



FACULTAD DE DERECHO
SECCIÓN DE POSGRADO

**EVALUACION DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL NUEVO
PROCESO LABORAL ORAL EN LA CORTE DE JUSTICIA DE
LIMA (2012 - 2014). ALGUNAS PROPUESTAS DE MEJORA**

**PRESENTADA POR
MARCIAL MISAEL CHAVEZ CORNEJO**

**ASESOR
SANDRO NUÑEZ PAZ**

**TESIS
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN DERECHO DEL
TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

LIMA – PERÚ

2017



**Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada
CC BY-NC-ND**

El autor permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

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



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

**FACULTAD DE DERECHO
SECCIÓN DE POSTGRADO**

**“EVALUACION DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL NUEVO PROCESO LABORAL
ORAL EN LA CORTE DE JUSTICIA DE LIMA (2012 - 2014).
ALGUNAS PROPUESTAS DE MEJORA”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**PRESENTADA POR:
MARCIAL MISAEL CHAVEZ CORNEJO**

**ASESOR:
SANDRO NUÑEZ PAZ**

LIMA, PERÚ

2017

DEDICATORIA

Está dedicado a mi familia por su constante apoyo y comprensión en la realización de mi éxito profesional.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la existencia.

A mis maestros por las enseñanzas impartidas.

A mis amigos, colegas y compañeros de estudios que me alentaron a alcanzar un nuevo logro.

INDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de Tablas	vi
Índice de Gráficos	vii
Resumen	xvi
Abstract	xvii
Introducción	xviii
CAPITULO I: MARCO TEORICO	20
1.1. Planteamiento del problema	20
1.2. Bases teóricas	20
1.2.1. La Nueva Ley Procesal del Trabajo	20
1.2.1.1. La reforma de la justicia laboral peruana y la promesa de oralidad: La oralidad como impulso	21
1.2.1.2. Necesidad de principios propios en el proceso laboral en la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497	23
1.2.1.3. Recuperación en el Texto Sustitutorio del proyecto de la nueva ley.	27
1.2.2. Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo	30
1.2.2.1. Implementación del nuevo proceso laboral oral	30
1.2.2.2. En qué consiste la audiencia	32
1.2.2.3. Necesidad de Plenos Jurisdiccionales	33
1.2.2.4. Incremento de juzgados de trabajo	34
1.2.2.5. Descripción	34
1.2.2.6. Objetivos	35
1.2.2.7. Plan de capacitación	37
1.2.2.8. Análisis de Expedientes ingresados en los años 2012-2014 en la Corte de Lima.	39
1.2.2.9. Análisis de Expedientes ingresados en los años 2016-2017 en la Corte de Lima	44

1.2.2.10. Algunas propuestas de mejora	49
CAPITULO II METODOLOGIA	66
CAPITULO III RESULTADOS	67
CAPITULO IV DISCUSIÓN	75
CAPITULO V CONCLUSIONES	76
CAPITULO VI RECOMENDACIONES	77
FUENTES DE INFORMACIÓN	78
ANEXOS	81

Índice de Tablas

Tabla 1:	Demandas Ingresadas a la etapa de calificación en los Juzgados especializados Laborales 1° - 16° NLPT	40
Tabla 2:	Carga Procesal a Julio de 2013 en los Juzgados Especializados de la NLPT	41
Tabla 3:	Expediente ingresados y resueltos en la etapa de trámite en los Juzgados de Trabajo	43
Tabla 4:	Expedientes resueltos por los Sub Módulos de los JET del 1 al 22, 38 y 39 – CSJ LIMA	46
Tabla 5:	Cree usted que el nuevo proceso laboral oral se está efectuando en el tiempo efectivo contemplado?	68
Tabla 6:	Cree usted que en el nuevo proceso laboral oral el promedio es el esperado de 6 meses como máximo?	69
Tabla 7:	Cree usted que la solución de conflictos es más rápida ahora con la aplicación del nuevo proceso laboral oral?	70
Tabla 8:	Cree usted que la solución de conflictos es menos engorrosa que antes de la aplicación del nuevo proceso laboral oral?	71
Tabla 9:	Cree usted que el proceso en los Juzgados Especializados demora más que en segunda instancia o en la sala suprema laboral?	72
Tabla 10:	Cree usted que la conciliación sería más útil para evitar el trámite de un proceso laboral oral?	73
Tabla 11:	Cree usted que en los talleres de capacitación se deberían incrementar herramientas para una mejor eficacia en los procesos tanto para abogados como para los jueces y servidores?	74
Tabla 12:	Cree usted que en los talleres de capacitación deberían contemplarse las habilidades para el litigio oral de los abogados litigantes?	75

Índice de Gráficos

Grafico 1	Demandas Ingresadas a la etapa de calificación en los Juzgados especializados Laborales 1° - 16° NLPT	41
Grafico 2	Carga Procesal a Julio de 2013 en los Juzgados Especializados de la NLPT	42
Grafico 3	Expediente ingresados y resueltos en la etapa de trámite en los Juzgados especializados	44
Grafico 4	Carga procesal de la NLPT 1 al 22, 38 y 39 Juzgado de trabajo – CSJ LIMA	45
Grafico 5	Duración de la tramitación – NLPT 1 al 22, 38 y 39 Juzgado de trabajo – CSJ LIMA	46
Grafico 6	Cantidad de conciliaciones totales en los Juzgados de trabajo que tramitan NLPT	47
Grafico 7	Interpretación	48
Grafico 8	Cree usted que en el nuevo proceso laboral oral se está efectuando en el tiempo efectivo contemplado?	68
Grafico 9	Cree usted que en el nuevo proceso laboral oral el promedio es el esperado de 6 meses como máximo?	69
Grafico 10	Cree usted que la solución de conflictos es más rápida ahora con la aplicación del nuevo proceso laboral oral	70
Grafico 11	Cree usted que la solución de conflictos es menos engorrosa que antes de la aplicación del nuevo proceso	71
Grafico 12	Cree usted que el proceso en los Juzgados Especializados demora más que en segunda instancia o en la sala suprema laboral?	72
Grafico 13	Cree usted que la conciliación sería más útil para evitar el trámite de un proceso laboral oral?	73
Grafico 14	Cree usted que en los talleres de capacitación deberían incrementar herramientas para una mejor eficacia en los procesos tanto para abogados como para los jueces y servidores?	74
Grafico 15	Cree usted que en los talleres de capacitación deberían contemplarse las habilidades para el litigio oral de los abogados litigantes?	75



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRÉS

FACULTAD DE
DERECHO

**SECCION DE POSTGRADO
MAESTRIAS Y DOCTORADO EN DERECHO
INFORME N° 02-2014/DEAM**

San Isidro, 16 de mayo del 2014

Señor Doctor
ROBERTO KEIL ROJAS
Director de la Sección de Postgrado en Derecho de la
Universidad de San Martín de Porres.
Presente.
De mi consideración.-

Me dirijo a usted para presentarle mi cordial saludo y al mismo tiempo en mérito al **Proveído N° 059-2014-DSPG-FD**, de fecha 14 de abril de 2014, recibido por el suscrito el 16 de abril de 2014, le hago llegar el **INFORME** sobre la **revisión de la parte metodológica** del Proyecto del Plan de Tesis titulado **“IMPLEMENTACION DEL NUEVO PROCESO LABORAL EN LA CORTE DE LIMA”**, presentado por el señor **MARCIAL MISAEL CHAVEZ CORNEJO**, para optar el **Grado Académico de Maestro en Derecho del Trabajo**, al respecto le informo lo siguiente:

Que después de haber revisado minuciosamente el Proyecto del Plan de Tesis presentado por el maestrando, me permito hacerle las siguientes observaciones:

1. Debe considerar la Portada.
2. Debe considerar en el aspecto 1.6 las delimitaciones: temporal, espacial y cuantitativa y también precisar a que Distrito Judicial de Lima se refiere.
3. Debe mejorar y enriquecer el Aspecto II correspondiente al Marco Teórico
4. Debe utilizar el tiempo futuro en la redacción del Proyecto del Plan de Tesis

Una vez **subsana las observaciones** advertidas por el suscrito, el Proyecto del Plan de Tesis deberá ser **APROBADO** y el maestrando deberá continuar con el trámite correspondiente, salvo mejor parecer.

Es todo cuanto debo informar a usted Señor Director sobre la revisión del Proyecto del Plan de Tesis referente al aspecto Metodológico.

Atentamente,

Dr. NORVIL E. CIEZA MONTENEGRO, Ph.D.
Docente Evaluador del Aspecto Metodológico

NOTA: Devuelvo el Proyecto del Plan de Tesis del amaestrando.

PROVEIDO N° 134-2014-SPG-FD

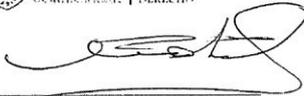
DE : Dr. ROBERTO KEIL ROJAS
Director Sección de Posgrado

AL : Dr. MARCIAL MISAEL CHAVEZ CORNEJO

FECHA : San Isidro, 16 de Junio de 2014

Visto el Informe presentado por el doctor **NORVIL CIEZA MONTENEGRO** Asesor Metodológico del Plan de Tesis titulado "**IMPLEMENTACION DEL NUEVO PROCESO LABORAL EN LA CORTE DE LIMA**"; sírvase usted absolver las observaciones y deficiencias mencionadas en el Informe que en copia se adjunta.

Atentamente



DR. ROBERTO KEIL ROJAS
SECCION DE POSGRADO EN DERECHO
DIRECTOR

RKR
Upf.
c.c.
archivo

Facultad de Derecho
Av. Alameda del Corregidor N° 1865
Urb. La Ensenada - La Molina
Telf: 365-7000
Fax: 365-6957
derecho@usmp.edu.pe
www.derecho.usmp.edu.pe

CARGO

Lima, 28 de noviembre del 2014.

Señor Doctor
ROBERTO KEIL ROJAS
Director de la Sección de Posgrado USMP
Presente.-

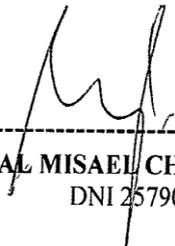


Estimado señor:

Me es grato saludarlo y a la vez remitirle el Plan de mi Tesis titulado **“IMPLEMENTACION DEL NUEVO PROCESO LABORAL EN LA CORTE DE LIMA”**, con el que absuelvo las observaciones y deficiencias mencionadas en el informe del doctor **Norvil Cieza Montenegro**, a que se refiere el PROVEIDO N° 134-2014-SPG-FD del 16 de junio del 2014.

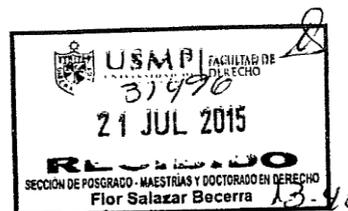
Sin otro particular, quedo de usted,

Atentamente,



MARCIAL MISAEL CHAVEZ CORNEJO
DNI 25790436

INFORME



A : **Dr. Fernando Elías Mantero**
Director de la Sección de Posgrado de la Facultad de Derecho
Universidad de San Martín de Porres

De : **Marco Antonio León Monge**
Docente Sección de Posgrado

Fecha : Lima, 15 de julio de 2015

En cumplimiento a lo dispuesto por su Despacho mediante Proveído N° 142-2015-DSPG-FD, remito a usted el presente informe sobre la revisión de las observaciones efectuadas por el Dr. Norvil Cieza Montenegro en su informe N° 13-2014/DEAM, respecto a la parte metodológica del Proyecto de Plan de Tesis titulado "IMPLEMENTACIÓN DEL NUEVO PROCESO LABORAL EN LA CORTE DE LIMA" presentado por el maestrando Marcial Misael Chávez Cornejo, para optar el grado académico de Maestro en Derecho del Trabajo.

De la revisión efectuada sobre las observaciones del indicado Plan de Tesis informe lo siguiente:

1. Las observaciones efectuadas por el Dr. Norvil Cieza Montenegro en su informe N° 13-2014/DEAM han sido levantadas parcialmente por el maestrando, correspondiendo efectuar algunas subsanaciones de forma, lo que no imposibilita que pueda continuar con el desarrollo de su investigación.
2. Se ha revisado con interés el proyecto de tesis en el que se plantea como problema de investigación: ¿De qué manera la implementación del nuevo proceso laboral oral mejorará la celeridad, litigación oral adecuada y talleres de capacitación en los procesos en la Corte de Lima?
3. El Proyecto de Plan de Tesis cumple con los requisitos y pautas metodológicas exigidas por la Dirección de la Sección de Posgrado de la Facultad de Derecho, al haber sido estructurado de acuerdo al método científico social.
4. Sin perjuicio de lo expuesto, se efectúan las recomendaciones siguientes:
 - Incluir la portada correspondiente donde se incluya los datos de identificación del trabajo de investigación y autor.
 - Que la redacción del título de la investigación refleje el contenido del problema de investigación.
 - Al momento de la redacción de la tesis como parte de su esquema de trabajo se incluya un capítulo que contenga la contrastación de las hipótesis y las conclusiones de la investigación.

Según lo expuesto considero que reúne metodológicas por lo que se tiene por APROBADO el Proyecto de Plan de Tesis para continuar con su redacción y trámites correspondientes.

Atentamente



Marco A. León Monge
Profesor

PROVEIDO N° 197-2015-DSPG-FD

DE : DR. FERNANDO ELIAS MANTERO
Director de la Sección de Posgrado

AL : SR. MARCIAL MISAEL CHÁVEZ CORNEJO

FECHA : San Isidro, 22 de Julio de 2015

Visto el Informe presentado por el Mag. **MARCO ANTONIO LEÓN MONGE, Catedrático Metodólogo** aprobando el Proyecto de Tesis titulada: "**IMPLEMENTACIÓN DEL NUEVO PROCESO LABORAL EN LA CORTE DE LIMA**", presentado por el señor **MARCIAL MISAEL CHÁVEZ CORNEJO** egresado de la Maestría en Derecho del Trabajo, se pone en conocimiento que se designa **Catedrático Asesor Temático** al doctor **SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ**, debiendo proseguirse con el desarrollo del trabajo de investigación en mención.

Atentamente,



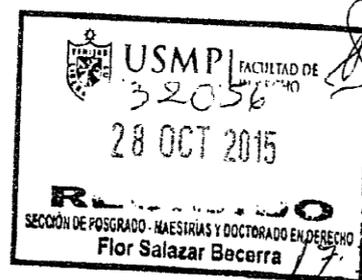
Dr. Fernando Elias Mantero
Sección de Posgrado en Derecho
Director

FEM/jsg.

Facultad de Derecho
Av. Alameda del Corregidor N° 1865
Urb. La Ensenada - La Molina
Telf: 365-7000
Fax: 365-6957
derecho@usmp.edu.pe
www.derecho.usmp.edu.pe

Lima, 21 de octubre de 2015.

Señor Doctor
FERNANDO ELÍAS MANTERO
Director de la Sección de Postgrado
Presente.-



Ref: Proveído N° 198-2015-DSPG-FD

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted con relación al Proyecto de Tesis presentado por el señor Marcial Misael Chávez Cornejo denominado "EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL NUEVO PROCESO LABORAL ORAL EN LA CORTE DE LIMA. ALGUNAS PROPUESTAS DE MEJORA 2012 – 2014", el cual me fue enviado en calidad de asesor temático.

Al respecto, debo señalar que hemos procedido a efectuar conjuntamente con el señor Chávez Cornejo algunos ajustes al referido Plan de Tesis, logrando que se mejore el mismo en aspectos sustanciales referidos a la puesta en marcha y seguimiento de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Fruto de dichos ajustes, se ha reestructurado el referido plan, el mismo que acompaño a usted para su consideración.

Por mi parte, debo señalar que el Plan de Tesis, con las modificaciones efectuadas, ha logrado tener coherencia y utilidad, por lo que recomiendo que el alumno proceda a su desarrollarlo, teniendo el referido Plan mi aprobación en calidad de asesor temático.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,


SANDRO NÚÑEZ PAZ
Asesor Temático

PROVEIDO N° 329-2015-DSPG-FD

DE : DR. FERNANDO ELIAS MANTERO
Director de la Sección de Posgrado

AL : SR. MARCIAL MISAEL CHÁVEZ CORNEJO

FECHA : San Isidro, 30 de Octubre de 2015

Visto el Informe presentado por el doctor **SANDRO NÚÑEZ PAZ**, Catedrático Asesor Temático del Proyecto de Tesis titulada: "EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL NUEVO PROCESO LABORAL ORAL EN LA CORTE DE LIMA, ALGUNAS PROPUESTAS DE MEJORA 2012 - 2014", se pone en conocimiento al señor MARCIAL MISAEL CHÁVEZ CORNEJO, el informe que se acompaña, debiendo continuar con la elaboración de la Tesis.

Atentamente,



Dr. Fernando Elías Mantero
Sección de Posgrado en Derecho
Director

FEM/jsg.

RESUMEN

El presente trabajo titulado “Evaluación de la implementación del nuevo proceso laboral oral en la Corte de Justicia de Lima (2012-2014)” tiene por objetivo realizar algunas propuestas de mejora.

El nuevo modelo procesal laboral oral trajo una nueva forma de litigar y de resolver los casos y para ello se requería de un cambio de mentalidad o cambio de "chip", así como de comportamientos de los litigantes y de los abogados.

Después de un tiempo, se aprecia que se requiere principalmente de capacitación y uniformización de ciertos actos procesales, sobre todo por el cambio de jueces que se han producido.

Palabras Claves: Implementación del nuevo proceso laboral oral

ABSTRACT

The present thesis titled "Evaluation of the implementation of the new oral labour process in the Court of Justice of Lima (2012-2014)" has the objective to make some proposals of improvement.

The new oral labour process brought a new style to litigate and to solve the cases and for that it was necessary to change the mentality or the "chip", also of the behavior of the litigants and lawyers.

After a time, we observe that it requires training and uniformity of some procedural acts, specially because the change of Judges that has occurred.

Keywords: Implementation of the new oral labor process

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación sobre la evaluación de la implementación del Nuevo Procesal Laboral Oral en la Corte de Justicia de Lima en los años 2012 al 2014 informará sobre los plazos y la conciliación que vienen a ser labor del juez de los Juzgados Especializados de Trabajo, labor que es indispensable porque coadyuvará a impartir justicia y asegurará la resolución de los conflictos, haciendo que éstos se encuentren encausados dentro del marco de la convivencia pacífica, de ahí que se concentrará en la persona responsable que logrará ese objetivo (el juez) para que realice sus funciones de la mejor manera posible.

Para que pueda cumplir su cometido, el juez debe contar con herramientas adecuadas, siendo obvio el marco jurídico. Si éste es deficiente, incompleto y generador de trabas, obviamente su labor será más difícil y complicada, y el ciudadano considerará que le es imposible alcanzar la justicia. También importará el uso de un lenguaje sencillo y claro dirigido a los litigantes para su comprensión elemental, así como el desarrollo de habilidades y destrezas para la conciliación y la litigación oral, además del uso de la nueva tecnología disponible, como es el internet y los sistemas informáticos, los audios y videos

No se debe perder de vista que el juez, y el Poder Judicial en su conjunto, deben revitalizar su relación con el ciudadano, de tal manera que éste se sienta satisfecho con el servicio que se le brindará, además de estar más cercano a lo que se llama tutela judicial efectiva. En consecuencia, un medio adecuado como es el nuevo proceso laboral oral, además de la actuación reflexiva y docente del juez, generará confianza y seguridad en las instituciones y en el rol de dar justicia.

La Ley 29497, la Nueva Ley Procesal del Trabajo, pretenderá ser una herramienta eficaz que resolverá de una nueva forma los conflictos jurídicos originados por la prestación de servicios de carácter personal. No solo tiene por objetivo corregir los problemas de la normativa anterior, ley 26636, sino que es un cambio fundamental introduciéndonos aún más a lo que estamos viviendo en el mundo

informático; para ello, hemos seguido el camino que otros países ya han recorrido –cuyas experiencias han servido para la formulación de la ley-, además de aprender de nuestra propia experiencia a raíz de la implementación del Nuevo Código Procesal Penal.

Asimismo, la nueva ley profundizará la oralidad y el rol protagónico del juez en el proceso, impidiéndole una actitud pasiva y, más bien, motivará a tomar las riendas del proceso, evitando dilaciones injustificadas y, sobre todo, creando el espacio necesario para conocer la verdad que ya no estará escondida bajo rumas de papel.

Los efectos positivos de la aplicación de la ley podrán ser inmediatos: procesos céleres y cortos en los que los litigantes obtendrán una respuesta rápida; una mayor confianza en el juez, cuya actuación es también más visible y transparente que la actual; se evitarán las demandas injustificadas y los retrasos irrazonables en el cumplimiento de las normas sustantivas laborales, aprovechando la demora en los procesos judiciales; la promoción de las soluciones conciliadas, además encaminará la actuación de todos los que intervienen en el proceso dentro de la legalidad y los principios éticos.

Ciertamente que debido a temas presupuestales o falta de capacidad para el gasto del presupuesto asignado, la aplicación de la ley no estará exenta de problemas que repercutirán en la infraestructura y en la capacitación de los jueces que actuarán en un entorno distinto, donde necesitarán no solo de sus conocimientos teóricos, sino que también deberán desarrollar algunas nuevas habilidades, como ya se ha mencionado.

CAPITULO I: MARCO TEORICO

1.1. Planteamiento del problema

Problema General

- ¿De qué manera la implementación del nuevo proceso laboral oral mejorará la celeridad, litigación oral adecuada y se requerirá de talleres de capacitación en los procesos en la Corte de Lima?

Problema específico

- ¿Influye la implementación en la celeridad del nuevo modelo laboral oral en los procesos en la Corte de Lima, teniendo en cuenta el tiempo efectivo para la obtención de una sentencia?
- ¿El diseño del nuevo modelo procesal permitirá el aumento de la solución de los conflictos a través de la conciliación?
- ¿Contribuye la litigación oral adecuada en los procesos laborales en la Corte de Lima, dado el diseño de emitir pronunciamiento al concluir la audiencia única o de juzgamiento?
- ¿Es significativo los talleres de capacitación en la implementación del nuevo proceso laboral oral en la Corte de Lima que involucre a jueces, servidores y abogados?

1.2. Bases teóricas

1.2.1. La Nueva Ley Procesal del Trabajo

El 15 de enero del 2010 se publicó en el diario oficial El Peruano, la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal Laboral (NLPT) que entró en vigencia el 15 de julio del 2010, conforme lo establece su novena disposición complementaria. Esta NLPT fue aprobada el 15 de diciembre del 2009 por el Pleno del Congreso de la República (con 94 votos a favor, es decir, por unanimidad) y promulgada por el Presidente de la República, consta de un Título Preliminar, 68 artículos, 12 disposiciones complementarias y 8 transitorias.

La Ley propone un nuevo modelo procesal inspirado en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad. Asimismo, instauro cinco tipos de procesos laborales: el proceso ordinario laboral, el abreviado laboral, el impugnatorio de laudos arbitrales económicos, el cautelar y el de ejecución. La finalidad esencial de esta nueva Ley Procesal de Trabajo es reducir la duración de los procesos laborales que eran de entre 4 a 8 años para los casos de la Ley 26636. De acuerdo a lo señalado en sus disposiciones, la Ley no sólo permitirá que los juicios laborales se realicen de manera oral, sino también que reduzcan su duración a un promedio de 6 meses. En efecto, una de las grandes innovaciones procesales que tiene esta norma es el cambio de sistema procesal. Se pasa de un sistema procesal laboral predominantemente escrito a un sistema procesal laboral predominantemente oral. De acuerdo al Artículo I del Título Preliminar, se instituye el principio de oralidad como principio inspirador del proceso laboral, mientras que en su artículo 12 establece la prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencia.

1.2.1.1. La reforma de la justicia laboral peruana y la promesa de oralidad: La oralidad como impulso de la reforma.

La oralidad ha sido, sin duda, el argumento más emblemático en el impulso de la reforma procesal laboral introducida en el Perú en el año 2010. La Resolución Ministerial 044-2008-TR que conformó el grupo de trabajo para la redacción del anteproyecto de ley dispuso, justamente, que uno de los elementos centrales de la nueva norma debía ser la oralidad¹. Desde la dogmática procesal llama la atención que, iniciando el siglo XXI, la oralidad se constituya en el eje de la reforma procesal laboral. Como lo recuerda Cappelletti, (2006)

Desde fines del siglo XIX y durante el siglo XX, los distintos ordenamientos procesales europeos continentales giraron, de la escritura, a la oralidad. El gran cambio de ese entonces significó abandonar el viejo sistema de la escritura del denominado proceso común para acoger el principio de la oralidad (pág. 62)

¹El otro elemento debía ser el uso intensivo de la tecnología.

A decir de Cappelletti (2006), el comienzo de la oralidad se ubica en Europa al mencionar que:

Esto ocurrió en casi toda Europa, con gran determinación en los ordenamientos alemán y austriaco y, con menor intensidad, en Francia e Italia; sin embargo –agrega– no ocurrió en España. “Sólo en cuanto al Proceso Civil español, sería probablemente muy aventurado hablar todavía hoy [1973] de una aceptación de la idea de oralidad; (...)”, (pág.63).

Si consideramos que el Código de Procedimientos Civiles peruano de 1911² se inspiró en la Ley de Enjuiciamiento Civil española de 1881 podemos concluir, como lo hace Morales Godo (2006), “que nuestra segunda norma procesal civil³ no recogió la tendencia de la oralidad”

Podría objetarse, en contra de la afirmación precedente, que las modificaciones al Código de Procedimientos Civiles introdujeron ya la oralidad en las audiencias, por lo menos formalmente; sin embargo, se trataría de una falsa oralidad pues el juez no estaba presente en ellas y seguía, por tanto, juzgando a partir de los escritos de las partes y de las actas que daban cuenta de la celebración de las audiencias y de la actuación probatoria ante el secretario de la causa. En el proceso laboral peruano ocurría lo mismo.

El Decreto Supremo 003-80-TR⁴ recogió la figura del comparendo que era el momento en que el demandado contestaba la demanda y se actuaban los medios probatorios, pero ante el secretario de la causa. El artículo 28 disponía lo siguiente:

La posibilidad de la conciliación estaba regulada del siguiente modo: Artículo Cumplidos los actos a que se refiere el artículo anterior, el Juez o el Secretario del Juzgado invitará a las partes a una conciliación. Si ésta se produjese, se dejará

²Vigente desde el 28 de julio de 1912 hasta el 27 de julio de 1993.

³La primera fue el Código de Enjuiciamientos en Materia Civil del Perú de 1852.

⁴Norma con fuerza de ley por disposición del artículo 30 del Decreto Ley 19040

constancia en el acta, debiendo el Juez dictar la Resolución aprobatoria. Y la actuación probatoria, que no precisaba si necesariamente debía realizarse ante el juez por lo que, de común, se realizaba ante el secretario de la causa, se reguló del siguiente modo: Artículo Si no se realizare la conciliación se actuará de inmediato las pruebas ofrecidas por el demandante y luego las ofrecidas por el demandado, a excepción, en ambos casos, de la testimonial que se actuarán en conformidad con el artículo 45 [en una audiencia especial posterior].

Se tenía un proceso laboral sustancialmente escrito. A este respecto Morales (2006) refiere sobre el Código Procesal Civil de 1993 que la oralidad, formal y sustancialmente, ingresa a tallar en el ordenamiento procesal peruano, gracias a la participación del juez en las distintas audiencias reguladas (pág. 6). Lo mismo menciona Deho (2007), “por tanto, de la Ley Procesal del Trabajo de 1996, la Ley 26636 estructurada a partir del proceso sumarísimo (de audiencia única) del Código Procesal Civil” (pág. 360).

Desde esta perspectiva puede afirmarse, por tanto, que la oralidad, sustancialmente hablando, se introdujo en el proceso laboral peruano con la Ley Procesal del Trabajo de 1996. Si, formal y sustancialmente la Ley Procesal del Trabajo de 1996 regulaba un proceso laboral oral –inspirado en la oralidad del Código Procesal Civil–¿qué explica, entonces, que la reforma de la justicia laboral del año 2010 se haya planteado enarbolando la oralidad? Si la norma de 1996 iba a significar un cambio en la concepción de la justicia laboral (una reforma) y ésta debía estructurarse a partir de la oralidad, ¿no era porque se asumía precisamente que la Ley Procesal del Trabajo, Ley 26636, no regulaba un proceso oral sino uno escrito? ¿En qué consiste entonces esta aparente contradicción denotada en la promesa de oralidad de la reforma?

1.2.1.2. Necesidad de principios propios en el proceso laboral en la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497

El proceso, en su sentido etimológico, viene de procesos que significa avance y progreso encaminados a algo. Procesalmente

podemos traducir la noción de avance y progreso como vocablos en estructura de reglas y actos encaminados a la consecuencia de algo: la sentencia.

Es decir, el proceso en general vendría a ser un conjunto de reglas, formas y actos para la consecución de ciertos fines, fundamentalmente la solución de un conflicto a través del Derecho como categoría de la mediación social⁵.

En general, para Liebman (1980) “la actividad mediante la cual se desarrolla en concreto la función jurisdiccional se llama proceso” (pág. 28) Por ello, hay que diferenciar entre proceso y procedimiento: el proceso es el todo organizado de actos; el procedimiento constituye la forma externa del fenómeno procesal, los modos con los cuales deben ser realizados y ordenados los actos que corresponden al proceso. Para Parodi (1996) “Los actos procesales constituyen el procedimiento cuyo conjunto recibe el nombre de proceso y que tiene como fin resolver el conflicto sometido a la decisión del órgano jurisdiccional mediante un fallo” (pág. 40)

Entonces, Dieguez (1995) entiende que:

Son procesos laborales los concebidos para resolver litigios en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo dependiente como un conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente con el objeto de resolver un conflicto laboral. Es decir, esta actividad se lleva a cabo para el desenvolvimiento de la función jurisdiccional en materia laboral, que se caracteriza fundamentalmente por:

- Constituir un instrumento tuitivo en favor del trabajador, por medio del cual el Estado, ejercitando su función

⁵Se trata de la regulación normativa de las interacciones que es lo que convierte al Derecho en una categoría de la mediación social en la perspectiva de Jürgen Habermas, puesto que a los justiciables y a toda la sociedad les interesa que se solucionen los conflictos.

jurisdiccional, tutela y ampara al más débil del conflicto laboral.

- Constituir un instrumento del Estado que busca alcanzar la justicia social.

Esas características del proceso laboral significan contar con principios propios, alteraciones en los conceptos de jurisdicción, competencia, acción, sujetos del proceso, etc. Los principios del Derecho Procesal de Trabajo poseen sus propias características y funciones dentro del Derecho Laboral: sustantividad propia en razón de su generalidad y obedecen a la inspiración de justicia social, que es la razón de ser desde su nacimiento, de ahí que busquen favorecer al trabajador. Se vinculan con cada institución procesal en una determinada realidad social, en donde actúan o deben actuar, ampliando o restringiendo el criterio de su aplicación; por ello, es importante la necesidad de una autonomía dogmática a través de sus principios propios, así como autonomía normativa que permitan construir un sistema del Derecho Procesal del Trabajo. En tanto que un sistema denota una relación de coherencia entre los principios y las normas que la componen. (pág. 635)

En ese, contexto revisten de suma importancia los principios que han sido consagrados en el nuevo modelo procesal laboral de: oralidad, intermediación y concentración ya que a través de ellos se privilegiará respectivamente a las expresiones orales frente a las escritas, se hará lo más cercana y directamente el contacto con las partes, siendo la audiencia única o de juzgamiento en la que se actúen todos los medios probatorios que se posibiliten.

Ahora bien, en general, el principio protector es el que traduce mejor la inspiración primordial del Derecho del Trabajo: la protección al trabajador. Mientras otras ramas del Derecho se preocupan por establecer una paridad entre las partes involucradas; ésta, desde sus inicios históricos, ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación laboral; de ahí que históricamente las legislaciones hayan

establecido normas protectoras en sus leyes positivas como principio compensatorio de la diferencia entre el trabajador y el empleador en la relación contractual. Couture (1979) estimaba que

El procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el de crear otras, de forma tal que los privilegios creados por el legislador le permitan al trabajador recuperar, en el campo jurídico, lo que ha perdido en el campo económico. En ese sentido es que en esta rama del Derecho se introduce la idea de la igualdad jurídica compensada⁶. La dependencia del trabajador al empleador es triple: facultad de dirección, administrativa y poder disciplinario, que les son inherentes como empleador; por lo tanto, tiene una especial incidencia en el surgimiento de este principio. Además, el trabajador se encuentra sometido a una dependencia económica del empleador al poner su fuerza de trabajo, de cualquier índole que ésta sea, al servicio de otro, a cambio de una remuneración económica. Entonces, la justificación de este principio se centra precisamente en la necesidad de dotar al trabajador, quien se presenta como la parte jurídicamente más débil frente a los poderes del empleador, de los elementos necesarios para que compense su situación.

Por otro lado, también en general, el principio de equidad traduce mejor la inspiración fundamental del Derecho Procesal del Trabajo.

La palabra equidad, que viene del latín *aequitas*, expresa la idea de relación y armonía entre una cosa y aquello que le es propio, y se adapta a su naturaleza⁷. Aristóteles caracterizaba la equidad como una manera de justicia que se adapta a la singularidad de cada caso⁸.

⁶Suponemos que esta idea se basa en el pensamiento del filósofo Aristóteles quien sostenía que “el principio de igualdad exige tratar a las cosas iguales de igual manera, pero también, a las diferentes de manera diferente”.

⁷*Aequitas* es un concepto filosófico de la escuela histórica griega, trasladado por la jurisprudencia romana al terreno jurídico. Es decir, existe influencia griega en el concepto de la *aequitas* romana.

⁸ARISTÓTELES. *Ética a Nicómano*.

Es decir, la equidad pertenece a lo justo, es la justicia singularizada al caso individual como proporción que hay entre la norma y las exigencias reales encerradas en cada caso⁹.

En términos jurídicos, la equidad atenúa el derecho positivo, disminuye el rigor de la ley. Según Kant (1983) “el derecho más estricto constituye la mayor injusticia” (pág. 231). En otros campos del derecho, las consecuencias de la rigidez jurídica implacable pueden ser muy dramáticas¹⁰. Procesalmente, el principio de equidad sirve al juez como criterio para aplicar las normas jurídicas, cuando el derecho positivo se lo permite.

De ahí que “la naturaleza propia de la equidad está en corregir la ley, en la medida en que ésta resulta insuficiente en virtud de su carácter general”. Es decir, Aristóteles consideraba a la equidad como *jurislegitimienmendatio* (legítima corrección del derecho) y como *legissupplementum* (suplemento de la ley), y a la cual se debía acudir para interpretarla y que debía prevalecer en caso de duda, según determinados principios.

1.2.1.3. Recuperación en el Texto Sustitutorio del proyecto de la nueva ley.

La Comisión de Trabajo del Congreso de la República, en su primera sesión ordinaria de la Legislatura 2006 - 2007, celebrada el 21 de agosto del 2006, acordó actualizar el proyecto de una Nueva Ley Procesal del Trabajo de la anterior comisión como un nuevo proyecto de Ley N° 117/2006-CR¹¹. Dicho proyecto en cuanto a los principios contiene casi la misma estructura y conceptos de procesos civiles que responden a otros principios propios del derecho privado.

⁹Podría decirse que aquellos que ven sólo desde la ley lo justo o injusto no podrán distinguir jamás contanta precisión como los que ven con los ojos de la equidad.

¹⁰ Así tenemos en la literatura a “Los Miserables” de Víctor Hugo, “El Gran Inquisidor” de FedorDostoiewski, entre otros.

¹¹ Existen otros proyectos que plantean sólo modificaciones parciales a la Ley N° 26636, como los Proyectos de Ley N° 982/2006-CR, N°1575/2007-CR, N°3483/2009-CR, y N° 3489/2009-CR.

Por otro lado, el proyecto de Código Procesal del Trabajo presentado por el Poder Judicial cuenta con un Título Preliminar que señala los principios de oralidad, interpretación de las normas procesales laborales, el indubio pro operario, la irrenunciabilidad de derechos laborales, etc., pero sin claridad en cuanto a su operatividad.

Finalmente, la propuesta del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que fue impulsada por el entonces Ministro Mario Pasco Cosmópolis menciona que;

La propuesta tiene como finalidad expresar el acceso a la justicia laboral y se inspira en la oralidad y en las nuevas tecnologías. Para ello se plantea algo muy novedoso en nuestro país, que son tres elementos claves para toda reforma judicial: la formación y capacitación de todos los operadores del Derecho Laboral, contar con infraestructura que posibilite llevar a cabo las audiencias judiciales públicamente, con participación de todos los involucrados del proceso laboral y, finalmente, contar con las normas claras sobre el nuevo proceso laboral.

Sin embargo, ese Proyecto del Ejecutivo de la Ley Procesal del Trabajo fue modificado y se presentó formalmente como Proyecto N°3467/2009-PE como resultado del grupo de trabajo creado por R.M. N°006-2009-TR respecto del proyecto elaborado por la comisión creada por R.M. N° 044-2008-TR. Curiosamente, en el Título Preliminar no se reconocía ningún principio del proceso laboral. Al respecto Couture (1979) lo define como;

Intentando una definición del proceso laboral, puede señalarse que es el conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente, que son realizados por el juez y las partes en cumplimiento de las normas procesales, con el objeto de resolver un conflicto laboral mediante una sentencia emitida por el órgano jurisdiccional. ¿Pero cuándo una norma es procesal y qué son los conflictos laborales en la doctrina

procesal? Todos sabemos que las normas jurídicas no vienen a ser otra cosa que una estructura proposicional enunciativa de una forma de organización o de conducta que debe ser acatada de manera objetiva y obligatoria. La naturaleza procesal de una norma jurídica no depende del cuerpo de disposiciones en que se halla inserto, sino de su contenido propio.

Esta lamentable omisión de los principios era muy grave, tanto que el Colegio de Abogados de Lima (2009) manifestó su desacuerdo, señalando que el mencionado proyecto

Tiene una serie de omisiones (...), no menciona ningún principio del proceso laboral, lo que deja sin límite alguno al operador del derecho para que pueda interpretar la norma laboral conforme a su tendencia o mejor saber y entender, lo que conllevaría a la impredecibilidad de la administración de justicia.

Igualmente, algunos laboristas, como Ciudad (2008), señalaron que:

Abstenerse de su proclamación en el Título Preliminar de los principios procesales laborales, constituye una carencia de dirección, como un barco a la deriva; es no tener aquellos pilares donde descansen las paredes del gran edificio jurídico procesal.

Finalmente, en el Texto Sustitutorio del Dictamen de la nueva Ley Procesal del Trabajo, producto del debate en la Comisión de Trabajo, para la aprobación en el Pleno del Congreso, se incorporaron en el Título Preliminar, artículo 1, los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.

Por otro lado, también es lamentable que hasta hoy el Congreso de la República no haya aprobado el Proyecto de la Ley General del Trabajo después de varios años de coordinación con el Consejo

Nacional del Trabajo y con el mismo Congreso¹². Como señala Plá (1998)

“... el carácter protector de la ley sustantiva de trabajo, mientras tanto, se proyecta sobre el procedimiento e inspira el criterio hermenéutico adoptado por el juez, no sólo al formularse la sentencia sino también al conducir el proceso. Aquí como fue escrito anteriormente, el Derecho Procesal del Trabajo se moldea según el contexto del Derecho del Trabajo, por cuanto al contrario, de lo que ocurre, según la ley explícita de los líquidos, en el mundo jurídico el continente se ajusta a la forma del contenido”

Es decir, el Derecho Procesal del Trabajo nace de la necesidad de garantizar y plasmar los derechos sustantivos de los trabajadores en caso de ser desconocidos, incumplidos o conculcados. En esto radica su importancia cada vez mayor por los fines que se propone y las consecuencias que trata de evitar. Ambos aspectos requieren la necesidad de adecuar los lineamientos del proceso en general con las normas y principios del Derecho del Trabajo, a las particularidades propias de los conflictos derivados de la relación laboral y con las reclamaciones de los trabajadores.

1.2.2. Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo

1.2.2.1. Implementación del nuevo proceso laboral oral

Mediante el Artículo Primerode la Resolución Administrativa N° 143-2012-CE-PJ del 24 de julio del 2012, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial resolvió crear a partir del 05 de noviembre del 2012, los órganos jurisdiccionales para la implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el Distrito Judicial de Lima

. 4ª Sala Laboral Permanente de Lima

¹²Han pasado más de ocho años de deliberación del proyecto de la Ley General de Trabajo. Actualmente se encuentra en el Pleno del Congreso de la República para su discusión y aprobación.

. 11°, 12°, 13°, 14°, 15°, 16°, 17°, 18°, 19, 20° 21°, 22°, 23° 24°, 15° y 26° Juzgados Especializados de Trabajo Transitorios de Lima, con competencia para conocer procesos laborales, así como procesos contenciosos administrativos laborales iniciados antes de la implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

. 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6°, 7°, 8°, 9° y 10° Juzgados de Paz Letrados con Especialidad Laboral de Lima.

Mediante el inciso a) del Artículo Segundo de la R.A. 143-2012-CE-PJ se dispuso que la 4ª Sala Laboral Permanente de Lima, conocerá de los procesos comprendidos en la Ley 29497, así como los procesos contenciosos administrativos laborales y previsionales que se inicien a partir de la implementación de la citada Ley en el Distrito Judicial de Lima.

Mediante el inciso c) del Artículo Segundo de la R.A. 143-2012-CE-PJ se dispuso que los Juzgados Especializados de Trabajo de Lima 17°, 19°, 20°, 21°, 5°, 22°, 23°, 24°, 26°, 10°, 11°, 12°, 27°, 28°, 29° y 16° conocerán los procesos comprendidos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo con competencia territorial en todo el Distrito Judicial excepto la provincia de Huarochiri y se denominarán a partir del 5 de noviembre del 2012, 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6°, 7°, 8°, 9°, 10°, 11°, 12°, 13°, 14°, 15°, y 16° Juzgados Especializados de Trabajo Permanentes, respectivamente

Mediante el inciso k) del Artículo Segundo de la R.A. 143-2012-CE-PJ se dispuso que los Juzgados de Paz Letrados con Especialidad Laboral de Lima 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6°, 7°, 8°, 9° y 10° conocerán procesos comprendidos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, con carga cero, excepto los procesos referidos a la cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones retenidos por el empleador, los mismos que serán de competencia de los actuales Juzgados de Paz Letrados, indicados en el literal l).

Dado que con el modelo procesal laboral se realizarán audiencias de conciliación, única y de juzgamiento en las que la oralidad tendrá lugar, ellas requerirán de un ambiente o sala debidamente acondicionada para su desarrollo, esto es, dotar a los órganos jurisdiccionales de las respectivas salas de audiencias.

Así, a nivel de Sala Superior, la Corte de Lima inaugurará una sala laboral que conocerá los juicios orales con la nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT), con lo que se iniciará las audiencias de oralidad.

1.2.2.2. En qué consiste la audiencia

Esto es una audiencia en segunda instancia, según el Act. de la NLPT. En un lapso de menos de tres meses.

El acto de la vista de causa implicará que deben estar presentes las partes, sus abogados y se concederá el uso de la palabra al abogado de la parte apelante, a fin que exponga sintéticamente los extremos apelados y los fundamentos en que se sustenta. A continuación, se cederá el uso de la palabra al abogado de la parte contraria, y el colegiado podrá formular preguntas a las partes y a sus abogados.

Concluida la exposición oral, el colegiado de la Sala Superior dictará sentencia inmediatamente. La ley concede que puede ser dentro de 60 minutos, pero no más, expresando el fallo y las razones que la sustentan de manera lacónica. Al finalizar la audiencia, se señalará día y hora para que las partes comparezcan ante el despacho para la notificación de la sentencia. Esto será dentro de cinco días posteriores.

A nivel de Juzgados Especializados, se habilitarán los pisos 17 y 18 del Edificio Alzamora Valdez, ubicado en la esquina de las avenidas Abancay con Nicolás de Piérola, para el funcionamiento total de 16 Juzgados Especializados de Trabajo que conocerán la NLPT. En

cada piso funcionarán 08 Juzgados que conformarán un módulo laboral, es decir que existirán 02 módulos laborales. Asimismo en cada piso funcionarán 04 salas de audiencias, lo que implicará que dos Juzgados se alternarán en el uso de una sala de audiencia.

A nivel de Juzgados de Paz Letrados, se habilitarán los pisos 10 y 11 del edificio ubicado en la sede de las calles Puno y Carabaya, en el centro de Lima. En cada piso funcionarán 05 Juzgados y se les habilitará 05 salas de audiencias.

Empezará así la verdadera prueba para los jueces que dictarán sentencia de inmediato.

Se usará la notificación electrónica de las resoluciones a las partes, a través de casillas que se asignarán gratuitamente a los abogados patrocinantes y que corresponden al Sistema de Notificaciones Electrónicas del Poder Judicial (SINOE), También para el desenvolvimiento de las partes durante la audiencia, se usará la grabación en audio y video.

En general, ya en la aplicación práctica de la norma, vemos que podrían ajustarse algunos aspectos, pero que no es privativo de esta corte. Por decir, los jueces de paz letrados y especializados tienen notificación electrónica, lo cual aún no sucederá a nivel de Sala Superior.

1.2.2.3. Necesidad de Plenos Jurisdiccionales

El presidente de la comisión de monitoreo de la implementación de la NLPT en Lima, Omar Toledo Toribio, recomendó la realización de plenos jurisdiccionales en esta especialidad para subsanar determinados vacíos de esta legislación. Entre ellos, los aspectos referidos a la declaración de rebeldía automática en el proceso abreviado o de la calificación de la demanda que puedan afectar los derechos a la tutela jurisdiccional.

Este proceso modernizará la justicia laboral en el país. Incluso, en algunos casos, la vía abreviada laboral puede ser incluso más rápida que un proceso de amparo.

1.2.2.4. Incremento de juzgados de trabajo

Para evitar un incremento excesivo de esta carga hasta hacerlo inmanejable en la Corte de Lima, se piensa construir más salas de audiencias en el piso 19 del edificio Alzamora Valdés para implementar un 3er módulo laboral con 08 juzgados. Además, si fuera necesario, se propondrá la creación de más órganos jurisdiccionales o ir pasando los órganos que actualmente aún conocen los procesos con la ley anterior, en la medida en que se irán descargando. Eso es muy importante porque algunas reformas se iniciaron con muchos auspicios, pero al final la carga procesal rebasó y la concentración quedó en letra muerta.

1.2.2.5. Descripción

La entrada en vigencia de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) en la Corte de Justicia de Lima, a partir del mes de noviembre de 2012, implicará que los profesionales del derecho adquieran y desarrollen nuevas habilidades, destrezas y competencias que les permitan el dominio de las técnicas de litigación oral y la teoría del caso, elementos esenciales del nuevo modelo procesal laboral.

- Proporciona a los abogados litigantes las herramientas necesarias para desenvolverse con solvencia y eficiencia en los procesos laborales regulados por la NLPT.
- Combina los contenidos teóricos con el desarrollo de las habilidades y competencias requeridas para el litigio oral.
- Talleres de simulación de casos y visitas guiadas a las sedes judiciales a los Juzgados de Trujillo, que constituye el referente adecuado para esta experiencia, considerando que la reforma procesal laboral se ha implementado exitosamente.

1.2.2.6. Objetivos

- Desarrollar y entrenar nuevas habilidades y competencias en la teoría del caso y el dominio de técnicas de litigación oral.
- Interrelacionar las normas que componen el nuevo modelo procesal laboral con las instituciones y principios que conforman nuestro sistema jurídico, y su incidencia en el nuevo proceso laboral.
- Examinar y aplicar los principios fundamentales que informan el nuevo modelo procesal laboral a situaciones jurídicas concretas, particularmente el rol protagónico del juez y la oralidad y su materialización auxiliada por la utilización intensiva de nuevas tecnologías.
- Comprender la estructura, organización y competencia de los juzgados y salas laborales, resultante de la entrada en vigencia de la NLPT.
- Conocer, analizar, valorar y aplicar los fundamentos esenciales de los modernos métodos para la investigación objetiva de los hechos.
- Facilitar la construcción de la teoría del caso, a partir del manejo adecuado de los medios de prueba.
- Analizar y aprender a aplicar las habilidades, destrezas y valores para la litigación oral exigibles para un adecuado desempeño en el proceso oral, a partir de talleres de simulación de casos prácticos y visitas guiadas a las sedes judiciales.

La reforma laboral empezó a dar resultados ya que a casi un año de haberse iniciado la vigencia progresiva de la Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT), los primeros indicadores demostraban que en el país era posible culminar estos juicios en menos de cinco meses, conforme lo afirmó el ex presidente ya fallecido de la comisión para la implementación de la Ley N° 29497, Jorge Solís Espinoza, quien en una entrevista que se le realizó en el 2012 manifestó lo siguiente:

¿Qué resultados pueden anotarse hasta la fecha?

–En efecto, mediante la Ley N° 29497, se promulgó la NLPT, la misma que dispuso el inicio de su aplicación progresiva a los seis meses de publicada, es decir, el 15 de julio del año pasado. Desde entonces y sin ningún presupuesto adicional, el PJ avanzó con la implementación de este nuevo modelo en seis cortes, como son Tacna, La Libertad, Arequipa, Lambayeque, Cusco y Cañete. Así, a casi un año de este importante cambio para la justicia peruana y según los informes remitidos por dichos distritos judiciales, podemos afirmar que estos juicios en primera instancia ya no concluyen en dos años, sino en cerca de cinco meses.

¿Los casos se resuelven en un plazo menor a lo esperado?

–Así, es. Por ejemplo, en las cortes donde ya se aplica la NLPT, como es Tacna, nos han informado que, en primera instancia, estos procesos demoran tres meses; en Cañete, si existe conciliación serán dos meses y 15 días, pero si no hubiera, solo cuatro meses. En La Libertad y Arequipa es igual. En el Cusco, incluso se resuelven en dos meses. Además, sabemos que en Trujillo existe un mayor número de conciliaciones que antes. En el caso de los juicios conocidos por los jueces de paz letrados hasta 50 URP, la demora es de dos a tres meses. Mientras que si la sentencia es apelada a los juzgados especializados laborales, el juicio no pasa de cinco meses. Sin duda, existe una reducción ostensible de los plazos para resolver estos juicios, que involucra los agentes sustanciales en la economía del país.

¿Cuáles son los planes previstos para este año?

– A diferencia del año pasado, en que no recibimos nada, para 2011 nos ha sido asignado un presupuesto de 24 millones de nuevos soles, de los cuales, siete millones ya han sido invertidos en el fortalecimiento de los juzgados creados en 2010, y el resto es para, digamos, esta segunda fase de la reforma, que se inicia hoy en Moquegua y continuará en Ica, Junín, El Santa y Cajamarca. Así, se han programado cursos de inducción, la creación de nuevos juzgados y hasta la ampliación de competencias en lo supradistrital.

1.2.2.7. Plan de capacitación de la Corte Superior de Justicia de Lima, con visto a la implementación de la nueva Ley Procesal del Trabajo

Ley N° 29497, nueva Ley Procesal del Trabajo, dispuso en su Novena Disposición Complementaria, que su aplicación sería de manera progresiva en la oportunidad y en los Distritos que disponga el Consejo Ejecutivo de Poder Judicial. En dicha línea, el máximo órgano de gobierno del Poder Judicial, dispuso mediante Resolución Administrativa N° 023-2012-CE-PJ, que, para el distrito judicial de Lima, dicho cuerpo normativo entraría en vigencia desde el mes de noviembre del 2012.

El nuevo proceso laboral, se desarrollará en forma más rápida, básicamente por la inclusión de todos los medios probatorios con la demanda o la contestación; e incluso actuadas las pericias antes de la audiencia de juzgamiento; para que con dichos elementos resulte posible el uso intensivo de la oralidad en las Audiencias de Conciliación y Juzgamiento, siendo el principal actor el juez quien debe tener pleno conocimiento de todas las habilidades necesarias para llevar adelante satisfactoriamente dichas diligencias que conllevan necesariamente el pronunciamiento de fondo (sentencia); salvo puntuales excepciones.

En tal sentido, la Corte Superior de Justicia de Lima, está adoptando las acciones necesarias tendientes a que dicha implementación resulte exitosa dentro del calendario de actividades establecido. En el caso de los Jueces Especializados de Trabajo de la NLPT se elaborará un Plan de Estudios, a modo de un mapa de necesidades de capacitación sobre la base del Perfil de Puesto de Trabajo para los Jueces laborales, elaborado por la Academia de la Magistratura (AMAG), el cual ha sido materia de validación mediante encuestas a los 29 Juzgados Especializados de Trabajo Permanentes existentes en al Corte de Lima antes de la vigencia de la Ley 29497, información que ha permitido elaborar un “Perfil de Competencia”

con cada una de sus dimensiones, sobre el cual se establece la demanda de competencias de capacitación.

Para ello se contó con los servicios de una consultoría que ofreció las mejores condiciones técnico – económicas para realizar la identificación, inventario, descripción, y documentación de las Necesidades de Capacitación existentes en los Órganos Jurisdiccionales que aplicarán la Nueva Ley Procesal de Trabajo; para luego un análisis y optimización, formulara como producto el Plan Académico de Capacitación de la Corte Superior de Justicia de Lima, que incluiría los cursos de capacitación a impartirse, los sílabos de las actividades de capacitación planteadas, así como los lineamiento de un sistema de evaluación y monitoreo de ellos, plan referido a la aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Por ello la finalidad pública de la contratación sería contar con los instrumentos necesarios para ejecutar actividades de capacitación en beneficio de los jueces, personal jurisdiccional y administrativo de la Corte Superior de Justicia de Lima, con motivo de la próxima implementación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

Sobre la base del perfil de competencias del Juez Especializado Laboral y la encuesta sobre necesidades de capacitación se determinó las necesidades de capacitación con ocasión de la implementación del nuevo proceso laboral oral.

Teniendo presente los resultados de la encuesta de necesidades de capacitación, se ha priorizó los siguientes componentes como objeto de capacitación:

Técnicas de Juzgamiento

Técnicas de Litigación Oral

Conciliación

Ahora bien, la Ley 29497 entro en vigencia en la Corte de Lima el 05 de noviembre del 2012 y a esa fecha no se pudo cumplir con el Plan de Capacitación para los Magistrados dado que no se encontró entidades, llámese universidades o institutos superiores que en el medio contarán con cursos o talleres que se ajustaran a las necesidades del respectivo plan de estudios.

1.2.2.8. Análisis de Expedientes ingresados entre los años 2012-2014 en la Corte de Lima¹³

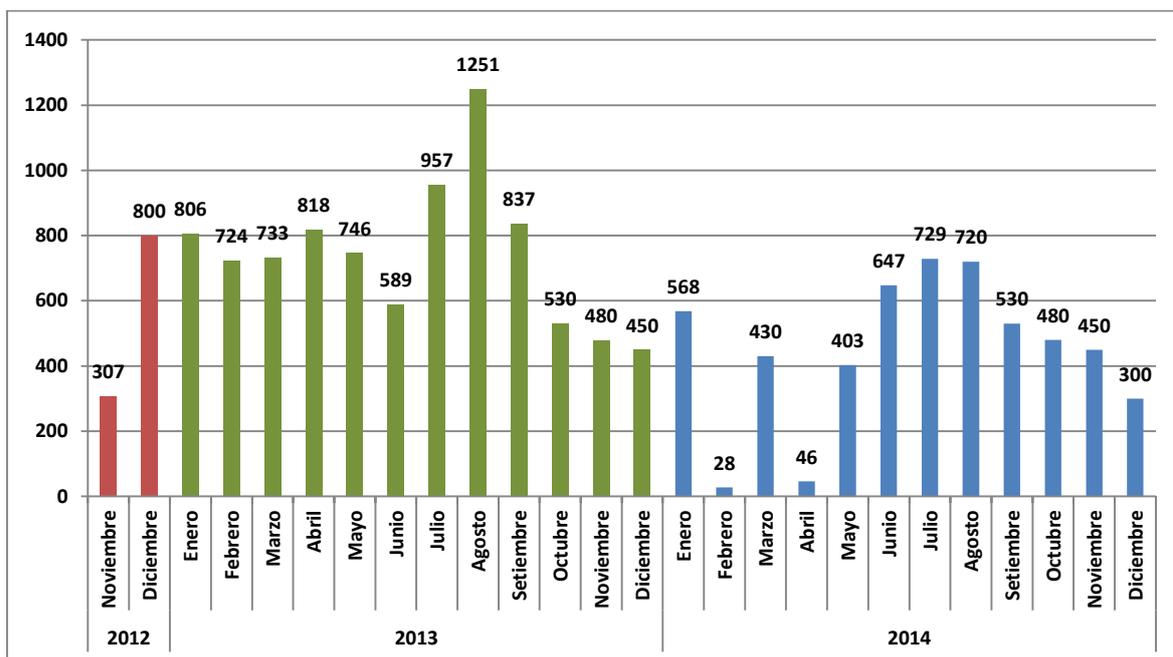
El análisis de la información estadística jurisdiccional preliminar se encuentra enmarcado en la cantidad de demandas presentadas a los Juzgados Especializados laborales de la Nueva Ley Procesal del Trabajo e ingresadas a la etapa de calificación.

¹³ Libro del Poder Judicial del Perú. Corte Superior de Justicia de Lima. “Análisis jurisdiccional, estadísticos y estudio especializado de la nueva ley procesal del trabajo” (2015)

**Tabla 1: Demandas Ingresadas a la etapa de calificación en los
Juzgados especializados Laborales 1° - 16° NLPT**

Año	Mes	Total de demandas Ingresadas
2012	Noviembre	307
	Diciembre	800
2013	Enero	806
	Febrero	724
	Marzo	733
	Abril	818
	Mayo	746
	Junio	589
	Julio	957
	Agosto	1251
	Setiembre	837
	Octubre	530
	Noviembre	480
	Diciembre	450
2014	Enero	568
	Febrero	28
	Marzo	430
	Abril	46
	Mayo	403
	Junio	647
	Julio	729
	Agosto	720
	Setiembre	530
	Octubre	480
	Noviembre	450
	Diciembre	300

Grafico 1: Demandas Ingresadas a la etapa de calificación en los Juzgados especializados Laborales 1° - 16° NLPT



Interpretación:

En el gráfico se puede apreciar que durante los años evaluados desde el 2012 al 2014 las demandas ingresadas de manera general en donde se evidencia que en el año 2013 fue el año que tuvieron el más alto nivel de demandas ingresadas.

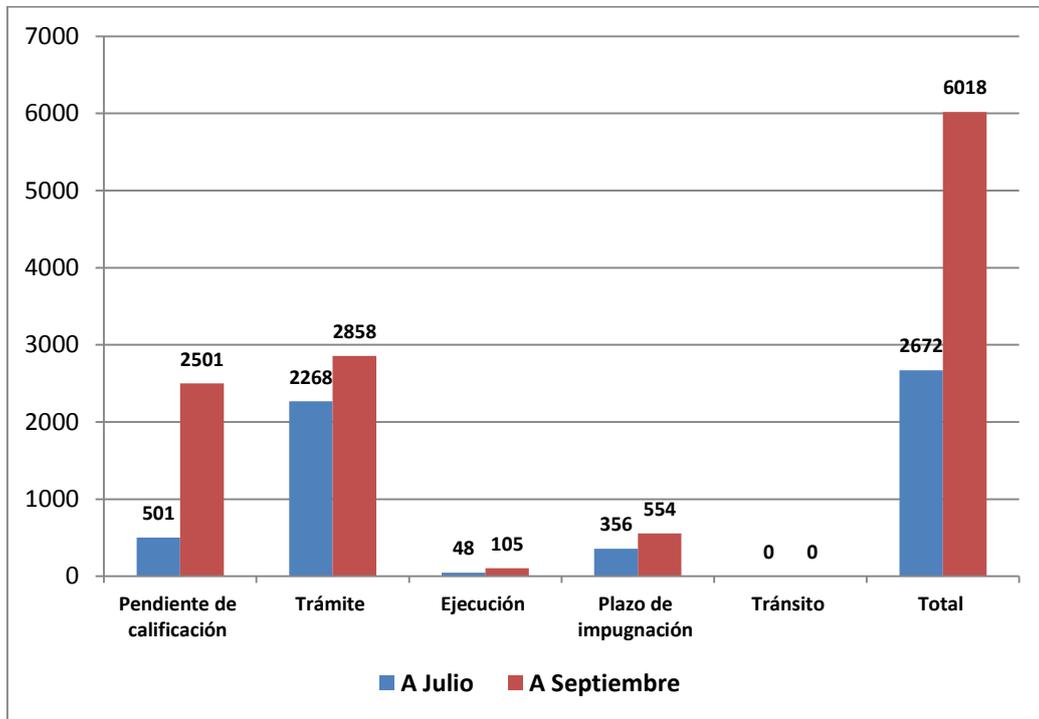
Análisis de la carga procesal

En el análisis de la carga procesal se ha tenido presente la cantidad de expediente principales pertenecientes a la etapa de trámite, la cantidad acumulada de expediente.

Tabla 2: Carga Procesal a Julio del 2013 en los Juzgados Especializados de la NLPT

Etapa	Juzgados especializados 1° - 16 NLPT	
	A Julio	A Septiembre
Pendiente de calificación	501	2501
Trámite	2268	2858
Ejecución	48	105
Plazo de impugnación	356	554
Tránsito	0	0
Total	2672	6018

Grafico 2: Carga Procesal a Julio de2013 en los Juzgados Especializados de la NLPT



Conforme al grafico precedente, la carga procesal en trámite de los expedientes principales en los Juzgados Especializados de la NLPT es de 2268 expedientes, en plazo de impugnación se encuentran 356 expedientes con resolución final, y en etapa de ejecución se encuentran 48 expedientes. Asimismo, existen 2501 demandas pendientes de calificación.

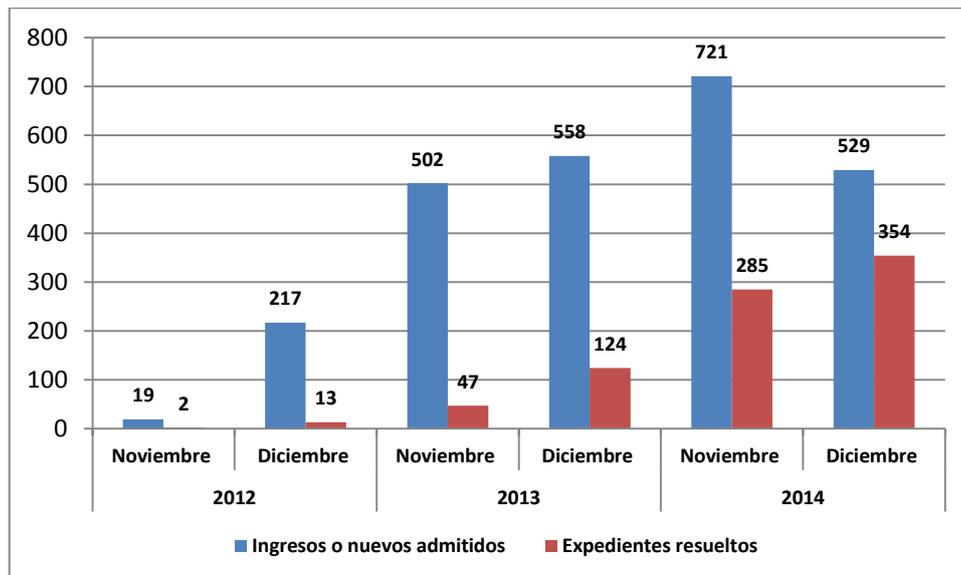
Etapa de trámite del expediente principal

La etapa de trámite se inicia con la resolución que tiene como acto procesal el auto admisorio, luego en el desarrollo mismo del proceso, la cantidad de expedientes que son resueltos se determina a través de la realización de audiencias y la conclusión del proceso con la emisión del fallo, auto final o sentencias en sus diferentes variantes. Para realizar comparaciones en los años solamente se tomara 2 meses por años para ver resultados.

Tabla 3: Expediente ingresados y resueltos en la etapa de trámite en los Juzgados de Trabajo

Año	Mes	Ingresos o nuevos admitidos	Expedientes resueltos
2012	Noviembre	19	2
	Diciembre	217	13
2013	Noviembre	502	47
	Diciembre	558	124
2014	Noviembre	721	285
	Diciembre	529	354

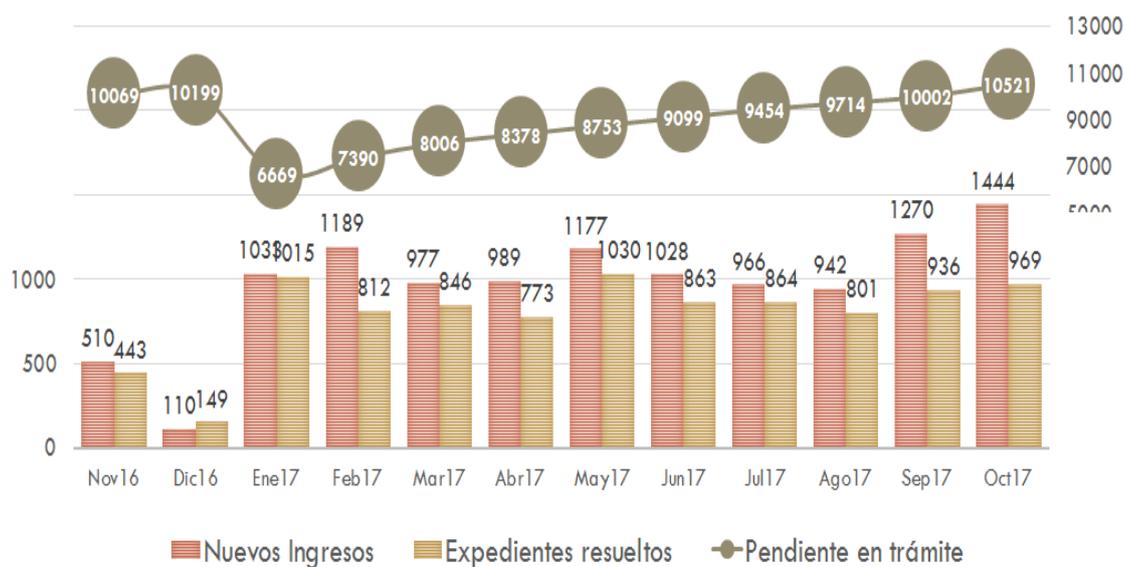
Grafico 3: Expediente ingresados y resueltos en la etapa de trámite en los Juzgados de Trabajo



Conforme al grafico precedente, la cantidad de expedientes ingresados a la etapa de trámite presenta una tendencia creciente en los primeros meses, así como los expedientes resueltos que van en aumento y se realiza en tiempo más rápido.

1.2.2.9. Análisis de expedientes ingresados en los años 2016-2017 en la Corte de Lima¹⁴

Grafico 4:Carga procesal de los Juzgados de Trabajo del NLPT 1 al 22, 38 y 39 Juzgado de trabajo – CSJ LIMA



Fuente: Sistema Integrado Judicial – agosto de 2017 (Suma de los Juzgados de Trabajo - NLPT)

Las cargas procesales de las NLPT, en donde se analiza los Nuevos Ingresos, expedientes resueltos y expedientes de trámite de los juzgados de trabajo del 1° al 22°, 38° y 39° de los años 2016 y 2017

¹⁴Fuente Sistema Integrado Judicial- SIJ - agosto 2017.

Tabla 4: Expedientes resueltos por los Sub Módulos de los JET del 1 al 22, 38 y 39 Juzgado de trabajo – CSJ LIMA

Sub módulo	2015 ene-oct	2016 ene-oct	2017 ene-oct	% variación 2016 – 2017
1° al 4° Juzgado de Trabajo	1863	1686	1317	-22%
5° al 8° Juzgado de Trabajo	2062	1685	1412	-16%
9° al 12° Juzgado de Trabajo	2073	1667	1568	-6%
13° al 16° Juzgado de Trabajo	2398	1600	1424	-11%
17° al 20° Juzgado de Trabajo <small>(desde oct15)</small>	127	2090	1623	-22%
21°, 22°, 38° y 39° Juzgado de Trabajo <small>(21 y 22 desde oct15) (38 y 39 desde ago16)</small>	101	764	1565	-
Total	8624	9492	8909	-6%

* Fuente: Sistema Integrado Judicial Centralizado

Grafico 5: Duración de la tramitación – NLPT 1 al 22, 38 y 39 Juzgado de Trabajo – CSJ LIMA

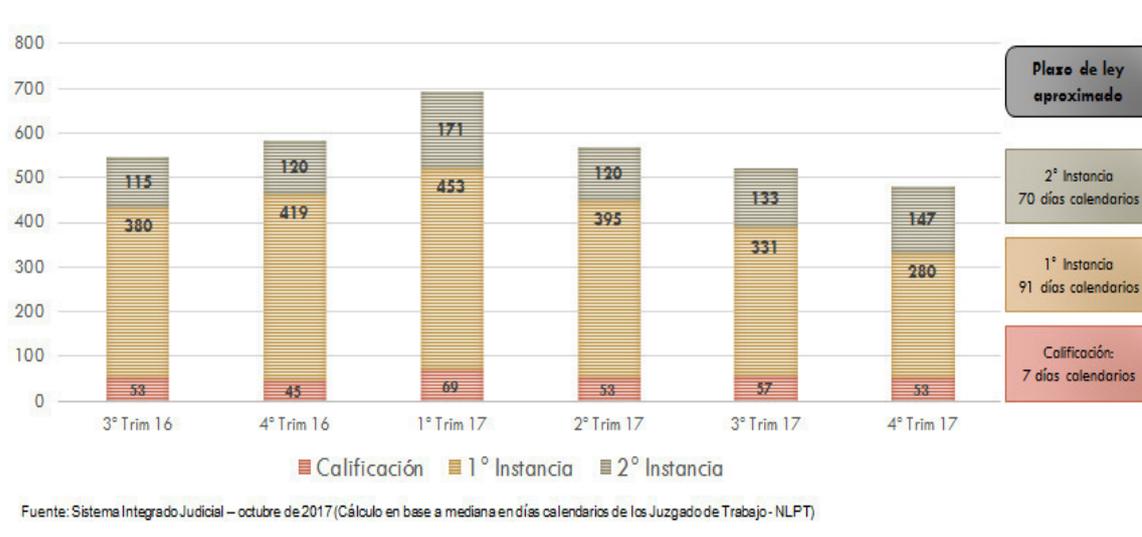
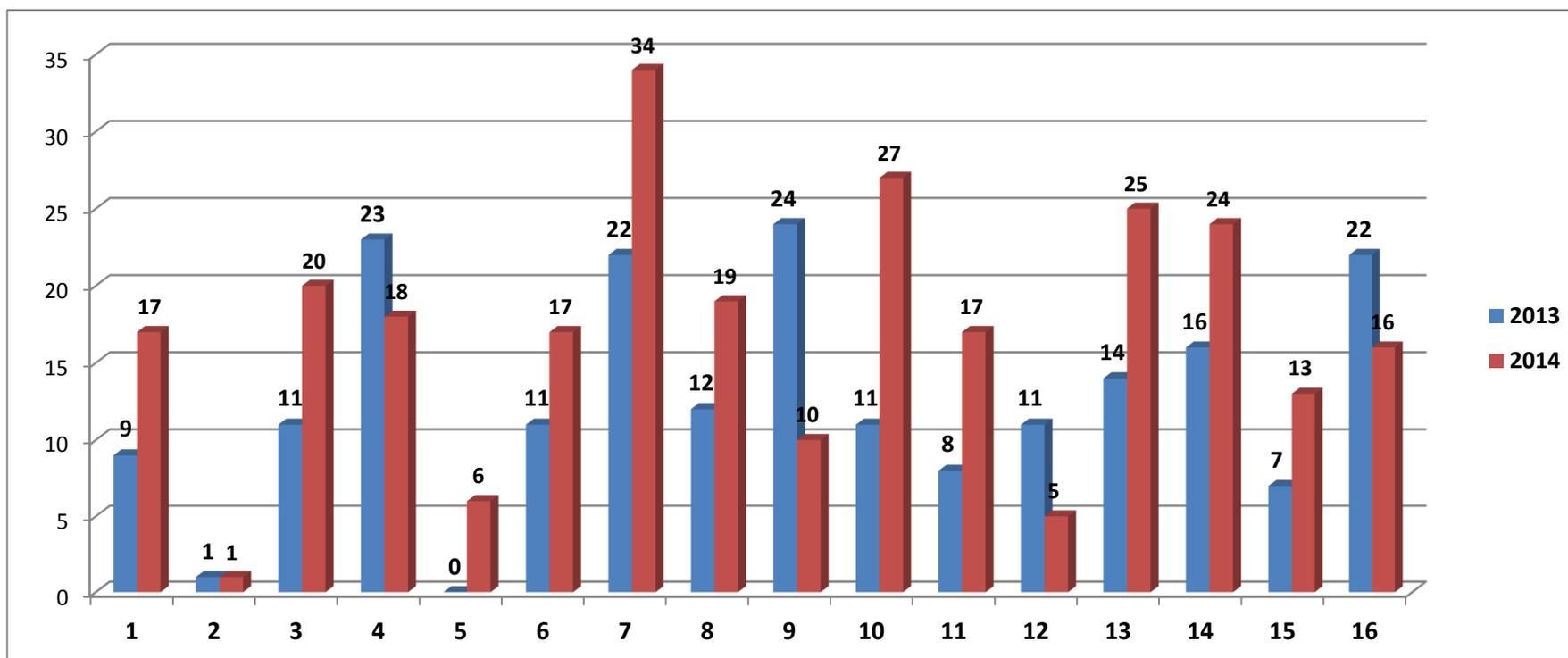


Grafico 6: Cantidad de conciliaciones totales en los Juzgados de trabajo que tramitan NLPT

CANTIDAD DE CONCILIACIONES TOTALES EN LOS JUZGADOS DE TRABAJO QUE TRAMITAN LA NLPT																													
Distrito	Judicial	Dependencia	Competencia Laboral	2013												Total 2013	2014												Total 2014
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
Lima		LIMA-1° Juzgado de Trabajo	NLPT	0	0	0	5	1	1	0	1	1	0	0	0	9	0	0	0	0	1	2	3	2	0	2	1	6	17
Lima		LIMA-2° Juzgado de Trabajo	NLPT	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Lima		LIMA-3° Juzgado de Trabajo	NLPT	1	0	1	2	4	0	0	0	3	0	0	0	11	0	0	2	0	0	0	5	1	3	5	3	1	20
Lima		LIMA-4° Juzgado de Trabajo	NLPT	1	0	1	1	0	1	1	0	4	5	5	4	23	0	0	2	0	0	1	0	4	1	4	1	5	18
Lima		LIMA-5° Juzgado de Trabajo	NLPT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	2	0	0	6
Lima		LIMA-6° Juzgado de Trabajo	NLPT	0	0	0	0	0	0	0	4	2	2	1	2	11	0	0	0	0	1	4	3	0	1	4	2	2	17
Lima		LIMA-7° Juzgado de Trabajo	NLPT	1	0	3	3	2	1	2	1	2	5	2	0	22	0	0	2	0	0	5	8	2	4	3	8	2	34
Lima		LIMA-8° Juzgado de Trabajo	NLPT	0	0	1	4	3	0	1	0	2	1	0	0	12	0	0	2	0	0	1	3	2	1	3	3	4	19
Lima		LIMA-9° Juzgado de Trabajo	NLPT	0	0	2	2	3	3	1	3	3	4	3	0	24	0	0	3	0	0	0	1	4	1	1	0	0	10
Lima		LIMA-10° Juzgado de Trabajo	NLPT	0	0	1	0	2	1	1	1	3	1	1	0	11	1	0	0	0	2	4	4	3	7	3	1	2	27
Lima		LIMA-11° Juzgado de Trabajo	NLPT	0	0	0	0	0	0	6	0	1	0	1	0	8	0	0	7	0	2	1	0	2	1	1	2	17	
Lima		LIMA-12° Juzgado de Trabajo	NLPT	1	0	2	0	2	5	1	0	0	0	0	0	11	1	0	0	0	0	1	2	0	0	1	0	0	5
Lima		LIMA-13° Juzgado de Trabajo	NLPT	0	0	0	2	3	4	1	1	0	1	1	1	14	3	0	4	0	2	0	1	4	3	4	0	4	25
Lima		LIMA-14° Juzgado de Trabajo	NLPT	0	0	4	1	1	0	4	1	2	2	1	0	16	0	0	1	0	3	2	6	4	4	1	1	2	24
Lima		LIMA-15° Juzgado de Trabajo	NLPT	1	0	0	0	0	0	0	1	0	4	0	1	7	1	0	0	1	0	4	2	2	0	3	0	0	13
Lima		LIMA-16° Juzgado de Trabajo	NLPT	0	0	3	2	5	3	2	2	3	1	1	0	22	2	0	0	0	1	4	0	4	2	2	1	0	16

Grafico 7:



Interpretación:

Se puede apreciar en el grafico que la cantidad de conciliaciones totales en los juzgados de trabajos que se tramitan ante la NLPT, durante el año 2013 el promedio más alto corresponde al 9° Juzgado de trabajo con un monto de 24, seguido de los 4° Juzgado con 23 y los Juzgados 7° y 16 con 22 casos atendidos por conciliación.

En cuanto al año 2014 se puede apreciar un incremento notorio en el 7° Juzgado con 34 casos atendidos en conciliaciones, seguido del 10° Juzgado con 27 y el 13° Juzgado con 25. Lo que evidencia el aumento considerable para este año.

1.2.2.10. Algunas propuestas de mejora

Este nuevo modelo de gestión de los procesos judiciales se ha implementado sobre la base de una reforma de la norma procesal laboral que ha significado la concentración de actos procesales en dos audiencias (conciliación y juzgamiento) y una prevalencia de la actuación oral sobre la escrita.

De esta forma, la reforma laboral significa por un lado una transformación interna en la gestión operativa de la administración de justicia y una nueva forma de litigar por parte de los abogados.

Sabido es que, la aplicación de la NLPT, a la actualidad viene atravesando una seria problemática que afecta los fines y objetivos que sustentaron su implementación: mejorar el acceso a la justicia laboral, cambiar la forma de impartir justicia, brindar celeridad en la solución de los casos y otorgar la tutela jurisdiccional efectiva a los justiciables.

Conforme a las evaluaciones del ETI LABORAL NACIONAL, se han detectado demoras excesivas en determinadas actividades efectivas como son: la calificación de demandas, el plazo de las audiencias programadas, el plazo para la emisión de sentencias en primera instancia y el plazo para resolver el caso en segunda instancia; lo que finalmente viene conllevando a incrementar considerablemente la carga procesal en los órganos jurisdiccionales.

Dicha problemática debe ser abordada planteando la necesidad de adoptar criterios y procedimientos uniformes para determinadas actividades sustanciales que se desarrollan en el proceso laboral como son: la calificación de demandas, la calificación de medidas cautelares, la audiencia de conciliación, la audiencia de juzgamiento, el contenido de la sentencia y la ejecución de sentencia.

En tal sentido los juzgados existentes en la Corte de Lima, deberían seguir criterios y procedimientos a desarrollarse uniformemente, como son los que a continuación se mencionan:

- **Fase de calificación de la demanda:**

- Premisa normativa:

Los Jueces Laborales en su rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso, tienen la obligación de evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso; privilegiar el fondo sobre la forma e interpretar los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso y con mayor énfasis si se trata de una madre gestante, un menor de edad o una persona con discapacidad.

- Demandas confusas o incongruentes:

Si al calificar las demandas se advierte confusión o incongruencia en la mención del petitorio, de las pretensiones o de los hechos, o falta de conexión lógica entre los hechos y el petitorio, el Juez no debe limitarse a indicar las incongruencias, sino además deberá explicar pedagógicamente los alcances de la observación a sub..y los hechos que deben sustentarlos y las consecuencias jurídicas que corresponden a cada uno de ellos; así como las consideraciones por los que estima que así como está formulada la demanda corre el riesgo de no prosperar, debiendo subsanarse la demanda precisando el petitorio conforme a dichas observaciones, bajo apercibimiento de rechazarse la demanda.

- La existencia de confusión o incongruencia en el **petitorio o en las pretensiones, no puede necesariamente acarrear el rechazo** de la demanda, y especialmente en los casos en los que pueda ocasionarse una probable afectación irreparable a la tutela judicial efectiva ya sea por caducidad o por prescripción de las

pretensiones. La falta de claridad de la demanda en el petitorio, obliga al Juez a integrar o interpretar el verdadero sentido de la demanda, superando los formalismos para evitar decisiones inhibitorias; teniendo la facultad para extraer el verdadero sentido de la demanda y el alcance de la demanda, aplicando el iuranovit curia (*Ejm. Si se invoca responsabilidad extracontractual cuando en realidad es contractual. Ejm. cuando se invoca un despido nulo o fraudulento y según los hechos alegados se trataría de un despido incausado o arbitrario o viceversa; Ejm. Cuando se alude a una desnaturalización de tercerización y según los hechos alegados se trataría de la desnaturalización de una intermediación; Ejm., cuando se invoca como petitorio únicamente el despido incausado o arbitrario, pero en los fundamentos de hechos, además se alude a la desnaturalización o invalidez del contrato de trabajo sujeto a modalidad*)

En relación a este aspecto, existen hasta 03 posiciones: 1) que dicha precisión se efectúe al calificar la demanda; 2) que dicha precisión se efectúe en la audiencia de conciliación; y 3) que se brinde la oportunidad de subsanación inclusive hasta en 02 oportunidades y si no cumple con precisar debidamente, rechazarse la demanda o en su caso resolverse conforme a lo que se demanda.

- La oscuridad, ambigüedad o confusión de los **hechos**, no puede generar necesariamente el rechazo de la demanda, si el rechazo pueda afectar irremediablemente el derecho a la tutela judicial efectiva. (*Ejm. Si el rechazo de la demanda impedirá su nueva interposición por caducidad (despidos, hostilidad) o por prescripción (beneficios sociales); en tal sentido el demandante deberá indicar:*
 - Los Hechos generales (**referidos a la vinculación laboral**: fecha ingreso, fecha cese, labor o cargo, remuneración, forma de pago, horario, tipo de contratos celebrados, forma de prestación de servicios, quien era su jefe inmediato, etc.).

- Los Hechos específicos según las pretensiones invocadas. (referidos a las pretensiones invocadas. Ejm. Despido (circunstancias en que ocurrió, al detalle); Despido fraudulento (como se configura el despido fraudulento); nulidad de despido (hechos referidos a la causal invocada); desnaturalización de tercerización (cómo se prestó el servicio, cuál es la vinculación que tuvo con la empresa usuaria, la causal de la desnaturalización); etc.
 - La exposición de los hechos se realizará enumerada, cronológica y preferentemente un hecho en cada numeral.
- No se requiere la invocación expresa de los fundamentos de derecho, pero si los fundamentos de hecho.
 - En pretensiones **apreciables en dinero**, no es imprescindible que se realice una liquidación, pormenorizada, pero si se requiere indicar los PERIODOS que son materia de reclamo, respecto a cada uno de los beneficios y las remuneraciones históricas si fuera el caso. En el caso de **Utilidades**, no requiere liquidación basta que indique el monto referencialmente.
 - La no mención de la casilla electrónica, de la finalidad de los medios probatorios, la no presentación de las tasas judiciales y cédulas de notificación, del certificado de habilidad del Abogado, no deberían conllevar a la inadmisibilidad de la demanda, debiendo en tales casos admitirse la demanda, imponiendo al Abogado el requerimiento de subsanación de dicha omisión en el plazo de cinco días hábiles, bajo apercibimiento de imponérsele la multa de 02 URPs, que debe ser abonado antes de la audiencia de conciliación, bajo apercibimiento de incrementarse la multa. Tampoco dichas omisiones deben ocasionar el rechazo de la demanda, aun cuando no se subsanará o se subsanará defectuosamente.

- Cuando se incluya expresamente la pretensión de reconocimiento de honorarios que se pagan con ocasión del proceso, debe exigirse la fundamentación de los hechos vinculados al contrato de servicios profesionales celebrado entre el trabajador y su Abogado, los montos de honorarios pactados entre ambos y las pruebas que lo acrediten, en el entendido de que dicho concepto una vez reconocido y cuantificado debe ser abonado por el trabajador y no por el empleador, dado que éste sólo está obligado al pago de los costos procesales.
- Cuando los demandantes sean varios, debe señalarse además de los hechos que acrediten la conexión de las pretensiones objetivas o subjetivas, el apoderado común y el domicilio procesal único.
- Cuando los demandados sean varios, debe precisarse el tipo de responsabilidad que debe corresponderles: mancomunada o solidaria, el apoderado común y el domicilio procesal común.
- Cuando la demanda según las pretensiones invocadas, generan confusión o dudas sobre la competencia del órgano jurisdiccional, debe optarse por admitir la demanda. (Ejms: Demandas de indemnización de daños, de trabajadores trabajadores del D. Leg. 276; Demandas de obreros con contratos CAS; Trabajador público con régimen laboral privado que agotó la vía administrativa ante el Servir y acude al proceso judicial).
- Podrá declararse de plano la **improcedencia de la demanda**, cuando la demanda contenga pretensiones de trabajadores **empleados**, sujetos a contratos CAS durante todo su período de vinculación; o cuando la caducidad o prescripción sean manifiestas; cuando el petitorio contenga una imposibilidad jurídica. (Ejm. demanda de un militar o policía que reclama indemnización por despido arbitrario previsto en el D.Leg. 728); o

cuando el empleador demande la indemnización de daños y perjuicios contra el trabajador, sin haber previamente solicitado conciliación administrativa previa o conciliación extra judicial.

- Cuando el demandante señala que las pruebas que requiere para el proceso se encuentran en poder de su empleador o de un tercero, debe requerir su exhibición o la emisión del informe respectivo. El Juez podrá disponer dicha exhibición ya sea al dictar el auto admisorio de la demanda o en la audiencia de conciliación al fijar la fecha para la audiencia de juzgamiento.
- Todos los escritos que presenten las partes con posterioridad a la demanda y contestación a la demanda, no serán proveídos y serán descargados por nota en el SIJ y ser proveídos en la audiencia de conciliación o de juzgamiento, debiendo dar cuenta de ellos oralmente el Secretario de Audiencias en la audiencia respectiva, sin perjuicio de llamarse la atención o de imponerse multa en caso de reiterancia a los Abogados, en el entendido de que cualquier petición posterior debe formularse oralmente en la audiencia respectiva.

- **Fase de calificación de medidas cautelares:**

- Debe verificarse si el Juez, será el competente para conocer el proceso principal, al cual se vincula la medida cautelar anticipada que se solicitó.
- Verificar si la demanda principal, está incurso en alguno de los supuestos de improcedencia manifiesta.
- Verificar la concurrencia de los presupuestos para la procedencia de la solicitud cautelar, previstos en los artículos 610° y 611° del código procesal civil (1) *La verosimilitud del derecho invocado*; 2) *La necesidad de la emisión de una decisión preventiva por*

constituir peligro la demora del proceso o por cualquier otra razón justificable; 3) La razonabilidad de la medida para garantizar la eficacia de la pretensión.). Están exceptuados de dicha exigencia los casos de cierre intempestivo del centro de trabajo, verificados por la autoridad inspectiva de trabajo.

- La medida cautelar sólo podrá afectar bienes y derechos de las partes vinculadas por la relación material o de sus sucesores, y excepcionalmente a bienes de terceros, en los casos en que se invoque el carácter persecutorio sobre los bienes que fueron de propiedad de la empresa, en cuyo caso deberá observarse lo previsto en el artículo 690º del código civil que señala: *“Cuando la ejecución pueda afectar derecho de tercero, se debe notificar a éste con el mandato de ejecución. La intervención del tercero se sujetará a lo dispuesto en el Artículo 101. Si se desconociera el domicilio del tercero se procederá conforme a lo prescrito el artículo 435.”*.
- En los casos en que se solicite embargo en forma de retención en cuentas bancarias; basta que se indique la entidad o entidades bancarias, no siendo necesario indicar el número de la cuenta bancaria.
- Si la medida cautelar se solicita, al amparo de una sentencia favorable emitida en primera instancia, no es necesario acreditar los presupuestos para su procedencia, bastando que se acredite la situación de urgencia.
- Si la petición cautelar declarada improcedente o infundada, es revocada por la Sala Superior, cabe el derecho de la parte afectada para formular Oposición contra la medida cautelar concedida, que debe ser formulada ante el Juez de primera instancia, luego de tomar conocimiento de la concesión de la

medida cautelar, al ser inaudita parts y en garantía del derecho constitucional de defensa.

- Debe verificarse que se cumpla con el pago de las tasas judiciales, atendiendo a la cuantía de la demanda, en los casos de pretensiones apreciables en dinero.
- Si se solicita la concesión de la medida cautelar de inscripción de la demanda en el registro público, el Juez puede en observancia del principio de adecuación, disponer la medida cautelar de embargo en forma de inscripción en el registro público.

- **Fase de audiencia de conciliación**

- Si el demandante llega tarde a la audiencia, se admite su participación en el estado en que se encuentre la audiencia, previa imposición de una multa de $\frac{1}{2}$ URP.
- La ausencia del Abogado a la audiencia de juzgamiento, no debe generar su suspensión, salvo cuando se trate del Abogado del demandante y el Juez advierta que resulta necesario e imprescindible la participación del Abogado, suspende excepcionalmente la audiencia; imponiendo sanción de $\frac{1}{2}$ URP al Abogado, con comunicación al Colegio de Abogados.
- Si la demandada o su representante ofrece conciliar y solicita la suspensión de la audiencia; y en la continuación de la misma no formula ninguna propuesta de conciliación o formula una propuesta irrazonable, se evidencia una conducta evidentemente dilatoria, lo que amerita la imposición de una sanción de 02 URPs.

- La no indicación de la casilla electrónica, el extravío del DNI, o la falta de Registro CAL del Abogado o su inhabilitación; no genera la suspensión de la audiencia; debiendo el Juez requerir al abogado su subsanación en el plazo que le confiera, bajo apercibimiento de multa de 02 URPs y comunicación al Colegio de Abogado.
- El Juez fijará las pretensiones del juicio, sobre la base del escrito de demanda y subsanación si fuere el caso. En los casos de falta de claridad o incongruencias entre los hechos y el petitorio, **excepcionalmente** podrá requerir a la demandada la entrega anticipada de la contestación a la demanda y verificando los términos de la defensa, podrá fijar correctamente las pretensiones y al mismo tiempo consultar a la demandada, si requiere o no plazo adicional para ajustar su contestación a la demanda, conforme a las pretensiones fijadas.
- El demandante **excepcionalmente** podrá formular la modificación sustancial del petitorio, de las pretensiones o de los hechos, sólo hasta la etapa de la Audiencia de Conciliación, antes de recibir la contestación a la demanda, o después de recibirla, siempre que esté debidamente justificado. En tal caso, el Juez le requerirá la presentación del escrito de modificación o conferirle el plazo máximo de 05 días para que presente la modificación y correr traslado de la misma a la demandada por igual plazo y al mismo tiempo fijar fecha y hora para la audiencia de Juzgamiento. El escrito de absolución excepcionalmente será comunicado a la casilla electrónica del demandante.
- Recibido el escrito de contestación a la demanda, el Juez deberá calificarla realizando una revisión de su contenido y conforme a ella si cumple los requisitos y presupuestos dar por contestada la demanda y dar por formulada los medios de defensa invocados y correr traslado de la misma al demandante para su absolución

oral en la audiencia de juzgamiento, salvo que se decrete el juzgamiento anticipado, en cuyo caso deberá absolverlo en la misma audiencia.

- En la audiencia de conciliación, deberán resolverse las peticiones de litisconsorcio, denuncias civiles e incorporación al proceso de terceros. También se recomienda resolver las excepciones dilatorias (incompetencia, litispendencia, representación defectuosa, falta de legitimidad para obrar, etc.); así como las perentorias (cosa juzgada, caducidad, prescripción, etc.), siempre que en éste último caso sean manifiestas, debiendo en ambos casos garantizarse el derecho de defensa y contradicción de la demandada. Si el demandante solicita plazo adicional para absolver las excepciones, deberá admitirse su petición.

 - El Juez en la audiencia de conciliación podrá requerir las exhibiciones solicitadas por el demandante y adicionalmente en aplicación del **principio de colaboración en la impartición de justicia**, podrá requerir a la demandada la exhibición de pruebas para la audiencia de Juzgamiento, que constituyan documentos que obligatoriamente debe tener el empleador y que resulten vitales para resolver la controversia, sin que ello implique una admisión de dichos medios probatorios; o requerir a terceros la exhibición de documentos o la emisión de informes necesarios para resolver la controversia, disponiéndose de curse el Oficio respectivo.
- **Fase de juzgamiento anticipado:**
 - Es uno de los medios que permite la inmediata resolución de un proceso; en los casos en que resulte evidente la innecesariedad de la audiencia de juzgamiento; lo cual se manifiesta cuando:
 - 1) la controversia es de puro derecho (conflicto sustentado en la interpretación de normas);

- 2) la controversia pese a versar sobre hechos, no requiere de actuación probatoria (porque los hechos fueron admitidos, están contenidos en sentencias con autoridad de cosa juzgada; se trate de hechos notorios, etc.); y
 - 3) existe rebeldía de la demandada.
- El Juzgamiento anticipado, puede darse tanto en el proceso abreviado como en el proceso ordinario laboral. Ordinariamente puede darse en la fase de la audiencia de conciliación, y extraordinaria o excepcionalmente también puede darse en la fase de la audiencia de juzgamiento, cuando luego de la confrontación de posiciones se advierta que no hay ningún hecho requerido de prueba o es innecesario la fase de la actuación probatoria.
 - El Juzgamiento anticipado, puede darse aún cuando se haya deducido excepciones, pruebas orales o cuestiones probatorias; siempre que del análisis de la teoría del caso del demandante y de la demandada, permite al Juez advertir la innecesariedad de la actuación probatoria, lo que supone también a su vez la innecesariedad de la admisión de pruebas y por ende también de la innecesariedad de la formulación de cuestiones probatorias; y además si la prognosis del Juez conlleve a considerar que el medio probatorio que se pretende cuestionar no será base de la decisión o sentencia. En sentido contrario si la prueba cuestionada es relevante y vital para la decisión no cabe el juzgamiento anticipado.
 - La declaración de rebeldía, no necesariamente debe conllevar al juzgamiento anticipado, especialmente si los hechos alegados en la demanda no son creíbles o razonables y los medios probatorios aparejados no generan convicción o certeza en el Juez, en cuyo caso deberá programarse la audiencia de juzgamiento.

- La decisión de pasar la Juzgamiento anticipado, debe:
 - 1) Ser motivada debidamente y expresada oralmente en la audiencia.
 - 2) Indicarse el supuesto aplicable en cada caso.
 - 3) Señalarse los hechos admitidos expresa o tácitamente y los hechos ciertos no contradichos.
 - 4) La mención de que se tomarán en cuenta las pruebas documentales ofrecidas por ambas partes.
 - 5) De ser el caso la innecesariedad para la decisión de los medios probatorios contra los cuales la demandada pretende invocar una cuestión probatoria.
 - 6) Asimismo deberá disponer la oralización de los medios de defensa invocados y su respectiva absolución.
 - 7) Disponer que las partes procedan a formular sus alegatos finales.

- Cuando se disponga el Juzgamiento anticipado, deberá emitirse el fallo oral, salvo los casos en que por decisión motivada se disponga la reserva de la emisión del fallo oral. (R.A. 208-2015-CE/PJ)

- **Audiencia de juzgamiento**

- El Juez deberá dictar las reglas para la formulación de la confrontación de posiciones, precisándose que debe referirse únicamente a las pretensiones invocadas y a los hechos que la sustentan, cuidando la observancia del principio de congruencia con los términos de la demanda y la contestación de demanda, precisándose el tiempo máximo que se le confiere para su exposición, bajo apercibimiento de cortarse la exposición una vez concluido dicho tiempo.
- El Juez no podrá suspender la Audiencia de Juzgamiento, bajo responsabilidad funcional, salvo justificación razonable y con

carácter muy excepcional (Ejm. necesidad insuperable de disponer actuación prueba de oficio); debiendo fijar una fecha que garantice que sea el mismo Juez quien resuelva el caso.

- Cuando se haya formulado medios de defensa procesales, el Juez dispondrá su oralización a la demandada y la absolución del demandante y con ello podrá resolver oralmente en el acto en cuyo caso, la demandada deberá formular apelación oralmente en la misma audiencia, bajo apercibimiento de tenerse por consentida la decisión; o reservarse su pronunciamiento para la sentencia. La incomparecencia de la demandada excepcionante no exime de dicho trámite, debiendo requerir al demandante su absolución y pronunciarse expresamente. Si el juez se pronuncia sobre la excepción al no concurrir la demandada a la audiencia se tendrá por consentida dicha decisión y no podrá ser apelada en la apelación de la sentencia.
- El principio de prevalencia de lo oral sobre lo escrito, no significa o no permite la alegación de hechos nuevos y distintos a los alegados en la demanda o contestación a la demanda, o en la apelación.
- El Juez podrá disponer que se exima de la actuación probatoria, cuando el debate conlleve a establecer que la controversia finalmente es de puro derecho o cuando verse sobre hechos y no existe necesidad de actuación probatoria, disponiéndose que las partes procedan a emitir sus alegatos finales.
- Sobre la base de la confrontación de posiciones, el Juez señalará los hechos no requeridos de prueba y los hechos requeridos de prueba, y en torno a ellos determinar en cada caso los medios probatorios que se rechazan y los que se admiten con participación activa de las partes.

- En la admisión de pruebas el Juez deberá observar la pertinencia y conducencia de los medios probatorios; así como su innecesiedad cuando ya se admitió otras pruebas que acrediten el hecho que se pretende acreditar con ellas, en cuyo caso, deberá excluir todas aquellas que resulten innecesarias.
- En el caso del ofrecimiento de pruebas extemporáneas; el Juez deberá evaluar la concurrencia de los supuestos de excepcionalidad previstos en el artículo 21° de la NLPT, es decir que se trate de pruebas nuevas obtenidas con posterioridad a la demanda o contestación a la demanda, o se trate de pruebas referidas a hechos nuevos.
- Las cuestiones probatorias, deben ser formuladas en formas expresa y oralmente en la audiencia, una vez concluida la admisión de las pruebas de ambas partes. Si la demandada no asiste a la audiencia, no será admitido ni objeto de pronunciamiento la cuestión probatoria que hubiera propuesto o referido en su contestación a la demanda.
- El rechazo de la admisión de pruebas extemporáneas, no impide al Juez su incorporación al proceso como pruebas de oficio, en cuyo caso deberá emitir una decisión debidamente motivada y siempre que exista insuficiencia probatoria y debe garantizarse el ejercicio del derecho de defensa y contradicción a la parte contraria.
- Para la actuación de la prueba pericial, se requiere que ésta sea entregada en la audiencia y además que concurra el perito a la audiencia, para su explicación, salvo los casos de dictámenes médicos emitidos por comisiones evaluadoras de incapacidades o enfermedades profesionales.

- La oralización de pruebas documentales, implicará la mención sucinta de los hechos que se acreditarían con tales pruebas, pudiendo prescindirse con la motivación respectiva de la oralización de las pruebas documentales, cuando ellas sean muy numerosas.

- **Contenido de la sentencia**

Contenido General: expositiva, considerativa y decisoria.

Contenido Específico:

- Exponer los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar la decisión.
- La mención de hechos admitidos no exime la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho.
- Pronunciarse sobre las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda.
- Si se declara fundado total o parcialmente, indicar los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado.
- Si se ordena dar una suma de dinero, se debe indicar su monto líquido.
- Puede fallarse ultra petita, disponiendo pagos de sumas mayores a las reclamadas, si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables.
- Si hay pluralidad de demandantes o demandados, pronunciarse expresamente sobre los derechos y obligaciones concretos que correspondan a cada uno de ellos, si la responsabilidad es mancomunada o solidaria.
- Imponer el pago de intereses legales, precisándose el período de devengue y la tasa de intereses aplicable a cada uno de los beneficios económicos reconocidos.

- Imponer la condena en costos y costas, aún cuando no hayan sido demandados, indicando su cuantía o modo de liquidación expresamente.
- Facultar al empleador en su condición de agente retenedor de efectuar las deducciones establecidas expresamente en la ley respecto a los conceptos gravados con dichas deducciones.
- Disponer que se comuniquen mediante Oficio adjuntando copia de la sentencia a la ONP o las Supervisoras de las AFP, para que ejerzan sus facultades fiscalizadoras en los casos en que se reconoció vínculo laboral a trabajadores que tenían vinculación mediante contratos de naturaleza civil.

La sentencia deberá ser notificada siempre en estrado, mediante la entrega bajo constancia del Secretario Judicial de la copia de la sentencia, en la fecha fijada en la audiencia de juzgamiento. En caso de no producirse la entrega en la fecha fijada, deberá reprogramarse la fecha de su entrega, notificándose para ello a las partes en sus casillas electrónicas.

- **Fase de ejecución de sentencia**

- Los principios y fundamentos de la NLPT, son aplicables plenamente en su integridad a la fase de ejecución de la sentencia, entre ellos principalmente el rol protagónico en el impulso del proceso sin necesidad de petición de parte, salvo cuando se requiera que el demandante tenga que indicar cuál debe ser la medida de ejecución a aplicarse en el caso concreto.
- La sentencia firme emitida por la Sala Laboral Superior, se ejecuta inmediatamente, y excepcionalmente sólo cuando se trate de obligaciones de dar suma de dinero y la demandada que interpuso Recurso de Casación, solicita expresamente la suspensión de la ejecución de sentencia, conforme al artículo 38° de la NLPT, para lo cual deberá adjuntar como requisitos de

procedibilidad la presentación del depósito judicial o de la carta fianza, por el importe total de la obligación determinada, los intereses calculados inclusive hasta una año posterior a la fecha de interposición del recurso de apelación y los costos procesales; petición que deberá formularse antes de iniciarse la ejecución.

- La ejecución de la sentencia se inicia por el Juez, una vez recibido el expediente devuelto de la Sala Superior, o de la copia de la sentencia de vista; disponiendo requerir a la demandada el cumplimiento de la decisión y en su caso disponer se proceda a la liquidación de los intereses respectivos por el perito adscrito al Juzgado y de los costos procesales.
- La demandada podrá formular contradicción contra la ejecución, sólo si alega el cumplimiento de la obligación o su extinción con prueba instrumental fehaciente, conforme lo dispone el artículo 690-D, penúltimo párrafo del Código Procesal Civil.
- Las observaciones a las liquidaciones de intereses, si se refieren a los cálculos, deberán ser sustentados en un cálculo suscrito por un perito contable; y si se refieren a aspectos normativos deberán tener en cuenta el contenido de la sentencia.
- La contradicción u observaciones, que no se sujeten a lo señalado precedentemente, serán consideradas temerarias y se impondrán multas que van de $\frac{1}{2}$ a 50 URPs.
- La demandada podrá formular la **suspensión extraordinaria** de la ejecución de sentencia, cuando la obligación total adeudadas que comprenda los intereses legales y costos ya estén liquidados, conforme al artículo 60° de la NLPT. Esta figura es distinta a la prevista en el artículo 38° de la NLPT.

- La ejecución de obligaciones de dar sumas de dinero, contra entidades públicas, debe observar el procedimiento previsto en el artículo 47° de la Ley del Proceso Contencioso Administrativo y la Ley 30137.
- En la ejecución de sentencia, los autos que ponen fin a la ejecución son apelables con efecto suspensivo; y los demás autos son apelables sin efecto suspensivo y con la calidad de diferidas conforme al artículo 691° del Código Procesal Civil.

CAPITULO II METODOLOGIA

2.1. Diseño Metodológico

Este trabajo de investigación es de Tipo descriptivo, diseño de la investigación es no experimental porque la dinámica es la implementación del nuevo proceso laboral oral en la Corte de Justicia de Lima y pueden ser observadas a través de acciones que darán como resultado una sentencia emitida por el juez.

La Corte de Justicia Lima, jueces y abogados de manera anónima, para evaluar los beneficios y desacuerdos que pueda existir en la implementación del Nuevo proceso laboral Oral.

2.2. Aspectos éticos

En el presente trabajo de investigación se tomará como referencia principal el plazo de Ley del Nuevo Proceso Laboral Oral, LeyN° 29497, en la cual basaremos todo nuestro trabajo.

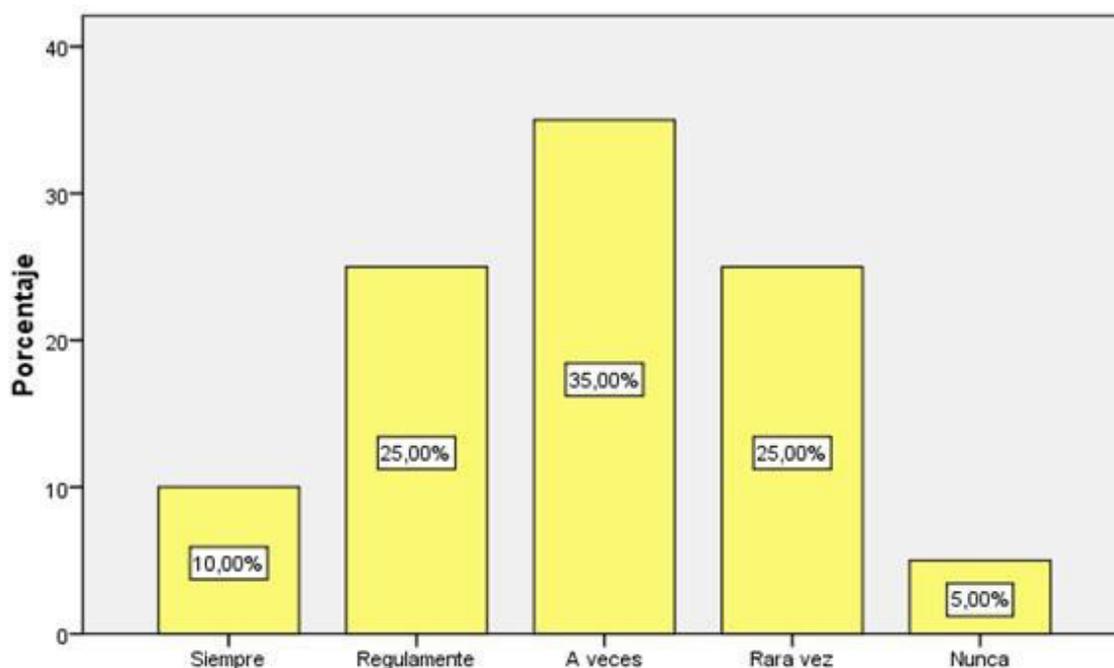
CAPITULO III RESULTADOS

Tabla 5: Cree usted que el nuevo proceso laboral oral se está efectuando en el tiempo efectivo contemplado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	2	10,0	10,0	10,0
	Regularmente	5	25,0	25,0	35,0
	A veces	7	35,0	35,0	70,0
	Rara vez	5	25,0	25,0	95,0
	Nunca	1	5,0	5,0	100,0
	Total		20	100,0	100,0

Grafico 8:

Cree usted que el nuevo proceso laboral oral se está efectuando en el tiempo efectivo contemplado.



Interpretación:

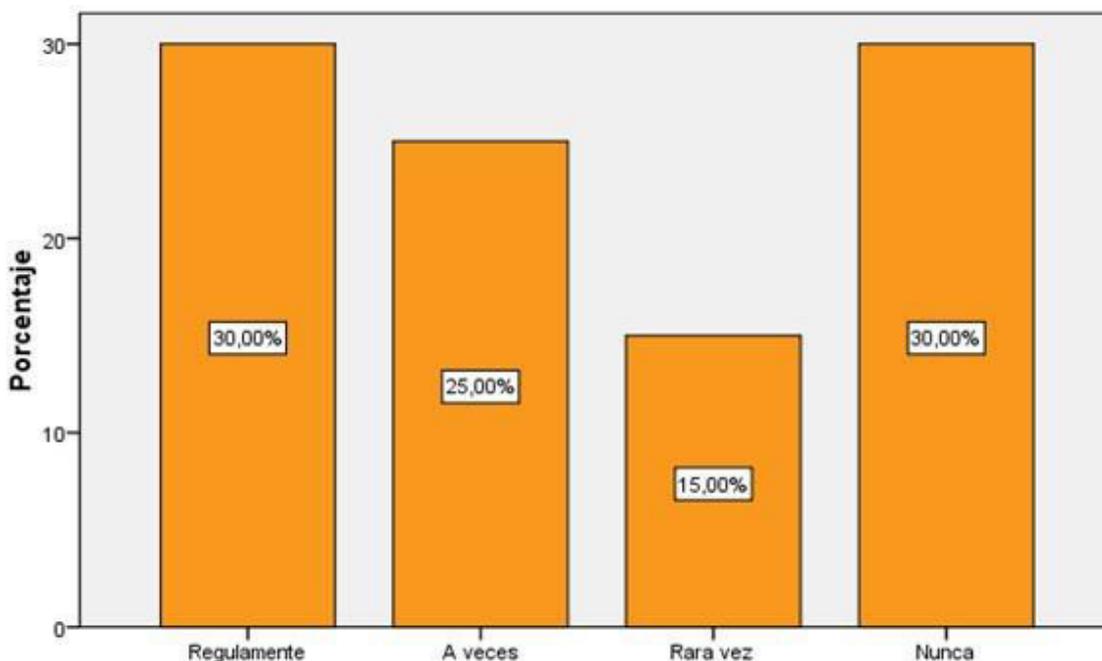
En el grafico se puede visualizar que a la población encuestada se le pregunto: **Cree usted que el nuevo proceso laboral oral se está efectuando en el tiempo efectivo contemplado**, y se obtuvieron los siguientes resultados: Siempre un 10%, Regularmente un 25%, A veces un 35%, Rara vez un 25% y Nunca un 5%

Tabla 6: Cree usted que en el nuevo proceso laboral oral el promedio esperado es el de 6 meses como máximo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regularmente	6	30,0	30,0	30,0
	A veces	5	25,0	25,0	55,0
	Rara vez	3	15,0	15,0	70,0
	Nunca	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Grafico 9:

Cree usted que en el nuevo proceso laboral oral el promedio esperado es el de 6 meses como máximo



Interpretación:

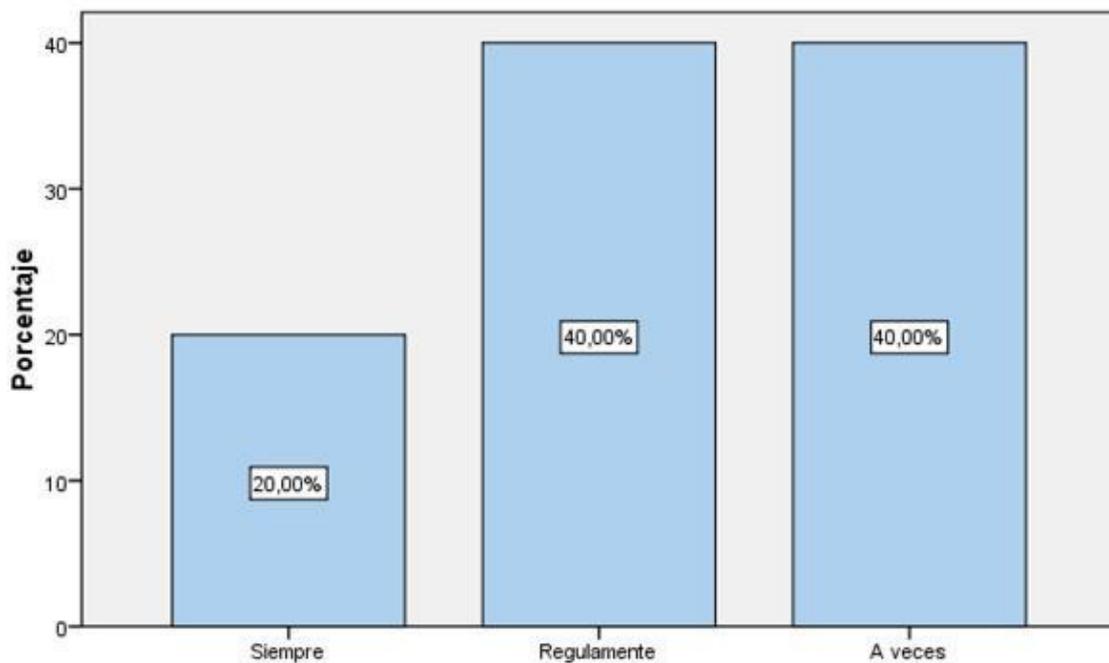
En el grafico se puede visualizar que a la población encuestada se le pregunto: **Cree usted que en el nuevo proceso laboral oral el promedio esperado es el de 6 meses como máximo**, y se obtuvieron los siguientes resultados: Regularmente un 30%, A veces un 25%, Rara vez un 15% y Nunca un 30%

Tabla 7: Cree usted que la solución de conflictos es más rápido ahora con la aplicación del nuevo proceso laboral oral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	4	20,0	20,0	20,0
	Regularmente	8	40,0	40,0	60,0
	A veces	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Gráfico 10:

Cree usted que la solución de conflictos es más rápido ahora con la aplicación del nuevo proceso laboral oral



Interpretación:

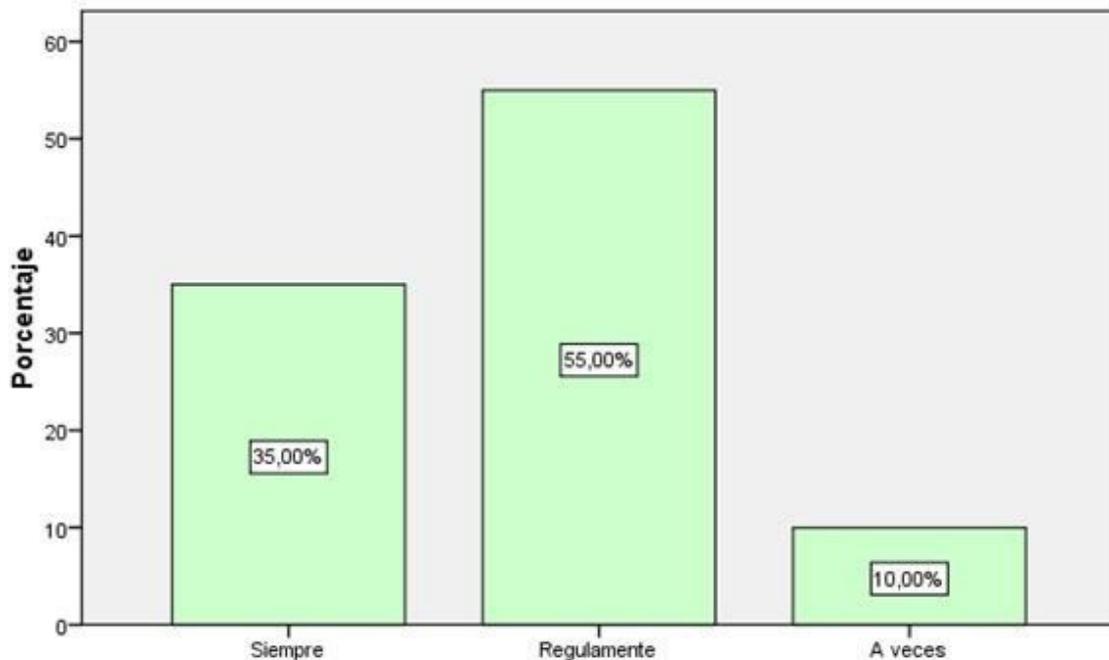
En el gráfico se puede visualizar que a la población encuestada se le preguntó: **Cree usted que la solución de conflictos es más rápido ahora con la aplicación del nuevo proceso laboral oral**, y se obtuvieron los siguientes resultados: Siempre un 20%, Regularmente un 40% y A veces un 40%.

Tabla 8: Cree usted que la solución de conflictos es menos engorrosa que antes de la aplicación del nuevo proceso laboral oral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Siempre	7	35,0	35,0	35,0
Regularmente	11	55,0	55,0	90,0
A veces	2	10,0	10,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Grafico 11:

Cree usted que la solución de conflictos es menos engorrosa que antes de la aplicación del nuevo proceso laboral oral



Interpretación:

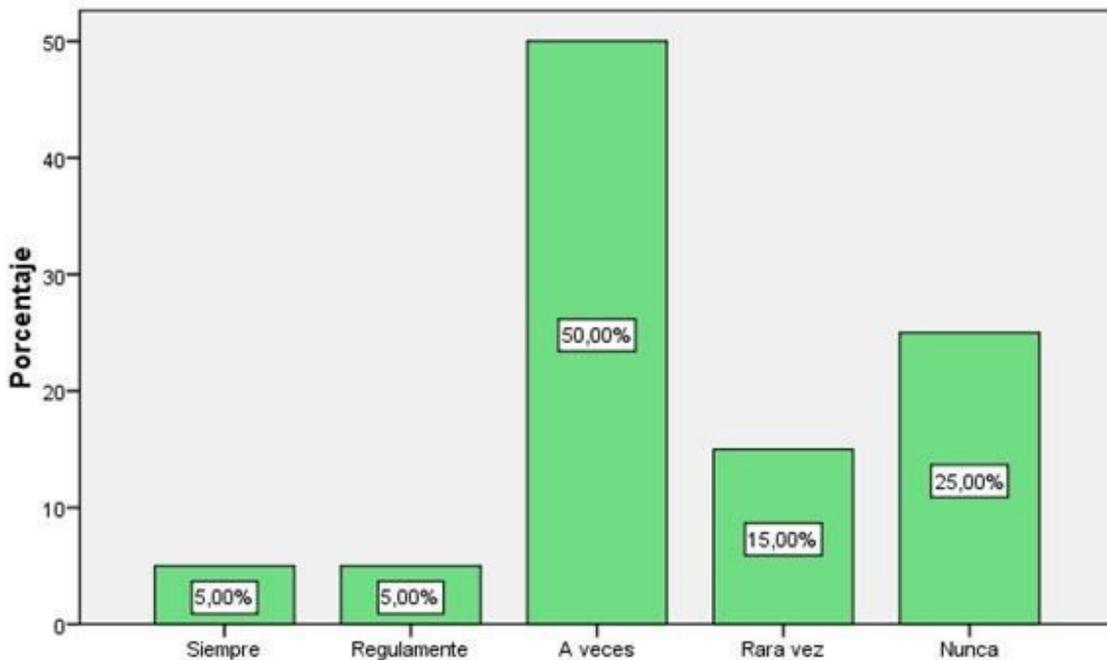
En el grafico se puede visualizar que a la población encuestada se le pregunto: **Cree usted que la solución de conflictos es menos engorrosa que antes de la aplicación del nuevo proceso laboral oral** y se obtuvieron los siguientes resultados: Siempre un 20%, Regularmente un 40% y A veces un 40%.

Tabla9: Cree usted que el proceso de los Juzgados de Trabajo demora más que en segunda instancia o en la sala suprema laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	1	5,0	5,0	5,0
	Regularmente	1	5,0	5,0	10,0
	A veces	10	50,0	50,0	60,0
	Rara vez	3	15,0	15,0	75,0
	Nunca	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Grafico 12:

Cree usted que el proceso de los Juzgados de Trabajo demora más que en segunda instancia o en la sala suprema laboral



Interpretación:

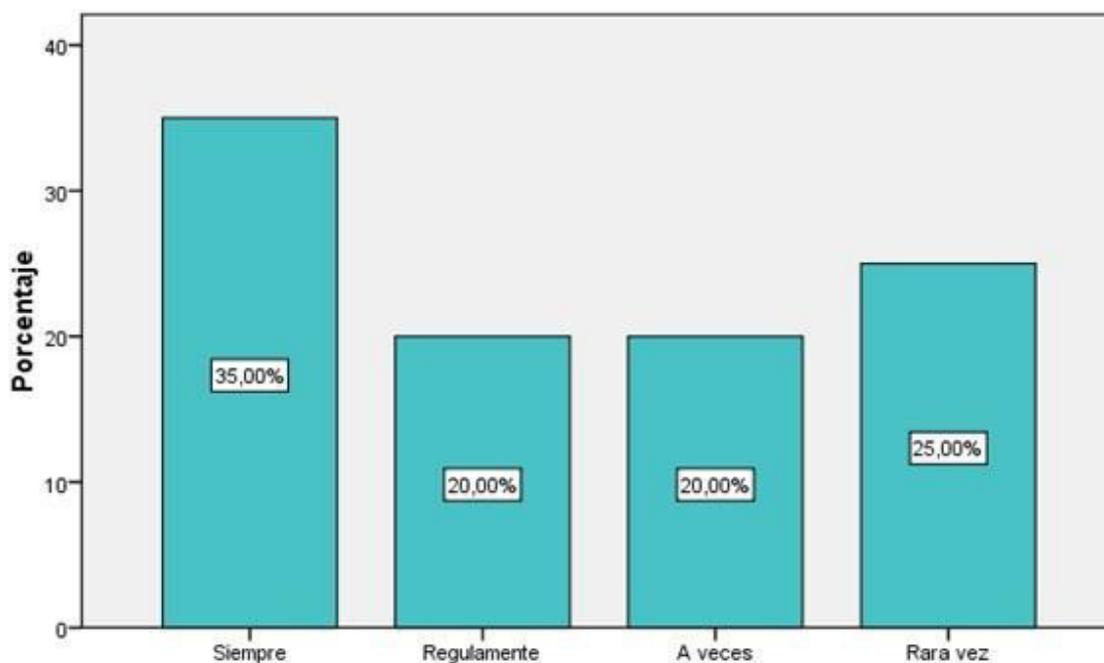
En el grafico se puede visualizar que a la pregunta: **Cree usted que el proceso de los Juzgados de Trabajo demora más que en segunda instancia o en la sala suprema laboral** y se obtuvieron los resultados: Siempre un 5%, Regularmente un 5%, A veces un 50%, Rara vez un 15% y Nunca un 25%.

Tabla 10: Cree usted que la conciliación sería más útil para evitar el trámite de un proceso laboral oral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	7	35,0	35,0	35,0
	Regularmente	4	20,0	20,0	55,0
	A veces	4	20,0	20,0	75,0
	Rara vez	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Grafico 13:

Cree usted que la conciliación sería más útil para evitar el trámite de un proceso laboral oral



Interpretación:

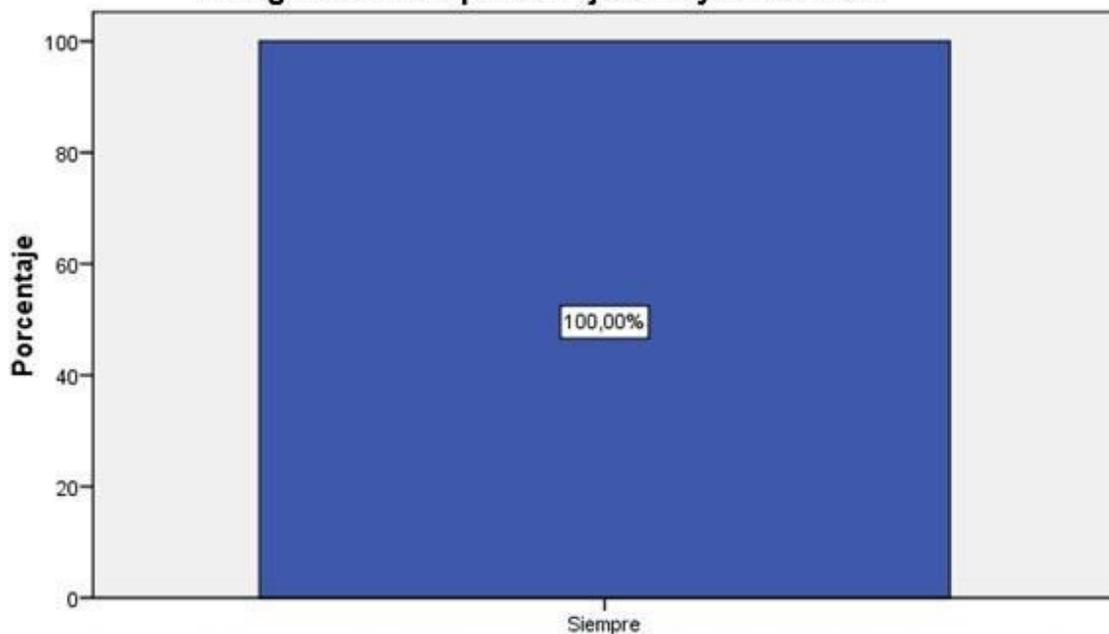
En el grafico se puede visualizar que a la población encuestada se le pregunto: **Cree usted que la conciliación sería más útil para evitar el trámite de un proceso laboral oral** y se obtuvieron los siguientes resultados: Siempre un 35%, Regularmente un 20%, A veces un 20% y Rara vez un 25%

Tabla 11: Cree usted que en los talleres de capacitación deberían incrementarse herramientas para una mejor eficacia en los procesos tanto para abogados como para los jueces y servidores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	20	100,0	100,0	100,0

Grafico 14:

Cree usted que en los talleres de capacitación deberían incrementarse herramientas para una mejor eficacia en los procesos tanto para abogados como para los jueces y servidores.



Interpretación:

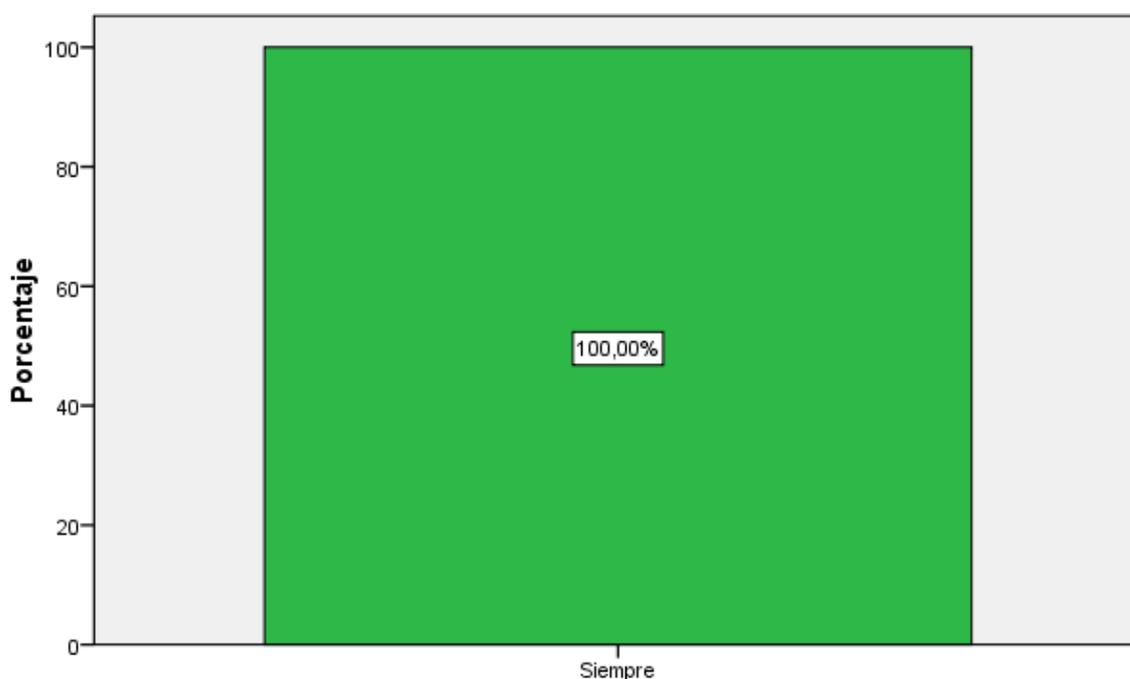
En el gráfico se puede visualizar que a la población encuestada se le preguntó: **Cree usted que en los talleres de capacitación deberían incrementarse herramientas para una mejor eficacia en los procesos tanto para abogados como para los jueces y servidores** y se obtuvieron los siguientes resultados: Siempre un 100%

Tabla 12: Cree usted que en los talleres de capacitación deberían contemplarse las habilidades para el litigio oral de los abogados litigantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	20	100,0	100,0	100,0

Grafico 15

Cree usted que en los talleres de capacitación deberían contemplarse las habilidades para el litigio oral de los abogados litigantes.



Cree usted que en los talleres de capacitación deberían contemplarse las habilidades para el litigio oral de los abogados litigantes.

Interpretación:

En el gráfico se puede visualizar que a la población encuestada se le preguntó: **Cree usted que en los talleres de capacitación deberían contemplarse las habilidades para el litigio oral de los abogados litigantes** y se obtuvieron los siguientes resultados: Siempre un 100%

CAPITULO IV: DISCUSIÓN

- En cuanto a la celeridad en la implementación del nuevo proceso laboral oral en los procesos en la Corte de Lima, los resultados estadísticos muestran que el mayor porcentaje corresponde A veces un 35%. Y lo concerniente al tiempo de 6 meses el resultado estadístico el más alto porcentaje corresponde a: Regularmente un 30%
- En cuanto al diseño del nuevo modelo procesal y el aumento de la solución de los conflictos a través de la conciliación en la parte estadística se considera Regularmente un 40%
- La litigación oral adecuada en los procesos laborales en la Corte de Lima, hace que los procesos sean menos engorrosos según la estadística es considerado en Regularmente un 55%
- El proceso demora más que en segunda instancia o en la sala Suprema laboral, a lo que contestaron: a Veces un 50%
- En cuanto a los talleres de capacitación en la implementación del nuevo proceso laboral oral en la Corte de Lima que involucre a magistrados, servidores y abogados será mejor como herramienta eficaz, contestaron que Siempre un 100%

CAPITULO V: CONCLUSIONES

- La celeridad en la implementación del nuevo proceso laboral oral en los procesos en la Corte de Lima, tiene por finalidad reducir la duración de los procesos. En efecto, una de las grandes innovaciones procesales que tiene esta norma es el cambio de sistema procesal. Se pasa de un sistema procesal laboral predominantemente escrito a un sistema procesal laboral predominantemente oral
- El diseño del nuevo modelo procesal contempla el aumento de la solución de los conflictos a través de la conciliación. El Juez invitará a las partes a una conciliación y esta para de celebrarse hasta antes que se notifique la resolución con la calidad de caso juzgado. Si ésta se produjese, se dejará constancia en el acta, debiendo el Juez dictar la Resolución aprobatoria.
- La litigación oral adecuada en los procesos laborales en la Corte de Lima incide en que los profesionales del derecho adquieran y desarrollen nuevas habilidades, destrezas y competencias que les permitan el dominio de las técnicas de litigación oral y la teoría del caso, elementos esenciales del nuevo modelo procesal laboral.
- En cuanto a los talleres de capacitación en la implementación del nuevo proceso laboral oral en la Corte de Lima en el que se involucre a magistrados, servidores y abogados será mejor como herramienta eficaz. La identificación de las necesidades de capacitación, según los niveles de la judicatura que aplicarán la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Corte Superior de Justicia de Lima; debe ser graficada, según el nivel funcional (Personal Administrativo y Jurisdiccional de Juzgado de Paz Letrado, Personal Administrativo y Jurisdiccional de Juzgado Especializado, Personal Administrativo y Jurisdiccional de Sala Superior, Jueces de Paz Letrados, Jueces Especializados y Jueces Superiores) para que se determinen los Cursos de Capacitación.

CAPITULO VI: RECOMENDACIONES

- En cuanto a la celeridad, para evitar la sobrecarga procesal se debe contar con más órganos jurisdiccionales que se encuentren a cargo del nuevo proceso laboral oral en los procesos en la Corte de Lima
- El diseño del nuevo modelo procesal para lograr el aumento de la solución de los conflictos a través de la conciliación, requiere la capacitación de magistrados a través de talleres y/o encuentros de intercambio de experiencias
- La litigación oral en los procesos laborales en la Corte de Lima, requiere capacitaciones para magistrados y abogados en temas como la teoría del caso y el interrogatorio.
- Deben establecerse un manual o protocolo para el desarrollo de determinados actos procesales, como en el caso de escritos presentados en la etapa de trámite diferentes a la demanda y a la contestación

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Aguiló Regla, Josep: La Constitución del Estado Constitucional. Lima- Bogotá: Palestra-Temis, 2004
- Cappelletti, Mauro: El proceso civil en el derecho comparado. Las grandes tendencias evolutivas. Lima: ARA Editores, 2006
- Ciudad Adolfo, Análisis del Proyecto de Reforma Laboral Peruana, Documento de Trabajo, Antigua de Guatemala, 28 de octubre del 2008.
- Couture Eduardo (1979) Estudios de derecho procesal Civil Ed. Depalma Buenos Aires T III 1979
- Colegio de Abogados de Lima (2009)
- De La Villa Gil, Luis Enrique. Ley de procedimiento laboral: Comentada y con jurisprudencia. España: La ley; 2006; pág. 1121-1122.
- DehoAriano para quien la Ley Procesal del Trabajo de 1996 es un “derivado” del Código Procesal Civil (2007), nota 5, 360.
- Diéguez, Gonzalo. (1995), “Lecciones de derecho del trabajo, Ed. Marcial Pons, Madrid, 4ta edición” p. 635.
- Gamarra Vílchez, Leopoldo: Importancia y necesidad de los principios en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497. En Doctrina y análisis sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo Lima: Academia de la Magistratura del Perú, 2010
- Gómez Valdez, Francisco: Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima: EditorialSan Marcos, 2010

- González Nieves, Orlando: Encuentros y desencuentros de los principios del derecho procesal del trabajo en la Ley 29497 con los principios del derecho del trabajo, derecho administrativo, proceso contencioso administrativo, derecho de la seguridad social y derecho arbitral. En Doctrina y análisis sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo Lima: Academia de la Magistratura del Perú, 2010
- La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497.
- Liebman Tulio, Enrico.” (1980) “Manual de derecho procesal, EJEA Buenos Aires, p. 28.
- Kant, Manuel. (1983). “Fundamentación de la Metafísica de las costumbres y crítica de la razón práctica”, Ed. Porrúa, 5ta edición, México, p. 231
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
- Morales Godo señala que éste se limitó a copiar la Ley de Enjuiciamiento Civil española de 1881 (2009), p. 6.
- Osorio y Sierra (2015) en su estudio titulado “Ventajas y desventajas de la oralidad en la justicia colombiana caso Manizales” Universidad Manizales, Colombia.
- Paredes Palacios, Paúl: Prueba y presunciones en el proceso laboral. Lima: ARA Editores, 1997
- Parodi Remón, Carlos. “El debido proceso”, En: Ponencias del I Congreso Nacional de Derecho Procesal. Pontificia Universidad Católica del Perú (1996), p. 40
- Plá Rodríguez, Américo. (1998) Los Principios del Derecho del Trabajo. Tercera edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires.

- Rojas (2015) Tesis titulada “La oralidad como herramienta de eficiencia en la audiencia de juzgamiento del nuevo proceso laboral peruano” de la Universidad Nacional de Trujillo. Perú.
- Sánchez Andrea. (2010) Nueva Ley procesal del Trabajo. <https://andreasanchezmatos.wordpress.com/2010/03/08/hola-mundo/>
- Sandoval Aguirre, Oswaldo, director: La Ley Procesal del Trabajo. Lima: Congreso de la República, 1996
- VinateaRecoba, Luis/Toyama Miyagusuku, Jorge: Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Análisis normativo. Lima: Gaceta Jurídica, 2010.

ANEXOS

ANEXO N° 1

Operacionalización de la variable

Variable	Dimensiones	Indicadores	items
Nuevo proceso laboral oral	Celeridad en la implementación	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo efectivo • Promedio de 6 meses 	1 2
	Solución de conflictos	<ul style="list-style-type: none"> • Más rápidos • Menos engorrosos 	3 4
	Litigación oral adecuada	<ul style="list-style-type: none"> • Avanzando en la capacidad de litigar 	5
	Talleres de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar herramientas para desenvolverse con solvencia y eficiencia en los procesos • Habilidades y competencias para el litigio oral 	7 8

ANEXO 2

ENCUESTA EVALUACION DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL NUEVO PROCESO LABORAL ORAL EN LA CORTE DE LIMA 2012-2014

Labor que desempeña: Abogados () Litigantes ()

Edad: 20 – 29 años (); 30 – 39 (); 40 – 49 (); 50 – 60 años ()

A continuación, mediante sus respuestas se evidenciará la evaluación de la implementación del nuevo proceso laboral oral en la corte de Lima, marcando con una X en uno de los casilleros que están a la derecha de cada ítem. Existen cinco alternativas de respuesta: Siempre (S), Regularmente (R); A veces (AV), rara vez (RV) y nunca (N). No existe respuesta correcta o incorrecta, lo que se busca de usted es saber con qué frecuencia realiza cada una de las acciones especificados en la presente escala.

N°	ITEM	S	R	AV	RV	N
	Celeridad en la implementación					
1.	Cree usted que el nuevo proceso laboral oral se está efectuando en el tiempo efectivo contemplado?					
2.	Cree usted que en el nuevo proceso laboral oral el promedio es el esperado de 6 meses como máximo?					
	Solución de conflictos					
3.	Cree usted que la solución de conflictos es más rápida ahora con la aplicación del nuevo proceso laboral oral?					
4.	Cree usted que la solución de conflictos es menos engorrosa que antes de la aplicación del nuevo proceso laboral oral?					
	Celeridad de procesos					
5.	Cree usted que el proceso en los Juzgados Especializados demora más que en segunda instancia o en la sala suprema laboral?					
6.	Cree usted que la conciliación sería más útil para evitar el trámite de un proceso laboral oral?					
	Talleres de capacitación					
7.	Cree usted que en los talleres de capacitación deberían incrementarse herramientas para una mejor eficacia en los procesos tanto para abogados como para los jueces y servidores?					
8.	Cree usted que en los talleres de capacitación deberían contemplarse las habilidades para el litigio oral de los abogados litigantes?					

NORMAS LEGALES 2016

Modifican el Nuevo Reglamento del Módulo Corporativo Laboral bajo la Ley N° 29497

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA VAN° 140-2016-CE-PJ

Lima, 8 de junio de 2016

VISTO:

El Oficio N° 561-2016-P-ETIINLPT-CE-PJ, remitido por el Consejero Responsable del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el cual contiene la Exposición de Motivos para la modificación de la Resolución Administrativa N° 399-2014-CE-PJ de fecha 26 de noviembre de 2014.

CONSIDERANDO:

Primero. Que, mediante Resolución Administrativa N° 399-2014-CE-PJ de fecha 26 de noviembre de 2014, se aprobó el “Nuevo Reglamento del Módulo Corporativo Laboral bajo la Ley N° 29497” y el “Manual de Organización y Funciones del Módulo Corporativo Laboral”, con el objetivo de implementar en las Cortes Superiores de Justicia el Modelo de Despacho Judicial.

Corporativo en los Juzgados de Paz Letrado Laboral y Juzgados de Trabajo, que aplican exclusivamente la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Segundo. Que, en la parte introductoria del “Nuevo Reglamento del Módulo Corporativo Laboral bajo la Ley N° 29497”, se señala que, en el tercer título se describe la organización y conformación del Módulo Corporativo Laboral, el mismo que agrupa en una misma sede judicial a los órganos jurisdiccionales de especialidad laboral, y que está integrada por Juzgados de Paz Letrado Laboral y Juzgados de Trabajo. Estos órganos jurisdiccionales cuentan con áreas de apoyo que brinda servicios compartidos bajo la supervisión de un administrador del módulo. En tal virtud, se propone la modificación de la referida parte introductoria, en el sentido que las Salas Superiores Laborales que aplican exclusivamente la Nueva Ley Procesal del Trabajo puedan integrar el

Módulo Corporativo Laboral y compartan las áreas de apoyo del Módulo Corporativo Laboral de Salas Superiores Laborales.

Tercero. Que, el artículo 3° del “Nuevo Reglamento del Módulo Corporativo Laboral bajo la Ley N° 29497”, establece que el referido reglamento es de aplicación para todo el personal de los Juzgados de Paz Letrado Laboral y Juzgados Especializados de Trabajo que tramitan procesos bajo la Ley N° 29497 y que las Salas Superiores de Justicia mantendrán la estructura de organización y funciones tradicional de sus componentes, adecuándose a los requerimientos que la Ley exige. En ese orden de ideas, se propone la modificación del referido artículo en lo que respecta al alcance de aplicación del “Nuevo Reglamento del Módulo Corporativo Laboral bajo la Ley N° 29497”, en el sentido que las Salas Superiores Laborales que conocen exclusivamente la Nueva Ley Procesal del Trabajo estén comprendidas en el ámbito de aplicación de la Resolución Administrativa N° 399-2014-CE-PJ.

Cuarto. Que, el artículo 10° del “Nuevo Reglamento del Módulo Corporativo Laboral bajo la Ley N° 29497”, establece que el Módulo Corporativo Laboral cuenta con dos niveles, dependiendo de los órganos jurisdiccionales que agrupe, es decir: Juzgados de Paz Letrado Laboral y Juzgados Especializados de Trabajo. En tal sentido, se propone la modificación del referido artículo en lo que respecta al número de niveles, en el sentido que, incorporadas las Salas Superiores Laborales que conocen exclusivamente la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el Módulo Corporativo Laboral contará con tres niveles: Juzgados de Paz Letrado Laboral, Juzgados Especializados de Trabajo y Salas Superiores Laborales.

Quinto. Que, el artículo 11° del “Nuevo Reglamento del Módulo Corporativo Laboral bajo la Ley N° 29497”, establece que en las sedes que cuenten con diez o más órganos jurisdiccionales de especialidad laboral que tramiten procesos con la Ley, el Módulo Corporativo Laboral podrán subdividirse en sub módulos, cada uno de los cuales contará con las áreas de apoyo que resulten necesarias para su adecuado funcionamiento. En tal sentido, se propone adicionar un párrafo al referido artículo en lo que respecta al número de Salas Superiores Laborales que

conocen exclusivamente la Nueva Ley Procesal del Trabajo que pueden conformar un Módulo Corporativo Laboral.

Sexto. Que, el artículo 13° del “Nuevo Reglamento del Módulo Corporativo Laboral bajo la Ley N° 29497”, establece que el área jurisdiccional del despacho está integrada por los Juzgados de Paz Letrado Laboral y Juzgados Especializados de Trabajo con competencia para conocer la Nueva Ley Procesal del Trabajo. En esa dirección, se propone la modificación del referido artículo, en el sentido que ahora el área jurisdiccional del despacho del Módulo Corporativo Laboral estará integrada por los Juzgados de Paz Letrados Laborales, los Juzgados Especializados de Trabajo y las Salas Superiores Laborales con competencia exclusiva para conocer la Ley N° 29497.

Sétimo. Que, el artículo 17° del Nuevo Reglamento del Módulo Corporativo Laboral bajo la Ley N° 29497, establece la conformación del Área de Apoyo a la Función Jurisdiccional. En ese orden de ideas, se propone adicionar dos párrafos al referido artículo: el primero, en el sentido de establecer que en las Salas Superiores Laborales, el Área de Relatoría estará conformada por las áreas de Apoyo al Juez y Apoyo a las Audiencias, cuyas obligaciones se encuentran establecidas en el artículo 263° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y; el segundo, en el sentido de establecer que las obligaciones y atribuciones del Área de Apoyo a las Causas de las Salas Superiores Laborales se encuentran establecidas por el artículo 259° del referido Texto Único Ordenado.

Octavo. Que, el artículo 20° del Nuevo Reglamento del Módulo Corporativo Laboral bajo la Ley N° 29497, establece las funciones de la Administración del Módulo Laboral, cuyo numeral 9) dispone que el Administrador del Módulo Laboral asigna de manera racionalizada día, hora y lugar para la realización de las audiencias solicitadas por los órganos jurisdiccionales del módulo corporativo y registrarlos en el sistema informático. En tal sentido, se propone adicionar un párrafo al numeral 9) del referido artículo, en el sentido que en el caso de las Salas Superiores Laborales es el Área de Relatoría la encargada de programar día, hora y lugar para la realización de las audiencias.

Noveno. Que, el artículo 22° del Nuevo Reglamento del Módulo Corporativo Laboral bajo la Ley N°29497, establece la conformación y función del Área de Apoyo al Juez del Módulo Corporativo Laboral. En ese orden de ideas, se propone modificar y adicionar un párrafo al referido artículo, en el sentido que las funciones del Área de Apoyo al Juez del Módulo Corporativo Laboral de las Salas Superiores Laborales que conocen exclusivamente la Nueva Ley Procesal del Trabajo, están reguladas en el artículo 263° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Décimo. Que, el artículo 23° del Nuevo Reglamento del Módulo Corporativo Laboral bajo la Ley N°29497, establece la función y la división del Área de Apoyo a las Causas del Módulo Corporativo Laboral bajo la Ley N°29497. En ese orden de ideas, se propone modificar y adicionar un párrafo al referido artículo, en el sentido que las funciones del Área de Apoyo a las Causas del Módulo Corporativo Laboral de las Salas Superiores Laborales que conocen exclusivamente la Nueva Ley Procesal del Trabajo, están reguladas en el artículo 259° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Décimo Primero. Que, el artículo 25° del Nuevo Reglamento del Módulo Corporativo Laboral bajo la Ley N° 29497, establece las funciones del Área de Apoyo a las Audiencias del Módulo Corporativo Laboral. En ese orden de ideas, se propone modificar y adicionar un párrafo al referido artículo, en el sentido que las funciones del Área de Apoyo a las Audiencias del Módulo Corporativo Laboral de las Salas Superiores Laborales que conocen exclusivamente la Nueva Ley Procesal del Trabajo, están reguladas en el Artículo 263° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Décimo Segundo. Que, el artículo 82°, inciso 26, del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial determina como funciones y atribuciones del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial adoptar acuerdos y demás medidas necesarias para que las dependencias del Poder Judicial funcionen con celeridad y eficiencia y para que los magistrados y demás servidores del Poder Judicial se desempeñen con la mejor conducta funcional.

Por lo que siendo así, teniendo en cuenta la propuesta presentada, resulta necesario adoptar las medidas pertinentes para la consecución de los fines de la implementación del Modelo de Despacho Judicial Corporativo en los Módulos Laborales de las Cortes Superiores de Justicia que conocen y aplican la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Por estos fundamentos; en mérito al Acuerdo N°510-2016 de la vigésima cuarta sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial de la fecha, adoptado con la intervención de los señores Ticona Postigo, De Valdivia Cano, Lecaros Cornejo, Ruidías Farfán, Vera Meléndez y Álvarez Díaz; en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 82° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por unanimidad,

SE RESUELVE:

Por unanimidad:

Artículo Primero. -Modificar el párrafo cuarto de la parte Introductoria del “Nuevo Reglamento del Módulo Corporativo Laboral bajo la Ley N° 29497”, aprobado mediante Resolución Administrativa N° 399-2014-CE-PJ, que se refiere a una descripción del contenido del tercer título del referido reglamento, de la siguiente manera:

“(…) El tercer título describe la organización y conformación del Módulo Corporativo Laboral, el mismo que agrupa en una misma sede judicial a los órganos jurisdiccionales de especialidad laboral, y que está integrado por Juzgados de Paz Letrados Laborales, Juzgados de Trabajo y Salas Superiores Laborales. Estos órganos jurisdiccionales cuentan con áreas de apoyo que brindan servicios compartidos bajo la supervisión de un administrador del módulo.

(…)”

Artículo Segundo. -Modificar el artículo 3° del “Nuevo Reglamento del Módulo Corporativo Laboral bajo la Ley N° 29497”, aprobado mediante Resolución Administrativa N°399-2014-CE-PJ, que se refiere al alcance de aplicación del referido reglamento, de la siguiente manera: “(…)

Artículo 3°. - Alcance: El presente Reglamento es de aplicación para todo el personal de los Juzgados de Paz Letrado Laboral, Juzgados Especializados de Trabajo y Salas Superiores Laborales que tramitan procesos bajo la Ley N° 2949.

(...)"

Artículo Tercero. -Modificar el artículo 10° del "NuevoReglamento del Módulo Corporativo Laboral bajo la LeyN° 29497", aprobado mediante Resolución AdministrativaN° 399-2014-CE-PJ, que se refiere a los niveles con losque cuenta el Módulo Corporativo Laboral, de la siguiente manera: "(...)

Artículo 10°. - El Módulo Corporativo Laboral cuenta con tres niveles, dependiendo de los órganosjurisdiccionales que agrupe, es decir: Juzgados de Paz Letrados Laborales, Juzgados Especializados de Trabajo y Salas Superiores Laborales. En el caso de existir en la sede judicial un Juzgado de Paz Letrado Laboral y un Juzgado Especializado de Trabajo, que tramiten procesos con la Nueva Ley Procesal del Trabajo, podrán agruparse para conformar un Módulo Corporativo Laboral. (...)"

Artículo Cuarto. -Modificar el artículo 11° del "NuevoReglamento del Módulo Corporativo Laboral bajo la LeyN° 29497", aprobado mediante Resolución AdministrativaN° 399-2014-CE-PJ, que se refiere al número mínimo de órganos jurisdiccionales que se requiere para desdoblarel Módulo Corporativo Laboral, adicionando un párrafo: "(...)

Artículo 11°. - En las sedes que cuentan con diez o más órganos jurisdiccionales de especialidad laboral que tramitan procesos con la Ley, Juzgados de Paz Letrado Laboral y Juzgados de Trabajo, el Módulo Corporativo Laboral podrá desdoblarse en sub módulos, cada uno de los cuales contará con las áreas de apoyo que resulten necesarias para su adecuado funcionamiento.

En las sedes que cuentan con dos o más Salas Superiores Laborales que conocen exclusivamente la Ley, podrá conformarse el Módulo Corporativo Laboral de Salas Superiores, el cual contará con las áreas de apoyo que resulten necesarias para su adecuado funcionamiento. (...)"

Artículo Quinto. -Modificar el artículo 13° del "NuevoReglamento del Módulo Corporativo Laboral bajo la LeyN° 29497", aprobado mediante Resolución AdministrativaN° 399-2014-CE-PJ, que se refiere a la conformación del área jurisdiccional del Módulo Corporativo Laboral, de la siguiente manera: "(...)

Artículo 13°. - El área jurisdiccional del despacho está integrada por los Juzgados de Paz Letrados Laborales, Juzgados Especializados de Trabajo y Salas Superiores Laborales con competencia para conocer La Ley. (...)"

Artículo Sexto. -Modificar el artículo 17° del "Nuevo Reglamento del Módulo Corporativo Laboral bajo la Ley N° 29497", aprobado mediante Resolución Administrativa N° 399-2014-CE-PJ, que se refiere a la conformación del área de apoyo a la función jurisdiccional del Módulo Corporativo Laboral, adicionando dos párrafos: "(...)"

Artículo 17°. - El Módulo Corporativo Laboral contará con las siguientes áreas de apoyo a la función jurisdiccional:

1. Administración del Módulo Laboral
2. Área de Apoyo al Juez.
3. Área de Apoyo a las Causas.
4. Área de Apoyo a las Audiencias.
5. Área de Pericias.
6. Área de Atención al Público y Custodia de Grabaciones y Expedientes.
7. Área de Soporte Técnico.
8. Centro de Distribución.

En el Módulo Corporativo Laboral de las Salas Superiores Laborales, el Área de Relatoría está integrada por las Áreas de Apoyo al Juez y de Apoyo a las Audiencias, cuyas funciones se encuentran establecidas en el artículo 263° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Asimismo, el Área de Apoyo a las Causas del Módulo Corporativo Laboral de las Salas Superiores Laborales está conformado por la Secretaría de Sala, cuyas funciones se encuentran establecidas en el artículo 259° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. (...)"

Artículo Séptimo. -Modificar el numeral 9), artículo 20° del "Nuevo Reglamento del Módulo Corporativo Laboral bajo la Ley N° 29497", aprobado mediante Resolución Administrativa N° 399-2014-CE-PJ, que se refiere a la función de

programación de audiencias del Administrador del Módulo Laboral, de la siguiente manera: “(...)

Artículo 20°. - Son funciones de la Administración del Módulo Laboral:(...)

9. Asignar de manera racionalizada día, hora y lugar para la realización de las audiencias solicitadas por los Juzgados de Paz Letrado Laboral o Especializados de Trabajo del módulo corporativo y registrarlos en el sistema informático.

En el caso del Módulo Corporativo Laboral de las Salas Superiores, es el Área de Relatoría la encargada de programar día, hora y lugar para la realización de las audiencias, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 263° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. (...)

Artículo Octavo. -Modificar el artículo 22° del “Nuevo Reglamento del Módulo Corporativo Laboral bajo la Ley N° 29497”, aprobado mediante Resolución Administrativa N° 399-2014-CE-PJ, que se refiere a la conformación y función del Área de Apoyo al Juez del Módulo Corporativo Laboral, de la siguiente manera:
“(...)

Artículo 22°. - El Área de Apoyo al Juez del Módulo Corporativo Laboral de los Juzgados de Paz Letrado Laboral y de Trabajo se encarga de coadyuvar en la proyección de sentencias. Para facilitar sus labores, pueden laborar al interior del Despacho Judicial. El Área de Apoyo al Juez del Módulo Corporativo Laboral de las Salas Superiores Laborales que integra el área de Relatoría se sujeta a lo establecido en el Artículo 263° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. (...)

Artículo Noveno. -Modificar el artículo 23° del “Nuevo Reglamento del Módulo Corporativo Laboral bajo la Ley N° 29497”, aprobado mediante Resolución Administrativa N° 399-2014-CE-PJ, que se refiere a la función y división del Área de Apoyo a las Causas del Módulo Corporativo Laboral, de la siguiente manera:
“(...)

Artículo 23°. - El Área de Apoyo a las Causas del Módulo Corporativo Laboral de los Juzgados de Paz Letrado Laboral y de Trabajo se encarga de elaborar los proyectos de resoluciones vinculadas al desarrollo del proceso, así como del trámite administrativo correspondiente. Con tal fin, se subdivide en tres áreas: de calificación de escritos y demandas, de trámite de expedientes y de ejecución de sentencias. El personal de esta área puede ser rotado entre sí de acuerdo a las necesidades de servicio de cada dependencia.

El Área de Apoyo a las Causas del Módulo Corporativo Laboral de las Salas Superiores Laborales que integra el Área de Secretaría de Sala se sujeta a lo establecido en el Artículo 259° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. (...)"

Artículo Décimo. -Modificar el artículo 25° del "Nuevo Reglamento del Módulo Corporativo Laboral bajo la Ley N° 29497", aprobado mediante Resolución Administrativa N° 399-2014-CE-PJ, que se refiere a la función del Área de Apoyo a las Audiencias del Módulo Corporativo Laboral, de la siguiente manera: "(...)"

Artículo 25°. - El Área de Apoyo a las Audiencias del Módulo Corporativo Laboral de los Juzgados de Paz Letrado Laboral y de Trabajo es la encargada de prestar soporte para la realización y registro de las audiencias previstas en La Ley.

El Área de Apoyo a las Audiencias del Módulo Corporativo Laboral que integra el área de Relatoría de las Salas Superiores se sujeta a lo establecido en el Artículo 263° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. (...)"

Artículo Décimo Primero. -Disponer que la Gerencia General del Poder Judicial elabore el Cuadro de Asignación de Personal (CAP); y, posteriormente, a través de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar, se elabore el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) de las Salas Superiores Laborales de las Cortes Superiores de Justicia que conocen exclusivamente la Nueva Ley Procesal del Trabajo; que conformarán los Módulos Corporativos Laborales de las Salas Superiores Laborales.

Artículo Décimo Segundo. -Transcribir la presente resolución al señor Presidente del Poder Judicial, Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Presidencias de las Cortes Superiores de Justicia del país; y a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines consiguientes. Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

.

VÍCTOR TICONA POSTIGO

Presidente

1413783-1