El retiro de la consignación surte los efectos del pago, salvo que el acreedor hubiese formulado contradicción.

DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

Artículo 102. Autorización judicial para ingreso a centro laboral

En los casos en que las normas de inspección del trabajo exijan autorización judicial previa para ingresar a un centro de trabajo, esta es tramitada por el inspector de trabajo o funcionario que haga sus veces. Para tal efecto, debe presentar ante el juzgado de paz letrado de su ámbito territorial de actuación, la respectiva solicitud. Esta debe resolverse, bajo responsabilidad funcional, en el término de doce horas, sin correr traslado. A petición de parte debidamente fundamentada, puede ordenarse el descerraje con auxilio de la fuerza pública.

Artículo 103. Entrega de documentos

La mera solicitud de entrega de instrumentos se sigue como proceso no contencioso siempre que esta se tramite como pretensión única. Cuando se presente acumuladamente, se siguen las reglas establecidas para las otras pretensiones.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Aplicación supletoria del Código Procesal Civil

Las disposiciones del Código Procesal Civil se aplican supletoriamente al presente código siempre que no sean contrarias a la naturaleza de los procesos que regula.

SEGUNDA. Referencia a los juzgados y salas mixtas

Cuando el presente código hace referencia a los juzgados de paz letrados laborales, juzgados especializados de trabajo y a las salas laborales, se entiende que esta referencia comprende a los juzgados y salas mixtas.

TERCERA. Procesos en trámite

Los procesos iniciados antes de la vigencia del presente código continúan su trámite con la norma procesal anterior. Sin perjuicio de lo establecido, pueden aplicarse a estos procesos, siempre que no sean contrarias a su naturaleza, las disposiciones legales contenidas en el presente código, referidas a:

- a) El título preliminar.
- b) Las costas y costos.
- c) Las multas.
- d) La actividad probatoria.
- e) Las formas especiales de conclusión del proceso.
- f) El recurso de casación.
- g) La ejecución de sentencias, conciliaciones y transacciones.
- h) La represión de actos lesivos homogéneos.
- i) La medida cautelar.

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

CUARTA. Tercerías de propiedad o de derecho preferente de pago

La tercería de propiedad o de derecho preferente de pago, así como la pretensión de cobro de honorarios de abogados, se interponen ante el juez de la causa principal y se tramitan conforme a las normas del proceso monitorio laboral.

QUINTA. Conciliación administrativa y mecanismos de solución de conflictos

La conciliación administrativa es facultativa para el trabajador y obligatoria para el empleador en caso de ser citado quien debe concurrir bajo apercibimiento de multa, con excepción en los procesos monitorios y en los conflictos colectivos jurídicos que se llevan a cabo con sus propias reglas procesales. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se encuentra a cargo de llevar a cabo la conciliación administrativa y es responsable de proporcionar los medios técnicos y profesionales necesarios para hacerla factible a nivel nacional.

El Estado, por intermedio de los ministerios de Justicia y Derechos Humanos, y de Trabajo y Promoción del Empleo, fomenta el uso de mecanismos alternativos de solución de conflictos; para tal fin, implementa lo necesario para la promoción de la conciliación extrajudicial pública o privada y el arbitraje, según corresponda.

SEXTA. Arbitraje de controversias jurídicas en materia laboral

Las controversias jurídicas en materia laboral de carácter individual pueden ser sometidas a arbitraje, siempre y cuando la remuneración mensual percibida sea, o haya sido, superior a las cien unidades de referencia procesal.

Para efectos de lo establecido en el primer párrafo, se sigue el trámite siguiente:

- a) La solicitud arbitral se presenta ante el tribunal arbitral, considerándose que a partir de la presentación de dicha solicitud se inician las actuaciones arbitrales.
- b) La demanda y la contestación son presentadas cumpliendo los requisitos previstos en el presente código. El plazo de emplazamiento al demandado es de diez días hábiles contados desde su notificación.
- c) Las partes al plantear su demanda y contestación deben aportar todas las pruebas que consideren pertinentes.
- d) El tribunal arbitral cita a las partes a audiencia única dentro de un plazo no menor de diez ni mayor de veinte días hábiles contados desde su notificación.
- e) Si las partes no concurren a la audiencia única, el tribunal arbitral las cita por segunda vez, bajo apercibimiento de emitir laudo en su rebeldía.
- f) La audiencia única se realiza en acto único, durante el cual las partes exponen sucintamente su posición y sus pretensiones ante el tribunal arbitral, el cual una vez terminadas las exposiciones orales realiza las siguientes actuaciones procesales:
 1. La actuación de las pruebas admitidas.
 2. Las partes presentan sus alegatos de clausura.

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

3. El tribunal arbitral emite el laudo dentro de los sesenta minutos siguientes al término de la audiencia o, en forma excepcional de acuerdo con la complejidad del caso sometido a su conocimiento, defiere su emisión dentro de los cinco días hábiles posteriores a la fecha de celebración de la audiencia.
- g) 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, o la norma que lo sustituya.
- h) En todo lo no previsto en el presente código respecto al arbitraje, resultan aplicables las normas contenidas en el Decreto Legislativo 1071, Decreto Legislativo que norma el arbitraje, o disposición legal que lo sustituya.

SÉTIMA. Atención preferente de procesos judiciales

Las causas se tramitan por estricto orden cronológico de ingreso, sin embargo, los expedientes que por cualquier razón reingresen a los órganos jurisdiccionales tienen preferencia en su tramitación. Además, le corresponde mayor preferencia en su tramitación a los procesos cuyas partes tengan la calidad de trabajadora gestante o lactante, persona en situación de discapacidad, menor de edad, adulto mayor, persona con enfermedad grave o terminal o rara o huérfana o cuando se cuestione la protección del fuero sindical de los dirigentes sindicales.

OCTAVA. Vigencia de la Ley.

La presente ley entra en vigencia a los seis meses de publicada en el diario oficial El Peruano, a excepción de lo dispuesto en las disposiciones complementarias transitorias que entran en vigencia al día siguiente de su publicación.

NOVENA. Exoneración del pago de tasas judiciales.

Se precisa que hay exoneración del pago de tasas judiciales cuando la cuantía demandada no supere las quinientas unidades de referencia procesal, así como cuando las pretensiones son inapreciables en dinero o son de puro derecho.

DÉCIMA. Creación de un fondo de formación de magistrados y de fortalecimiento de la justicia laboral

Se autoriza al Poder Judicial la creación de un fondo de formación de magistrados y de fortalecimiento de la justicia laboral. El fondo tiene 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 destina a dicho fondo.

DÉCIMA PRIMERA. Plan de Formación

La Academia de la Magistratura, o la entidad que la reemplace, debe establecer un plan anual de formación permanente, obligatorio y gratuito en materia laboral dirigido

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**

a los jueces de paz letrados laborales, o los que asuman competencias en materia laboral a nivel nacional.

DÉCIMA SEGUNDA. Creación del Registro de empleadores que incumplan sus obligaciones laborales y de seguridad social

Se crea el Registro de empleadores que incumplan la ejecución de una sentencia consentida o ejecutoriada en materia laboral y de seguridad social, el cual es publicado y administrado desde la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y tiene carácter público y gratuito.

Para tal efecto, el juez laboral de cualquier instancia debe ordenar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la publicación de la sentencia condenatoria laboral, señalando a las personas naturales o jurídicas responsables de la no ejecución de la misma.

Asimismo, el órgano jurisdiccional en la audiencia de ejecución de sentencia debe requerir a la parte vencida, la identificación de las personas que participaron en el acto lesivo, bajo apercibimiento de responsabilizar al funcionario de mayor jerarquía al momento del requerimiento, según corresponda.

Las personas naturales o jurídicas señaladas en el párrafo anterior, no pueden contratar con el Estado por el término de dos años a partir de la inscripción de la sentencia condenatoria laboral o de seguridad social incumplida, por corresponder.

Igualmente, los procuradores del Estado tienen la misma imposibilidad de contratar con el Estado si su teoría del caso se ha basado o fundado en hechos falsos o sin privilegiar los tratados internacionales y las normas constitucionales sobre derechos fundamentales frente a normas internas, o no haber observado la jerarquía de las fuentes del proceso laboral. Para determinar ello, los que se sientan perjudicados pueden demandar la suspensión o destitución del procurador mediante el proceso de tutela de los derechos fundamentales u otro análogo.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

PRIMERA. Notificación de resoluciones judiciales

El Poder Judicial utiliza una red electrónica que permita la notificación de las resoluciones mediante correo electrónico y publicación simultánea en la página web del Poder Judicial.

Los interesados solicitan al Poder Judicial la asignación de un domicilio electrónico, el cual opera como un buzón electrónico ubicado en el servidor.

El acceso al buzón es mediante el uso de una contraseña localizada en la página web del Poder Judicial.

Los procesos laborales se tramitan mediante el expediente judicial electrónico, salvo los casos en los que no sea posible su aplicación.

DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

SEGUNDA. Base de datos de decisiones judiciales en materia laboral

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con la colaboración del Poder Judicial y del Tribunal Constitucional, implementa una base de datos pública y de actualización permanente, que permita a los jueces y usuarios el acceso a la jurisprudencia y a los precedentes vinculantes, así como a información estadística sobre los procesos laborales en curso.

TERCERA. Sistema informático para el cálculo de los derechos o beneficios sociales

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

CUARTA. Sistema de Información de las Planillas Electrónicas

Los jueces laborales y los servidores autorizados del Poder Judicial tienen acceso al Sistema de Información de las Planillas Electrónicas, el cual es administrado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

QUINTA. Creación e instalación progresiva de juzgados y salas laborales

El Poder Judicial dispone la creación e instalación progresiva de juzgados y salas laborales en los distritos judiciales de la República que lo requieran, para fortalecer la especialidad laboral a efectos de brindar un servicio de justicia más eficiente.

SEXTA. Formatos de demanda

El Poder Judicial aprueba los formatos de demanda para los casos de obligaciones de dar sumas de dinero cuyo monto no supere las quinientas unidades de referencia procesal.

SÉPTIMA. Recursos para la aplicación de la presente norma

Las acciones necesarias para la implementación 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.

OCTAVA. Responsabilidad de los procuradores del Estado y los abogados

Los procuradores del Estado y los abogados en general también tienen responsabilidad administrativa, civil y penal cuando sus actos de defensa estén orientados a dilatar el proceso, o funden sus actos profesionales en evidentes hechos falsos o se basen en normas inexistentes o derogadas.

En tales casos, es deber del magistrado imponer las multas correspondientes y poner en conocimiento del colegio de abogados al que se encuentra inscrito el profesional, de la presidencia de la Corte Superior de Justicia correspondiente y del Ministerio Público si fuera el caso.

DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.

NOVENA. Adecuación normativa

El Poder Ejecutivo adecúa la normativa relacionada a la competencia de los juzgados en materia laboral, a las disposiciones establecidas en la presente ley.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. Derogación

Se deroga la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, sus normas modificatorias, así como los artículos 51 y 57 del Texto Único de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo 017-903-JUS, en lo referido a la materia laboral.

Lima, 10 de junio del 2025.



Firmado digitalmente por:
JULON IRIGOIN Elva Edhit
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento

Fecha: 11/06/2025 18:06:59-0500



Firmado digitalmente por:
BURGOS OLIVEROS Juan
Bartolome FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 12/06/2025 18:58:51-0500

ELVA EDHIT JULÓN IRIGOÍN
Presidenta

JUAN BARTOLOMÉ BURGOS OLIVEROS
Secretario



Firmado digitalmente por:
ALVA ROJAS Carlos Enrique
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 12/06/2025 10:12:54-0500



Firmado digitalmente por:
BAZAN NARRO Sigris Tesoro
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 12/06/2025 11:00:42-0500



Firmado digitalmente por:
QUITO SARMLIENTO Bernardo
Jaime FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 12/06/2025 16:02:55-0500



Firmado digitalmente por:
ACUÑA PERALTA María
Grimañeza FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 11/06/2025 18:40:22-0500



Firmado digitalmente por:
AGÜERO GUTIERREZ María
Antonieta FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 11/06/2025 18:28:44-0500



Firmado digitalmente por:
BURGOS OLIVEROS Juan
Bartolome FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 12/06/2025 16:59:16-0500



Firmado digitalmente por:
COAYLA JUAREZ Jorge
Samuel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 12/06/2025 12:35:40-0500



Firmado digitalmente por:
QUIROZ BARBOZA Segundo
Teodomiro FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 12/06/2025 15:03:07-0500



Firmado digitalmente por:
QUISPE MAMANI Wilson
Rusbel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 12/06/2025 17:20:20-0500



Firmado digitalmente por:
DAVILA ATANACIO Pasión
Neomías FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 12/06/2025 14:30:43-0500



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y la consolidación de la economía peruana"

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y la consolidación de la economía peruana"

**DICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY
8960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, QUE,
CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONEN UN NUEVO
CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.**



Firmado digitalmente por:
CHIRINOS VENEGAS Patricia
Rosa FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 12/06/2025 11:29:17-0500

De: Notificacion Sistemas
Enviado el: jueves, 12 de junio de 2025 17:29
Para: Lilia Carolina Flores Guillen; mp.interno
Asunto: Mensaje Usuario Interno - Dictámenes
Datos adjuntos: 88e335888b201d9eb69c0c050730fd0d.pdf

[Solicitante]: cfloresg@congreso.gob.pe

[Asunto]: Mensaje Usuario Interno - Dictámenes

[Mensaje]: ADJUNTO DICTAMEN RECAÍDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 08960/2024-CR, 09249/2024-PE Y 10886/2024-CR, SE APROBÓ POR UNANIMIDAD EN LA VIGÉSIMA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA, CELEBRADA EL 10 DE JUNIO DEL 2025. CON LA DISPENSA DEL TRÁMITE DE SANCIÓN DEL ACTA.

[Fecha]: 2025-06-12 17:29:11

[IP]: 192.168.10.219

Su mensaje ha sido recibido.

Por favor, **NO responda a este mensaje**, es un envío automático de una cuenta no supervisada.