



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

**“LA APLICACION DEL PRINCIPIO DE ORALIDAD Y SU TRASCEDENCIA EN LOS
PROCESOS LABORALES AÑO 2012-2014 DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE
LA LIBERTAD”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA:

YURI EVA CRUZADO SAUCEDO

ASESOR:

DR. HOMERO JONDEC BRIONES

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

DERECHO LABORAL

TRUJILLO-PERÚ

2015

PÁGINA DEL JURADO



.....

PRESIDENTE

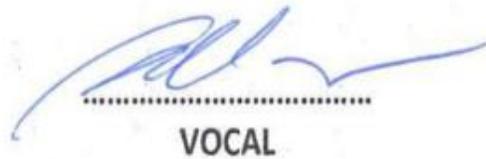
Dr. Homero Jondec Briones



.....

SECRETARIO

Mg. Omar Paz Castillo



.....

VOCAL

Mg. Rafael Aldave Herrera

DEDICATORIA:

Esta presente investigación será dedicado para:

.Aquel Espíritu Supremo; que todos los días me da un soplo de vida, que toca mi silencio con palabras de fe y entre mis sueños bosqueja lo mejor de mi ser, ¡sin duda es para nuestro Dios!!

Aquellas dos sombras multicolores de mi vida; uno de ellos es fortaleza y generosidad, la otra dulce y de sentimientos nobles, con un singular amor hacia mi persona; que sin ellos no estuviera en este presente, gracias por ese enorme esfuerzo, y que día a día me motiva a seguir triunfando en lo más pequeño o hasta grande que puedo dar, gracias papás: **Jorge y Elsa**, después de su viaje eterno siempre estarán en mi ser. Sin olvidar a mis dos grandes hermanos **Diego y Luis**

Mis hermanas **Almendra, Beatriz, Lezly y Steffany** que durante mi vida universitaria siempre estuvieron a mi lado, respaldando mis decisiones simples o de certeza, su ayuda moral, risas, aliento y sobre todo su incondicional amistad, me encuentro conjuntamente con ellas en esta etapa final de todo universitario, ¡que nuestro Dios las ilumine y me permita que su futuro y el mío se vuelva a cruzar otra vez esta vida terrenal!!

Por ultimo para aquel docente y gran amigo que mantuvo paciencia y atención frente a mis singulares dudas en esta investigación, que, gracias a su conocimiento, entusiasmo me dio una luz para cimentar esta orilla al **Dr. Homero Jondec Briones y al Dr. Rafael Aldave Herrera.**

AGRADECIMIENTO:

Es menester dar muestras de agradecimiento:

A DIOS, porque siempre me mantuvo con persistencia y coloreo lo mejor de mí, por no abandonarme ni soltarme, y pese de no merecerlo, sus bendiciones siempre me alcanzan.

A mis padres, porque son el motor y motivo de existir. Porque instruyeron a mis hermanos y condujeron mi vida con honradez y dignidad. Por permitir estar en esta nueva etapa de mi vida “universitaria”. Dignos estandartes de amor, perseverancia, respeto, dedicación y sacrificio.

A mis padrinos Eduardo Chavez Polo y Julia Liliana Herrera Vergara porque me dieron la oportunidad de estudiar la primaria, y cada triunfo y logro son para ellos. Porque creyeron y confiaron en mí.

A mi mamita **Rosa Teresa Rosado Moran**, por ser mi amiga, historieta y mujer que contribuyo mi formación cuando era pequeña, la que me hizo sentir la maravillosa relación entre abuela y nieta. Desde el cielo me bendice.

A mi familia; tíos, sobrinos, primos y abuelos;

Mis docentes,

Mis amigos,

y libros leídos;

Porque indistintamente coadyuvaron a la prosecución de mis ideales.... ¡Gracias a todos y cada uno de ustedes!!!

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **YURI EVA CRUZADO SAUCEDO**, en mi calidad de estudiante de la Escuela Profesional de Derecho y Facultad Derecho de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 47114270, con la tesis titulada “La Aplicación Del Principio De Oralidad Frente La Celeridad De Procesos Laborales Año 2012-2014 En La Corte Superior De Justicia De La Libertad”, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.



Trujillo, diciembre del 2015

.....
Yuri Eva Cruzado Saucedo

DNI N° 47114270

PRESENTACIÓN:

Estimados Señores miembros de Jurado, presento la tesis titulada “La Aplicación Del Principio De Oralidad Frente La Celeridad De Procesos Laborales Año 2012-2014 En La Corte Superior De Justicia De La Libertad”, a fin de demostrar que si actual aplicación del principio de oralidad estará contribuyendo con la celeridad del proceso laborales de los año mencionados y por consecuencia proporcionar medidas a frente a la problemática, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Título de la “Universidad de Cesar Vallejo”.

Para que ustedes procedan a revisión y evaluación que considere pertinente.

Sin más que agregar, solo me queda disculparme ante mano por algún error encontrado en el presente trabajo y prometo enmendar para que así en futuro no lo vuelva a cometer.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación

La Autora

Trujillo, diciembre del 2015

GENERALIDADES:

1.1. Título:

“La Aplicación Del Principio De Oralidad Frente La Celeridad de Procesos Laborales Año 2012-2014 En La Corte Superior De Justicia De La Libertad”

1.2. Autora:

Cruzado Saucedo, Yuri Eva
Estudiante de Decimo Primero Ciclo de Derecho.
“Universidad Cesar Vallejo”

1.3. Asesor:

Dr. Homero Jondec Briones
Docente de la Escuela de Derecho
“Universidad César Vallejo”

1.4. Tipo de investigación:

Básica- Descriptiva

1.5. Localidad:

Trujillo – La Libertad

1.6. Duración del proyecto:

Inicio: 05-Setiembre-2014

Fin: 12-Diciembre-2015

ÍNDICE:

CARATULA	
PAGINAS PRELIMINARES	
DEDICATORIA:	iii
AGRADECIMIENTO:	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	v
PRESENTACIÓN:.....	vi
RESUMEN:	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN:.....	12
I. PROBLEMA DE INVESTIGACION:	14
1.1. Realidad problemática:	14
1.2. Formulación del Problema:	16
1.3. Justificación:	16
1.4. Objetivos:	17
1.4.1. Objetivo general:	17
1.4.2. Objetivos específicos:	17
1.5. Hipótesis:	18
II. MARCO TEÓRICO:.....	19
Capítulo I: Alcances del Derecho Procesal Laboral	19
Capítulo II: Análisis de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497	42
Capítulo III: Principio de Oralidad	104
Capítulo IV: Principio de Celeridad Procesal	133
Capítulo V: la oralidad en el Derecho Comparado	136
1.1. Categorización: (justificación del Marco Teórico).....	156
1.2. Escenario De Estudio:.....	157
1.3. Caracterización De Los Sujetos:	157
1.4. Técnicas e Instrumentos De Recolección De Datos:	157
III. DESCRIPCION DE RESULTADOS	158
IV. DISCUSION DE RESULTADOS.....	159
V. CONCLUSIONES.....	161
VI. RECOMENDACIONES.....	162

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	163
ANEXOS	166
1.1. Entrevistas	167
1.1.1. Para Jueces:	167
1.1.2. Para abogados:	168

RESUMEN:

La investigación que se realizó tiene como finalidad determinar si la Aplicación de la oralidad frente a la celeridad procesal de procesos laborales del Año 2012-2014 de la Corte Superior de Justicia de la Libertad, por la cual se tomó como análisis las entrevistas dada especialistas como abogados y jueces; por la cual conllevo a contrastar que si permite la celeridad procesal con la aplicación de oralidad en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 a fin cumplir la tutela jurisdiccional efectiva a favor de los trabajadores frente atropellos, vulneraciones de derechos, despidos arbitrarios , la demasía de facultades del empleador que pone en riegos la dignidad del trabajador.

PALABRAS CLAVES: Principio de oralidad, principio de celeridad, Nueva Ley Procesal del trabajo.

ABSTRACT

The research carried out aims to determine whether the application of orality against the celerity of work processes of the Year 2012-2014 Superior Court of Justice of Liberty, for which the analysis was taken as given interviews specialists as lawyers and judges; why I entail to contrast that if you allow speedy process with the application of orality in the New Labour Procedure Act No. 29497 to meet effective judicial protection for workers in dignity, protection from arbitrary dismissal by the employer, or other authority that puts the dignity of workers risks

KEYWORDS: Principle of orality principle of speed, New Labour Procedure Act

INTRODUCCIÓN:

En el año 2010, entró en vigencia el 16 de Enero la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley 29497) un proceso laboral nuevo con el objetivo principal en solucionar con mayor celeridad los conflictos derivados de la relación de trabajo buscando resolver estos conflictos en un promedio estimado de seis meses y no en años anteriormente como se realizaba con la antigua ley (Ley 26636) , sin perder de vista que esta ley busca dar igualdad a las partes procesales: trabajador y empleador, a fin de proteger la parte más débil: los trabajadores. Y a la vez cambios sustanciales que requieren ser conocidos y aplicados por todos los operadores de la justicia laboral, estas innovaciones se encuentran el principio de oralidad, celeridad procesal y concentración entre otros nuevos principios; notificaciones electrónicas; los sindicatos no requieren poder especial de representación para defender a sus afiliados; los menores de edad, la embarazada y los discapacitados tiene protección especial; el rol protagónico del juez en las audiencias; gratuidad del proceso cuando no superen el 70 URP, entre otros.

En la presente investigación, hemos tomado al principio de oralidad que consiste en “aquel principio que persigue la simplificación formal y la celeridad del proceso, evitando las complejidades y dificultades intelectivas del proceso predominantemente escrito.” (Montoya, 2012, Pág. 18) a pesar de ser un principio inspirador en esta nueva ley, al contrastar la realidad (cinco años después de su vigencia) todavía los procesos laborales no son céleres, transgrediendo tanto los derechos del trabajador como el principio de celeridad procesal; otra deficiencia es que los operadores jurídicos no han reconocido de manera parcial al “principio de oralidad” como tal y su esencia, a fin que el proceso tenga una conclusión más rápida y eficiente; a merito esta problemática la presente investigación va arribar a determinar si la actual aplicación de la oralidad contribuye a la celeridad procesal para lo cual analizaremos los procesos año 2012-2014 de la Corte Superior de Justicia de La Libertad. Para ello hemos organizado nuestro trabajo en dos partes fundamentales: la primera es la parte metodológica, en la cual nos encargamos de analizar nuestra realidad, para cual es hemos elegido algunos indicadores que son fundamentales y que nos ayudarían a esclarecer la misma. Algunos de estos son la visión de la sociedad, la nueva ley procesal del trabajador, el principio de la oralidad como principio y como características, así como otros aspectos. Además, hemos indicado los objetivos tanto generales como específicos y la justificación de nuestro tema.

Por otro lado, la parte teórica, la hemos divididos en diversos capítulos. El primer capítulo titulado, *“Alcances del Derecho Procesal Laboral”*, donde hemos detallado parte doctrinario del Derecho Laboral y luego Procesal a fin que el lector pueda tener una visión esta Rama, para luego para entrar a desarrollo de fondo el capítulo mencionado.

Nuestro segundo capítulo lleva por nombre *“Análisis de la Nueva Ley del trabajo Nº 29497”*, con la finalidad de analizar la ley, su vigencia, sus principios, innovaciones, vías procedimentales y así competencias de acuerdo su materia, función, territorio, y cuantía, y así tener una visión de la nueva ley y su objetivo de dar la tutela procesal laboral a los trabajador.

En tercer capítulo lleva por nombre *“Principio de Reforma: “La Oralidad”*, cuya finalidad es analizar el principio y a la vez como característica en la ley, que conlleva la interrelación con otros principios inspiradores y su aplicación, su importancia en proceso laboral vigente y como unas de la variables de la problemática.

En el cuarto capítulo está referido a *“Principio de Celeridad Procesal y su eficiencia”*, donde se precisa la otra variable de la investigación que desarrolla: concepto, características, la efectividad del proceso laboral, y su actual eficiencia a fin de determinar y así podamos tener una perspectiva sobre la aplicación de la ley vigente. Así mismo como último Capítulo Quinto, *“Derecho Comparado”*, entre dos, uno país latinoamericano y europeo que nos ayudan a ampliar más nuestra información de acuerdo a nuestra línea de trabajo, como son Chile y España, a fin de contrastar en un paralelo los principios confrontados. (Oralidad y celeridad procesal)

I. PROBLEMA DE INVESTIGACION:

1.1. Realidad problemática:

Los procesos laborales tramitados bajo la antigua Ley Procesal De Trabajo (Ley 26636) acarreaaba retardo en su expedición de sentencias dado por tres aspectos importantes: la sobrecarga de la prueba hacia el trabajador, por su naturaleza no tenía los medios probatorios suficiente para acreditar su prestación personal a su ex empleador; por otro lado la actuación de las audiencias, que giraba en la escriturariidad, por la cual la inmediación se sustentaba en documentales no en la oralidad de las partes dejando al Juez una realidad aislada del verdadero conflicto; y por último la carga procesal aumentaba ya que ingresaban demandas en función a despidos, malas liquidaciones, falta de reconocimiento de beneficios sociales, incumplimientos de laudos arbitrales entre otros; ante esta situación el Poder Ejecutivo en el año 2008 designo una Comisión encargada de elaborar el Anteproyecto de la Nueva Ley Procesal Del Trabajo entrado en vigencia así la Nueva Ley Procesal del Trabajo el 15 de Enero del 2010, un nuevo proceso laboral que garantice la mayor tutela jurisdiccional a los derechos del trabajadores evitando la desigualdad de las partes; implementando nuevos principios como la oralidad, celeridad, economía procesal, concentración, inmediación y veracidad; incorporando nueva vía procedimental: proceso abreviado; las notificaciones electrónicas; la mayor carga probatoria hacia el empleador, quien tenía la información necesaria que brindaba al Juez la convicción sobre la relación laboral o civil que se desprendía en las demanda; y asimismo las audiencia única de conciliación y juzgamiento, el primero, un estadio para que las partes puedan llegar un acuerdo de por concluido el proceso disminuyendo así la carga procesal; y por último, el nuevo rol protagónico del juez entre otros beneficios de la nueva ley procesal laboral. Así las cosas ha transcurrido un buen tiempo desde su vigencia sin embargo creemos que su finalidad y aplicación no es eficiente ya que al contrastar la realidad la efectividad del proceso se retardan por innumerables causas, por ejemplo, la carga procesal, transgrediendo así los principios inspiradores de la nueva ley específicamente la celeridad procesal, concentración y economía procesal. Sobre la audiencia de conciliación se refleja que no es más una mera formalidad a la concurrencia del demandado a fin de que no sea declarado rebelde y no como una fuente solución – *“aumentó el 71% la inconcurrencia de las partes del año pasado (Año 2013)-“* (Reyes, 2014, Pág. 5); la poca capacitación de los jueces de no introducir los beneficios de la nueva ley en las audiencias estipuladas dejando así a las partes fundamentales: trabajador y empleador con los mismos prejuicios; de todas las causas mencionadas actuales giran en torno a un principio muy especial la oralidad, un principio de reforma

que no se debe entender con el uso de palabra hablada sino como la interacción entre las partes que puede dar su propia solución (conciliación) o su propia versión en las audiencias dadas (juzgamiento) dando así al juez la convicción o la inmediación esperada quien de los dos tiene la causa justa. La oralidad no solo están como principio sino está toda ley como una característica en los artículos siguientes: Art. 11 que regula las reglas de conducta en las audiencias, Art. 12 sobre la prevalencia de la oralidad en los procesos, Art. 21 que exige concurrir la audiencia con todos los medios probatorios, Art. 24 que regula la forma de interrogatorios, Art. 25 sobre la declaración de parte, Art. 26 sobre la declaración de testigos, Art. 28 que regula la prueba pericial, Art 29 sobre la presunciones derivadas de la conducta de las partes, Art. 33 que regula el procedimiento en apelación, Art. 43 que regula la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral, Art. 37 que establece el trámite del recurso de casación , Art. 44, 45, 46 y 47 que desarrollan la audiencia de juzgamiento en proceso ordinario laboral y el Art. 49 regula la audiencia única en el proceso abreviado laboral (Paredes, 2012. Pág 437) con la finalidad; por un lado, fortalecer el acceso a la justicia y la tutela jurisdiccional; y por otro que los procesos sean más céleres y eficaces que no duren años, sino meses. Sin olvidar que el principio de oralidad, es también concentración, inmediación, celeridad procesal, veracidad; uno de los pilares de la nueva ley procesal. Por otro lado se debe tener en cuenta dentro de dicho contexto, todavía se visualiza que el principio de oralidad no ha sido legitimada por los operadores jurídicos ni las partes procesales como “principio inspirador” más aun su aplicación actual, la cual está también transgrediendo otro principio inspirador como la celeridad procesal estipulado en Artículo I del Título Preliminar de ley procesal laboral, que se define como aquel “principio en virtud del cual los procesos laborales deben adelantarse rápido, esto es, con la mayor economía del tiempo posible, dada la condición de dependencia en que se encuentra una de las partes que interviene en ellos, que es el trabajador”, para lo cual es necesario analizar si está o no contribuyendo a la celeridad del proceso laboral peruano en estos últimos años 2012-2014, permitiendo la finalidad de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley Nº 29497) y a la vez buscando así dar mayor protección de los trabajadores en su defensa y tutela. Asimismo se debe revisar el Derecho Comparado (Chile y España) a fin de mostrar si el principio de oralidad ha contribuido a la eficiencia en su proceso laboral, tanto sus beneficios y desventajas y, por último, analizaremos, entrevistas a los magistrados especializados de Ciudad de Trujillo y sentencias de la Corte Superior de La Libertad, referentes al principio de oralidad.

1.2. Formulación del Problema:

¿De qué manera la actual aplicación del principio de oralidad habrá contribuido a la celeridad de los procesos laborales en los Juzgados de Trabajo de la sede de la Corte Superior de Justicia de la Libertad, durante el periodo 2012 - 2014?

1.3. Justificación:

La investigación que se propone es relevante debido como es de conocimiento la Nueva Ley Procesal Laboral nace de un Derecho Sustantivo con finalidad de equiparar las desigualdades entre empleador y trabajador dándole herramientas igualitarias ante un proceso y solucionar con la causa más justa entre ellos, y sobre todo al hacer un análisis sobre los principios inspiradores, en este caso la oralidad en su aplicación actual como interacción entre las partes y el juez frente todo el proceso laboral y no como una mera palabra hablada sino que contribuya con la finalidad de la Nueva Ley Procesal de ser más célere y eficiente el proceso; sin embargo existen unos aspectos que no facilita que el principio de oralidad tener esa finalidad como por ejemplo en el aspecto jurídico, todavía la imagen de un principio de imposición dado por la Ley en su Título Preliminar, en su Artículo I, por la cual dejaría y pasaría por un principio de reforma con valor agregado lo cual debe ser aplicado correctamente por los operadores jurídicos y las partes judiciales con el fin de garantizar los derechos laborales y el derecho de contradicción sean analizados en una misma perspectiva; en el aspecto económico, al realizar un análisis de la aplicación actual del principio de oralidad contribuirá al reducir la carga procesal y las audiencia de conciliación en el proceso ordinario con la oralidad llegaran un acuerdo se tendrá por el concluido el proceso así evitaría que el proceso se continúe largando y los recursos económicos de ambas partes también, mientras que en la audiencia única: audiencia de conciliación y juzgamiento la oralidad sería una herramienta más célere y eficaz a fin de dar un justa sentencia, en menor tiempo posible (economía procesal); y, por último en el aspecto social, al demostrar que el principio de oralidad y su contribución los trabajadores estaría garantizando sus derechos laborales a una espera más célere y eficaz, por lo cual al interponer su demanda en vía judicial va ser efectiva y garantista, mientras que por lado del empleador, que sus recursos económicos ya no sería tan relevantes y solo argumentos de contra defensa al oralizados de manera correcta brindaría una solución más justa.

El principio de oralidad, como debe pretender que los actos procesales se actúen a través de la voz hablada no siendo excluyente su escrituración cuando tenga que interponerse los recursos procesales como son la demanda, su contestación, la actuación de pruebas, alegatos escritos, puesto que cada uno de ellos tiene una cuota de lo uno o de lo otro, según el esquema procesal existente (Gomez Valdez , 2010, Pág 44) ; siendo ello así esta investigación tiene como objetivo de determinar si la contribución de la aplicación actual del principio de oralidad en la eficiencia del proceso laboral por lo cual quienes estaría beneficiados de manera directa son los trabajadores, y de manera indirecta los operadores jurídico y los empleadores ya que al demostrar la verdadera esencia del principio de oralidad el proceso sería más célere y eficiente así se reduciría la carga procesal. Sin embargo nos resulta lamentablemente en esta realidad restricciones: como por ejemplo, el desconocimiento parcial de la nueva ley procesal laboral por parte de los operadores jurídicos, las partes y defensa técnicas de la oralidad sus pros y contras, dejando de lado la protección de la defensa de los derechos del trabajador; otra restricción es la costumbre del uso intensivo de la escrituración por parte del demandante y el demandado pensando que lo escrito brindara la defensa correcta sin embargo no estaría dando la solución frente el conflicto olvidándose que el Nueva Ley Procesal del Trabajo a pesar de acoger del código procesal civil en su demanda o contestación no es igual.

Al tener presente estas restricciones, y su importancia está presente investigación es viable mediano plazo, puesto que hacer una análisis minucioso de la aplicación de oralidad en el proceso laboral y también debido al poco tiempo que tiene en vigencia la nueva ley procesal del trabajo que fue la que incorporo a la oralidad al proceso por esta razón consideramos que el horizonte temporal es a mediano plazo atendiendo el corto plazo de entrada en vigencia de dicha norma.

1.4. Objetivos:

1.4.1. Objetivo general:

Determinar si la actual aplicación del principio de oralidad habrá contribuido a la celeridad de los procesos laborales en los Juzgados de Trabajo de la sede de la Corte Superior de Justicia de la Libertad, durante el periodo 2012 – 2014.

1.4.2. Objetivos específicos:

- Analizar las bases doctrinarias y legales relativas al principio de oralidad.

- Estudiar el nuevo proceso laboral, fundamentos y sus innovaciones.
- Analizar doctrinario de la celeridad como principio del Derecho Laboral.
- Analizar la aplicación del principio de oralidad en las audiencia de conciliación y juzgamiento de los proceso laborales.
- Realizar un estudio de contraste en el Derecho Comparado vinculado con el principio de oralidad y su eficiencia. (celeridad procesal)

1.5. Hipótesis:

La aplicación actual del principio de oralidad no habrá contribuyendo a la celeridad de los procesos laborales en los Juzgados de Trabajo de la sede de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, durante el periodo 2012 – 2014, debido que a los procesos laborales demoran para la realización de las audiencias de conciliación y juzgamiento afectando la tutela jurisdiccional efectiva de los trabajadores.

1.6. Variables:

1.6.1. Variable Independiente:

- Principio de oralidad

1.6.2. Dependiente:

- La eficiencia del proceso laboral

II. MARCO TEÓRICO:

Capítulo I: Alcances del Derecho Procesal Laboral

1. Aspectos generales:

1.1. Derechos humanos:

Para empezar este punto, nos parece pertinente citar lo que señala (Rodríguez Brignardello, 1989, pág. 17) apunta que:

Partiendo de la DUCH (Declaración Universal De Los Derechos Humanos) podría afirmarse que en términos genéricos los Derechos Humanos son aquellos que permiten o deben posible la vida racional entre las personas. Esta forma de vida (...) supone la satisfacción de las necesidades humanas básicas.

Asimismo citar, (Marcos Sanchez & Rodríguez Calderon, Eduardo, 2001, pág. 14) señalan que los derechos humanos, buscan: “Reafirmar la dignidad de las personas en todas sus relaciones sociales y frente al Estado, reconociéndole una serie de atributos inherentes y consustanciales a todos los seres humanos, sin distinción alguna”.

Por otro lado, desde el punto de la jurisprudencia nacional, el Tribunal Constitucional del Perú ha señalado:

Citando a (Peces Barba, 1999, pág. 37) que: El concepto el derechos fundamentales comprende tanto los presupuestos éticos como los componentes jurídicos, significando la relevancia moral de una idea que compromete a la dignidad humana y sus objetivos de autonomía moral, y también la relevancia jurídica que convierte a los derechos en norma básica material del Ordenamiento, y es instrumento necesario para que el individuo desarrolle en la sociedad todas sus potenciales. Los derechos fundamentales expresan tanto moralidad básica como una juridicidad básica.

1.2. Derechos humanos laborales:

Dentro de los derechos humanos, podemos encontrar, podemos encontrar a un grupo al que podemos llamar derechos humanos laborales. Sobre éstos, (Canessa Montejo, 2003, pág. 11) nos explica:

Que son ese conjunto de derechos laborales recogidos en los tratados internacionales de derechos humanos y/o consagrados en los textos constitucionales, que resultan indispensables para el respeto de la dignidad humana dentro de las relaciones laborales y que aseguran la satisfacción de las necesidades básicas dentro del mundo del trabajo.

Por su parte, (Marcos Sanchez & Rodriguez Calderon, Eduardo, 2001, pág. 16) apuntan que: “Son los que se orientan al posibilitar condiciones mínimas de vida y de trabajo para todas las personas, así como la organización de los trabajadores para su defensa, reivindicación y participación sociopolítica.”

De otro lado por su parte, (Villavicencio Rios, 1998, pág. 8) sostiene que:

Hay que concordar con quienes afirman de manera concluyente que hay ciertos derechos como la libertad sindical, huelga, seguridad social, que son juzgados básicos quizá porque a pesar de su dimensión inmediatamente laboral trascienden el puro ámbito del Derecho del Trabajo para contribuir a la de definición de una forma democrática de organización social y de distribución del poder en su seno.

2. Derecho laboral:

2.1. Concepto:

Sobre el Derecho Procesal o Derecho del Trabajo se han dado muchas definiciones, entre las cuales podemos mencionar:

Para Pérez Botija citado por (Monsalve Vela, 1955, pág. 14) en las definiciones de Derecho del Trabajo indica: “El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores, y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela de trabajo.”

Por otro lado los profesores (Sanchez & Sanchez , 1979, pág. 120) sostienen lo siguiente:

El derecho de trabajo es una rama del derecho privado que comprende el conjunto de principios teóricos y disposiciones legales que rigen las relaciones entre empleadores y empleados emergentes del contrato de trabajo, cuyo contenido esencialmente humano y social, tiende a la protección de clase trabajadora, humanizando el capital y las condiciones de trabajo.

Asimismo el maestro laboralista (Alonso de Olea & Casas Baamoche, 2012, pág. 51) definen:

Es la ciencia jurídica del trabajo muy peculiar; se podría decir que más que acotar para si un sector del ordenamiento jurídico en torno al contrato o relación de trabajo como su institución básica –

que lo es efectivamente -, es modo de contemplar lo jurídico todo desde la realidad, crucial para la vida comunitaria, del trabajo libre por cuenta ajena. (...)

Y por último (Anacleto Guerrero, 2012, pág. 14) sostiene que: “El Derecho del Trabajo es la disciplina que estudia las relaciones jurídicas de los trabajadores con los empresarios provenientes del trabajo, requiriéndose que la prestación, la relación se trate específicamente de un trabajo personal, libre, voluntario, de ajenidad y dependencia.”

2.2. Principios:

2.2.1. Concepto:

Para poder acercarnos a la definición de los principios, acudiremos al Maestro (Pla Rodríguez, 2000, pág. 33), que menciona: “Que los principios pueden definirse como las directrices que informa algunas normas e inspiran directamente o indirectamente una serie de soluciones por lo que puede servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolverlos casos no previstos.”

Por su lado el destacado laboralista peruano Dr. (Pasco Cosmopolis, 1997, pág. 37)) al referirse a los principios del derecho sostiene que:

Los principios del derecho, o expresado de otra forma, a qué categorías jurídicas podemos atribuirle la calidad de principios- y menciona que los Principios – según Miguel Reales – son verdades que fundan un sistema de conocimiento, admitidas como tales, por ser evidentes o por haber sido comprobadas, es decir, como supuesto exigidos por las necesidades de la investigación y de la praxis.

De todo lo mencionado, para (Anacleto Guerrero, 2012, pág. 22) para tratar de entender cabalmente las materia que estamos estudiando, diremos que los principios generales, de la rama jurídica autónoma que es el Derecho de Trabajo: “Se constituyen con referencia a esta ciencia, con el mismo sentido y función que los cimientos y la estructura de hormigón cumplen en el edificio de varios pisos. Ni los cimientos ni la estructura se aprecian a simple vista, cuando el edificio está terminado, pero sin ellos nada queda en pie.”

2.2.2. Funciones:

Los principios del Derecho cumplen una triple función según (Pla Rodríguez, 2000, pág. 34):

- a) Informadora: Inspira al legislador sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.
- b) Normativa: Actúa como fuente supletoria en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho.
- c) Interpretadora: Operan como criterio orientador del juez o del intérprete.

Al respecto Humberto A. Podetti, citado por (Anacleto Guerrero, 2012, pág. 23) al referirse a la triple función de los principios del Derecho de Trabajo, manifiesta:

A tenor de la sistematización de las funciones que cumplen los principios generales del derecho, elaborada por De Castro, proyectándolo a los principios del derecho del trabajo, a estos les cabe atribuir una triple función:

La primera es de política – legislativa – y en tal alcance *informadora* -, consistente en que se infunda en las leyes laborales todas las virtualidades ínsitas en cada principio, otorgándole una eficiencia operativa en la materia y con los alcances regulados por aquéllas. Esos principios pueden que estén recogidos entre los derechos sociales constitucionales declarados, sea que conformen políticas a concretarse en el tiempo, según criterios de factibilidad. En el sentido de lo que antecede, es el legislador al que compete la aplicación del respectivo principio; y también al funcionario u órgano administrativo en el dictado de actos administrativo –laborales.

Una segunda función es la normativa, como fuente supletoria en caso de ausencia de la ley (Pla Rodríguez), función que se encarrila cuando así lo prevé expresamente el respectivo ordenamiento jurídico nacional, sin que la ausencia de una remisión tal impida al intérprete aplicarlos para integrar el derecho.

La otra función de los principios es interpretativa. Mediante ellos, cuando debe efectuarse la operación lógico –valorativa del alcance de las normas aplicables – en que consiste la interpretación -, las situaciones no previstas y la virtualidad de las previstas se resolverán aplicando el respectivo principio. Esa aplicación compete al intérprete, que en definitiva en los casos contenciosos será el juez o tribunal; pero también al abogado defensor; fuera de

los litigios concretos, el profesor y el jurista y primordialmente hay una aplicación por una parte de los supuestos de las respectivas relaciones de trabajo cuando acomodan a ellos el ejercicio de sus derechos y obligaciones.

2.2.3. Principios del Derecho del Trabajo:

2.2.3.1. El principio protector:

El principio protector, para (Pla Rodriguez, 2000, pág. 38), el significado del principio protector se refiere:

Al criterio fundamental que orienta el Derecho del Trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador. Mientras que el derecho común, una preocupación constante parece ser la que asegura la paridad jurídica entre los contratantes, en el derecho laboral la preocupación central parece ser la de proteger a una de las partes para lograr, a través de esa protección, que se alcance una igualdad sustantiva y real entre las partes.

Y asimismo, el maestro (Pasco Cosmopolis, 1997, págs. 7-9), indica que este principio denominado por Trueba Urbina como “principio de disparidad social” y por Nicolliello como correctivo de la desigualdad social o “de desigualdad compensatoria”, puede ser definido como:

Aquel virtud de la cual el derecho del trabajo, reconociendo la desigualdad de hecho entre los sujetos de la relación jurídica de trabajo promueve la atenuación de la inferioridad económica, jerárquica e intelectual de los trabajadores”. En lo adjetivo puede ser definido como la ruptura deliberada de la isonomía procesal, la provocación de privilegios a favor de la parte débil de la relación jurídico – procesal que eliminen o, al menos, amortigüen el desequilibrio entre las partes al provocar desigualdades del signo inverso. Su lógica es muy simple: reducir las ventajas innatas del empleador a través del robustecimiento de la posición del trabajador en el litigio.

Para (Vasquez Vialard, 1966, págs. 71-73), indica que el referido principio se expresa tres reglas fundamentales:

a) In dubio pro operario:

La misma actúa a manera de una directiva dada al Juez o al intérprete para elegir, entre varios sentidos posibles de la norma, aquel que resulta más favorable al trabajador.

Se opone al criterio utilizado en las demás ramas jurídicas, según el cual duda se resuelve, por lo general, a favor del deudor. Aplicado este al Derecho del Trabajo, en la mayor parte de los casos de sería en beneficio del empleador (que tiene ese carácter en gran parte de las obligaciones de naturaleza laboral). De acuerdo con esta regla se ampara al más débil.

Su aplicación concreta exige tener en cuenta que solo lo es en caso de duda, por lo que en manera alguna posibilita violar la voluntad del legislador, la ratio legis. No es sin más un principio pro operario, sino un in dubio pro operario. Su utilización, solo se justifica cuando hay duda en la aplicación de la ley, convenio, interpretación de ésta, del contrato de los hechos. A través de ella no se crea la norma, sólo se la integra.

b) La regla de la norma más favorable al trabajador :

Esta se refiere a otro tipo de situación, ya no a la interpretación, sino a la aplicación de norma. Pueden distinguirse al respecto en sentido propio y otro impropio. El primero se refiere a los casos en que resultan aplicables varias normas a una misma situación jurídica. El segundo se plantea cuando la misma disposición legal es susceptible de varios significado (situación que corresponde a la regla in dubio pro operario.

En la doctrina se ha destacado que para los fines de aplicación de esta regla debe tenerse en cuenta: a) en la comparación, el tenor de las normas, con prescindencia interesada y no solo la del empleador; b) la situación de la comunidad interesada y no solo la del empleador lo que es favorable no debe juzgarse en función de la apreciación subjetiva de los interesados, sino en forma objetiva, la de acuerdo con los motivos que han inspirado las normas; d) que la confrontación debe ser realizada de manera tal de apreciar si la regla interior es o no más favorable al trabajador.

c) Condición más beneficiosa:

Según esta regla cuando una situación anterior es más beneficiosa el trabajador, esta debe ser respetada. La modificación que se introduce debe ser para mejorar y no para disminuir los derechos de aquel.

La excepción que debe atender a la necesidad de preservar un interés general (ante el que se justifique el menoscabo del derecho del trabajador), debe ser determinada en forma expresa o explícita – a través de nuevas condiciones- por ley o convenio colectivos – por la ley o convenio

colectivo, según la cual haya sido la fuente del anterior. En ningún caso, la negociación colectiva puede disminuir derechos consagrados por la ley.

De todo ello, se puede concluir que el principio de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta, anteriormente reconocida, que ha de ser respetada al promulgarse la nueva regulación del trabajo a la que misma se refiere.

2.2.3.2. Principio de irrenunciabilidad:

La característica propia del Derecho Laboral citado por (Anacleto Guerrero, 2012, pág. 33):

Es la tutela del trabajador; lo que hace que, en cierta manera, en algunas circunstancias coloque a este como un menor de edad. Para tal fin considera que la renuncia (abandono voluntario de un derecho a través de un acto unilateral) lo es por ignorancia o falta de capacidad de negociación. Sin embargo, el instituto no se fundamenta en la existencia de un vicio de consentimiento (lo que algunos autores aceptan), sino en la naturaleza (carácter protectorio) de la norma.

El Derecho del Trabajo se caracteriza por su normal imperatividad, esto es, por el hecho de que las partes, salvo que expresamente se permita, no puedan establecer en el contrato soluciones diversas a las fijadas normativamente. De este modo, en aras del respeto a la dignidad e integridad de la persona del trabajador, se consigue sustraer la determinación de sus condiciones de trabajo al puro y libre decurso del mercado de trabajo, existe una configuración de elementos esenciales del contrato (edad, nacionalidad, temporalidad...), un mínimo salarial, un máximo en la jornada, unas exigencias de salud laboral.

El laboralista (Mujica Neves, 2000, págs. 102-107), indica que: “El Derecho del Trabajo está lleno de normas relativamente imperativas (imperativas hacia abajo y dispositivas hacia arriba), por tanto, los derechos reconociendo a los trabajadores son indisponibles para estos respecto de su parte imperativas, pero no de la dispositiva”.

El profesor colombiano (Guerrero Figueroa, 1999, págs. 85-86) sostiene lo siguiente:

El principio de irrenunciabilidad se desprende de la naturaleza de orden público de los beneficios y garantías, con carácter de mínimos, otorgados a los trabajadores. El objetivo de este principio es la protección de quien por su condición de debilidad en lo económico, puede ser fácilmente víctima al renunciar al ejercicio de un derecho, ante la oferta interior, pero que le resuelve una

necesidad urgente e inmediata. El principio de la irrenunciabilidad supone una limitación a la autonomía de la voluntad.

2.2.3.3. Principio de primacía de realidad:

Respecto al significado de este principio sostiene (Guerrero Figueroa, 1999, págs. 94-95) según:

Este principio, prima siempre la verdad de los hechos sobre la apariencia o por encima de los acuerdos formales lo que interesa es lo que suceda en la práctica, más que lo que las partes hayan convenido o establecido en documentos. Y por otro lado según Américo Pla Rodríguez, el desajuste entre los hechos y la forma puede tener diferentes procedimientos: resultar de la intención deliberada de fingir o simular una situación jurídica distinta de la real.

El principio de la primacía de la realidad constituye en el Derecho Laboral una verdadera protección para el trabajador, a fin de que este no pueda ser marginado de los hechos mediante la adopción de algunas figuras jurídicas que disimulan la realidad. Este principio es calificado según diversas expresiones: “prima la verdad de los hechos (no la forma) sobre la apariencia de los acuerdos”, “valen los hechos y no el “nomen iuris o verdad formal”, “los documentos no cuentan frente a los datos de la realidad”, “la verdad vence a la apariencia”.

2.2.3.4. Principio de buena fe:

Este principio hace referencia (Anacleto Guerrero, 2012, pág. 42):

A la conducta a que deben ajustarse las partes en el cumplimiento de sus obligaciones, ya se refieran a la celebración, ejecución o extinción de la relación; el mismo comprende el deber de actuar con fidelidad. Este principio obliga a las partes a actuar de manera diligente, leal, fiel, prudente al cumplimiento contraído, desechándose todo acto de engaño y perjuicio, de abusos y desvirtualizaciones.

Las partes deben abstenerse de perjudicar, no revelar secretos, no realizar competencia desleal, y obliga a actuar con criterios de colaboración y solidaridad.

En tal sentido, el trabajador debe cumplir con su labor prestando sus servicios de la mejor manera; por su parte, el empleador debe abonar todos los derechos que le corresponde a la otra parte.

2.2.3.5. Principio de continuidad:

El principio de continuidad se refiere a la existencia y a la conservación del contrato de trabajo, por tener vocación de permanencia en el tiempo, ya que es un contrato de tracto sucesivo; en cuanto a la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto, sino que se ejecuta a lo largo del tiempo.

Frente a ello (Pla Rodriguez, 2000, pág. 79), expresa que este principio:

Responde al propósito protector del trabajador a quien le preocupa no sólo el presente, sino también el futuro.

Este principio se viene conociendo como de “continuidad”, “permanencia”, “estabilidad” y “conservación de la relación”. Este mismo autor, señala que estabilidad designa un instituto concreto que tiene relación con uno de los aspectos del principio. En cambio, continuidad, tiene un significado sumamente apropiado porque alude a lo que dura, a lo que se prolonga, lo que se mantiene en el tiempo o lo que se continúa.

2.2.3.6. Principio de razonabilidad:

Se habla de razonabilidad, cuando se está conforme a la razón a las reglas que prescribe en un determinado campo, para este caso, el Derecho.

El autor, (Guerrero Figueroa, 1999, pág. 43) refiriéndose al principio de razonabilidad, nos dice que:

Por otra parte el empleador tiene el derecho de complementar y respaldar el poder directivo con la facultad de sancionar a los infractores, pero ésta facultad de aplicar sanciones tiene que tasarse con criterios de razonabilidad, en el sentido de existir proporción entre las sanciones y la conducta del trabajador, tanto en lo que se refiere a la entidad de la falta como a su reiteración, como a los restantes antecedentes del trabajador sancionado.

El ejercicio de las facultades disciplinarias está sujeto no sólo al respeto debido a la dignidad del trabajador y a sus derechos patrimoniales, sino a las exigencias de la organización del trabajo, reconociendo como límites el abuso del derecho.

Este principio, en conclusión, actúa como límite de ciertas facultades que tiene el empleador, cuya actitud puede interpretarse como arbitraria.

2.3. Contrato de trabajo:

2.3.1. Concepto:

Para tener un concepto, debemos extraer algunos conceptos referentes al contrato de trabajo. Para (Becerra, 1999, págs. 69-70) indica:

Contrato individual del trabajo, sea cual fuere su denominación, es toda convención en virtud de la cual una persona se obliga a prestar a otra servicios personales o a ejecutar una obra, bajo dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última y a cambio de retribución de cualquier clase o forma.

Asimismo (Toyama Miyagusuku & Vinetea Recoba, 2003, pág. 11) señala, ante la pregunta ¿Qué es un contrato de trabajo?, sostienen:

“Es un acuerdo de voluntario entre dos partes, una llamada empleador y la otra trabajador, por la cual una de ellas se compromete a prestar sus servicios en forma personal y remunerada (el trabajador) y la otra parte (empleador), que se obliga al pago de la remuneración correspondiente y que, en virtud de un vínculo de subordinación (dependencia), goza de las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados.

Y por último para (Anacleto Guerrero, 2012, pág. 98) señala:

“Que el contrato de trabajo en toda relación laboral que se da entre una persona llamada trabajador que presta voluntariamente sus servicios por cuenta ajena y la otra llamada empresario o empleador (persona natural o jurídica), bajo la condición de dependencia, dirección y fiscalización de este, a cambio de una remuneración o retribución.”

2.3.2. Partes contratantes:

2.3.2.1. Trabajador:

El trabajador viene a ser la persona natural, denominada también servidor, obrero, empleado, o que presta sus servicios a un empresario o empleador, en forma personal, bajo dependencia, subordinación, ajenidad, a cambio de recibir como contraprestación una remuneración.

Para (Cabanellas, 1968, pág. 156) señala: “Que el trabajador es la persona física que por el contrato se obliga con la otra parte – patrono o empresario- a pesar subordinadamente y con cierta continuidad un servicio remunerado”.

2.3.2.2. Empresario o empleador:

Para (Alonso de Olea & Casas Baamoche, 2012, pág. 173) señala que:

El empresario es persona natural o jurídica parte en el contrato de trabajo que en virtud de éste hace suyo originariamente los frutos del trabajo contractualmente prestado, obligándose a remunerarlos, jurídicamente el empresario es, pues, la parte del contrato de trabajo frente a la que se asume la obligación de trabajar y que a su vez asume la obligación de remunerar.

Para lo cual podemos decir que el empresario como sujeto del contrato de trabajo es la persona natural o jurídica, pública o privada que recibe el trabajo que presta el trabajador, y que tiene la obligación de pagar la remuneración por este trabajo, y las obligaciones laborales provenientes del trabajo. Es el acreedor del trabajo y deudor de la remuneración y obligaciones laborales.

2.3.3. Elementos esenciales de la relación laboral

2.3.3.1. Prestación laboral:

Este elemento de relación laboral está estipulada en el **Artículo 5** (Perú, Decreto Supremo N° 003-97-TR del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y competitividad laboral”, 21 de marzo del 1997, Diario Peruano, 22 de Marzo del 1997 en La libertad, pag, 06)

Por el contrato de trabajo, los servicios del trabajador se deben prestar en forma personal, de ahí el carácter personalismo de la obligación del trabajador.

Los servicios para ser de naturaleza laboral deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

2.3.3.2. Subordinación:

La palabra “subordinación”, etimológicamente, proviene del latín sub-ordine, que quiere decir, “estar bajo las ordenes, mando o dominio de otro. Por la subordinación, el trabajador se somete a la dirección, control y fiscalización del empleador.

Para el maestro (Cabanellas, 1968, pág. 134) dice en lo laboral: “La subordinación equivale al estado de limitación de la autonomía del trabajador, sometido a la potestad patronal, por razón de su contrato y en el desempeño de sus servicios, por autoridad que ejerce el empresario en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa.”

Para (Sanguinetti Raymond, 1998, págs. 158-159) manifiesta que:

Del vínculo de subordinación jurídica emanan los llamados poderes o facultades del empleador, que son las diferentes modalidades que adopta su derecho de dirigir la prestación del trabajador, a fin de hacer efectivo el aprovechamiento de la fuerza de trabajo. Estos son:

- a) Poder de Dirección: Por la cual imprime un destino concreto (en cuanto al espacio, tiempo y modo) a la energía que el trabajador pone a su disposición, mediante la dación de las instrucciones u órdenes.
- b) Poder de fiscalización: En virtud del cual controla la ejecución de la prestación y determina si se han seguido o no las instrucciones dadas.
- c) Poder disciplinario: En atención al que ante la constatación de la inobservancia de las obligaciones contraídas por el trabajador, sanciona dicho incumpliendo.

2.3.3.3. Remuneración:

Para (Anacleto Guerrero, 2012, pág. 97) manifiesta:

Que viene a ser el integro de lo que el trabajador recibe como contraprestación por sus servicios que otorga, y que se percibe ya sea en dinero en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición.

El **artículo 6º** (Perú, Decreto Supremo N° 003-97-TR del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y competitividad laboral”, 21 de marzo del 1997, Diario Peruano, 22 de Marzo del 1997 en La libertad, pag, 06) sobre la remuneración establece

Remuneración para todo efecto legal el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera que sea la forma o denominación que tenga, siempre que sea de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, o almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tiene naturaleza remunerativa.

2.3.4. Extinción del contrato de trabajo:

Para (Castillo Guzman, Belleza Salazar, & Sheppard Castillo, 2008, págs. 75-76) señala: “que por extinción del contrato de trabajo a la terminación de la relación laboral, cesando definitivamente las obligaciones a cargo del trabajador y del empleador”.

Asimismo (Anacleto Guerrero, 2012, pág. 172) podemos definir a la extinción del contrato:

Como la terminación definitiva de la relación laboral, esto es, terminar las obligaciones recíprocas de trabajador – empleador (la obligación del trabajador de laborar subordinadamente y la del empleador de pagar una remuneración) quedando subsistente los efectos anteriores de esas relaciones laborales.

➤ **Causas de extinción del contrato de trabajo:**

El artículo 16º (Perú, Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y competitividad laboral”, 21 de marzo del 1997, Diario Peruano, 22 de Marzo del 1997 en La libertad, pag, 05), señala como causas de extinción del contrato de trabajo a las siguientes:

- *El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural*
- *La renuncia o retiro voluntario del trabajador*
- *La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad*
- *El mutuo disenso entre el trabajador y empleador.*
- *La invalidez absoluta permanente*
- *La jubilación*
- *El despido, en los casos y forma permitidos por la ley.*

- *La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y formas permitidos por la LPCL.*

2.4. Base Legal:

2.4.1. Constitución Política del Perú :

- **Artículo 22** (Perú, Constitución del Política del Perú, 31 de Octubre del 1993, Diario Peruano, 02 de Noviembre del 1997 en La libertad, pag, 12):

“El trabajo es un deber y un derecho. Es la base del bienestar social y un medio de realización de la persona.”

- **Artículo 24** (Perú, Constitución del Política del Perú, 31 de Octubre del 1993, Diario Peruano, 02 de Noviembre del 1997 en La libertad, pag, 12):

“(…) El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador.” Segundo párrafo

- **Artículo 26** (Perú, Constitución del Política del Perú, 31 de Octubre del 1993, Diario Peruano, 02 de Noviembre del 1997 en La libertad, pag, 13)

“(…) Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.” Tercer inciso.

2.4.2. Decreto Legislativo 728: Ley De Productividad Y Competitividad Laboral

- **Artículo 4** (Perú, Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y competitividad laboral”, 21 de marzo del 1997, Diario Peruano, 22 de Marzo del 1997 en La libertad, pag, 04):

En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.

También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.

- **Artículo 6** (Perú, Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y competitividad laboral”, 21 de marzo del 1997, Diario Peruano, 22 de Marzo del 1997 en La libertad, pag, 04):

Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición (...)

2.4.3. La organización internacional del trabajo (OIT):

La Organización de Internacional del Trabajo, es la fuente institucional básica de llamado Derecho Internacional “uniforme” del Trabajo, entendiéndose por tal, aquel conjunto de normas internacionales producidas no mediante pactos internacionales, sino a través de acuerdos adoptados en el seno de entes internacionales de carácter institucional. Tal Derecho Internacional “uniforme” aspira a convertirse en un Derecho universal aplicable a todos los Estados; de hecho, sin embargo, no pasa de ser conjuntamente de condiciones propuestas para la aceptación de los Estados, cuyo consentimiento es necesario, según ya indicábamos al recordar la tesis del “desdoblamiento funcional, del Estado en el orden internacional, para que tales condiciones alcancen eficacia jurídica.

3. Derecho procesal laboral:

3.1. Concepto:

Sobre el derecho Procesal del Trabajo se han dado muchas definiciones entre las que tenemos:

Para el profesor sanmarquino (Romero Montes, 2011, pág. 27) sostiene:

“El Derecho Procesal del Trabajo se puede definir afirmando que se trata de una rama o parte del derecho, que tiene por objeto el estudio de la naturaleza, comportamiento y fines del proceso laboral, como instrumento de solución de los conflictos que se dan en el ámbito social del trabajo.”

Por otro lado, Rodríguez Piñero, citado por (Sagarboy Bengochea, 2009, pág. 824) nos dice:

El proceso laboral queda así definitivamente diseñado como la “garantía de efectividad” de los derechos materiales reconocidos por el derecho del trabajo y por el derecho de la seguridad social (Valdés de re) como “un instrumento para la promoción, propulsión y actuación del derecho del trabajo.

Asimismo, Luigi de Italia, citado por (Romero Montes, 2011, pág. 24), nos dice:

El Derecho Procesal del Trabajo es aquella rama de las ciencias jurídicas que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho del trabajo y que regula la actividad del juez y de las partes, en todos los procedimientos concernientes a la materia del trabajo.

También para el autor (Pasco Cosmopolis, 1997, pág. 36), para quien: “El Derecho Procesal del Trabajo tiene por objeto la solución de las controversias y conflictos en el trabajo.”

Y por último para Anacleto Guerrero (2012: 592): “El Derecho Procesal de Trabajo es una rama del derecho que estudia los conflictos laborales entre los trabajadores y empleadores y cuya solución se ventila ante el Órgano Jurisdiccional.”

3.2. Características del Proceso laboral:

Las características, como elementos esenciales y dentro de la línea de autor (Paredes Palacios, 2012, págs. 94-98) que:

El surgimiento de los derechos sociales conllevó la implementación de procesos acordes con sus exigencias de justicia. Los procesos sociales – de los cuales- el proceso laboral es su mejor representante, a partir del cual ciencia jurisdiccional – procesal ha logrado profundos avances- se fundan en la necesidad de tutela de los propios derechos sociales, y en el logro de manera más urgente, más acabada de una igualdad real de las partes a lo largo de los procesos para cual se requiere la acentuación de los poderes de dirección del juez tanto formales y como materiales.

Por consiguiente –y retomando lo hasta ahora desarrollo – el proceso laboral resulta siendo un proceso que estructurado bajo el flujo del **principio dispositivo** como consecuencia del reconocimiento de parte del Estado moderno, hacia los ciudadanos, de un derecho a la jurisdicción (acción) que limita las posibles actuaciones ex – oficio de los órganos jurisdiccionales, (remarcándose con esto las diferencias entre función jurisdiccional y función administrativa), permite la actuación del principio inquisitivo (manifestaciones del mismo) para garantizar la tutela de los derechos indisponibles que contemplan las normas laborales (sustantivas). La urgente compensación a la desigualdad natural entre trabajador y empleador, y la propia actuación de las notas inquisitivas conllevan la acentuación de los poderes de dirección formal y material del juez.

Para ilustrar lo dicho, mostraremos el dibujo del proceso laboral formado por las manifestaciones del principio inquisitivo destinadas, estas últimas, a velar por la indisponibilidad de los derechos laborales, valga la renuncia – indisponibles puesto que – y aunque parezca obvio – los derechos laborales disponibles podrían conducir a dejar de lado, con mayor o menor facilidad, las notas inquisitivas del proceso laboral. En este último supuesto la pervivencia de las notas inquisitivas se justificara únicamente en la necesidad de compensar desigualdades.

Manifestaciones del Principio Dispositivo Disponibilidad del derecho sustantivo.	Manifestaciones del Principio Inquisitivo Indisponibilidad del derecho sustantivo.
	<ul style="list-style-type: none"> • Impulso de oficio
<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa de parte 	
<ul style="list-style-type: none"> • Determinación del objeto litigioso 	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad del pronunciamiento ultra petita: No consideramos procedente el pronunciamiento extra petita puesto que viola el derecho de defensa del demandado. No se incurrirá en vicio extra petita si la ley faculta otorgar lo no puedo siempre y cuando aparezca probado en el proceso.
<ul style="list-style-type: none"> • Las excepciones y defensas solo son consideradas en el fallo alegadas por las partes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Por razones del orden público, la ley podría disponer la consideración de excepciones de oficio, p. ej. La excepción de caducidad.
<ul style="list-style-type: none"> • La aportación del material probatorio es carga de las partes. Amplio margen a la actuación de las diligencias para mejor proveer que disponga el órgano jurisdiccional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los más urgentes deberes del órgano jurisdiccional acarrea, entre otros, el aporte de oficio de material probatorio, no llegando a “investigarse” la verdad.
<ul style="list-style-type: none"> • Disponibilidad privada del proceso Cuando se ventilen derechos laborales disponibles 	<ul style="list-style-type: none"> • Indisponibilidad privada del proceso Cuando se ventilen derechos laborales indisponible sin negar una tendencia abortiva del proceso en tanto se garantice la tutela de este tipo de derechos.
<ul style="list-style-type: none"> • Impugnabilidad privada de la sentencia 	

En consecuencia, primera característica del proceso laboral sería la de estructurarse a partir del principio dispositivo con notas relevantes del principio inquisitivo. **Es decir, un “proceso dispositivo atenuado”** o como llama KIELMANOVICH un proceso del tipo dispositivo actual.

Segunda características, fuertemente ligada a la primera, **sería la acentuación de los poderes de dirección formal y material del proceso que poseería el juez laboral** como producto de las notas inquisitivas involucradas y de necesidad de alcanzar – y mantener – la igualdad por compensación.

Una tercera característica, atañe a la **igualdad de las partes en el proceso**. Los requerimientos de compensación o equilibrio no solo son de cargo de los jueces sino que siendo la relación laboral naturalmente descompensada es posible diseñar – y aquí se involucra el legislador- normas procesales tendenciosamente tutelares del trabajador. Aquí – por ejemplo- la amplitud en el juego de las presunciones puede convertirse en la mejor arma de defensa del trabajador dada la constante dificultad probatoria de las propias relaciones laborales (dato elemental, pero fundamental para la exigencia de cualquier derecho laboral) en un medio como el peruano en el que no se suele, no se quiere – de parte de los empleadores – dejar rastros del número, tipo, magnitud y “precio” de la fuerza de trabajo que utilizan en sus empresas. Este dato que está en el sentir de nuestra comunidad puede ser válidamente usado por el legislador, y por supuesto, también lo podría traer el juez, en tanto la legislación no le coloque parámetros previos como parece suceder, por ejemplo, con el Art 37 de la LPCL que en una lectura cerrada el mismo llevaría a concluir que no se permite el juego de las presunciones (simples) en materia de estabilidad laboral. Como dice la sabiduría del pueblo “quien nada debe, nada teme” siendo factible en consecuencia mayores exigencias a quien se encuentra en mejor posición de asumirlas (el empleador), quien documentado sus relaciones (mayor exigencia) podría perfectamente destruir o rechazar la presunción que contra él se dirija. Otro ejemplo estaría dado por la representación que se confiere al sindicato en la defensa de los intereses individuales de sus asociados. También, la no imposición de multas ni asunción de los costos y las costas procesales si el empleador resulta vencedor.

La cuarta características sería la **“aspiración”** de todo proceso: lograr una justicia más rápida, más oportuna, más limpia y más cierta, es decir, una justicia más eficaz. “Bueno es recordar que cada vez que un proceso se considera que versa sobre materia de importancia

(social, por ejemplo) y se quiere mejorar su régimen, unánimemente se reclama la aplicación de estos principios (se alude a los principios de oralidad y consecuente intermediación, concentración y publicidad); así lo hacen los laboristas, los agraristas y los especialistas de derecho de familia, cada vez que se plantean inquietudes reformistas en relación a los procesos en los que se debaten derechos o intereses de esa naturaleza. La oralidad que significa intermediación, concentración y publicidad junto con la procuración del mayor resultado con el menor costo y esfuerzo (economía procesal) van a permitir una pronta (celeridad procesal) impartición de justicia configurándose en consecuencia “un proceso calificable en términos generales como ágil, rápido formalista en lo imprescindible y que (facilita) el acceso a la prestación jurisdiccional.

La quinta característica del proceso laboral expresión del **principio de economía procesal y de la tutela dispensada al trabajador** se configuraría en la promoción de la conclusión del proceso por conciliación. Aquí la intervención del juez viene a cumplir un rol importantísimo: la tutela del orden público laboral que garantiza los derechos indisponibles del trabajador. Es decir, se busca la conclusión anticipada del proceso (antes de su momento natural, la sentencia), promovida y vigilada por el juez, sobre bases satisfactorias para ambas partes a la par que el órgano jurisdiccional descarga sus tareas permitiendo en consecuencia se avoque con mayor detenimiento a las causas “más difícil” de componer.

La conciliación junto con la transacción, la renuncia y el reconocimiento y el allanamiento son formas de autocomposición del litigio puesto que la solución emana de las partes. En el caso de la conciliación (intraprocesal) también, aunque con la inducción del juez. Diferencia fundamental de las dos primeras con las restantes es que en aquellas se requiere el acuerdo de voluntades o consentimiento, mientras que la otra basta la declaración de voluntad de una de las partes. En todas el papel activo del juez se dirige a cautelar el orden público (fundamentalmente, los derechos indisponibles)

La sexta característica del proceso laboral **es la necesidad de decurso**, de su desarrollo, ante tribunales especializados. La impartición de justicia laboral exige: a) una formación jurídica especializada en Derecho Laboral tanto individual como colectivo, es el cabal conocimiento de la ley laboral se torna en garantía de los justiciables; b) jueces dispuestos a “hacer vivir” el Derecho Laboral, dadas sus peculiaridades (que lo alejan de su par más próximo, el derecho civil); y c) sobre todo, jueces más sensibles a lograr la igualdad por compensación.

La última característica del proceso laboral es la tendencia a la **búsqueda de la verdad** (real).

3.3. Principios del Derecho Procesal:

Para (Arevalo Vela, 2011, pág. 23) señala que:

Los principios del Derecho Procesal del trabajo son conceptos generales y esenciales sobre los que se organiza el proceso laboral y que sirven de fundamento al legislador para creación de las normas procesales de trabajo, así como de orientación a los operadores jurídicos para la interpretación y aplicación de las mismas.

Son muchos los principios del Derecho Procesal, pero teniendo en cuenta el **Artículo I** (Perú, Nueva ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, 10 de enero del 2010, Diario Peruano, 01 de Setiembre del 2010 en La libertad, pag 1) textualmente indica: *“El proceso laboral se inspira entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad”*.

Los mismos que se analizarán:

3.3.1. Inmediación:

Por inmediación, Montoya Melgar citado por (Anacleto Guerrero, 2012, pág. 592) se entiende:

En general la “directa relación entre juzgador y partes”, En concreto, a través del principio de inmediación se destaca la necesidad de que el juez que debe pronunciar la sentencia haya asistido la práctica de las pruebas de las que saca su convencimiento y haya entrado en la relación directa con las partes, con los testigos, con los peritos, con el objeto del juicio, de forma que pueda apreciar las declaraciones de tales personas y las condiciones de tales personas y las condiciones de los sitios y cosas litigiosas; fundándose en la impresión inmediata recibida de ellos, y no referencias ajenas.

Para (Sagarboy Bengochea, 2009, pág. 27) sostiene que: “El principio de inmediación conduce obligándose a determinadas y a muy importantes consecuencias como son el protagonismo del juzgador en el proceso, y la imposibilidad de su sustitución por otro”.

Mientras que (Romero Montes, 2011, pág. 45) indica que:

Por este principio se busca que el Magistrado que va resolver el conflicto dirija personalmente las diligencias más importantes del proceso. De esta manera podrá conocer

la realidad de los hechos, se percatara del comportamiento y sinceridad con que actúen las partes y terceros. No es lo mismo sentenciar una causa procesada por intermediarios, como son secretarios, que hacerlo sobre la base de su contacto directo con los actores del proceso. Aquella expresión de que el “el expediente habla solo” con la que los jueces trata de evitar cualquier informe o gestión de los litigantes, no siempre es compatible con este principio.

Para (Toledo Toribio, 2008, pág. 98), hace mención: “la inmediación implica que el juzgador deberá tomar contacto e inmediato con los elementos objetivos y subjetivos de la controversia. En este sentido, conforme a este principio, las audiencias y la actuación de los medios probatorios se realizan ante el juez, siendo indelegable bajo sanción de nulidad.”

Podemos decir entonces que el principio de inmediación conlleva al contacto directo y personal del juzgador con las partes y con todo lo que se actúa en el proceso, siendo indelegable la labor del juzgador.

3.3.2. Veracidad:

Para el autor (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012) sostiene que:

A diferencia del proceso estructurado bajo la anterior normativa procesal laboral, actualmente, este principio encuentra su apoyo en otros principios que le permite lograr su eficacia. Así, la veracidad en el proceso es intrínseca a un proceso oral, en el que el juez tiene un papel activo, en donde el fondo prevalece sobre las formas (que no debe confundirse con la formalidad necesaria para garantizar el debido proceso). Por eso, podemos decir, incluso, que en el anterior proceso este principio carecía de un medio apropiado para su desarrollo, debido al predominio de la escritura que distanciaba al juzgador de las partes, restándole actividad, predominando los formalismos excesivos, y otros factores que podían generar un fallo alejado de la verdad real.

La Nueva Ley Procesal Del Trabajo está enfocada a que el juez alcance la verdad real, y sobre la base de esta emita su fallo. El artículo II del Título Preliminar señala que los jueces de trabajo deben privilegiar el fondo sobre la forma. Esto no es sino una manifestación de que el proceso laboral actual no es uno formalista, sino finalista. La finalidad sería conseguir la verdad real de los hechos invocados, oportunamente, por los partes.

El juez laboral cuenta con amplias facultades para escudriñar las afirmaciones expuestas por las partes procesales y alcanzar la verdad real. Por ejemplo, el juez puede ordenar la actuación de alguna prueba adicional a las presentadas por el demandante y el demandado, decisión que es inimpugnable. Por otro lado, el juez no solo tomara en cuenta los documentos presentados en el proceso, sino que también se concentrara en analizar las actitudes de las partes cuando se realicen las actuaciones orales.

3.3.3. Concentración:

Para algunos autores han definido, por ejemplo el profesor (Gomez Valdez, 2010, pág. 46) indica:

Por la concentración se pretende abreviar en el tiempo todos los actos del proceso para que este pueda desarrollarse en un reducido lapso, sin mayores distancias entre un acto y otro: pues los procedimientos de trabajo tienen la particularidad de traer consigo reclamaciones puntuales, muchas de ellas fundamentales y de un hondo contenido social, con la salvedad de que hallándose de por medio reclamos de trabajadores no es posible que para ellos las dilaciones procesales sean una constante para procurar el restablecimiento del derecho.

Asimismo, el maestro (Montoya Melgar, 2002, pág. 748) sostiene:

Según el cual los actos procesales se suceden sin plazos interruptivos que los separen en el tiempo. En tal sentido, las cuestiones prejudiciales civiles o administrativas son resueltas en la sentencia por el propio juez laboral, sin que la prejudicialidad tenga efecto devolutivo, es decir, sin que el Juez Laboral tenga que trasladar o devolver el conocimiento de la cuestión previa o prejudicial al órgano competente y sin que quede en tanto en suspenso el proceso laboral.

El principio de concentración tiene como finalidad abreviar el proceso en un mínimo de actos procesales, siendo lo ideal que se concentre en una sola audiencia las diligencias o actuaciones procesales.

3.3.4. Economía procesal:

Para el autor (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012, pág. 145) sostiene que:

A diferencia de la LPT, la Nueva Ley Procesal Del Trabajo, recoge expresamente a la economía procesal, estableciéndola como uno de los principios medulares del nuevo proceso laboral.

Según este principio, el proceso ha de desarrollarse con la mayor economía de tiempo y de energía, es decir, que exige una menor presencia de actos procesales y que el intervalo entre la realización de estos sea breve. Debido a ello, el principio de economía procesal está bastante vinculado con los principios de concentración, y celeridad procesal, ya que en la medida que estos principios sean eficaces, la economía procesal será realmente efectiva. De hecho, se aprecia en los nuevos procesos orales como la simplificación de varios procedimientos, contribuye con la dinámica y rapidez del proceso, sin dejar de garantizar su efectividad, con una variable de tiempo más eficiente.

Capítulo II: Análisis de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497

1. Antecedentes de La Nueva Ley Procesal:

El autor (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012, págs. 14-15) manifiesta que los antecedentes fueron así:

Históricamente comienza el 20 de febrero de 2008, mediante la Resolución N° 58-2008-TR, que designó a la Comisión que iba a encargarse de elaborar el Anteproyecto de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Dicha Comisión estuvo conformada por Luis Vinatea Recoba, Giovanni Priori Posada y Javier Arévalo Vela; quienes a partir de la revisión de la legislación comparada (Ley Orgánica Procesal de Trabajo de Venezuela, el Código de Trabajo Ecuador y el Código de Trabajo de Chile), legislación interna (proyectos nacionales preexistentes y legislación nacional de carácter procesal), jurisprudencia nacional (sentencias de la Corte Suprema y del Tribunal Constitucional), acuerdos de los plenos jurisdiccionales nacionales así como doctrina nacional y extranjera; el elabora el Anteproyecto de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Este Anteproyecto fue presentado el 15 de julio de 2008 y el 2 de setiembre de 2009, luego de ser analizado por el grupo de trabajo designado mediante Resolución Ministerial N° 006-2009-TR, fue aprobado como proyecto de Ley del Ejecutivo.

2. La Nueva ley procesal

1.1. Vigencia:

En este subtítulo se sigue escribiendo que lo que mencionó el autor (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012, pág. 17):

El Proyecto de la Nueva Ley Procesal del Trabajo ingresó al Congreso de la Púbrica el 5 de setiembre del 2009 y este lo aprobó por unanimidad. De modo que, el 13 de enero del 2010, el Presidente de la República promulgó la Nueva Ley Procesal del Trabajo y esta fue publicada en el diario oficial "El Peruano" el 15 de Enero del 2010.

Actualmente la Nueva Ley Procesal del Trabajo (29497) se encuentra vigente en los distritos judiciales de Tacna, Cañete, La Libertad, Lambayeque, Arequipa, Cusco, Cajamarca, Moquegua, Ica, Junín, Santa, Callao y Lima.

La implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se inició en el Distrito Judicial de Tacna, el 15 de Julio 2010, de acuerdo a lo señalado mediante Resolución Administrativa N° 232-2010-CE-PJ. Para dicha implementación se adoptaron una serie de medidas como la asunción de procesos laborales que se inicien el Nueva Ley Procesal del Trabajo por Salas Civiles Permanentes y Transitorias de Tacna, la creación de juzgados liquidadores, la redistribución de funciones, entre otras.

Previamente a la adopción de estas medidas de carácter particular para el Distrito Judicial de Tacna, en junio de 2010 se adoptaron medidas generales como el desdoblamiento de las Salas Laborales en Tribunales Unipersonales y la aprobación de demanda laboral para los Juzgados de Paz Letrado y Juzgados Especializados.

Posteriormente, el 29 de Abril de 2011 se publicó la Resolución Administrativa N° 124-2011-CE-PJ mediante la cual se aprueba el Cronograma de Implementación de la Nueva Ley Procesal Del Trabajo para el año 2011 para los distritos judiciales de Moquegua, Ica, Junín, Santa y Cajamarca y el 16 de febrero de 2012 se publicó la Resolución Administrativa N° 203-2012-CE-PJ mediante la cual se aprueba el Cronograma de Implementación de La Nueva Ley Procesal Del Trabajo para el año 2012 para los distritos judiciales de Lima Sur, Lima Norte, Callao y Lima.

En el siguiente cuadro mencionado por (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012, pág. 18) indica las fechas de vigencia de la Nueva Ley Procesal Del Trabajo en los distritos anteriormente mencionados:

DISTRITO JUDICIAL	FECHA DE VIGENCIA DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO	ESTADO
Distrito Judicial de Tacna	15 de julio de 2010	Vigente
Distrito judicial de Cañete	16 de Agosto de 2010	Vigente
Distrito judicial de La Libertad	1 de Setiembre de 2010	Vigente
Distrito Judicial de Lambayeque	2 de Noviembre de 2010	Vigente
Distrito Judicial de Arequipa	1 de Octubre de 2010	Vigente
Distrito Judicial de Cusco	3 de Diciembre de 2010	Vigente
Distrito Judicial de Moquegua	1 de Julio de 2011	Vigente
Distrito Judicial de Ica	8 de julio de 2011	Vigente

Distrito Judicial de Junín	19 de Julio de 2011	Vigente
Distrito Judicial de Santa	22 de Julio de 2011	Vigente
Distrito Judicial de Cajamarca	26 de Julio de 2011	Vigente
Distrito Judicial de Lima Sur	2 de Julio de 2012	Vigente
Distrito Judicial de Lima Norte	3 de setiembre de 2012	Vigente
Distrito Judicial del Callao	1 de octubre de 2012	Vigente
Distrito Judicial de Lima	5 de noviembre del 2012	Pendiente

Fuente: (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012, pág. 18)

1.2. Concepto:

Los autores (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012), define así:

La Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) se estructura, tratándose del proceso ordinario, en dos audiencias centrales, una de conciliación y otra de juzgamiento, en las que el propósito de cada una de ellas está claramente definido y la oralidad resulta esencial. En el caso de la primera, el juez participa activamente a fin de que las partes solucionen puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor a un mes. En el caso de la segunda, la audiencia se realiza en acto único y concreta las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.

La estructuración del proceso en dos audiencias con el fin definido cada una de ellas permite a la Nueva Ley Procesal Del Trabajo ofrecer dos espacios de solución para la controversia en los que la oralidad desempeña un papel fundamental. La segunda de ellas, la de juzgamiento, además, se registra a través de audio y video, con lo que lo relevante pasa a ser el discurso de los actos en un solo, de modo que al final de la audiencia se emita sentencia.

1.3. Características de la Nueva Ley Procesal del Trabajo:

La Nueva Ley Procesal del Trabajo, frente a las complejidades del proceso escrito regulado por la antigua Ley Procesal de Trabajo, propone (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012, págs. 20-23) con las siguientes características:

➤ **Rapidez, concreción y simplicidad del proceso.**

La primera característica del proceso regulado por la Nueva Ley Procesal Del Trabajo es la rapidez, concreción y simplicidad del proceso. Es decir, de un proceso escrito que incentiva la presentación de múltiples documentos, se pasa a uno en el que las pretensiones y pruebas se ofrecen o adjuntan a la demanda y contestación y en caso de no conciliarse la controversia, se lleva a cabo una audiencia – la de juzgamiento – en la que se plantean las posiciones de las partes, se acentúan las pruebas, se alega y se sentencia el caso. En otras palabras, un proceso muy concentrado que acerca de manera significativa el cumplimiento de la ley a la ley misma.

Complementa lo anterior la estructura misma del proceso, que es una en la que los actos de notificación, además de ser pocos y limitados a lo esencial – al menos en la etapa de conocimiento -, pueden realizarse de manera electrónica. De algún modo, se trata de una estructura que busca que las partes vayan al proceso y no el proceso a ellas, como ocurre en el proceso escrito.

➤ **Carácter omnicompreensivo:**

La segunda características de la Nueva Ley Procesal del Trabajo es su carácter omnicompreensivo. Se trata de un proceso que amplía el régimen de competencia a los casos en los que se plantean conflictos derivados de la prestación personal de servicios, sean de naturaleza laboral, formativa, administrativa o cooperativas y civil que encubra relaciones de trabajo. La ampliación de tal carácter omnicompreensivo se complementa con una presunción de laboralidad en virtud de la cual, acreditada por parte del prestador de servicios la realización personal de estos, se presume la existencia de una relación laboral, salvo que el demandado demuestre lo contrario.

➤ **Nueva reglas de Compereencia:**

La tercera característica de la Nueva Ley Procesal del Trabajo es la modificación de las reglas de Compereencia de modo que se establecen reglas de legitimación extraordinaria para las organizaciones; personas individuales que forman parte de categorías dentro de una empresa y organismos como el Ministerio Publico o la Defensoría del Pueblo, para los casos

de tutela frente a la discriminación, proscripción del trabajo infantil y tutela de derechos de categoría.

➤ **Funcionalidad de la oralidad y la dinámica probatoria:**

La funcionalidad oral del proceso y la manera en que se desarrollan las audiencias es las siguientes características de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. En efecto, el que la audiencia de juzgamiento sea oral determina que sea en dichas audiencia donde las partes fijaran sus posiciones en el proceso; actuaran sus medios probatorios, alegatos y obtendrán una sentencia. Es indudable que el hecho de que todos esos actos ocurran en una sola audiencia modificara la estructura actual de reconstrucción de los hechos en el proceso y, especialmente, la manera de apreciarlo. Es obvio que en el proceso escrito el modo de reconstrucción de los hechos se sujeta esencialmente al relato que hagan las partes en los escritos que van incorporando al proceso, lo que se puede complementar oralmente en las audiencias de actuación de pruebas. En el proceso oral, en cambio, la reconstrucción de los hechos si bien tiene como punto de partida lo escrito en la demanda y la contestación, privilegia el discurso oral y se apoya en la prueba y en el discurso escrito. En otras palabras, el proceso es inverso.

Sin embargo, la diferencia más saltante se presenta por el hecho de que el proceso oral previsto por la Nueva Ley Procesal del Trabajo se estructura de modo que la actividad probatoria y la decisión (sentencia) ocurran en un solo acto y en el escrito en momento diferente y distante entre sí. Esto determina que en el proceso que regula la NLPT la decisión esta inmediatamente vinculada a la actuación y evaluación de la prueba y, por lo tanto, se emita en un solo acto. El juez, así, puede comunicar a las partes su decisión y debe sustentarla en un plazo no mayor de cinco días o reservarse ese mismo plazo para comunicar su decisión y fundamentarla, si es que el caso tiene una complejidad que así lo amerita.

Las reglas de oralidad señaladas anteriormente se extienden al proceso en segunda instancia, convirtiendo la apelación y su absolución en un debate que originado en un recurso escrito pasa a sustentarse oralmente y se decide (a través de la sentencia) en el mismo acto de la audiencia.

Lo expresado puede resumirse sobre la dinámica probatoria que proponen las dos normas procesales. Como puede apreciarse, mientras que la Nueva Ley Procesal Del Trabajo hay

desencuentro entre la actividad probatoria de las partes y el conocimiento de los hechos por parte del juzgador, en la Nueva Ley Procesal Del Trabajo la dinámica de actividad probatoria de las partes y conocimiento de los hechos por parte del juez es la misma.

➤ **Nuevas reglas procesales:**

La Nueva Ley Procesal del Trabajo complementa las características anotadas con regulaciones específicas en materia cautela que homogenizan el proceso laboral con el proceso civil y permiten la obtención de cualquier tipo de medida cautelar, dentro y fuera del proceso. También con una regulación específica en materia de casación que amplía su objeto y se puede sustentar en la infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada o el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la Republica y procesos especiales como el abreviado laboral, previsto para las controversias de menor cuantía sujetas a la competencia de los jueces de paz letrados y para los casos de tutela de la libertad sindical y la reposición cuando se trata de pretensión única, el proceso impugnativo de laudos arbitrales económicos, los procesos de ejecución y no contencioso.

LEY PROCESAL DEL TRABAJO	NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO (LEY Nº 29497)
Prevalencia de lo escrito	Prevalencia de la oralidad
Sujetos procesales unicos	Ampliacion de la legitimidad y comparencia
Formalista	Prevalence el fondo sobre la forma dentro de los alcances del debido proceso
No favorece a la reconstrucción de los hechos	Fortalecimiento de los principios de inmediación
Rol pasivo del juez	Rol protagónico del juez
Desconcentración de actos y audiencias	Concentración de actos y audiencias
Proceso dilatado 3-4 años aproximadamente	Más rápida conclusión del proceso: 6 meses de aproximadamente
Medidas cautelares excepcionales	Posibilidad de obtener todo tipo de medidas cautelares

Fuente: (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012, pág. 20)

1.4. Fundamentos de la Nueva ley Procesal:

En el título Preliminar, mediante el artículo III de la Nueva Ley Procesal estipulan los fundamentos que a la letra mencionada:

Artículo III.- Fundamentos del Proceso Laboral (Perú, Nueva ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, 10 de enero del 2010, Diario Peruano, 01 de Setiembre del 2010 en La libertad, pag, 01):

“En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad.

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

El proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP)”

El presente artículo, los autores (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012, págs. 44-51) indica que:

Parte del reconocimiento de que la desigualdad entre las partes, que intervienen en un proceso laboral, puede afectar su desarrollo o resultado. Para enervar dicha situación, el legislador ha establecido una serie de principios que deben ser fielmente observados por el juez laboral, y son los siguientes:

1.4.1. El Principio de Socialización:

El principio de socialización procesal exige del juez la capacidad de saber intervenir a fin de que las desigualdades materiales entre las partes no entorpezcan la labor de proveer tutela judicial.

Recordemos que el Derecho del Trabajo tiene como principal objetivo compensar la debilidad contractual del trabajador en la regulación del trabajo asalariado. El proceso laboral, entonces, tiene como principal meta conceder tutela judicial efectiva al demandante, pero para eso, previamente, tiene que desterrar todo indicio de desigualdad material que existe entre las partes enfrentadas en este proceso. Eso no logrará, como Vinatea Recoba (2009: 102) lo ha señalado, tanto en el contenido (reglas de gratuidad, por

ejemplo), como el aspecto operativo del proceso (formas de acceso a la prueba, formas de análisis de la prueba, modos de producir certeza, etc.)

Este principio se convierte en un criterio de interpretación constante que permite y obliga al juez a pasar de una igualdad formal a hacer efectiva una igualdad material. Conseguir el otorgamiento de la tutela judicial efectiva sería algo impensable de lograr si se permitiese que las desigualdades que traen las partes al proceso logren manifestarse en el desarrollo de este y en la sentencia final.

La Nueva Ley Procesal del Trabajo, diseña ciertas manifestaciones de este principio. Un ejemplo es la gratuidad procesal que permite que el trabajador que percibe menos de setenta (70) URP acceda al proceso laboral sin tener que incurrir en algún costo. Incluso, si el trabajador reclama el pago de cantidades de dinero menores de diez (10) URP, no tiene la necesidad de acudir a un abogado para que autorice (firme), su escrito de demanda, pudiendo el trabajador presentar sus reclamos por medio de un formato de demanda que aprobará el Poder Judicial

Otra manifestación de este principio es la defensa pública que se debe brindar a la madre gestante, al menor de edad y a la persona con discapacidad cuando intervienen en un proceso laboral.

Estas particularidades, permiten corroborar que el nuevo proceso laboral debe partir de la constatación de un hecho cierto: el demandante y el demandado en la gran mayoría de casos, se encuentran antes de acudir al proceso en una situación de disparidad. El proceso laboral no puede desconocer esta realidad y, a la vez, debe utilizar todas las herramientas que tenga a su alcance para situar a ambas partes procesales en situación de igualdad.

1.4.2. El Juez de Trabajo debe privilegiar el Fondo sobre La Forma (Principio De Veracidad):

El juez de trabajo debe evitar que las desigualdades entre las partes procesales entorpezcan el logro de una solución justa. Uno de los medios para conseguir este fin es que el juez ignore las formas que ante él se presentan (como medios probatorios) y, en su lugar, se vincule al fondo del asunto.

Puede, así, que las pruebas presentadas en un proceso laboral formalmente sean correctas, pero al juez esto no debe interesarle, salvo que exista una flagrante vulneración del debido proceso. el juez debe, por lo contrario, vincularse a lo que ha sucedido en el campo de la realidad, claro está, siempre ciñéndose a lo postulado por las partes.

El legislador es consciente de que lo que reflejan los documentos muchas veces es fruto de la desigualdad entre las partes procesales. En este sentido, de la mano con el principio de intermediación, debe valerse de todas las herramientas legales necesarias para deslindar juicios de valor suficiente y convincente para resolver la controversia y que le permitan apreciar de la forma más clara posible, la verdad o no de los hechos enunciados y contradichos.

1.4.3. El Principio Pro Actione

El objeto del proceso laboral, esto es, la solución de los conflictos de trabajo, tiene una singular importancia, que ha motivado la previsión contenida en este artículo, que establece que los jueces interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso. De esta manera, en caso de que exista duda respecto de si el proceso laboral debe declararse concluido o no, el juez, la Sala Superior y la misma Corte Suprema, deben decantarse por la continuación del proceso. Este principio suele conocerse con el nombre de principio *pro actione* o principio *favor processum*.

En el nuevo proceso laboral se impone el deber a los jueces de interpretar los requisitos y presupuestos procesales en el sentido más favorable a la plena efectividad del derecho a obtener una resolución válida sobre el fondo, con lo cual, ante la duda, la decisión debe dirigirse por la continuación del proceso y no por su extinción. Este criterio ha sido expresado por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema en el segundo considerando de la resolución CAS LAB N° 4791-2012- Moquegua.

De esta manera, el juez laboral debe comprender que los límites establecidos legislativamente se tienen que interpretar de manera restrictiva, bajos los alcances del principio de continuidad del proceso (o *pro actione*). Como señala el Tribunal Constitucional, se exige al juez o magistrado judicial que las condiciones y limitaciones del derecho de acceder a la justicia sean comprendidas de manera tal que, frente a un caso de duda, ya sea por la existencia de las disposiciones o una disposición, por la existencia de dos formas

posibles de ser comprendidas, se opte por aquella disposición o norma que de mejor forma optimice el ejercicio del Derecho Laboral.

1.4.4. El Debido Proceso, la Tutela Jurisdiccional y a la Razonabilidad:

Los jueces laborales deben impartir justicia observando el debido proceso y la tutela jurisdiccional. Para nosotros, ambos términos definen un mismo concepto, por la cual trataremos a los dos de manera conjunta. Y respecto a la razonabilidad, debe mencionarse que constituye el contenido del debido proceso material, tal como explicamos a continuación

El derecho fundamental del debido proceso y la tutela jurisdiccional es un derecho fundamental de todo aquel justiciable de que se involucra en un proceso judicial. Nuestra Constitución ha recogido este derecho en el artículo 139º, inciso 3, por la cual esta disposición de la Nueva Ley Procesal Del Trabajo no hace sino reincidir en la relación de este derecho en el inciso, desarrollo, culminación y ejecución del nuevo proceso laboral. Incluso así el legislador no hubiese dispuesto que el juez laboral debe respetar el debido proceso, este derecho fundamental vincula al juez laboral por provenir de la Norma Fundamental.

El tribunal Constitucional señala que el debido proceso tiene dos expresiones:

1.- **Carácter Formal:**- Los principios y reglas que lo integran tienen que ver con las formalidades estatuidas, como por ejemplo el juez natural, el procedimiento preestablecido, el derecho de defensa, la motivación

2.- **Carácter Sustantivo:**- Relacionado con los estándares de justicia, como son la razonabilidad y la proporcionalidad que toda decisión judicial debe suponer.

Se trata, entonces, de las distintas garantías estrictamente procesales con la que cuenta una persona cuando es parte procesal, unidas a una exigencia de índole material, relacionada con el contenido de justicia o razonabilidad que toda decisión supone

La invocación de este principio se aprecia en forma tácita en todas las etapas del proceso laboral, ya sea al regular las formalidades de su postulación, al establecer plazos, las reglas de conducta en las audiencias, así como en el contenido del derecho de defensa de las partes y la debida motivación de las resoluciones judiciales.

1.4.5. Especial Tutela a la madre gestante, al menor de edad y a la persona con discapacidad:

La Nueva Ley Procesal de Trabajo señala que la aplicación de los principios antes desarrollados debe acentuarse frente a la madre, al menor de edad y a la persona con discapacidad. Esta especial protección, no obstante, tiene como fundamento no la Nueva Ley Procesal Del Trabajo, sino la propia Constitución. Ya hemos visto algunos casos, en el marco de la Nueva Ley Procesal Del Trabajo, donde se ha brindado esta tutela especial a la madre gestante, y con una actuación adecuada de los magistrados.

Así, el artículo 23 de la Constitución señala que “(el) trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan”. Nuestra Constitución recoge una preocupación de índole mundial por la situación de ciertos trabajadores en circunstancias especiales que pueden ser objeto de situaciones abusivas y vulneratorias de varios de sus derechos fundamentales.

Respecto al menor de edad, nuestro país ha ratificado dos Convenios de la OIT que regulan esta situación: los Convenios Nº 138 y Nº 182. El primero fue aprobado por nuestro país mediante Resolución Legislativa Nº 27453 del 11 de Mayo de 2001; el segundo, a su turno, fue aprobado mediante Resolución Legislativa Nº 27543 del 11 de Octubre del 2001. Por otro lado, también se muestra necesario acudir a la Ley Nº 27337, Código de los Niños y Adolescentes, norma en la cual se establecen varias definiciones que permitirán al juez laboral brindar protección al menor de edad que trabaja.

En relación con la madre trabajadora, nuestro país ha ratificado la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación y los Convenios Internacionales Nºs 100, 11 y 56 de la OIT. También debe el juez laborar observar lo establecido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Artículo 25), la Convención sobre la Eliminación de todas la formas de Discriminación contra la Mujer (Artículo 4, numeral 2), la declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (artículo 10, numeral 2), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 10 segundo párrafo) y la Decisión Nº 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. A nivel interno,

existen normas enfocadas a proteger a la madre trabajadora, ya sea durante el desarrollo o la extinción de la relación laboral. Así el juez de trabajo debe tomar en cuenta la Ley N° 28048, ley de Protección a favor de la mujer gestante que analiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto; la Ley N° 27240, que otorga el permiso por lactancia materna; la Ley N° 26644, Ley que precisa el goce del desarrollo de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante; el Decreto Supremo N° 009-2004-TR, mediante la cual se establece el Reglamento de la Ley N° 28048; la Resolución Ministerial N° 374-2008-TR, en la que se ha establecido los listados y lineamientos para garantizar la salud de la trabajadora gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto. Finalmente, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral ha establecido como causal de nulidad del despido aquel motivado por el estado de embarazo de la trabajadora.

En lo concerniente a la persona con discapacidad que trabaja, hemos ratificado los Convenios Internacionales N°s 111 y 159 de la OIT. Asimismo, a nivel interno, existe la Ley N° 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad. Para culminar, consideramos que, la extinción de la relación laboral de la persona que sobreviene en discapacidad después de haber celebrado un contrato de trabajo es inválida y susceptible de ser impugnada a través del despido nulo cuando al empleador le es imposible reubicar al trabajador en algún puesto de la empresa.

1.4.6. Rol Protagónico del Juez en el nuevo proceso laboral, el impulso procesal y la potestad sancionadora del juez laboral

Dentro del marco del proceso laboral, la Nueva Ley Procesal del Trabajo ha conferido una función esencial de los magistrados. Son los directores de los procesos orales, conduciendo, las conciliaciones y audiencias de juzgamientos, buscando concentrar el proceso a las controversias específicas que se plantean y advirtiendo y sancionando a las partes que tienen un conducta temeraria en el proceso.

El nuevo proceso laboral requiere de un cambio de estructura del sistema de administración de justicia en materia socio-laboral. A diferencia de lo que hasta la fecha ha venido caracterizando al proceso laboral, referido a que el juez asumía una limitada participación en el proceso, en el nuevo proceso el juez pasa a ocupar el papel estelar debido a las funciones que asume y a los principios que rigen la actuación procesal.

El rol, protagónico del juez se corresponde con el deber de impulso procesal que la Nueva Ley Procesal Del Trabajo le impone. Así, a partir de la entrada en vigencia de la nueva ley, es un deber del juez lograr un trámite rápido, sin trabas ni interrupciones.

Para entender este rol protagónico del juez, en el esquema del nuevo proceso laboral, debemos encuadrar a este magistrado en un proceso guiado por los principios que antes hemos venido desarrollando. Un proceso oral y basado en la inmediación permite al juez involucrarse activamente en el desarrollo del proceso. Un proceso basado en la celeridad y concentración permite al juez agilizar los trámites procesales a fin de que se extienda lo menos posibles en el tiempo. En fin, un proceso basado en la oralidad, inmediación, celeridad, concentración, economía procesal, exige un juez activo, que promueva su desarrollo y la consecución de una solución rápida al litigio en el que se ven involucrados derechos de orden prioritario.

El rol protagónico del juez se puede constatar en el cuerpo de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, cuando, por ejemplo, se le otorga a este las facultades para interrogar directamente a las partes en declaración personal, así como a los testigos, y, en general, para proveerse de medios de convicción que considere indispensable para el esclarecimiento de la verdad. De otro lado, tenemos a la prueba de oficio en el proceso laboral, evidencia del principio de impulso procesal, toda vez que permite que el juez requiera de la actuación de pruebas distintas a las ofrecidas por las partes.

Finalmente no debemos olvidar que el impulso procesal no puede ser ejercido arbitrariamente a favor de una parte, aunque este sea el trabajador, y en desmedro de la otra. En otras palabras, el rol protagónico del juez y el impulso procesal que tiene como deber se encuentran limitados por los requisitos procesales que señala la Nueva Ley Procesal del Trabajo, y, además, del derecho al debido proceso y de defensa de las partes.

Ahora bien, todas las facultades del juez tienen que, de algún modo, contar con alguna potestad sancionadora que permita al juez reprimir las inconductas de las partes, sus representantes, abogados, y terceros contrarias a la veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes. En la Nueva Ley Procesal del Trabajo se ha dispuesto, sobre las base de este artículo III del Tribunal Preliminar, una serie de multas por temeridad, mala fe, y por infracción a las reglas de conducta con el artículo 15. Por otro lado, en el artículo 29 se ha

señalado como debe ser interpretada por el juez la conducta de las partes en la actividad probatoria.

Sobre la base de lo expuesto, podemos afirmar que, a diferencia del proceso diseñado por la anterior Ley Procesal del Trabajo, en el nuevo proceso el juez cuenta con mayores facultades sancionatorias que permitirán compeler a las partes, representantes, sus abogados, y terceros, a no participar en el proceso de manera maliciosa. Pero esta facultad no solo se expresa a través de multas pecuniarias, sino que también se pone de manifiesto cuando el juez elabora una posición, que sustentara su fallo, basada en la conducta de las partes. El demandado, por ejemplo, que intenta dilatar el proceso, que no presenta medios probatorios aun a pesar de contar con ellos, que se muestra reacio a coadyuvar en el desarrollo y conclusión del proceso, motivará al juez genere un fallo estimatorio de la demanda. Por eso, se pretende que con la Nueva Ley Procesal del Trabajo los abogados, tanto de la parte demandante como de la demandada entiendan que el comportamiento ético es vital la transformación del nuevo proceso.

1.4.7. La Gratuidad del Proceso:

La gratuidad procesal se presenta como una acción tuitiva por parte del Estado a favor del más débil de la relación laboral, es decir, el trabajador, quien en casi todos los casos no tiene los medios económicos suficientes para afrontar los gastos que genera un litigio.

En la Nueva Ley Procesal del Trabajo hay evidencias de la gratuidad procesal que busca caracterizar el nuevo proceso laboral. Una de ellas está contenida en el Artículo III del Título Preliminar, que señala que el proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las prestaciones reclamadas no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP) o cuando su pretensión no sea cuantificable.

Otras manifestaciones de la gratuidad procesal son:

- La defensa publica a cargo del Ministerio de Justicia para la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad que trabajan.
- La posibilidad de que los prestadores de servicios, cuando reclaman montos no superiores a diez (10) URP, comparezcan al proceso sin necesidad del abogado. En caso lo reclamado, sea mayor de diez (10) URP pero menor o igual a setenta (70)

URP es la facultad del juez, ateniendo a la circunstancias del caso, exigir o no la comparencia con el abogado.

3. Actos procesales:

3.1. Demanda:

El tratadista (Pirolo Angel, Murray, Cecilia, & Otero, Ana Maria, 2004, pág. 173) manifiesta que:

La demanda es el acto iniciación del proceso por medio del cual se ejerce el derecho de acción – derecho público subjetivo de provocar la actividad de los órganos judiciales – y se deduce la pretensión, aquello que se quiere obtener de la declaración judicial. Dicho de otro modo, la demanda es el acto inicial de activación o impulso de la jurisdicción, destinado a acceder a una decisión declarativa de derechos acerca de la pretensión por la que se acude al sistema judicial.

- **Requisitos de la Demanda:**

Ante lo mencionado el **Artículo 16** (Perú, Nueva ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, 10 de enero del 2010, Diario Peruano, 01 de Setiembre del 2010 en La libertad, pag, 05), remite que la demanda deberá cumplir lo establecido en el Código Procesal Civil con las siguientes precisiones:

- a) Debe incluirse, cuando corresponda, la indicación del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integren la demanda; y*
- b) No debe incluirse ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba.*

El demandante puede incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios que se pagan en ocasión del proceso.

Cuando el proceso es iniciado por más de un demandante debe designarse a uno de ellos para que los represente y señalarse un domicilio procesal único.

En este artículo, de acuerdo al comentario del maestro (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012, págs. 357-358) menciono lo siguiente:

- La designación del juez ante quien se interpone.

En el escrito se deberá determinar cuál es juez competente para resolver el conflicto, ello se establece en virtud de lo regulado en la sección competencia (cuantía, territorio, materia) de la NLPT

- Identificación de las partes: el nombre, datos de identidad, dirección domiciliaria y domicilio procesal del demandante. Asimismo, deberá precisarse el nombre y dirección domiciliaria del representante o apoderado del demandante y del demandado.
- El petitorio, que corresponde la determinación clara y concreta de lo que se solicite.
- Los hechos en que se funde el petitorio, expuesto enumeradamente en forma precisa, con orden y claridad.
- La fundamentación jurídica del petitorio.
- El monto del petitorio, salvo que no pudiera establecerse.
Debe incluirse, cuando corresponda, la indicación del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integren la demanda.
- La indicación de la vía procedimental que corresponde a la demanda.
- Los medios probatorios.
- La firma del demandante o de su representación o de su apoderado, y la del abogado. El secretario respectivo certificara la huella digital del demandante analfabeto.

Observamos que, a diferencia de la anterior regulación, se ha eliminado la obligación de consignar la situación laboral del demandante, así como su antigüedad, funciones desempeñadas y monto de la remuneración.

Además, de los requisitos de la demanda establecidos en el Código Procesal Civil, la Nueva Ley Procesal Del Trabajo dispone que el demandante está facultado para incluir en el escrito de la demanda, el reconocimiento de los honorarios que se pagan al abogado patrocinante con ocasión del proceso. La finalidad de esta regulación de establecer parámetros que contribuyan a determinar el pago de costos procesales.

Como observamos, si bien la Nueva Ley Procesal Del Trabajo privilegia al fondo sobre la forma, también establece parámetros mínimos que deben respetar los actos procesales pues, en el caso de la demanda, la contemplación de estos permitirá contestarla adecuadamente ya que el artículo 19 de la NLPT, haciendo referencia nuevamente al Código Procesal Civil (Artículo 442), requiere a la parte demandada para que: i) se pronuncie

respecto a cada uno de los hechos expuestos en la demanda, ii) exponga los hechos en que se funda su defensa; y, iii) ofrezca los medios probatorios pertinentes a su defensa.

En esta línea, se mantiene el requerimiento que el petitorio se determine de manera clara y concreta, que los hechos se funden en el petitorio y que estos se enumeren de forma ordenada, clara y precisa. Por lo que, se deberá tener presente que el juez no debe reconducir demandas, debiendo realizar una revisión escrupulosa del petitorio y los hechos, pues de lo contrario podrá violentarse el derecho de defensa y al debido proceso de las partes. Es decir, el juez debe tener un rol imparcial, no puede reconducir demandas; en caso contrario, es probable que el proceso tenga vicios de nulidad y, por ende, no cumpla su objetivo de administrar justicia y decidir respecto de lo probado (no se resolvería el conflicto de forma eficaz).

- **Anexos de la demanda:**

Los anexos de la demanda tienen por finalidad sustentar con documentación lo expresado en el escrito de la demanda, esencialmente, en el ordenamiento de pruebas.

De acuerdo con el Código Procesal Civil, los anexos de la demanda se encuentre constituidos por:

- Copia legible del documento de identidad del demandante y, en su caso, del representante.
- El documento que contiene el poder para iniciar el proceso, cuando se actué por apoderado.
- La prueba que acredite la representación legal del demandante, si se trata de personas jurídicas o naturales que no pueden comparecer por sí mismas.
- Todos los medios probatorios destinados a sustentar su petitorio, indicando con precisión los datos y lo demás que sea necesario para su actuación.
- Si bien deben señalarse y adjuntarse los medios probatorios que sustentan el pedido, la Nueva Ley Procesal del Trabajo N^º 29497 establece que para el caso de declaraciones de parte, interrogatorios de testigos y peritos no debe incluirse ningún pliego interrogatorio dirigido a estas personas, sin embargo debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba presentado.
- Esta regulación se encuentra acorde con el principio de oralidad que regula este nuevo proceso labora, pues el interrogatorio a las partes, testigos y peritos es realizado directamente por el juez y las partes libre, concreta sin seguir ninguna fórmula pre constituida en la misma audiencia, otorgándole dinamismo al desarrollo del proceso.

- Los documentos probatorios que tuviese en su poder el demandante. Si no se dispusiera de alguno de estos, se describirá su contenido, indicándose con precisión el lugar en que se encuentran y solicitándose las medidas pertinentes para su incorporación al proceso.

- **Admisión de la demanda:**

La admisión de la demanda implica un análisis de los requisitos formales con los que debe cumplir ese acto procesal.

Como lo estipula el Artículo 17 (Perú, Nueva ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, 10 de enero del 2010, Diario Peruano, 01 de Setiembre del 2010 en La libertad, pag, 05):

En tal sentido el Juez verificara el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de recibida. Si observa el incumplimiento de alguno de los requisitos, concede al demandante cinco (5) días hábiles para que subsane la omisión o defecto, bajo apercibimiento de declararse la conclusión del proceso y el archivo del expediente. La resolución que disponga la conclusión del proceso es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles.

3.2. Contestación de demanda:

Es la expresión escrita del derecho de contradicción transcrito por parte el demandado que se opone a la pretensión, a los hechos y argumentos alegado por el demandante, y a la vez debe tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 17 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo sobre los requisitos de la demanda y sus anexos.

Dentro esta línea el maestro (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012, págs. 357-358) hace hincapié que el demandado:

Deberá pronunciarse sobre cada uno de los hechos expuestos en la demanda, ya que si omite pronunciarse sobre alguno de estos hechos (negar) o emite una respuesta evasiva, esta conducta puede ser apreciada por el Juez como reconocimiento de verdad de los hechos alegados, admitiendo estos como válidos. Asimismo, el escrito de contestación podrá contener las demás defensas procesales que el demandado estime conveniente.

Por otro lado, el demandado deberá exponer los hechos en que funda su defensa (defensa de fondo) en forma precisa, ordenada y clara, y sustentar estos con los medios probatorios respectivos. Al igual que en el caso de la demanda, y en virtud de los principios que rigen este nuevo proceso laboral, la contestación de la demanda no debe contener ningún pliego

interrogatorio dirigido a la otra parte. La finalidad de esta regulación es, nuevamente, que las actuaciones de pruebas como la declaración de parte, interrogatorio de testigos se realice de manera oral y de forma espontánea. Lo expresado es importante, pues implica que no existe otra oportunidad de defensa para la parte demandada.

A diferencia del proceso laboral regulado bajo la normativa anterior, que establecía un plazo de diez (10) días para contestar la demanda, con la NLPT no existe un plazo general aplicable a todos los tipos de procesos para la contestación de la demanda. El momento de presentación de la contestación de la demanda depende del tipo de proceso en el que se encuentran. Así:

- En el proceso ordinario laboral, en caso no se hubiera llegado a acuerdo alguno (o solamente se hubiera llegado a un acuerdo parcial) durante la audiencia de conciliación, entonces, el juez requerirá al demandado en la misma audiencia para que presente de manera inmediata el escrito de contestación de la demanda, y sus respectivos anexos, entregado de este escrito al demandante, y fija y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro 30 días hábiles siguientes. Este acto se produce en la misma audiencia de conciliación, el demandado, por lo tanto, deberá tener listo el escrito de contestación de demanda a ser presentado.
- En el caso del proceso abreviado y el proceso impugnativo de laudos arbitrales económicos, el plazo para la contestación de la demanda por escrito es de diez (10) días hábiles.

- **Improcedencia de la reconvencción:**

La reconvencción concede el demandado la facultad de interponer contra el demandante cualquier pretensión, siempre que la vía procedimental lo permita. En estos casos se interpone una pretensión que resulta conexa a la relación jurídica invocada en la demanda y el trámite de esta sigue el curso de proceso. Nueva Ley Procesal de Trabajo establece expresamente que la reconvencción no es procedente, en su artículo 19.

3.4. Actividad probatoria:

Lino Palacios citado por (Anacleto Guerrero, 2012, pág. 641) señala que:

La prueba es la actividad procesal, realizada con el auxilio de los medios probatorios establecidos por la ley, mediante a crear la convicción judicial sobre la existencia o inexistencia de los hechos afirmados por las partes como fundamentos de sus pretensiones o defensas. Y por otro lado se entiende por actos probatorios procesales aquellos que se ejecuten para la petición, presentación, admisión o decreto y practica de los medios probatorios que utilizan en el proceso, con el fin de llevarle al juez el convencimiento sobre los hechos que se debe tener en cuenta para sus decisiones. Son también actos de instrucción.

Prosiguiendo el laboralista (Anacleto Guerrero, 2012, pág. 642), también aclara que: “A través de las pruebas que es derecho de las partes, su presentación, el juzgador toma las decisiones sobre las pretensiones y con ello para la resolución en el proceso laboral”.

Por otro lado la oportunidad de los medios probatorios se da con la presentación de demanda y con la contestación de la demanda, esto es, si se omitieron medios probatorios ya no se podrán incorporar, con excepción de que se trate de medios probatorios sobre hechos nuevos, o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad a la presentación o contestación de la demanda, y será presentados u ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, luego de ello ya no hay oportunidad de presentar nuevos medios de prueba.

- **Prueba de Oficio:**

El artículo 22º (Perú, Nueva ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, 10 de enero del 2010, Diario Peruano, 01 de Setiembre del 2010 en La libertad, pag, 07) estipula:

Excepcionalmente, el juez puede ordenar la práctica de alguna prueba adicional, en cuyo caso disponer lo conveniente para su realización, procediendo a suspender la audiencia en la que se actúan las pruebas por un lapso adecuado no mayor a treinta (30) días hábiles, y a citar, en el mismo acto, fecha, y hora para su continuación. Esta decisión es inimpugnable.

Esta facultad no se puede ser invocada encontrándose el proceso en casación. La omisión de esta facultad no arranca la nulidad de la sentencia.

Puede resumirse el Artículo 22º respecto a las pruebas de oficio:

- Solo la ordena el juez
- Se suspende la audiencia por no más de 30 días hábiles
- No puede invocarse en casación
- Su omisión no acarrea la nulidad de la sentencia.

- **Carga de la prueba:**

La carga de la prueba proporciona al juez los elementos necesarios y convincentes para emitir la sentencia. En materia laboral el demandante debe acreditar los hechos expuestos en su demanda y el demandado acreditar los hechos que sirven para contestar y contradecir la demanda.

De acuerdo al artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo se puede desprender los siguientes:

➤ **La prueba en el contrato de trabajo a plazo indeterminado:**

Inciso 23.2. Acreditaba la presentación personal de servicios, se presumen la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.

Para el laboralista (Anacleto Guerrero, 2012, pág. 583) exponer e interpreta así:

La ley Nº 29497 ha definido de manera clara, taxativa, que si se acreditaba que hay vínculo laboral, porque se configura la prestación personal, la dirección, la remuneración, pero este trabajador no está en planillas, no está asegurando ni a salud ni a pensiones (pero que se les paga por recibo de honorarios con contrato de locación de servicios del Código Civil), se presume que hay contrato de trabajo a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario, que le corresponde en este caso de hacerlo al empleador.

➤ **La carga de prueba del trabajador:**

23.3. Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de:

- a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen de distinto al constitucional o legal.*

Al respecto (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012, pág. 133) sostienen:

Lo anterior se evidencia en los casos en los que se alega la existencia de un derecho derivado de, por ejemplo, convenios colectivos o de un acuerdo individual con el empleador. Si la parte demandante alega que debió ser beneficiada con determinado concepto y este no está recogido legalmente, entonces deberá acreditar que disposición dota de sustento a su reclamo. En caso la parte demandante no lograse acreditar ello, entonces el juzgador deberá infundada la demanda.

b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.

Siguiendo con el mismo autor (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012, pág. 135) explica y sostiene:

Aquí es pertinente indicar que el artículo 29º del D.S. 003-97-TR, TUO del D.L Nº 728 Ley de Productividad y Competividad Laboral en su artículo 29º establece las causales de nulidad de despido nulo, y el artículo 30º establece los actos de hostilidad equiparables al despido.

Asimismo este dispositivo en su artículo 37º establece: ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos.

Cabe indicar que el Pleno Jurisdiccional Laboral de 1997 en lo referente a la nulidad de despido acordó:

ACUERDA POR UNANIMIDAD: En los procesos en que se ventile la Nulidad del despido, si bien el Juez no puede utilizar las presunciones, deberá apreciar, evaluar y determinar el mérito de los indicios que se aporten con los medios probatorios, para poder determinar objetivamente la causa real que motivó el despido.

c) La existencia del daño alegado:

Corresponde al trabajador, al demandante, probar la existencia del daño causado.

➤ **La carga de la prueba del empleador:**

23.4. De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de:

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

Al respecto el maestro (Gomez Valdez, 2010, pág. 145) indica:

- El pago del salario es la contraprestación por la labor realizada. También se debe incluirse el pago de remuneraciones, beneficios sociales, asignación familiar, etc.
- La extinción o inexigibilidad de las obligaciones contractuales: Si las obligaciones salariales o contractuales antes referidas se han extinguido por haberlas honrado, renovado, compensado, transado, caducado, prescrito, etc., vía acción u excepción, se tendrá que hacerlo saber al juzgador al contestar la demanda, acompañado los medios probatorios con los que tenga que hacer valer su dicho. No bastará pues indicar que se ha extinguido la obligación, sino que como todo acto procesal, tendrá que ser probado.

➤ **Indicios**

23.5. En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permiten presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandante haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancia en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes.

- **Clases de medios probatorios:**
Declaración de parte

El Artículo 25 (Perú, Nueva ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, 10 de enero del 2010, Diario Peruano, 01 de Setiembre del 2010 en La libertad, pag, 07) *prescribe la declaración de parte lo siguiente:*

La declaración de parte es la declaración verbal que se hace personal, ante el juez. Las personas jurídicas prestan su declaración a través de cualquiera de sus representantes, quienes tienen el deber de acudir informados sobre los hechos que motivan el proceso.

Declaración de testigos:

El artículo 26 de la Nueva ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497 para el autor (Gomez Valdez, 2010, pág. 145), resume sobre los testigos:

- No presencian la audiencia
- Solo ingresan cuando les corresponda

- Reciben una constancia por el Secretario para justificar su ausencia a laborar y percibir la remuneración por el tiempo de ausencia.

Es la declaración personal que realiza un individuo que no es parte en el proceso, de quien se presume que tiene conocimiento de los hechos que son materia del litigio laboral.

➤ **Los documentos:**

Para el autor (Priori Posada, 2011, pág. 169) integrante de la Comisión de la elaboración de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, nos indica: “documento es todo objeto que representa un hecho, una conducta humana o su resultado. En ese sentido, es algo más que impreso; puede ser un video, una foto, o cualquier otro tipo de objeto o soporte electrónico o electromagnético”.

El Código Procesal Civil que se aplica supletoriamente indica en su artículo 233^o que documento, es todo escrito u objeto que sirve para acreditar un hecho.

➤ **Exhibición de planillas:**

Como es evidente la Nueva Ley Procesal de Trabajo no se refiere a las boletas de pago y la exhibición física de las planillas, refiriéndose textualmente a las planillas electrónicas o copias legalizadas de los libros de planillas manuales.

➤ **Pericia:**

Para el autor (Arevalo Vela, 2011, pág. 181) sostiene que:

Este medio probatorio consiste en la opinión que sobre determinada materia del conocimiento emiten personas especialistas en la misma.

La pericia permite incorporar al proceso, hechos que con otro medio probatorio no podría hacerse. Por ejemplo, si se discute el grado de incapacidad para el trabajo de un obrero afectado por silicosis, será necesario recurrir a una pericia médica que la determine.

En materia laboral la prueba pericial es básicamente contable, siendo realizada por peritos y revisores dependientes del juzgado de trabajo.

- No presencian el desarrollo de la audiencia.
- Ingresan en el momento que corresponda efectuar su explotación

- Informes orales de peritos adscritos a juzgados son ilustrativos, no se ofrecen ni actúan como medio probatorio.

- **Presunciones legales:**

Conforme al **artículo 29º** (Perú, Nueva ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, 10 de enero del 2010, Diario Peruano, 01 de Setiembre del 2010 en La libertad, pag, 07) :

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

Entre otras circunstancias, se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple las exhibiciones ordenadas, se niega, la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica, se impide o niega el acceso al juez, los peritos o las comisiones judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentre, se niega a declarar, o responde evasivamente.

3.5. Formas especiales de conclusión del proceso:

La extinción de la relación procesal se ha venido acostumbrando dar el pronunciamiento más conocido la sentencia, sin embargo hay otras instituciones dentro del Derecho Procesal que también cumplen estas funciones que rigen también en el Derecho Procesal Laboral.

Con la promulgación de la nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, se han realizado varias precisiones respecto de la escueta redacción de la norma anterior (Ley 26636). En primer lugar, se ha modificado el *nomen iuris* del subcapítulo denominándose ahora “formas especiales de conclusión del proceso” a diferencia de la Ley Procesal Del Trabajo que usaba el lacónico término “conclusión del proceso”.

Se fundamenta como lo indica el maestro (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012, pág. 359)

La razón que debemos tener todos en cuenta es que el nuevo proceso laboral tiene como fin principal que la resolución de los conflictos jurídico, bajo la égida de los principios del derecho del trabajo, sean rápidos y efectivos. Y es que el proceso laboral regulado la LPT favorecía la sobrecarga procesal en los juzgados laborales, e incentivaba la larga duración del proceso, (durante promedio: 3-4 años).

3.5.1. Formas de conclusión del proceso equivalentes a la sentencia:

1. Allanamiento o reconocimiento de la demanda:

Para los autores (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012, pág. 360) expone

El allanamiento puede ser definido como el sometimiento a la pretensión del demandado y solo puede tener por objeto relaciones jurídicas disponibles; es decir, aquellas que sean transigibles o renunciables y en general, aquellas en que no estuviera comprometido el orden público. Así, el allanamiento supone una aceptación de la pretensión del demandante que no admite condiciones o modalidades, pues estas son propias de los actos bilaterales (requieren aceptación de la contraparte), por lo que los alcances del allanamiento no pueden extenderse más allá de los límites permitidos por la ley.

Por otra parte, el reconocimiento de la demanda implica aceptar la pretensión y admitir la veracidad de los hechos expuestos en ella y sus fundamentos jurídicos. En ese orden de ideas, supone la aceptación por el sujeto no solo de la pretensión, sino también de la certeza de los hechos y los fundamentos jurídicos que sustentan dicha pretensión.

El demandado puede allanarse a la demanda en cualquier estado del proceso, previo a la sentencia; sin embargo, el momento usual en que esta se presenta es en el de contestación de la demanda, con la ventaja de que si lo hace en esta etapa queda exonerado del pago de costas y costos, y el juez deba expedir sentencia de inmediato.

Por otra parte el juez debe aprobar el allanamiento, para lo cual debe analizar si estamos frente a derechos disponibles, y con más razón en materia laboral donde está en juego el principio de irrenunciabilidad de los derechos, asimismo, deberá verificar que no se configuren los siguientes supuestos:

- a) El demandado no tiene la capacidad para disponer del derecho en conflicto.
- b) El apoderado o representante del demandado carece de facultad para allanarse.
- c) El conflicto de intereses afecta el orden público o las buenas costumbres.
- d) Habiendo litisconsorcio necesario, el allanamiento no proviene de todos los demandados.
- e) Presume la existencia de fraude o dolo procesal.

- f) Advierte que la sentencia a dictarse va a surtir efecto frente a tercero no emplazado; o el demandado es de Estado u otra persona de Derecho Público, salvo que su representante tenga autorización expresa.

En caso de que el juez no apruebe el allanamiento, el proceso seguirá su curso normal. En cambio sí lo aprueba, el juez debe expedir sentencia inmediata, salvo que este no se refiera a todas las pretensiones demandadas.

En el caso de allanamiento parcial, como en nuestro ordenamiento no existen sentencias parciales, el pronunciamiento de la pretensión objeto del allanamiento se hará con la expedición de la sentencia.

2. La transacción:

Para los autores (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012, págs. 361-262) expone

La transacción se define como un contrato, porque la transacción no se agota solo un efecto extintivo sino, como se aprecia de la lectura del segundo párrafo del artículo 1302 del Código Civil, también dispone que mediante este negocio jurídico se puede reconocer, eliminar, modificar o regular derechos u obligaciones a través de ella. De esta manera, es una fuente de la cual derivan prestaciones patrimoniales (dar, hacer o no hacer) con lo cual se configuran los alcances de la relación jurídica existente entre las partes.

En esa línea de interpretación, y en términos generales, la transacción debe guardar las siguientes características:

- **Busca dilucidar asuntos dudoso o litigioso.** Es dudoso en la medida en que el asunto aun no es parte de un proceso, pero al tratarse de una controversia con relevancia jurídica es susceptible potencialmente de generarlo; y sera litigioso cuando se esté dilucidando ya dentro de un proceso judicial
- **Existen concesiones recíprocas.** Implica que cada parte debe sacrificar algún derecho o pretensión. Aunque es necesario precisar que no necesariamente las concesiones deben ser equivalentes o proporcionales, las cuales dependerán de la negociación de las partes.

- **La transacción es indivisible.** Es un todo integral y lo que le ocurra a una parte afecta al resto; salvo que se pacte en contrario.
- **La transacción versa exclusivamente sobre los derechos disponibles.** Solo los derechos que tengan esta característica serán susceptibles de ser transigidos. Como bien lo señala el artículo de la Nueva Ley Procesal Del Trabajo, el acuerdo debe versar sobre los derechos nacidos de una norma dispositiva.
- **La transacción no debe afectar el orden público o las buenas costumbres**
- **La transacción tiene la calidad de cosa juzgada.** El asunto tratado no podrá ser materia de un proceso posterior.

En la Ley Procesal del Trabajo, la transacción se encontraba prevista solamente a título de excepción (art 23), mientras que la Nueva Ley Procesal Del Trabajo la señala como una forma especial de conclusión proceso, siempre y cuando no exista aun una sentencia definitiva.

Ahora bien, de la lectura del artículo 30, establece dos tipos de supuestos en los que la transacción puede extinguir un proceso:

- **La transacción judicial:**

En el artículo mencionado, se establece que las partes pueden transigir dentro el proceso, cualquiera sea el estado en que se encuentre, hasta antes de la notificación de la sentencia con calidad de cosa juzgada.

Este enunciado nos obliga a realizar unas precisiones. En primer lugar, debemos señalar que la sentencia adquiere la calidad de cosa juzgada o firmeza cuando: i) no proceden contra ellas otros medios impugnatorios que los ya resueltos (ejecutoriada); o ii) cuando las partes renuncian expresamente a interponer medios impugnatorios o dejan transcurrir los plazos sin formulados (consentida) Asimismo, la Nueva Ley Procesal Del Trabajo deja de lado esta restricción en la anterior Ley Procesal de Trabajo y permite que se pueda transigir incluso luego de emitida la sentencia. Así, la nueva legislación procesal permitiría transigir en los siguientes supuestos:

- **Respecto de las sentencias de primera y segunda instancia,** en caso de que las partes no deseen impugnar, podrán transigir hasta antes de que se notifique la resolución que declara consentida y/o ejecutoriada la sentencia.

- **Respecto de la sentencia en casación**, las partes podrán transigir hasta de que se notifique la sentencia en casación emitida por la Corte Suprema.
- **La transacción extrajudicial:**
En este caso, consideramos que se puede presentar esta transacción, pero en calidad de excepción, vale decir, como un medio de defensa ante la demanda. Esto en mérito de lo señalado por la Corte Suprema en el Primer Pleno Casatorio, donde estableció que la transacción extrajudicial no homologada puede ser opuesta como excepción procesal, conforme con lo regulado por el inciso 10 del artículo 446 e inciso 4 del artículo 453 del Código Procesal Civil, por interpretación sistemática de dichas normas con las que contiene el Código Civil sobre la transacción.

La transacción debe celebrarse por escrito bajo pena de nulidad. Cuando la transacción se produzca estando pendiente el proceso, las partes deberán presentar el documento que la contiene ante el juez que conoce del proceso, legalizando sus firmas ante el auxiliar jurisdiccional respectivo. Debe superar la test de disponibilidad de derechos.

Asimismo su efecto, la transacción que cumpla los requisitos y sea presentada en la oportunidad debida determina que el juez declare la conclusión del proceso y tendrá la autoridad de cosa juzgada. De esta manera, tanto para el empleador como para el trabajador, la suscripción de la transacción supone un reconocimiento explícito e indubitable de las concesiones o acuerdos, a los que mutuamente han llegado y que al haber sido revisada por el juez de la causa (lo cual supone, en principio, que no existe vulneración alguna al principio de irrenunciabilidad de derechos antes referido) constituye un instrumento al cual se encuentra sujetos no solo el empleador sino también el trabajador.

3. La conciliación:

La conciliación, según (Sentencia del Tribunal Constitucional, 2005, pág. 36) se define como:

Una forma interventiva de solución pacífica del conflicto laboral – acentuado por el fracaso de la negociación directa entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores – , que consiste en que un tercero neutral (...) interpone sus “buenos oficios” induciendo a las partes a zanjar sus diferencias y ayudándolos a encontrar una solución satisfactoria para

ambos; vale decir, se propende a que alcancen por si mismos un acuerdo que ponga fin al conflicto. (...) Así, la labor conciliadora consiste en apaciguar y frenar la confrontación. Atenuar las diferencias, propiciar un dialogo constructivo y sugerir vías de entendimiento”, Así, “el conciliador (...) desempeña un papel activo en la promoción del avenimiento de las partes. (...) en puridad, el conciliador interpone sus buenos oficios de que las partes se avengan a encontrar por si mismas el acuerdo que ponga fin al conflicto. Para estos fines, el conciliador propondrá soluciones al problema, que si bien no son obligatorias, podrán ser tomadas en cuenta por las partes en conflicto para que de manera consensuada lleguen a un acuerdo justo para ambas.

A la definición planteada, para los autores (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012, pág. 362) expone:

Debemos agregar que este medio alternativo de solución de los conflictos, en el contexto del nuevo proceso laboral, es uno a los que más debe recurrir el juez y las propias partes laborales; es decir, antes que sentenciar, el juez debe buscar una salida consensuada que genere la paz social de modo más rápido y efectivo; teniendo en cuenta que, por general, estamos frente a derechos sociales de carácter alimentario.

En esa línea, parafraseando a nuestro Tribunal Constitucional, podemos señalar que la conciliación tendrá las siguientes características:

- **El flexible**, porque se promueve con prescindencia de acciones carentes de complejidad y rigidez a efectos de alcanzar la búsqueda de una solución.
- **Es rápida**, se promueve con celeridad y prontitud en aras de evitar la prolongación del conflicto; este es un punto importante en el nuevo proceso laboral porque la rapidez supone una mejor tutela de los trabajadores, que no tienen que esperar un largo tiempo para el cobro de los beneficios sociales.
- **Es reservada**, porque se promueve con sigilo, y discreción en relación con las personas o entes ajenos al conflicto.
- **Es definitiva**, porque se promueve en aras de alcanzar un acuerdo que ponga solución encontrada por las partes, produciendo efectos homólogos a una sentencia, laudo o resolución.

Al igual que la transacción, Nueva Ley Procesal del Trabajo establece dos tipos de supuestos en los que la conciliación puede extinguir un proceso:

a) La conciliación judicial, entendiéndose por tal, acuerdo intraproceso al que llegan las partes resolviendo el conflicto de intereses de conformidad con el procedimiento señalado en el artículo 43 de la Nueva Ley Procesal Del Trabajo.

Así, la conciliación es una etapa del proceso ordinario laboral por la cual el juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participan activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente. Esta etapa es muy importante dentro del proceso laboral, pues incluso puede llegar a durar un mes conforme lo señala el referido artículo.

No obstante, norma procesal no la limita respecto a su oportunidad, pudiendo incluso darse en un momento posterior a esta procesal, pues el artículo en comentario señala que el juez puede en cualquier momento invitar a las partes a llegar a un acuerdo conciliatorio, sin que sus participación implique prejuizamiento y sin que lo manifestando por las partes se considere declaración.

Asimismo, debemos señalar que el acuerdo alcanzado por las partes no necesariamente debe ser sobre la pretensión, pues se autoriza que puedan convenirse acuerdos parciales.

b) La conciliación extrajudicial o privada, entendiéndose por tal como el mecanismo alternativo para la solución de conflictos, por el cual las partes acuden ante un centro de conciliación extrajudicial o conciliador privado a fin de que se les asista en la búsqueda de una solución consensual al conflicto.

La conciliación extrajudicial o privada se rige por la Ley de Conciliación, Ley Nº 26872 y su Reglamento Nº 014-2008-JUS; que establecen las reglas para un acuerdo conciliatorio valido.

La referida norma señala que la conciliación en materia laboral se llevará a cabo respetando el carácter irrenunciable de los derechos del trabajador reconocidos por la Constitución Política del Perú y la ley.

En materia laboral será atendida por los centros de conciliación gratuitos del Ministerio de Justicia, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y por los centros de conciliación privados para lo cual deberán de contar con conciliadores acreditados en esta materia por el Ministerio de Justicia.

3.5.2. Formas de conclusión del proceso que no resuelven la controversia:

1. El desistimiento del proceso:

Para los autores (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012, pág. 364):

Según la Real Académica de la Lengua Española, el término “desistir” supone abdicar o abandonar un derecho o una acción procesal; vale decir, que el desistimiento implica a proseguir con la Litis planteada frente a los órganos jurisdiccionales. En ese orden de ideas, la jurisprudencia ha definido a esta institución como “una actividad compleja cuya causa eficiente reside en una declaración de voluntad, hecha por el demandante o recurrente, por el cual anuncia su deseo de no continuar el desarrollo de la pretensión que interpuso, o bien de no continuar el recurso que insto sus correspondiente efectos; con ello se abandona la posición procesal creada por la presentación de la demanda (o interposición del recurso), así como al derecho al examen judicial de tales actos y a la sentencia que habría que recaer.”

Ahora bien, en la Ley Procesal de Trabajo no se señalado expresamente al desistimiento como un medio extintivo del proceso, la utilización de esta institución debía hacerse aplicando supletoriamente el Código Procesal Civil. Esta omisión ha sido salvada con el Nueva Ley Procesal del Trabajo que en el artículo 30, bajo comentario acoge expresamente al desistimiento como un medio extintivo del proceso laboral, aunque todavía debemos seguir remitiéndose al Código Procesal Civil para observar su regulación y tratamiento.

2. Abandono:

Esta es una figura que, a diferencia de la Ley Procesal de Trabajo, se aprecia con más recurrencia en el marco de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Conforme lo señala (Morales Godo, 1996, pág. 50A) sostiene que:

“el abandono es una institución que se desprende del principio de perención o caducidad de la instancia, a través del cual se decreta la muerte del proceso, o de un determinado recurso, según sea el caso, ante la inactividad procesal de las partes durante un plazo determinado”.

Para los autores (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012, pág. 365):

En ese sentido, el abandono extingue la relación procesal y que se produce después de un periodo de tiempo en virtud de la inactividad de las partes. Ya que si bien la doctrina

procesal vigente restringe el monopolio que antes tenían las partes para el impulso del proceso, no los exime de este; así, al dejarse la carga del impulso procesal a las partes, su inobservancia origina que se declare en abandono. Esta situación exime a los órganos jurisdiccionales de su obligación de administrar justicia, por lo que el proceso concluye sin declaración sobre el fondo. En este orden de ideas, el abandono **“se produce transcurrido cuatro (4) meses sin que se realice acto que impulse”**. Así, para que exista un abandono del proceso deberá configurarse el presupuesto objetivo del transcurso de cuatro meses de inactividad procesal. Vale decir, desde la última actuación procesal o la fecha de notificación de la última resolución dictada en el proceso.

Finalmente, como la LPT solo señalaba como medios de conclusión anticipada del proceso a la conciliación y el desistimiento, lo usual era recurrir de forma supletoria al Código Procesal Civil, no obstante, mediante el Pleno Jurisdiccional Laboral de 1999 se marcó un límite a este respecto del abandono, por lo que no se aplican supletoriamente las normas del Código Procesal Civil, que regulan este instituto. Sin embargo, esta postura tendrá que ser dejada de lado porque el artículo 30 de la NLPT, la ha regulado expresamente.

2.1. Declaración de abandono:

Para que el proceso se extinga por abandono debe mediar una resolución que así lo declare. Según la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el juez, vale decir, puede declarar el abandono de oficio o a pedido de parte o de tercero.

Asimismo debemos señalar que el plazo para que se configure el abandono puede ser interrumpido únicamente mediante actos de impulso procesal, es decir, están fuera aquellos actos irrelevantes (pedido de copias, designación de nuevo domicilio, etc.) o los que lleva a cabo durante el trámite incidental dado que se realizan independiente del proceso principal.

2.2. Improcedencia del abandono:

Para los autores (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012, pág. 364) sostiene que:

No procede la declaración de abandono aun cuando hay transcurrido el plazo para su verificación si el que se beneficia con el (normalmente el demandado) realiza algún acto de impulso. De igual forma, no operara el abandono si la paralización del proceso no imputable a las partes por existir causas de fuerza mayor que han impedido la actuación de estas.

Asimismo, no cabe el abandono en los siguientes supuestos:

1. En los procesos que se encuentren en ejecución de sentencia.
2. En los procedimientos no contenciosos
3. En los procesos en los que se hayan planteado pretensiones imprescriptibles.
4. En los procesos que se encuentre para sentencia, salvo que estuvieran pendiente una actuación a cargo de una parte.
5. En los procesos que se encuentren pendiente de una resolución y la demora sea imputable a algún auxiliar jurisdiccional, etc.

2.3. Efectos del abandono:

Para los autores (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012, pág. 365) manifiestan:

La declaración de abandono cancela todos los efectos sustanciales que hubieran producido la interposición de la demanda y la notificación de esta al demandado.

Así, pone fin al proceso sin afectar la pretensión y borra el efecto interrumpido de la prescripción provocado por el emplazamiento.

Ahora bien, a nivel del proceso civil, la norma procesal ha determinado como sanción al demandante que durante un año, computado desde que se le notifico la resolución que declaró el abandono, no podrá iniciar otro proceso con idéntica pretensión. Asimismo, se señala si por segunda vez, entre las mismas partes y en ejercicio de la misma pretensión, se declara el abandono se extingue el derecho pretendido. Al respecto, consideramos que tales efectos, también deben aplicarse al proceso laboral; teniendo en cuenta que si bien se debe buscar la tutela de los intereses del trabajador, tampoco se debe tolerar que este abuse de su derecho de acción. Así, lo que se busca con esta sanción es precisamente disuadir a los demandantes de activar innecesariamente el aparato judicial.

3. Inasistencia de ambas partes por segunda vez a las audiencias programadas en primera instancia:

Para los autores (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012, pág. 364) señala que:

Al igual que el abandono, esta nueva forma de conclusión del proceso tiene como fundamento el principio de perención o caducidad de la instancia; así como la forma en que se estructura el nuevo proceso laboral

En ese contexto, la inasistencia de las partes por segunda vez a la audiencia extinguirá el proceso, en el entendido de que no desean continuar con este.

Ahora bien, dada la similitud de esta figura con el abandono consideramos que se aplicarían los mismos efectos; vale decir, que cancela todos los efectos sustanciales que hubieran producido la interposición de la demanda y la notificación de esta al demandado. Así, se pone fin al proceso sin afectar la pretensión.

Asimismo, consideramos que esta forma de conclusión del proceso borra el efecto interruptivo de la prescripción provocada por el emplazamiento.

Además los autores los autores (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012, pág. 364) regulan que:

Otro aspecto importante a resaltar en este capítulo es el referido al expuesto en el segundo párrafo del numeral 1) del Artículo 43 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, referido a la inasistencia de las partes a la primera citación de audiencia de conciliación. La norma refiere que, una vez transcurrido 30 días naturales siguientes a la audiencia señalada, se declara concluido el proceso, si ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia. Esta solución resulta oportuna en la medida que impone una sanción a la desidia de la parte demandante quien no estaría más interesada en continuar el trámite del proceso.

Finalmente, respecto a la sanción que establece el artículo 351 del Código Procesal Civil, referido a que durante un año, computando desde que se le notifico la resolución que declaró la extinción del proceso no podrá iniciar otro proceso con idéntica pretensión; consideramos que es aplicación también a los procesos laborales.

3.6. Sentencia:

La sentencia es producto de las etapas previas como son: la confrontación de posiciones, actuación de pruebas y los alegatos; y que está definida por el Real Académica Española (RAE) como “declaración del juicio y resolución del juez”.

Alcalá – Zamora y Castillo citado por (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012, pág. 197) la definen como:” la declaración de voluntad del juzgador acerca del problema de fondo controvertido u objeto del proceso”.

Para los autores (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012, pág. 364), desarrollan lo siguiente:

En la concepción tradicional de sentencia, este tiene un desarrollo formal y otro de fondo, lo cuales pasamos brevemente a describir:

1. Desde el punto de vista formal en toda sentencia encontramos:

- a) **Identificación:** El lugar, la fecha, la mención del juez, el nombre de las partes y el objeto del litigio son circunstancias que permiten identificar una sentencia y determinar, también su validez jurídica.
- b) **Narración:** “La exposición de los hechos acontecidos durante el procedimiento o sea la síntesis de los puntos cuestionados a través de la demanda, contestación, etc.; los medios de prueba ofrecidos y desahogados por cada parte, los problemas jurídicos planteados y las incidencias que van a ser materia de la resolución, es lo que constituye la parte narrativa del fallo.
- c) **Motivación:** Como ya adelantamos, en el marco de la Nueva Ley Procesal Del Trabajo, una sentencia para considerarse mínimamente motivada debe concatenar en este orden: los hechos delimitados como materia de conflicto, los hechos acreditados; y finalmente, sobre estos últimos el Juez debe realizar el ejercicio de subsumir el hecho dentro del supuesto establecido en una norma específica para atribuirle las consecuencias jurídicas que la ley establece y que dotaran de contenido resolutivo y coercitivo a su fallo.
- d) **Resolución:** La sentencia es la parte del fallo, que contiene la voluntad del Juzgador (Estado) en el caso resuelto y que debe ser conclusión lógica que resulte de la motivación de la sentencia.
- e) **Autorización:** Actuación suscrita por el juez.

2. Y desde el punto de vista del fondo encontramos los siguientes requisitos:

- a) **Ley de la congruencia:** Desde nuestra perspectiva sobre la Nueva Ley Procesal Del Trabajo, en la sentencia solo debe analizarse los hechos que han sido debidamente acreditados por las partes.

b) El silogismo lógico que importa el fallo:

Para el autor (Bailon Valdevinos, 2004, pág. 191):

Para llegar a la conclusión, en que concentra la actividad jurisdiccional debe formular desde el punto de vista lógico un silogismo cuya mayor es la norma jurídica aplicable, la menor, los hechos controvertidos vistos a través de las pruebas aportadas por las partes, la conclusión, la aplicación de la norma abstracta al caso controvertido, estableciendo la voluntad soberana del Estado, en el caso concreto.

Si bien el silogismo es correcto y si bien en la Nueva Ley Procesal del Trabajo ocurre algo similar, consideramos que tiene una mayor relevancia la actuación de los medios de pruebas y las conclusiones obtenidas de dicha actuación.

c) Valoración de las pruebas:

La inmediatez en las audiencias le permite al Juez otorgar determinada valoración a cada una de los medios de prueba que las partes han presentado y oralizado. Así como despejar cualquier duda que dichos de prueba le generen, permitiendo de esta manera hacer una valoración más eficaz para los fines del proceso.

Si bien la sentencia debería recoger los puntos antes mencionados, sobre todo en lo referido al aspecto de fondo (más que lo formal), hemos constatado en los distintos distritos judiciales donde se aplica la Nueva Ley Procesal Del Trabajo, que usualmente no se sentencia en la audiencia de juzgamiento de forma oral sino se aplaza para sentenciar de manera escrita, dando paso algunas veces a recuentos de hechos innecesarios y análisis de medios de prueba que versan sobre hechos que no son materia controvertida, gran número de citas de doctrina, generándose sentencias extensas, las cuales podrían suponer un esfuerzo extremo en relación a la materia controvertida.

En ese sentido, consideramos que en algunos juzgados no se tendría presente que la NLPT señala como regla general que la sentencia se emita de forma oral una vez culminado los alegatos de las partes, permitiendo excepcionalmente que se emitan sentencias dentro de los cinco días de culminada la audiencia de juzgamiento.

También hemos podido percibir que algunas sede judiciales aun se considera que una sentencia corta de tres o cinco páginas (que haga mención a temas específicos

de la audiencia de juzgamiento, tales como el minuto de la grabación en el cual se prueba o se valida algún hecho que sustenta el fallo) no garantiza el derecho de defensa de las partes y, por ende, no es una buena sentencia.

En síntesis, la sentencia es el producto de las tres etapas anteriores, es el objetivo que impulsa al juez a conocer los hechos y genera el interés en las partes de acreditarlos en la audiencia.

En suma, una sentencia que sea razonada, lógica, con conexidad entre los hechos probados y lo decidido basado en la normativa aplicable al caso concreto (subsunción) y con un soporte adecuado (audio y video de la audiencia); permitirá que en líneas generales no sea susceptible de nulidad (en el supuesto que esta sea apelada y el fallo no sea compartido por el superior jerárquico, solo sea revocada y reformulada), generando una sentencia eficaz.

3.7. Medios impugnatorios:

3.7.1. Recurso de Apelación:

Para los autores (Satta & Punzi, , 2000, pág. 455), nos señalan que:

La característica principal de este medio impugnativo es que la determinación de los vicios de la sentencia no es prefijada por la ley, sino es confiada a la misma parte, quien puede impugnar delante del juez de segunda instancia de totalidad de la injusticia de la sentencia. Así, se consideran que la apelación se diferencia de los demás medios impugnativos, en su carácter ilimitado y que siempre tendrá un carácter nulificante, vale decir, el juez de segunda instancia procede a un segundo juicio, y sustituye con este completamente el primer juicio. De esta manera, la apelación constituye una expresión del principio de doble instancia.

Para los autores (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012, págs. 368-369):

Sin embargo, debemos hacer la precisión de que la apelación a la que hacemos referencia es la dirigida a impugnar la sentencia, pues existen también la apelación de resoluciones que no ponen fin al proceso (resoluciones interlocutorias) en cuyo caso no estaremos ante una segunda instancia sino ante el simple reexamen de la resolución por un juez distinto. Esta diferenciación resulta importante, porque en el caso de las resoluciones interlocutorias,

será totalmente legítimo que la ley pueda calificarlas como inapelables en algunos supuestos, sin que ello suponga una violación del derecho a la pluralidad de instancias.

En esa línea, cuando hablamos de la apelación, estaremos frente a un reexamen de la sentencia por parte de una segunda instancia, debiéndose precisar que la apelación absorbe el recurso de nulidad, pues sirve para evidenciar tantos vicios de razonamiento como vicios de actividad. Por la cual, lo que se busca no solo es remediar la injusticia de la resolución (a través de su revocación), sino también la corrección formal y del iter de su formación (a través de su anulación)

Procedencia de la apelación:

1. Interposición del recurso:

La Nueva Ley Procesal del Trabajo no ha señalado que los artículos comentados pueden ser aplicados para la impugnación de los autos, como si lo señala expresamente en el Código Procesal Civil. Al respecto, suponemos que dado el carácter eminentemente oral que va tener el proceso laboral, sería un poco probable la emisión de un auto que pueda ser cuestionado dentro la audiencia única, sin embargo, en caso de que se diera este supuesto, consideramos que deberá aplicarse lo señalado en el Código Procesal Civil, para estos supuestos.

a) Requisitos formales de admisibilidad:

- **Personas legitimadas para apelar:**

La Nueva Ley Procesal Del Trabajo no señala quienes son los legitimados para presentar la apelación, sin embargo, aplicando el CPC, podemos señalar que están legitimados para presentar el recurso de apelación las partes y los terceros legitimados (terceros adhesivos coadyuvante, terceros adhesivos litisconsorciales, terceros excluyentes, etc.)

Asimismo, en el caso del litisconsorte necesario, como cualquiera de sus integrantes tiene la condición de parte, la apelación de uno de los litisconsortes afectara todos sus miembros por igual, porque la relación jurídica es inescindible. Lo mismo no sucede con respecto de litisconsorcio facultativo, donde no existe una comunidad de suertes e implica que si uno apela y el otro no, la sentencia queda ejecutoriada respecto de este último.

- **Juez ante el que se interpone en recurso:**

Se interpone ante el juez que emitió la sentencia, quien sin más trámite remite el expediente a segunda instancia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

- **Plazo para interponer el recurso:**

El plazo de apelación de la sentencia es de cinco (5) días hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación.

b) Requisitos de procedencia:

La apelación debe estar debidamente fundamentada, señalando el error de hecho y de derecho incurrido en la resolución y la naturaleza del agravio.

2. Concesorio del recurso:

Interpuesta la apelación, sin calificación de por medio, el juez remite el expediente a segunda instancia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. Una vez conocido el recurso tendrá un efecto suspensivo, vale decir, la resolución apelada no surtirá sus efectos hasta la apelación no sea resuelta.

3. Tramite:

El órgano jurisdiccional de segunda instancia realiza las siguientes actividades:

- Dentro de los cinco (5) días hábiles de recibido el expediente, fija día y hora para la celebración de la audiencia de vista de la causa. La audiencia de vista de la causa debe fijarse entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes de recibido el expediente.
- El día de la audiencia de vista, concede el uso de la palabra al abogado de la parte apelante a fin de que exponga sintéticamente los extremos apelados y los fundamentos en que se sustentan; a continuación, cede el uso de la palabra al abogado de la parte contraria. Puede formular preguntas a las partes y sus abogados a lo largo de las exposiciones orales.
- Concluida la exposición oral, dicta sentencia inmediatamente o luego de sesenta (60) minutos, expresando el fallo y las razones que lo sustenta, de modo concreto. Excepcionalmente, puede diferir su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. En ambos casos, al finalizar la audiencia señala día y hora para que las partes comparezcan ante el despacho para la notificación de la sentencia, bajo

responsabilidad. La citación debe realizarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de celebración de la audiencia de vista.

- Si las partes no concurren a la audiencia de vista, la sala, sin necesidad de citación, notifica la sentencia al quinto día hábil siguiente, en su despacho.

3.7.2. Recurso de Casación:

Para los autores (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012, pág. 368):

El recurso de casación es un medio impugnatorio de carácter extraordinario – que no da lugar a una instancia; por el cual Estado busca controlar la adecuada aplicación de las normas jurídicas a los casos concretos –y, de esta forma brindar seguridad a las partes -, así como unificar los criterios jurisprudenciales. Al respecto, Neves Mujica (1993, p:20) señala que la casación pretende evitar arbitrariedades el criterio interpretativo, que se plasma en la seguridad jurídica.

De otro lado el recurso de casación es una manifestación de la tutela judicial efectiva en tanto es un mecanismo que pretende otorgar a los ciudadanos la posibilidad de cuestionar la inadecuada aplicación o interpretación de las disposiciones legales por los jueces.

La casación consiste, exclusiva y excluyente, en el examen de las cuestiones de derecho de la sentencia impugnada, no es una tercera instancia. No estamos, por consiguiente, frente a un recurso ordinario donde los magistrados aprecian las pretensiones procesales de las partes: por la casación se supervisa la adecuada aplicación e interpretación de las normas por parte de los jueces.

El recurso de casación se sustenta en la infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada o en el apartamiento de los precedentes vinculados dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la Republica.

El Artículo 35 (Perú, Nueva ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, 10 de enero del 2010, Diario Peruano, 01 de Setiembre del 2010 en La libertad, pag, 12) sobre Requisitos de admisibilidad del recursos de casación:

El recurso de casación se interpone:

- 1. Contra las sentencias y autos expedidos por las salas superiores que, como órganos de segundo grado, ponen fin al proceso. En el caso de sentencias el monto total reconocido en ella debe superar las cien (100) unidades de referencia procesal (URP). No procede el recurso contra las resoluciones que ordenan a la instancia inferior emitir un nuevo pronunciamiento.*
- 2. Ante el órgano jurisdiccional que emitió la resolución impugnada. La sala superior debe remitir el expediente a la Sala Suprema, sin más trámite, dentro del plazo de tres (3) días hábiles.*
- 3. Dentro del plazo de diez (10) días hábiles siguientes de notificada la resolución que se impugna.*
- 4. Adjuntando el recibo de la tasa respectiva. Si el recurso no cumple con este requisito, la Sala Suprema concede al impugnante un plazo de tres (3) días hábiles para subsanarlo. Vencido el plazo sin que se produzca la subsanación, se rechaza el recurso.*

El Artículo 36 (Perú, Nueva ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, 10 de enero del 2010, Diario Peruano, 01 de Setiembre del 2010 en La libertad, pag, 12) sobre los requisitos de procedencia del recurso de casación:

Los requisitos de procedencia del recurso de casación:

- 1. Que el recurrente no hubiera consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso.*
- 2. Describir con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes.*
- 3. Demostrar la incidencia directa de la infracción normativa sobre la decisión impugnada.*
- 4. Indicar si el pedido Casatorio es anulatorio o revocatorio. Si fuese anulatorio, se precisa si es total o parcial, y si es este último, se indica hasta debe alcanzar la nulidad. Si fuer revocatorio, se precisa en que debe consistir la actuación de la sala. Si el recurso contuviera ambos pedido, debe entenderse el anulatorio como principal y el revocatorio como subordinado.*

El Artículo 37 (Perú, Nueva ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, 10 de enero del 2010, Diario Peruano, 01 de Setiembre del 2010 en La libertad, pag, 13) sobre la Consecuencia del recurso de casación:

Si el recurso de casación es declarado fundado, si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubieres, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen.

En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la Sala Laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución Casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.

4. Proceso Abreviado:

4.1. Concepto:

Para los autores (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012, pág. 370), lo define así:

El proceso abreviado se caracteriza por reducir la duración de actos procesales innecesarios, por lo que concentra en base al principio de economía procesal. De esta manera, el proceso laboral abreviado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo privilegiara resolver el conflicto jurídico laboral, en menor tiempo posible, invocando al principio de celeridad procesal. De hecho, hay una nueva serie de demandas en proceso abreviados, donde hemos podido apreciar que los jueces tratan que se resuelvan con más prontitud.

La celeridad mayor está prevista en los procesos sobre libertad sindical o reposición y los de cuantía menor (50 URP). En estos casos procederá el proceso abreviado.

A diferencia de lo que sucede con el proceso ordinario laboral que se encuentra estructurado por dos audiencias, una conciliación y la otra de juzgamiento, el proceso abreviado laboral se estructura bajo una audiencia única, que comprende cinco etapas: conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.

4.2. Competencia:

De acuerdo al **Artículo 1**, (Perú, Nueva ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, 10 de enero del 2010, Diario Peruano, 01 de Setiembre del 2010 en La libertad, pag, 1) estipula competencia por materia de los juzgados de Paz letrado labores:

Los juzgados de paz letrados laborales conocen de los siguientes procesos:

1. *En proceso abreviado laboral, las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP), originadas con ocasión de la prestaciones personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativa, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previo o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. (...)*

4.3. Estructura:

4.3.1. Etapa postulatoria (Demanda y contestación):

De acuerdo al **Artículo 48**, (Perú, Nueva ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, 10 de enero del 2010, Diario Peruano, 01 de Setiembre del 2010 en La libertad, pag, 14) sobre los requisitos de la demanda:

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

- a) La audiencia de la demanda.*
- b) El emplazamiento al demandado en el plazo de diez (10) días hábiles; y*
- c) La citación a las partes a audiencia única, la cual debe ser fijada entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda.*

Para los autores (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012, pág. 371), analizan e interpretan así:

En esta etapa, el juez debe identificar que la relación jurídica – procesal sea válida, verificando el cumplimiento de los mismos requisitos establecidos para el proceso ordinario laboral, luego de lo cual emitirá una resolución en la que dispone:

1. La admisión de la demanda, con la cual se dan por ofrecidos los medios probatorios.
2. El emplazamiento al demandado en el plazo de diez días hábiles, a diferencia de lo que sucede en el proceso ordinario laboral, en la cual se emplaza al demandado a fin de que se concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos, en el proceso abreviado el demandado debe presentar su escrito de contestación y sus anexos dentro del plazo otorgado, en caso contrario incurra en rebeldía.

3. La citación a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte y treinta días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda. Al igual que en proceso ordinario laboral, el incumplimiento del referido plazo genera responsabilidad del juzgador.

Como podemos apreciar, las principales diferencias entre el proceso ordinario y el abreviado son la mayor concentración de las etapas procesales (en una sola audiencia), el otorgamiento de plazo de diez días al demandado para que comparezca al proceso y conteste la demanda bajo el apercibimiento de declararse rebelde. Transcurrido dicho plazo y contestada la demanda, continuara el proceso en la audiencia única cuya fecha es notificada en la misma resolución.

4.3.2. Audiencia única:

De acuerdo **al Artículo 49**, (Perú, Nueva ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, 10 de enero del 2010, Diario Peruano, 01 de Setiembre del 2010 en La libertad, pag, 15), sobre la audiencia unica:

La audiencia única se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan, en dicho orden, una seguida de la otra, con las siguientes precisiones:

1. La etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral, con la diferencia de que la contestación de la demanda no se realiza en este acto, sino dentro del plazo concedido, correspondiendo al juez hacer entrega al demandante de la copia de la contestación y sus anexos, otorgándole un tiempo prudencial para la revisión de los medios probatorios ofrecidos.

2. Ante la proposición de cuestiones probatorias del demandante el juez puede, excepcionalmente, fijar fecha para la continuación de la audiencia dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes si, para la actuación de aquella se requiriese de la evacuación de un informe pericial, siendo carga del demandante la gestión correspondiente.

Para los autores (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012, pág. 371), analizan e interpretan así:

En la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el proceso abreviado laboral se ha estructurado de tal materia que en la Audiencia Única se puedan efectuar todas las diligencias necesarias para

la resolución de la controversia, ello independiente de que la referida audiencia pueda ser reprogramada o efectuada en más de una sesión.

Así, la audiencia única se realizara en las siguientes etapas:

1. Audiencia de conciliación, que se lleva a cabo de igual manera que el procedimiento ordinario laboral con la única excepción de que la demanda es contestada previamente. En tal sentido, comenzará con la acreditación de las partes y de sus apoderados, para proseguir con el acercamiento entre las partes.

Hemos observado que a fin de facilitar la conciliación, algunos jueces llegan a explicar a las partes cuales son los criterios que tienen otros juzgados o el superior jerárquico sobre el tema materia de controversia e incluso muestran las pericias practicadas por los peritos del juzgado en función de los documentos que obran en la demanda y la contestación.

Si bien con ello las partes tienen una idea general respecto a sus posibilidades de éxito en el proceso y la conveniencia o no de la conciliación, los juzgadores deben ser muy cuidadosos para que este proceder no pueda ser calificado como un adelanto de opinión de lo que será decidido en la sentencia.

Si la conciliación es infructuosa, el juez hará entrega de la contestación al demandante a fin de que pueda observar cuales son los argumentos de su contraparte y revisar los medios probatorios ofrecidos.

La norma solo hace referencia a que se deberá otorgar un “tiempo prudencial” para que el demandante pueda llevar a cabo esta revisión, con lo cual, queda a total arbitrio del juez determinar si le otorga treinta minutos o dos horas para llevar a cabo esta revisión, o si suspende la audiencia y programa otra fecha para su continuación. Ello, entendemos, deberá depender de la complejidad del caso en aras de respetar el derecho de defensa de parte demandante.

Ahora bien, si no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno en la audiencia, pues la cuestión debatida es solo de derecho o siendo de hecho no existe tal necesidad, entonces el juez solicita a los abogados que expongan sus alegatos, expidiendo sentencia en un lapso no mayor de sesenta minutos.

Cabe hacer notar que debió a la carga procesal, algunos jueces de los distritos judiciales donde está vigente la Nueva Ley Procesal del Trabajo están tomando como

regla llevar a cabo la etapa de conciliación y la confrontación de posiciones audiencia separadas, sustentando esta decisión en la necesidad de cursar oficios de acuerdo a lo que fue solicitado en la contestación o de incluir nuevos medios probatorios para resolver la controversia. Si bien en casos complejos resulta sustentable que se suspenda la audiencia para que el demandante pueda estudiar la contestación de demanda y ejercer debidamente su derecho de defensa, Vinatea Recoba (2012; p: 268) señala “que no lo parece ello pueda aplicarse a los supuestos antes mencionados, pues prácticamente se estaría convirtiendo al proceso abreviado en un proceso ordinario”.

2. Confrontación de posiciones, que comprenderá cuanto menos dos actos:

- a) Una breve exposición oral del demandante señalando sus pretensiones y sus respectivos fundamentos.
- b) Una breve exposición del demandado señalando los hechos y razones procesales o de fondo por las que contradice la demanda.

Si lo considera conveniente, el juez podrá conceder derecho de réplica y contrarréplica a las partes, siempre que se otorguen en igualdad de condiciones.

3. Actuación probatoria, al igual que en el proceso laboral ordinario, en esta etapa se lleva a cabo las siguientes actuaciones:

- a) El juez realiza un filtro en el que enuncia los hechos que no necesitan de actuación probatoria (hechos admitidos, presumidos por la ley, recogidos en resoluciones judiciales con calidad de cosa juzgada, o simplemente hechos notorios) así como los medios probatorios impertinentes.
- b) Luego, el juez mencionará expresamente los hechos que requerirán de actuación probatoria así como los medios probatorios admitidos.
- c) En este instante las partes propondrán las cuestiones probatorias – respecto de los medios probatorios admitidos – que estimen pertinentes.
- d) Finalmente se actúan todos los medios probatorios, incluidos los vinculados a las cuestiones probatorias.

En el proceso laboral abreviado existe una regla excepcional en este extremo: si las cuestiones probatorias propuestas por el demandante requieren de la realización de un informe pericial, entonces el juez podrá suspender la Audiencia única hasta por treinta días hábiles.

4. Alegatos y sentencia, los alegatos son presentados en forma oral, luego de lo cual el juez dictará sentencia en forma inmediata o en un lapso no mayor de un hora. Dentro de los cinco días siguientes el juez llamará a las partes para hacer conocer el tenor completo de la sentencia.

La sentencia se pronuncia sobre todos los medios de defensa incluidas las excepciones.

5. Proceso Ordinario:

5.1. Concepto:

Para los autores (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012, pág. 371), señala que:

La nueva ley procesal del trabajo (NLPT) ha incorporado como una de sus novedades al proceso Ordinario Laboral, el cual se encuentra estructurado por dos audiencias: una conciliación y la otra de juzgamiento.

En concordancia con los objetivos de la Nueva Ley Procesal Del Trabajo, el Proceso Ordinario Laboral se inicia con la Audiencia de Conciliación, en la cual el juez tiene el labor de estimular a las partes para que lleguen a la conciliación, evitándose de esa manera pasar a la fase de juzgamiento. Ello, permite la obtención de la justicia de manera eficiente y el descongestionamiento de la carga procesal en pro de los trabajadores como usuarios y destinatarios de la garantía a la tutela jurisdiccional efectiva.

La Nueva Ley Procesal Del Trabajo refuerza la presencia de la conciliación en el proceso, sin restar importancia a la conciliación administrativa – opcional para el trabajador y obligatoria para el empleador -, de la cual se vale para lograr que las pretensiones sean discutidas y solucionadas antes del inicio del proceso judicial. Así, en su quinta disposición completaría disponer su encargatura al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, entidad que debe proporcionar los medios técnicos y profesionales para hacerla factible, y recuerda la función que tiene el Estado de promover este mecanismo alternativo de solución de conflictos.

5.2. Competencia:

De acuerdo **al Artículo 2**, (Perú, Nueva ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, 10 de enero del 2010, Diario Peruano, 01 de Setiembre del 2010 en La libertad, pag, 1), sobre la competencia de proceso ordinario laboral:

Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos:

1. *En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativas, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.*

Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusiva, las pretensiones relacionadas a los siguientes:

- d) *El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos.*
 - e) *La responsabilidad por daño patrimonial o extra patrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio.*
 - f) *Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral*
 - g) *El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia.*
 - h) *Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.*
 - i) *La impugnación de los reglamentos internos de trabajo.*
 - j) *Los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluidas su disolución.*
 - k) *El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondo, cajas u otros.*
 - l) *El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o las aseguradoras.*
 - m) *El Sistema Privado De Pensiones.*
 - n) *La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral; y*
 - o) *Aquellas materias que, a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral.*
Conoce las prestaciones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cincuenta (50) Unidades de la Referencia Procesal (URP)
2. *En proceso abreviado laboral, de la reposición cuando esta se plantea como pretensión principal única.*

3. *En proceso abreviado laboral, las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical.*
4. *En proceso contencioso administrativo conforme a la ley de la materia. Las pretensiones originadas en las pretensiones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social, el derecho público; así como las impugnaciones contra actuaciones de la autoridad administrativa de trabajo.*
5. *Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía supere las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).*

a. Autoadmisorio y citación a la audiencia de conciliación

De acuerdo **al Artículo 42**, (Perú, Nueva ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, 10 de enero del 2010, Diario Peruano, 01 de Setiembre del 2010 en La libertad, pag, 15), sobre la audiencia de conciliación:

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

- a) La admisión de la demanda;*
- b) La citación a las partes a audiencias de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda; y*
- c) El emplazamiento al demandado, a fin para que concurra a la audiencia de conciliación con escrito de contestación y sus anexos.*

Para los autores (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012, pág. 372) expone lo siguiente:

- **La admisión de la demanda**, con la cual da ofrecidos los medios probatorios. Con la presentación de la demanda deben ofrecerse todos los medios probatorios que deseen incorporarse al proceso, pudiendo solo incorporarse nuevos medios probatorios, de manera extraordinaria, hasta momento previo a la actuación probatoria, siempre que se refieran a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenido con posterioridad.
- **La citación a las partes a audiencias de conciliación**, la cual debe ser fijada en día y hora entre los (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda. El incumplimiento del referido plazo genera responsabilidad del juzgador.
- **El emplazamiento al demandado**, a fin para que concurra a la audiencia de conciliación con escrito de contestación y sus anexos.

La resolución emitida deberá ser notificada por medio escrito mediante cedula.

En nuevo Proceso Ordinario Laboral se logran reducir los plazos y formalidades establecido por la LPT ya que con dicha regulación, el auto admisorio de la demanda debía tener por ofrecidos los medios probatorios y ordenar correr traslado a la demandada a fin de que dentro del término de ley comparezca al proceso y conteste la demanda bajo apercibimiento de declarársele rebelde. Transcurrido dicho plazo y contestada la demanda, en una siguiente resolución se tenía por apersonada a la parte demandada, contestada la demanda y presentes, de ser el caso, las excepciones y cuestiones probatorias deducidas para la cual, se debía correr traslado a la parte a fin de que prueba absolverla.

El auto admisorio de la demanda reúne en su contenido todo lo señalado anteriormente, es decir la admisión de la demanda, de los medios probatorios y la citación a la Audiencia de Conciliación en la cual, de ser infructuosa la diligencia, la parte demandada contestaría la demanda, presentado los medios probatorios pertinentes y deduciendo las excepciones y cuestiones probatorias que considere convenientes. Con ello, se refleja el cumplimiento del principio de concentración del proceso, el cual es piedra angular del nuevo proceso laboral.

b. Audiencia de conciliación:

Para los autores (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012, pág. 371), describe lo siguiente:

La audiencia de conciliación se caracteriza por la oralidad entre el juez y las partes a fin de lograr la solución del conflicto. Guía esta etapa, el principio de inmediación, pues el juez quien directamente preside el debate entre las partes.

A diferencia de lo que sucede en la audiencia de juzgamiento, el debate en la audiencia de conciliación se da de forma privada, es decir, en esta etapa las actuaciones y debates no se registran en audio y video, lo cual permite que las partes y el juez actúen con plena libertad ya que esta fase no está sometido a la limitación que impide a los jueces a pronunciarse fuera de la sentencia.

Así, los objetos de la audiencia de conciliación son:

- La extinción del proceso a través de la conciliación entre las partes.
- El saneamiento del proceso
- La delimitación de las pretensiones
- La recepción y admisión de los medios probatorios.

A continuación se desarrolla cada uno de los aspectos relevantes de esta etapa del proceso:

1. Acreditación de las partes:

De acuerdo **al Artículo 43**, (Perú, Nueva ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, 10 de enero del 2010, Diario Peruano, 01 de Setiembre del 2010 en La libertad, pag, 15), sobre la audiencia de conciliación:

La audiencia de conciliación se lleva a cabo del siguiente modo:

- 1. La audiencia de conciliación se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados.*

Para los autores (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012, pág. 371), del acuerdo al artículo, describe así:

Para tal fin, las partes deben acreditar su capacidad para comparecer en el proceso, lo cual implica la capacidad de disponer de los derechos que en el proceso se hacen valer y estar debidamente legitimados. Sobre este último punto, la Nueva Ley Procesal Del Trabajo ha establecido como casos de legitimación especial las siguientes:

- Las presentaciones derivadas de la afectación al derecho a la no discriminación en el acceso al empleo o del quebramiento de las prohibiciones de trabajo forzoso e infantil puede ser formuladas por los afectados directos, una organización sindical, una asociación o institución sin fines de lucro dedicada a la protección de derechos fundamentos con solvencia para afrontar la defensa a criterio del juez, la Declaración del Pueblo o el Ministerio Publico.
- Cuando se afecten los derechos de libertad sindical, negociación colectiva, huelga, a la seguridad y salud en el trabajo y, en general, cuando se afecte un derecho que corresponda a un grupo o categoría de prestadores de servicios, pueden ser demandantes el sindicato, los representantes de los trabajadores, o cualquier trabajador o prestador de servicios del ámbito.

Por otro lado, los mismos autores (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012, pág. 371) señalan clases de persona como demandantes.

Las personas naturales podrán apersonarse por sí misma o por medio de sus apoderados y abogados con facultades expresas para tal fin.

Las personas jurídicas deben estar representadas por su apoderado quien debe contar con las facultades generales y especiales que se requieran en el proceso. se requiere el otorgamiento de facultades especiales para realizar todos los actos de disposición de derechos sustantivos y para demandar, contestar la demanda, desistir del proceso y de la pretensión, allanarse a la pretensión, conciliar, transigir, someter a arbitraje las pretensiones controvertidas en el proceso, sustituir o delegar la representación procesal y para los demás actos que exprese la ley. El otorgamiento de facultades especiales se rige por el principio de literalidad; por lo tanto no es posible presumir la existencias de facultades especiales no conferidas explícitamente.

2. Inasistencia de la partes:

Los mismos autores (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012, pág. 371) señalan lo siguiente:

A diferencia de lo regulado hasta antes de la entrada en vigencia de La Nueva Ley Procesal Del Trabajo, las consecuencias en el caso de inasistencia de las partes, son más perjudicados para las partes. Ello, debido a la concentración de etapas dentro del proceso, lo cual permite que en un sola audiencia se puedan efectuar una serie de actos procesales, e incluso, hasta la resolución misma de la controversia, mediante la conciliación entre las partes o la emisión de la sentencia.

Por tal motivo, se han regulado consecuencias particulares según se trate de la inasistencia de la parte demandante o demandada.

2.1. Inasistencia del demandante:

De acuerdo **al Artículo 43**, (Perú, Nueva ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, 10 de enero del 2010, Diario Peruano, 01 de Setiembre del 2010 en La libertad, pag, 15), sobre la audiencia de conciliación:

(...) Inasistencia del demandante, en este caso, el demandado podrá contestar la demanda, observando los requisitos para tal fin, continuado las audiencia(...)

Los mismos autores (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012, pág. 373) señalan lo siguiente: "El legislador ha optado por no sancionar la inasistencia del demandante con la contumacia, dando por desistido el procedimiento y extinguida la instancia".

2.2. Inasistencia del demandado:

Acuerdo al Artículo 43, (Perú, Nueva ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, 10 de enero del 2010, Diario Peruano, 01 de Setiembre del 2010 en La libertad, pag, 15), sobre la audiencia de conciliación:

(...) Inasistencia del demandado; en este caso, el demandado incurrirá automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible.

Los mismos autores (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012, págs. 374-375) manifiestan que:

Como, por ejemplo la percepción de beneficios sociales.

La consecuencia de la declaración de rebeldía del demandado, adicionalmente a la sanción económica, equivalente a dos URP, es su incorporación al proceso en el estado en el que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos; y la presunción relativa de verdad de los hechos afirmados, salvo que existan demandados solidarios.

Asimismo, el demandado incurre en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar. Sobre el particular, debemos recordar que para conciliar es preciso contar con un poder especial y expreso, con lo cual la parte demandada deberá procurar contar con el referido poder a fin de no ser declarado en rebeldía.

2.3. Inasistencia de ambas partes,

Acuerdo al Artículo 43, (Perú, Nueva ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, 10 de enero del 2010, Diario Peruano, 01 de Setiembre del 2010 en La libertad, pag, 15), sobre la audiencia de conciliación:

(...) Inasistencia de ambas partes en este caso, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia(...)

Los mismos autores (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012, págs. 374-375) manifiestan que:

En el caso de que alguna, o ambas partes, hubiesen solicitado fecha para una nueva audiencia y nuevamente se produzca la asistencia de ambas partes, concluirá el proceso.

Como es posible apreciar, ante la inasistencia de alguna de ambas partes, el proceso no se considera concluido de manera automática, pues las partes tienen la posibilidad de incorporarse con posterioridad o solicitar una nueva fecha para la audiencia dentro del plazo establecido (dentro un plazo no mayor de un mes)

3. Desarrollo y duración de la conciliación:

Acuerdo al Artículo 43, (Perú, Nueva ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, 10 de enero del 2010, Diario Peruano, 01 de Setiembre del 2010 en La libertad, pag, 15), sobre la audiencia de conciliación:

(...) 2. Acreditadas las partes, el juez invitara a conciliar sus posiciones, debate durante el cual participara activamente a fin de que logren la solución de sus diferencias de manera total o parcial.

Por decisión de las partes, la conciliación podrá prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo continuar – con aprobación del juez- en más de una sesión en el día o, incluso, en los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de un mes.

Si las partes llegan a la solución total de su conflicto, el juez – en el acto –aprobara el acuerdo con efecto de cosa juzgada, dará por finalizado el proceso y ordenara el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto, en el plazo de cinco días hábiles siguientes. Del mismo modo, si algún extremo no es controvertido, el juez emitirá una resolución con calidad de cosa juzgada ordenando su pago en igual plazo.

Los mismos autores (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012, págs. 376-377) manifiestan que:

Que, siendo la conciliación un acto de disposición de derechos, las partes deberán contar con poder especial para conciliar. En tales casos, el juez notificará a las partes la fecha de las posteriores sesiones. La inasistencia de las partes a cualquiera de las sesiones posteriores acarreará las consecuencias del proceso en el estado en el que se encuentre, la emisión sanciones o la conclusión del proceso, según sea el caso.

Es importante precisar que la realización de la Audiencia de Conciliación en una o más sesiones no puede ser considerada como una afectación del Principio de Unidad de la Audiencia, toda vez que las reprogramaciones que puedan efectuarse no significan el traspaso a una nueva etapa del proceso sino la continuación de la misma, en cumplimiento de sus finalidades.

La Test de disponibilidad, Los jueces deben realizar un test de disponibilidad de derechos antes aprobar el acuerdo conciliatorio. Sin embargo, la práctica está demostrando que los jueces no se detienen mucho a analizar ante qué tipo de conflicto nos encontramos (de hecho o de derecho) a efectos de determinar si las materias objeto de conciliación en realidad tienen carácter disponible, lo cual podría motivar posteriores cuestionamientos a estos acuerdos.

El juez deberá verificar que el acuerdo conciliatorio supere el test de disponibilidad de derechos, que exige el cumplimiento de los siguientes criterios:

- El acuerdo debe versar sobre los derechos nacidos de una norma dispositiva, esto es, que permita al trabajador negociar la forma y goce del derecho. Así, el juez tiene la obligación de verificar que no se afecten derechos indisponibles.
- El acuerdo deberá ser adoptado por el titular del derecho.
- En el acuerdo debe participar el abogado del prestador de servicios.

De acuerdo el análisis de lo establecido en el artículo 43, **Acuerdo al Artículo 43**, (Perú, Nueva ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, 10 de enero del 2010, Diario Peruano, 01 de Setiembre del 2010 en La libertad, pag, 15, describe así:

En el caso de haberse solucionado de forma parcial o simplemente las partes no llegarán a ningún acuerdo, el juez precisara las pretensiones que serán desarrolladas en la audiencia de juzgamiento. Así, requerirá al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos y entregaran una copia del escrito al demandante. Acto seguido, fijará el día y hora para la realización de la audiencia de juzgamiento, la misma que deberá programarse dentro de los treinta días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto.

c. Audiencia de juzgamiento:

Acuerdo al Artículo 44, (Perú, Nueva ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, 10 de enero del 2010, Diario Peruano, 01 de Setiembre del 2010 en La libertad, pag, 15), sobre la audiencia de juzgamiento:

La audiencia de juzgamiento se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.

La audiencia de juzgamiento se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.

Los mismos autores (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012, pág. 378) manifiestan que:

Culminada la audiencia de conciliación y quedando pendientes algunos temas para resolver – o todos- se citara a las partes a la audiencia de juzgamiento en la cual la oralidad e intermediación son las características principales, siendo que durante toda la audiencia – que implica el debate oral entre las partes y las actuaciones probatoria – el juez participara de forma activa y personal, lo que le permitirá crear un juicio valorativo por tener una percepción directa de las cuestiones litigio y los medios probatorios que se actúen.

La audiencia de juzgamiento se inicia con la acreditación de las partes o apoderados, y sus abogados. Para tal fin, los partes deben acreditar su capacidad para comparecer en el proceso, lo cual implica la capacidad de disponer de los derechos que el mismo se hace valer, así como estar debidamente legitimados.

En este nuevo esquema del proceso laboral, en el que prima la oralidad, la habilidad de oratoria de los abogados será fundamental para la explicación clara, y ordenada de los argumentos de las partes, lo cual coadyuvará a la óptima defensa de su patrocinado.

A diferencia de lo que sucede en la audiencia de conciliación, la audiencia de juzgamiento será grabada en audio y video. En el caso de que no se cuente con los medios de grabación electrónicos, el registro de las exposiciones orales de las partes se hará constar en un acta

que contendrá las ideas centrales expuestas. Ambas partes podrán solicitar copias de los registros, bajo su costo.

Ahora bien, la audiencia de juzgamiento se realizará en un acto único y concentrará las siguientes etapas: a) confrontación de posiciones, b) actuación probatoria, c) alegatos y d) sentencia. La realización de la audiencia de juzgamiento en varias etapas no desmerece la naturaleza de acto único de la audiencia.

a) La confrontación de posiciones:

Acuerdo al Artículo 45, (Perú, Nueva ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, 10 de enero del 2010, Diario Peruano, 01 de Setiembre del 2010 en La libertad, pag, 15), sobre la audiencia de juzgamiento:

La etapa de confrontación de posiciones se inicia con una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que las sustentan. Luego, el demandado hace una breve exposición oral de los hechos que, por razones procesales o de fondo, contradicen la demanda.

Instalada la audiencia, se realiza, el juez concederá la palabra a cada una de las partes de la siguiente manera el Uso de la palabra del demandante y luego el uso de la palabra del demandado:

En resumen, la etapa de confrontar las posiciones de las partes, están exponen lo que es una teoría del caso frente al juzgador, tal y como lo manifiesta Priori Posada (p: 241): “La confrontación de posiciones supone el ejercicio del derecho a ser oído por el juez. Debemos tomar nota de que a través de este acto las partes tienen la oportunidad de presentar la teoría del caso frente al Juzgador.”

b) Etapa de Actuación Probatoria:

Una vez fijados los hechos que requieren actuación probatoria, llega el momento de probarlos. Es la etapa en la que las partes hacen el uso máximo de la herramienta de la oralidad, con un solo fin: acreditar ante el juez la existencia o no de los hechos alegados en el proceso. Como ya se evidencia, nos encontramos ante de la etapa más destacada de toda las audiencia de juzgamiento, porque de ella se obtienen los hechos sobre los cuales el juez va a aplicar determinadas consecuencias jurídicas para resolver el conflicto.

Montero Aroca (2007, p: 60) señala que: “Aclarados todos los anteriores elementos, podemos definir la prueba como la actividad procesal que tiende a alcanzar la certeza en el juzgador respecto de los datos aportados por las partes, certeza que en unos casos se derivara del conocimiento psicológico del mismo juez, y en otros de las normas legales que fijaran los hechos.”

Concluida la exposición de las partes, se iniciara la etapa de actuación probatoria con la enunciación por parte del juez, de los hechos que no necesitan actuación probatoria ya sea porque se traten de:

- **Hechos admitidos**, es decir aquellos hechos que las partes reconozcan como ciertos, ya sea porque fueron firmados por una de las partes y admitidos por la otra o reconocidos por ambas partes a la vez. Dicha situación podrá verificarse del escrito de contestación de la demanda y de la confrontación de posiciones.
No obstante lo señalado, el juez podrá ordenar la actuación de determinados medios probatorios, a pesar de que versen sobre los hechos admitidos, cuando se trate de derechos indisponibles o presuma dolo o fraude procesal.
- **Hechos presumidos por ley**, aquellos que la ley establezca como ciertos sin admitir prueba en contrario (presunción iure et de iure)
- **Hechos recogidos en resolución judicial con calidad de cosa juzgada o notorios**, ya sea porque provengan de un proceso judicial precedente o de la resolución emitida en la audiencia de conciliación.
- **Medios probatorios dejados de lado por estar dirigidos a la acreditación de hechos impertinentes o irrelevantes para la causa**, es decir, hechos que no forman parte de la controversia o que siendo controvertidos no coadyuvan a la resolución de la misma.

Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes a fin de producir certeza en el juez de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones. Es decir, deben estar directamente relacionadas con las pretensiones demandadas. En tal sentido, es importante que las partes ofrezcan los medios probatorios pertinentes y relevantes para resolución de la controversia, de lo contrario el juez podrá declararlos improcedente.

Descartados los hechos que no necesitan actuación probatoria, el juez enunciara las pruebas admitidas respecto de los hechos que si la requieren.

Acto seguido, las partes podrán proponer cuestiones probatorias solo respecto de las pruebas admitidas. En ese caso, el juez dispondrá la admisión de las cuestiones probatorias únicamente si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta etapa. Consideramos que el juez debe resolver las cuestiones probatorias antes de pasar a la etapa de alegatos y no diferir esta decisión hasta la emisión de la sentencia, como ha venido produciéndose en varios juzgados que conocen los procesos con la Nueva Ley Procesal Del Trabajo pues es necesario que antes de realizar esta exposición final las

partes tengan plena certeza de los medios probatorios que el juez podrá tomar en cuenta al momento de sentenciar.

Luego de la proposición de las cuestiones probatorias, el juez tomará juramento a todos los que vayan a participar en esta etapa. El juramento es un acto solemne que tiene por finalidad comprometer a las partes a actuar con veracidad durante todo el proceso. Normalmente, se hace mediante juramento a la religión que profesan las partes, usualmente, la religión católica. No obstante ello, juramento también puede ser efectuado como una promesa de veracidad.

Luego de haber efectuado el juramento conjunto, se actuarán todos los medios probatorios admitidos, incluidos los vinculados a las cuestiones probatorias, empezando por los ofrecidos por el demandante, el orden siguiente:

- a) **Declaración de parte**, que en el caso de persona natural debe ser personal, no pudiendo ser reemplazada por un tercero aun cuando se le haya otorgado un poder expreso para dicha finalidad. En el caso de personas jurídicas, la declaración se brinda a través de cualquiera de sus representantes quienes deben contar con un poder expreso para declarar en el proceso a favor de su representada y deben acudir debidamente informados sobre los hechos que motivan el proceso, lo cual implica el deber de actuar con diligencia y probidad dentro del proceso procurando aportar los elementos necesarios para la solución de la controversia.
- b) **Declaración de testigos**, los cuales no presenciaron el desarrollo de la audiencia, pues solo ingresarán en el momento en que les corresponda brindar su declaración.
Las personas que actúen como testigos en un proceso judicial obtendrán de parte del secretario una constancia de asistencia a fin de acreditar el cumplimiento de su deber de ciudadano. Dicha constancia, en el caso de que el testigo sea un trabajador dependiente, le servirá para sustentar ante su empleador la inasistencia y, por tanto tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente por el tiempo de ausencia.
- c) **Pericia**, al igual que los testigos, los peritos no presencian el desarrollo de la audiencia, pudiendo ingresar solo en el momento en que les corresponde efectuar su exposición.
- d) **Reconocimiento y exhibición de documentos**, se actuarán los documentos presentados a fin de contrastarlos con las afirmaciones vertidas por las partes, testigos y la información brindada por los peritos.

La actuación de los medios probatorios se produce en presencia del juez, el cual tiene la facultad de realizar los interrogantes a las partes, testigos, peritos y otros, de manera libre, concreta y clara, sin ningún ritualismo o fórmula preconstituida. Así, no se requiriera de la presentación de pliegos de preguntas ni se permitirá leer respuestas previamente preparadas. No obstante ello, se ha previsto la posibilidad de que el sujeto interrogado pueda consultar documentos de apoyo.

Los abogados de las partes también podrán efectuar preguntas o solicitar aclaraciones, bajo las mismas reglas de apertura y libertad, siendo el juez quien guiara la actuación probatoria con vista a los principios de oralidad, inmediación, concentración, celeridad y economía procesal, impidiendo que esta se desnaturalice y sancionando las conductas temerarias, dilatorias, obstructivas o contrarias al deber de veracidad.

Si agotada la actuación de los medios probatorios señalado fuese imprescindible la inspección judicial, el juez suspenderá la audiencia y señalará día, hora y lugar para su realización citando, en el momento, a las partes, testigos o peritos que corresponda.

La inspección judicial podrá ser grabada en audio y video, o recogida en un acta que contenga la anotación de las observaciones constatadas. Al concluir dicha actuación, el juez señalará el día y la hora, dentro de los cinco días hábiles siguientes para el presentación de los alegatos y la emisión de la sentencia.

La actuación probatoria deberá concluir en el día programado, no obstante, en el caso que la actuación no se hubiese agotado, la audiencia continúa dentro de los cinco días hábiles siguientes.

Cabe hacer notar que, si bien todo el esquema de la Nueva Ley Procesal del Trabajo trata de dar importancia a la oralidad en el proceso laboral, la práctica está demostrado que algunos jueces dejan de lado este principio en etapa de actuación probatoria, pues no permiten a las partes sustentar el mérito de sus medios de pruebas, con la cual esta etapa se restringe a una mera lectura por parte del juez de los medios probatorios que han sido admitidos en el proceso.

c. Alegatos y sentencia:

Actuados los medios probatorios, en una o sucesivas sesiones, los abogados de las partes deberán presentar oralmente sus alegatos, luego de lo cual el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta minutos, deberá dar a conocer a las partes el fallo de su sentencia.

En el mismo acto, señalará el día y la hora, dentro de los cinco días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia.

Capítulo: III: Principio de Oralidad

1. Antecedentes del Principio de Oralidad:

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 para la redacción del anteproyecto de ley dispuso, justamente, (Paredes Palacios, 2012, pág. 432) señala que: “uno de los elementos centrales de la nueva norma debía ser oralidad.”

Desde la dogmática procesal, llama la atención que, indicando el siglo XXI, la oralidad se constituya en el eje de la reforma procesal laboral. Como lo recuerda Cappelletti, citado por (Paredes Palacios, 2012, pág. 432), hace mención que: “Desde fines del siglo XIX y durante el siglo XX los distintos ordenamientos procesales europeos giraron de la escritura de la oralidad. El gran cambio de ese entonces significó abandonar el viejo el sistema de la escritura del denominado proceso común para acoger el principio de oralidad”.

En la misma línea Cappelletti citado por (Paredes Palacios, 2012, pág. 432), esto ocurrió en casi toda Europa, con gran determinación en los ordenamientos alemana y austriaca, y con menor intensidad, en Francia e Italia; sin embargo – agrega- no ocurrió en España. “Solo en cuanto al Proceso Civil español, sería probablemente muy aventurado hablar todavía hoy (1973) de una aceptación de la idea de oralidad; (...)”

(Paredes Palacios, 2012, pág. 432) señala que

Se considera que el Código de Procedimientos Civiles Peruano de 1911 se inspiró en la Ley de Enjuiciamiento Civil española de 1881, podemos concluir, como lo hace Morales Godo, que nuestra segunda norma procesal civil no recogió la tendencia de la oralidad.

Podría objetarse, afirma (Paredes Palacios, 1997), en contra de la afirmación precedente, que:

Las modificaciones al Código Procedimientos Civiles 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 secretario de la causa.

En proceso laboral peruano ocurría lo mismo. El decreto supremo 003-80-TR recogió una la figura del comparendo que era el momento en el demandante contestaba la demanda y se actuaban los medios probatorios, pero ante el secretario de la causa. Es decir tenía un proceso laboral sustancialmente escritos.

(Paredes Palacios, 2012, pág. 433) añade que:

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. Lo mismo podría decirse, por tanto, de la Ley Procesal del Trabajo de 1996, la Ley 26636, estructurada a partir del proceso sumarísimo (audiencia única) del Código procesal Civil. 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.

Antes esta incertidumbre, (Paredes Palacios, 2012) Paredes Palacios señala que

Si, formal y sustancialmente la Ley Procesal de 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 enarblando la oralidad? Si la nueva norma iba a significar un cambio en la concepción de la justicia laboral (una reforma) y esta debía estructurarse a partir de la oralidad, ¿no era porque se asumía precisamente que la ley Procesal del Trabajo, la 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?

La oralidad en la ley procesal del trabajo de 1996:

Los autores (Toyama Miyagusuku & Vinetea Recoba, 2003) frente el tema enunciado manifiestan que:

La ley procesal del Trabajo de 1996 introdujo un cambio sustancial con reacción a la norma previa, el Decreto N° 030-80-TR; la realización de la actuación probatoria ante el juez de la causa en audiencia única.

Recogió, asimismo, los principios de inmediación, concentración, celeridad, y veracidad. Regulo, por tanto, un proceso que reunía, en el momento de la audiencia, a las partes, sus abogados, los medios probatorios y el juez. No para meramente contemplarse sino para

interactuar, es decir, para oírse de los unos. Puede concluirse, también desde un análisis interno de la norma, que la ley Procesal del Trabajo si regulo un proceso aun cuando haya recogido expresamente en el principio de oralidad.

Si la ley Procesal del Trabajo regulo un proceso oral ¿Por qué se impulsó la reforma de la justicia laboral desde la oralidad?

La reforma ha sido impulsada sobre la oralidad porque, en los hechos, la justicia laboral ha venido actuando, estructuralmente –formal y sustantivamente- como un proceso escrito. Bajo la vigencia de la Ley Procesal del Trabajo muy difícilmente se podría haber afirmado que los procesos laborales eran orales.

¿Por qué? Porque en el momento de la audiencia única los participantes no interactuaban. La audiencia solo tenía el carácter de una etapa más por cumplir, por tanto, resultaba inevitable inútil. Así, la audiencia se redujo al acta, a su conclusión, se debía firmar para convertirse en un papel más para adicionar al expediente. En la realidad, el proceso laboral – bajo la Ley Procesal del Trabajo – ha sido escrito, no por la ley, sino por la forma como ha sido conducido el proceso y, en particular, las audiencias.

La primera lección que nos deja esta constatación de tener, de un lado, una norma procesal formal y sustancialmente oral y de otro lado, un proceso laboral que, en la práctica es formal y sustancialmente escrito, es que la oralidad más que un asunto de ley es un modo de actuar, un modo de ser, una actitud una suma de conducta que, para concretar la oralidad, necesariamente debe asumir un conjunto de valores y principios que la hagan actual, constante, viva, como por ejemplo, la prevalencia de oral sobre el escrito, la preferencia del fondo sobre la forma, la dirección del proceso, la participación de las partes y sus abogados en las audiencias, la preparación de los jueces, la búsqueda de la verdad, la valoración razonada de la prueba, la razonabilidad de las decisiones adoptadas en el curso del proceso, la preocupación por la igualdad (efectiva) de las partes, el respeto de las garantías constitucionales y de los valores democráticas.

2. Concepto (como principio innovador)

La oralidad como principios existen varias acepciones como del Dr. (Gomez Valdez, 2010, pág. 44), sobre la oralidad, nos dice

La oralidad pretende que los actos procesales se actúen a través de la voz hablada no siendo excluyente su escrituración cuando tenga que interponerse los recursos procesales como son la demanda, su contestación, la actuación de pruebas, alegatos escritos, puesto que cada uno de ellos tiene una cuota de lo uno o de lo otro, según el esquema procesal existente.

Mientras que el Dr. (Pasco Cosmopolis, 2012, pág. 92) en el Diplomado sobre la Nueva Ley Procesal de trabajo, realizada en Chiclayo, en abril de 2011, al respecto nos dice:

“en materia de litigación oral, aquí se ha discutido, algunas personas han cuestionado, han dicho, no se puede hablar de oralidad porque la demanda es escrita, la contestación escrita, ya no estamos ante un proceso oral, esas son simplemente apreciaciones desviadas, **lo que interesa de la litigación oral es, que el núcleo lo esencial del proceso se da en la audiencia**, pero una audiencia, en la cual realmente se aplican nuevas artes, nuevos métodos, se litiga de una manera diferente, hay que tener habilidades, hay que preparar cuidadosamente con anticipación, hay que actuar durante la audiencia de una manera a la que no estamos normalmente acostumbrados y por lo tanto impone tanto el juez principalmente, cuando a los litigantes y sobre todo los abogados, una forma, una manera de litigar, totalmente distinta, esto está basado a su vez en la aplicación de la inmediatez, la concentración y la publicidad.”

Asimismo, (Montoya Melgar, 2002, pág. 748) sostiene:

“el principio de oralidad persigue la simplificación formal y la celeridad del proceso, evitando las complejidades y dificultades intelectivas del proceso predominantemente escrito. A diferencia del tradicional carácter escriturario y formalista de nuestro proceso civil, objeto de repetidas críticas, en el proceso de trabajo domina ampliamente la oralidad; orales son, en efecto, los actos de conciliación y juicio, que no conocen otra injerencia escrituraria que la lógica de la documentación en acta. Como excepción, el principio escriturario rige la demanda y las formas de los recursos de casación y suplicación”

Y por último (Anacleto Guerrero, 2012, pág. 596) el principio de oralidad que obviamente nos prescinde totalmente de la escrituración, se pretende que ante el juez se actúen los actos procesales en forma oral y que las partes a través del predominio de la oralidad obtengan un resultado rápido ceñido a la verdad y a la justicia.

Los efectos de encontrarse frente a un proceso eminentemente oral, en ese sentido, son los siguientes:

a) mayor celeridad; b) brinda real eficacia al principio de inmediatez; c) mayor publicidad del proceso;

d) favorece el poder de dirección del proceso del juez; e) evita, en mayor medida que el proceso escrito, la inconducta procesal; y f) favorece el principio de concentración.

3. **Base Legal:**

El principio de oralidad, está regulado en el **Artículo I del Título Preliminar** (Perú, Nueva ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, 10 de enero del 2010, Diario Peruano, 01 de Setiembre del 2010 en La libertad, pag, 1):

Artículo I: Principios del Proceso Laboral:

El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.

4. **Bases del oralidad:**

4.1. Inmediación:

Para (Acevedo Mena, 2011, pág. 4) sostiene que:

Como ya se ha señalado, la predominancia de la oralidad en el nuevo proceso laboral va de la mano con la inmediación. Según Pasco Cosmopolis citado por el mismo autor menciona que la: “oralidad e inmediación conforman el binomio clave que permite al Juez conocer las interioridades del proceso en forma directa, sin dilaciones y sin intermediarios, lo cual resulta vital para la apreciación, valoración e interpretación de la prueba (...)”.

Asimismo (Paredes Palacios, 1997, pág. 443), por su parte, consideran que:

En los sistemas orales, a diferencia del proceso escrito, “existe una relación directa entre el Juez y el material probatorio, ya que las pruebas se presentan, fundamentalmente, en la audiencia y el Juez presencia la declaración de los testigos y la exposición que las propias partes hacen respecto de los hechos en litigio. En esta forma el Juez se encuentra en mejores condiciones para valorar la cuestión controvertida

La Nueva Ley Procesal Del Trabajo destaca la importancia del principio de inmediación y su relación con el diseño oral de un proceso por audiencias, regulando expresamente en la parte pertinente del artículo 12, inciso 1) de la Nueva Ley Procesal Del Trabajo, que: “Las audiencias son sustancialmente una debate

oral de posiciones presididas por el Juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento”

4.2. Concentración:

Para (Acevedo Mena, 2011, pág. 6), sostiene que:

A través de este principio se busca reunir el mayor número de actos procesales en el mínimo de diligencias, propiciando la continuidad y unidad de los actos procesales a fin de que éstos no se vean afectados por dilaciones que alarguen innecesariamente la duración del proceso. Como he señalado en otro trabajo, *“la concentración, que es un correlato del principio de oralidad, permite que en el proceso laboral se realicen el máximo de actuaciones en un mínimo de diligencias.*

4.3. Publicidad:

(Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012, pág. 35), considera que:

El principio de oralidad la Nueva Ley Procesal del Trabajo contiene el dispositivo que permiten corroborar la intención del legislador de construir un proceso oral, que serán desarrollados de manera extensa más adelante, y que están vinculados a: realización de las audiencias que debe de manera oral; el registro en audio y video de las audiencias; la oralidad de audiencia de juzgamiento; el interrogatorio a las partes, testigos y peritos; la oralidad en los alegatos y sentencia; y finalmente, la interposición y resolución de los medios impugnatorios.

Por otro lado, es pertinente señalar que la integridad del proceso laboral no se va realizar de manera oral ya que existe la necesidad de otorgar seguridad a ciertos actos procesales que, necesariamente, deben ser fijados de manera inalterable a través de la forma escrita.

5. Como característica de la Nueva Ley Procesal del Trabajo:

5.1. Concepto:

Para (Paredes Palacios, 2012, pág. 435) indica que:

La oralidad de una perspectiva metodológica, según la cual había que sustituir la escritura por la oralidad como modo o mecanismo prevalente de las actuaciones procesales. Lo que buscaría es que la oralidad termine siendo una característica del proceso laboral. Esta es, a su vez de perspectiva dinámica en dos sentidos. Es dinámica, primero, porque la oralidad no se logra

únicamente con la palabra, sino solo en tanto ella signifique; a su vez, concentración, intermediación, celeridad, economía procesal, veracidad y, por cierto, publicidad; y segundo, porque la oralidad es, sobre todo – como se constata de la lección anotada- un asunto de actitud de los operadores y usuarios de la justicia laboral. Si la oralidad no se vive pero se puede predicar un proceso- el proceso laboral peruano- sea oral, aun cuando la oralidad esté con consagrada normativamente como principio.

Si la oralidad debe ser tratada como un principio o solo como una característica o una peculiaridad del proceso laboral es un asunto secundario para la mirada metodológica. Lo importante, desde esta perspectiva, es que la oralidad sea una herramienta que permita mayor y mejor acceso a la justicia. Pero cierto, contribuye a afirmar que la oralidad no es un principio (sino solo una características del proceso laboral), el hecho que no está presente en todas las actuaciones procesales (no lo está en el demandada, en la contestación, en el proceso cautelar, en el proceso de ejecución, por ejemplo) pero, sobre todo, que la oralidad no es privativa del proceso laboral (la encontramos en el proceso penal con gran claridad y, con menor intensidad en los procesos en los procesos de familia y hasta en los procesos civiles.)

5.2. Artículos mencionados:

La nueva ley procesal del trabajo ha incorporado tanto la perspectiva dogmática como la metodológica. La primera la encontramos, claramente, en el artículo I del Título Preliminar. La segunda está volcada a lo largo de la ley, en especial, en los siguientes artículos:

➤ Artículo. 11:- Reglas de conducta:

De acuerdo a lo estipulado en el **Artículo 11** (Perú, Nueva ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, 10 de enero del 2010, Diario Peruano, 01 de Setiembre del 2010 en La libertad, pag, 3): señala así:

Artículo 11.- Reglas de conducta:

En las audiencias el juez cuida especialmente que se observen las siguientes reglas de conducta:

- a) Respeto hacia el órgano jurisdiccional y hacia toda persona presente en la audiencia. Está prohibido agraviar, interrumpir mientras se hace uso de la palabra, usar teléfono celulares u otros análogos sin autorización del juez, abandonar injustificadamente la sala de audiencia, así como cualquier expresión de aprobación o censura.*
- b) Colaboración en la labor de impartición de justicia. Merece sanción alegar hechos falsos, ofrecer medios probatorios inexistentes, obstruir la actuación de la pruebas, generar dilaciones que provoquen injustificadamente la suspensión de la audiencia, o desobedecer las órdenes dispuestas por el juez.*

Los autores (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012, pág. 387) hacen una interpretación que:

Las reglas de conducta dentro Nueva Ley Procesal Del Trabajo tiene como objetivo, entre otros, garantizar el acceso a la justicia de todos los ciudadanos y que los procesos laborales concluyan de manera rápida, para la cual estas reglas de conducta se definen como lineamientos o parámetros de comportamiento que debe seguir los sujetos involucrados en el desarrollo del proceso para lograr así su adecuado desarrollo. Esta regla ha estado presente siempre en todos los procesos judiciales, sin embargo, en este nuevo esquema el comportamiento de las partes durante las audiencias adquiere gran relevancia, dado que la mayoría de actuaciones requiere de la participación activa de las partes, sus representantes y abogados.

Así, además de los deberes generales ya conocidos de proceder con veracidad, probidad, lealtad y buena fe en todos los actos e intervenciones en el proceso, se busca especialmente que durante el desarrollo de la audiencia se guarde adecuado respeto hacia el órgano jurisdiccional y hacia toda persona que se encuentre presente. En tal sentido, se prohíbe expresamente agraviar a la parte contraria, usando expresiones que causen perjuicios durante las intervenciones. De igual forma, dado que las actuaciones se realizan de manera predominante oral, cuando se le otorgue el uso de la palabra a una parte o su representante, no se deberá interrumpir la exposición presentada, tampoco está permitido usar teléfonos celulares u otros análogos sin autorización del juez, abandonar injustificadamente la sala de audiencia, así como cualquier expresión de aprobación y obstruyen el desarrollo normal del proceso.

Otra regla de conducta que se deberá observar en este nuevo proceso laboral, es la colaboración que los sujetos procesales deberán prestar al órgano jurisdiccional para el correcto desarrollo de las actuaciones y diligencias. Por lo tanto, no podrán alegar hechos falsos, ofrecer medios probatorios inexistentes, obstruir la actuación de las partes o generar dilaciones que provoquen injustificadamente la suspensión de la audiencia. Las actuaciones de las partes deben encontrarse, principalmente, dirigidas a acatar las órdenes dispuestas por el juez.

Todas estas reglas tienen el propósito a coadyuvar al proceso; sin embargo, en la práctica procesal hemos podido advertir que hay algunas actuaciones de las partes que parecen ser poco trascendentes, pero que podrían tener un gran efecto en la aplicación de La Nueva Ley Procesal Del Trabajo. Un ejemplo, muy

común es el actuar de algunos abogados que, a su escrito de contestación, adjuntan un arancel judicial diminuto con la intención de generar dilaciones y frustrar audiencias (sobre todo en los procesos abreviados) pues cabe la posibilidad que se suspenda la audiencia, a fin de que la parte cumpla con el reintegro correspondiente y se señale nueva fecha para la diligencia; otro ejemplo muy común es que la contestación de demanda se adjunta un medio probatorio ilegible que no puede ser actuado, siendo que los juzgados, a fin de no vulnerar el derecho de defensa, estarían inclinados a suspender las audiencias y programar una nueva fecha para actuar la prueba.

Al respecto, consideramos que la regla general debe ser que las audiencias solo pueden ser reprogramadas excepcionalmente (por ejemplo, que se esté arribando a un acuerdo conciliatorio). El hecho de no adjuntar un arancel completo o adjuntar un medio de prueba ilegible no es óbice para suspender las audiencias, pues en el caso de los aranceles una forma de solucionar el impase sería requerir a la parte para que cumpla con presentar el mismo en el más breve plazo según Nueva Ley Procesal Del Trabajo bajo apercibimiento de multa compulsiva. La idea es que el proceso no se trunque por formalismo y situaciones que han sido generadas por las propias partes.

Respecto al documento ilegible una solución a dicho entrampamiento es solicitarle a la parte que presenta una copia legible (en la audiencia) o, en su defecto, dicho medio de prueba no deberá ser tomado en cuenta, no debiendo ser actuado, ni tenerlo presente al momento de resolver.

En consecuencia, se debe tener presente que una de las ideas centrales de la Nueva Ley Procesal Del Trabajo es la eliminación de formalismos, los cuales pasan a un segundo plano, dejando la posibilidad a los jueces como actores principales del proceso para que, dentro del marco de la Ley y de la discrecionalidad que esta le otorga, construyan soluciones innovativas y eficaces para que el proceso no sufra entrampamiento alguno. No hay que olvidar que la Nueva Ley Procesal del Trabajo es una herramienta para hacer que la normativa laboral se cumpla y no una barrera de acceso ha dicho derecho, debiendo tener presente que el proceso no es un fin en sí mismo.

Conforme se desarrollara más adelante, el incumpliendo de las reglas de conducta o actuaciones que impliquen dilaciones innecesarias o argumentar hechos sin sustento factico en las audiencias faculta al juez a imponer sanciones pecuniarias (multas) a quien corresponde; y además, facultan a extraer presunciones respecto a la falta de colaboración de las partes, a efectos de determinar la resolución del conflicto de acuerdo a lo señalado en el artículo 29 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Sin perjuicio de lo mencionado, consideramos pertinente advertir que, para asistir a una audiencia con la Nueva Ley Procesal Del Trabajo, se deberán tener presente las siguientes normas básicas y algunos requerimientos que hemos podido constatar en las distintas sedes en las que se ha implementado la Ley.

Partes	<p>Apagar celulares Acreditarse 5 minutos ante de la hora con su DNI o DOI. De ser el caso, poder legalizado con la facultades para conciliar. Llevar soporte magnético de ser caso.</p>
Abogados	<p>Acreditarse conjuntamente con sus patrocinados. Llevar medalla del Colegio de abogados correspondiente Llevar constancia de habilitación. Llevar carne de colegiatura.</p>

➤ **Artículo. 12:- Prevalencia de la oralidad en los procesos**

De acuerdo a lo estipulado en el Art. 12 Artículo I del Título Preliminar (Perú, Nueva ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, 10 de enero del 2010, Diario Peruano, 01 de Setiembre del 2010 en La libertad, pag, 11) señala así:

Artículo 12:- Prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias:

12.1. En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de la cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia. Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento. Las actuaciones realizadas en audiencia, salvo la etapa de conciliación, son registradas en audio y video utilizando cualquier medio apto que permitía garantizar fidelidad, conservación, y reproducción de su contenido. Las partes tienen derecho a la obtención de las respectivas copias en soporte electrónico, a su costo.

12.2. La grabación se incorpora al expediente. Adicionalmente, el juez deja constancia en acta únicamente de lo siguiente: identificación de todas las personas que participan en la audiencia, de los medios probatorios que se hubiesen admitido y actuado, la resolución que suspende la audiencia, los incidentes extraordinarios y el fallo de la sentencia o la decisión de diferir su expedición

Si no se dispusiese de medios de grabación electrónicos, el registro de las exposiciones orales se efectúa haciendo constar, en acta, las ideas centrales expuestas.

Para el autor (Anacleto Guerrero, 2012) menciona que:

Una de las principales innovaciones que presenta la Nueva Ley Procesal Del Trabajo es el acogimiento de la oralidad como uno de los principios que rige el proceso laboral (en realidad es más una característica más que un principio, es la forma como se desarrolla el procesos). Los actos procesales se caracterizan por desarrollo en su mayoría como un debate oral entre las partes y sus abogados prevalezcan sobre las escritas y sean precisamente estas las que determinen la resolución del conflicto.

La razón de ello radica en que el juez, gracias al principio de intermediación, podrá oír y apreciar directamente la sustentación de las posiciones de las partes, con base en hechos y pruebas, todo lo cual permitirá, en forma célere y sobre la base de una permanente interacción, tomar una decisión para resolver la controversia sobre los hechos.

En este contexto, **el rol del juez como director del proceso** resulta de vital importancia, pues es el encargado de dirigir el debate oral de posiciones y se encuentra facultado para intervenir en el desarrollo de las actuaciones, interrogando a las partes, sus abogados o terceros. Este comportamiento activo contrasta con la visión de un juez de actuación pasiva. Además, el proceso laboral recogido por la regulación anterior era predominantemente escriturado, ya que las actuaciones procesales se realizaban a través de documentos escritos con muchas formalidades a cumplir, lo cual usualmente retarda el desarrollo del proceso. Por el contrario, las disposiciones contenidas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo otorgan mayor dinamismo y buscan un desarrollo más ágil de las actuaciones, lo que finalmente resulta en un proceso con mayores garantías para las partes, pues favorece el cumplimiento de los demás principios que inspiran el proceso laboral: intermediación, concentración y celeridad. En tal sentido, es importante reflexionar sobre la procedencia de la presentación de escritos, cuya provisión pueda generar cargas innecesarias a los juzgados.

Por otro lado, como hemos mencionado en el primer párrafo, el hecho de que lo oral prevalezca sobre lo escrito no tiene una aplicación irrestricta, pues existen determinadas actuaciones a lo largo del proceso que deben estar plasmadas en un documento, por ejemplo, el petitorio de la demanda. En efecto, una de las primeras incógnitas que se han venido generando en la aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo es si: ¿es posible que al momento de sustentar un pedido ante el juez se puede solicitar la variación de mi demanda? ¿el juez está facultado para ello?

En principio, consideramos que el juez no está facultado para ello, además una actuación de este tipo podría afectar el derecho de defensa del demandado (si no se logra una conciliación con el demandante, el demandado presentará la continuación con base en demanda propuesta). Cabe mencionar que en una primera etapa de aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, muchos juzgados han terminado reconduciendo e incluso variando petitorios de demandas, considerando que es parte del deber de protección al trabajador. Sin embargo, este no es el espíritu de la norma pues las partes tienen la obligación de probar en el proceso (es decir “al proceso se viene a probar”) y el juez tiene la obligación de dirigir (director) el mismo, pudiendo hacer las indagaciones que considere pertinente pero siempre de forma imparcial. No siendo posible que reconduzcan las demandas o subsane las deficiencias que esta eventualmente pudiera tener en atención al debido proceso.

En tal sentido, es evidente que la prevalencia de lo oral sobre lo escrito, en el proceso laboral, no es absoluta, pues el juez debe delimitar un marco mínimo de seguridad jurídica y tutela para ambas partes. Además, debe tenerse en cuenta que en todo proceso debe haber una mínima estructura argumentativa: una parte debe pedir y sostenerse coherentemente en determinados hechos, los cuales serán materia de contradicción de la otra. Si esta estructura es modificada, pierde consistencia; los hechos expuestos inicialmente, por escrito deben ser respetados pues estos son sometidos al traslado y análisis de la contraparte. Todo lo demás: su sustentación y demostración, son objeto de la oralidad.

➤ **Artículo 21: Concurrir a la audiencia con todos los medios probatorios:**

De acuerdo a lo estipulado en el **Artículo 21 (Perú, Nueva ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, 10 de enero del 2010, Diario Peruano, 01 de Setiembre del 2010 en La libertad, pag, 09)** señala : señala estipula así:

Artículo 21:- Oportunidad

Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación. Extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta tal momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenido con posterioridad.

Las partes concurren a la audiencia en la que se actúan las pruebas con todos sus testigos, peritos y documentos que, en dicho momento, corresponda ofrecer, exhibir o se pretenda hacer valer con relación a las cuestiones probatorias.

Esta actividad de las partes se desarrolla bajo su responsabilidad y costo, sin necesidad de citación del juzgado y sin perjuicio de que el juez los admita o rechace en el momento. La inasistencia de los testigos o peritos, así como la falta de presentación de documentos, no impide al juez pronunciar sentencia si, sobre la base de la prueba actuada, los hechos necesitados de prueba quedan acreditados.

En ningún caso, fuera de las oportunidades acarrea la nulidad de la sentencia apelada. Estos medios probatorios no pueden servir de fundamento de la sentencia.

El autor (Anacleto Guerrero, 2012, pág. 375) señala que:

Las partes del proceso tienen la obligación de acreditar sus afirmaciones; y, para ello deben presentar las pruebas que, a su juicio, cumplan con tal función. Es importante tener en cuenta que ameritaran acreditarse solo las posiciones contradictorias, pues en caso ambas partes coincidan en algún extremo, este se tendrá por admitido. Así, las pruebas deben centrarse únicamente en los hechos controvertidos.

Cabe agregar que, además de los hechos no controvertidos entre las partes del proceso, existen hechos que no necesitan probanza, como los hechos notorios o de pública evidencia, los hechos que se presumen por aplicación de la ley sin que exista posibilidad de prueba en contrario (presunción iure et iure) y el Derecho nacional. Así, en caso las partes presentasen medios prueba con el objeto de acreditar los hechos indicados previamente, estos no serán admitidos por el juez a cargo de análisis de la causa, con lo cual tenemos que el juzgador no se encuentra obligado a admitir todo los medios de prueba ofrecidos por las partes, sino únicamente aquellos referidos exclusivamente a los hechos que finalmente se determine como controvertidos.

Es preciso tener en consideración que los medios de prueba que ofrezcan las partes pueden ser muy diversos pero todos ellos deben tener por principio rector el respeto de la legalidad y los derechos fundamentales reconocidos constitucionalmente, ello incluido en su obtención, pues en caso de la prueba ofrecida haya sido obtenida mediante simulación, dolo, intimidación, violencia o soborno carecerá de valor probatorio.

En términos generales, los medios de prueba pueden calificarse como típicos y atípicos. Son medios probatorios típicos: los documentos, la declaración de parte, la declaración de testigos, la pericia y la inspección judicial. Y los medios de prueba atípicos son cualquier otro auxilio técnico o científico que sea distinto a los taxativamente enumerados previamente como típicos.

La definición de que se entiende por “documentos” viene dada por el Código Procesal Civil, que en su artículo 233, indica que tendrá tal categoría “todo escrito u objeto que sirve para acreditar un hecho”. Clasificándolo seguidamente en escritos públicos y privados, impresos, fotocopias, facsmil o fax, planos, cuadros, dibujos, fotografías, radiografías, cinta cinematográficas, microformas en sus modalidades de microfilm y soporte informáticos, y otras reproducciones de audio o video, la telemática en general y demás objetos que recojan, contengan o representen algún hecho, o una actividad humana o su resultado. Se incluyen también dentro de la categoría de documentos los informes que puedan emitir las entidades públicas (p.ej.: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) o privadas (p.ej.: entidades bancarias) ya sea en mérito de un pedido de parte o formulado de oficio por el juzgador de la causa.

La inspección judicial es una prueba que surge por la necesidad del juzgador de verificar personalmente determinados hechos para poder resolver la controversia entre las partes. De acuerdo a lo dispuesto en la Nueva Ley Procesal del Trabajo es bastante clara en indicar que las partes. De acuerdo a lo dispuesto en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la realización de este medio de prueba deberá ser grabada en video, obviándose así la emisión de una acta en la que se describa lo constatado por el juzgador.

Ahora bien, respecto a la oportunidad para la presentación de los medios probatorios, la Nueva Ley Procesal del Trabajo es bastante clara que las partes podrán presentar sus pruebas solo en dos momentos específicos: (i) el demandante cuando interpone su demanda; y (ii) el demandado cuando presenta su contestación.

Para nueva legislación procesal laboral, la prueba oportuna se convierte en el eje sobre el cual se desarrollará el proceso, pues no solo permite reconstruir los hechos y determinar la norma y sanción aplicable a cada caso, sino que, al exigirse su presentación concentrada en momentos específicos, se dota de celeridad al proceso.

Artículo 24: Regula la Forma de Interrogatorio:

De acuerdo a lo estipulado en el **Artículo 24** (Perú, Nueva ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, 10 de enero del 2010, Diario Peruano, 01 de Setiembre del 2010 en La libertad, pag, 10) d señala así:

Artículo 24:- Forma de los interrogatorios

El interrogatorio a las partes, testigos, peritos y otros es realizado por el juez de manera libre, concreta y clara, sin seguir ningún ritualismo o formula pre-constituida. Para su actuación no se requiere de la presentación de pliegos de preguntas. No se permite leer las respuestas, pero si consultar documentos de apoyo. Los abogados de las partes también pueden preguntar o solicitar aclaraciones, bajo las mismas reglas de apertura y libertad. El juez guía la actuación probatoria con vista a los principios de oralidad, inmediación, concentración, celeridad y economía procesal. Impide que esta se desnaturalizar sancionado las conductas temerarias, dilatorias, obstructivas o contrarias al deber de veracidad.

Los autores (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012) describe así :

Con el objeto de lograr reconstruir los hechos y determinar la norma y/o sanción aplicable al caso, es permitido que las partes presten sus declaraciones y que también puedan participar testigos y peritos.

La Nueva Ley Procesal Del Trabajo otorga, - dentro de los deberes de conducta-, plena libertad tanto al juez como las partes para la formulación de las preguntas que sean necesarias a tales agentes con el objetivo de dilucidar la controversia. Por lo tanto, no exige la presentación de pliegos de preguntas; al contrario, la nueva normativa es enfática en señalar lo innecesario de estos. Así, se deja de lado el formalismo de la anterior normativa y los rituales del proceso heredados del Derecho Procesal Civil, apostando por un proceso en la cual el juez tenga un conocimiento cercano de los hechos, lo que le permitirá aplicar, correctamente, la normativa para resolver el reclamo que le ha sido planteado.

En concordancia con los fundamentos de la nueva legislación, la libertad en que deben realizarse los interrogatorios apuesta por preferir el fondo sobre la forma y es claro ejemplo del rol protagónico del juez como director en el desarrollo del proceso, lo cual facilita, además, su proximidad con la causa a ser resuelta. El informalismo en la actuación de este medio de prueba busca que el juzgador pueda percibir, en forma directa, la convicción con que se presta la declaración, la forma en que se responden las preguntas, la conducta del interrogado, etc., lo que le permitirá formarse un juicio de valor sobre las posiciones de cada

parte y emitir un fallo con mayores elementos de juicio a aquellos que le proporcionaba el – prácticamente mecánico y limitado – interrogatorio del modelo de la Ley Nº 26636.

Bajo los parámetros de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, tendríamos que solo corresponderá que declaren las partes, los testigos y los peritos cuando el juez considere, a su sano juicio y criterio, que sus respuestas puedan servir para esclarecer los hechos controvertidos y le permitan contar con mayores elementos de juicio para solucionar la controversia.

El interrogatorio de la parte, testigo o perito, será iniciado por el juez quien es el llamado a orientar el desarrollo de la diligencia; y luego podrán intervenir los abogados de las partes, ya sea formulando preguntas sobre los aspectos no cuestionados específicamente por el juzgador en su interrogatorio o repreguntas para aclarar las respuestas ya brindadas al juzgador en su interrogatorio o repuestas para aclarar las respuestas ya brindaba al juzgador. Además, el interrogatorio no se limita a la formulación de una pregunta (y consideramos que ni siquiera al límite de veinte preguntas a la que alude el Código Procesal Civil para la presentación de pliegos interrogatorios), sino que pueden formularse cuantas preguntas, repreguntas y contra-pregunta se consideren necesaria para completar la indagación.

Cabe indicar que, como es lógico, las preguntas, repreguntas y contra-preguntas que puedan ser formuladas por los abogados de las partes, deberán ser pertinentes, es decir, deben tener exacto correlato con los hechos controvertidos y guardar los límites que el respeto mutuo exige, pues en caso contrario, el juzgador no las admitirá, pudiendo incluso disponer la imposición de sanciones económicas como consecuencia del indebido actuar del abogado en el proceso,

Es recomendable que las partes y sus abogados actúen de forma diligente y tengan conocimiento exacto de lo alegado por su contraparte, pues solo así podrán formular los cuestionamiento precisos que puedan hacer que el juez advierta errores o contradicciones en la posición de su contraparte, del perito o del testigo.

➤ **Artículo 25:- Declaración de parte:**

De acuerdo a lo estipulado en el **Artículo 25** (Perú, Nueva ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, 10 de enero del 2010, Diario Peruano, 01 de Setiembre del 2010 en La libertad, pag, 10) señala así:

Artículo 25:-Declaración de parte:

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

➤ **Artículo 26:- Declaración de testigos:**

De acuerdo a lo estipulado en el **Artículo 26** (Perú, Nueva ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, 10 de enero del 2010, Diario Peruano, 01 de Setiembre del 2010 en La libertad, pag, 10) señala así:

Artículo 26:-Declaración de testigos:

Los testigos no presencian el desarrollo de la audiencia y solo ingresa a ella en el momento que les corresponda.

El secretario del juzgado expide al testigo una constancia de asistencia a fin de acreditar el cumplimiento de su deber ciudadano. Tratándose de un trabajador, dicha constancia sirve para sustentar ante su empleado la inasistencia y el pago de la remuneración por el tiempo de ausencia.

Los autores y maestros (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012) explican así:

Colaborar con el desarrollo de la justicia es un deber ciudadano de cumplimiento obligatorio; y, por ello, el demandante y el demandado pueden solicitar que terceros corroboren sus afirmaciones ante el propio juez. A estos terceros se le conoce como testigos.

En efecto, puede ser testigo, en principio, cualquier persona capaz que haya estado involucrada en los hechos discutidos o, como precisa de mejor manera la doctrina, que haya tomado conocimiento de ellos mediante los sentidos. Para definir cuáles son los límites exactos para la declaración de testigos (quienes pueden ser testigos y quienes están legalmente prohibidos de serlo) es necesario recurrir al Código Procesal Civil, que en su artículo 229 precisa quienes se encuentran prohibido de declarar como testigos, siendo estos:

- 1.- El absolutamente incapaz, incluyendo dentro de este grupo a los menores de edad.
- 2.- El condenado por algún delito que puedan afectar su idoneidad, si así lo considera el juez.
- 3.- El pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o tercero de afinidad, el cónyuge o concubino.
- 4.- El que tenga interés, directo o indirecto, en el resultado del proceso.
- 5.-El juez y el auxiliar de justicia que conocen de la causa.

Si la contraparte advierte que el testigo ofrecido incurre en algunas de las causales de prohibición detallada podrá interponer una tacha contra la admisión de tal medio de prueba, cuestionamiento que deberá ser resuelto en el acto por parte del juzgador. En caso de que el cuestionamiento planteado no sea amparado, la contraparte podrá interponer recurso de apelación también en ese mismo acto.

Cabe indicar además que, si bien en la Nueva Ley Procesal del Trabajo no se señala expresamente que pueden actuar como testigos los trabajadores del empleador demandado. Ello resulta innecesario, pues, conforme se precisó al inicio del comentario de este artículo, toda persona capaz tiene el deber de coadyuvar a la obtención de la justicia, con independencia de su condición de dependiente o no del empleador parte en el proceso.

Por aplicaciones supletorias del CPC, el número total de testigo que ofrezcan las partes no debe exceder en ninguno casos de seis, pudiendo presentarse solo tres testigos por cada hecho controvertido.

Es importante destacar el hecho de que la norma indique que los testigos, en caso sean admitidos por el juez, solo ingresan a la audiencia cuando les corresponde declarar, ello entendemos tiene por objeto evitar que, luego de haber escuchado las posiciones de las partes (Ejemplo: etapa de confrontación de partes), los testigos modifiquen el contenido de sus declaraciones o que sean inducidos a brindar cierto tipo de respuestas.

Para la realización de esta prueba, al igual que en el caso de la declaración de parte, no es necesaria la existencia de un pliego de preguntas escrito, pues el interrogatorio deberá realizarse de forma libre tanto por el juez como por las partes. Sin embargo, si bien la Nueva Ley Procesal Del Trabajo indica que no resulta necesaria la presentación de pliegos

interrogatorios para la declaración de los testigos, ello no exige que la parte que solicita la actuación de tal prueba deba indicar los hechos sobre los que deberá declarar el testigo, en buena cuenta, que es lo que pretende demostrar con la declaración testimonial.

El interrogatorio de los testigos, como se explicó al comentar el artículo 24, tampoco debe seguir formalidad alguna, primando en su realización la libertad de forma y modo, manteniéndose el rol activo y el deber del juzgador de velar por el correcto desarrollo de la diligencia, evitando y sancionando los actos que atenten contra la buena reputación y el respeto mutuo entre todos los agentes interviniente en la causa, sean partes o testigos.

Finalmente, precisa además que, terminada la diligencia testimonial, los testigos que participen en el proceso recibirán, por parte del secretario que asiste al juez, una constancia de asistencias. Dicha constancia, permitirá que, en el caso específico del trabajador testigo, este sustente su inasistencia o tardanza en el centro de labores; y, por lo tanto, su empleador debe proceder a efectuar el pago de la remuneración sin descuento alguno por tales motivos. Tal disposición ratifica lo señalado previamente, en el sentido que incluso los trabajadores del empleador que forman parte del proceso pueden intervenir como testigos, siendo la constancia de asistencia una justificación válida de su inasistencia o tardanza, buscándole eliminar así cualquier eventual y probable represalia.

Cabe recordar en este extremo que, no obstante aun no exista certeza sobre la admisión o no de la declaración testimonial, el testigo ofrecido debe acudir a la audiencia de juzgamiento, siendo ello responsabilidad de la parte que lo ofrece. El testigo no será notificado en momento alguno para que acuda a la diligencia judicial, dado que la comunicación de la realización de dicha diligencia es obligación expresa de la parte que ofrece su declaración.

En este sentido, se busca evitar las extenuantes dilaciones que se generaban con ley Nº 26636, cuando el juez de la causa notificada una y otra vez a los testigos, sin tener la certeza respecto a su domicilio real, lo que muchas veces era aprovechado por alguna de las partes para entorpecer el desarrollo del proceso u ocultar información sin mayor consecuencia.

Así, es claro que la indicada regulación de la declaración testimonial tiene correlato estricto con los principios de celeridad, concentración y economía procesal que inspiran la nueva normativa procesal laboral.

➤ **Artículo 28:- Regula la prueba pericial:**

De acuerdo a lo estipulado en el Artículo 28 (Perú, Nueva ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, 10 de enero del 2010, Diario Peruano, 01 de Setiembre del 2010 en La libertad, pag, 10) señala así:

Artículo 28: Pericia

Los peritos no presencian el desarrollo de la audiencia y solo ingresan a ella en el momento que corresponda efectuar su exposición.

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

Las partes pueden considerar necesario que, a efectos de reforzar en mejor medida sus posiciones, colaboren con el proceso terceras personas con conocimientos científicos, artísticos, técnicos o prácticos referidos a los hechos controvertidos, tales personas, por sus especiales conocimientos, son conocidas como peritos.

Al igual que en el caso de los testigos, los peritos de parte (contable, grafotécnicos, etc.) que vayan a realizar un dictamen verbal o ratificar en forma verbal el dictamen escrito, solo ingresan y participan en la audiencia cuando el juez determine que pueden proceder a exponer sus posiciones. Asimismo, para la realización de esta prueba no es necesaria la presentación previa de un pliego de preguntas de escrito, pues el interrogatorio se rige conforme con los parámetros de libertad establecidos en el artículo 24 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, pero si resulta exigible que la parte que ofrece la prueba precise el objeto de esta, en otras palabras, el hecho controvertido que se busca esclarecer con la pericia.

Como se explicó al comentar el artículo 24 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el interrogatorio de los peritos no debe cumplir con formalidad alguna, pudiendo el juzgador y los abogados de las partes plantear las preguntas que consideren pertinentes, siempre dentro de los límites del respeto mutuo, para dilucidar la controversia.

Ahora bien, es importante destacar que los peritos que las partes puedan ofrecer como medios de prueba de sus afirmaciones tienen un tratamiento distinto de los peritos judiciales que actúan como órganos de apoyo en la labora jurisdiccional.

La nueva normativa es expresa en señalar que la pericia contable que realiza el personal de los juzgados especializados y de paz letrado (peritos judiciales) no es considerada como un medio de prueba de las partes, sino como un elemento de apoyo a la labor del juez, para facilitarle el cálculo de los eventos conceptuales conceptos que podrían ser considerados en una sentencia. Por lo tanto, al no tener la condición de medio de prueba, no podría deducirse contra dicho informe contable cuestión probatoria alguna. Lo anterior significa que el cálculo realizado por el perito judicial que sea tomado por el juzgador en su sentencia tendrá que ser cuestionado por las partes justamente en su recurso de apelación de sentencia.

Esto supone una diferencia importante respecto a lo que sucedía con la Ley N° 26636, ya que con la anterior norma el juez ordenaba al perito adscrito la realización de un informe pericial, el mismo que era sometido a las observaciones de las partes, es decir, existía la posibilidad de cuestionar y modificar su contenido antes de la emisión de la sentencia, lo cual, en cierta forma, daba a las partes una mayor garantía respecto a los cálculos efectuados, pudiendo el juez de primera instancia, ante la evidencia de un error o deficiencia, ordenar al perito la emisión de un nuevo informe.

Sin embargo, consideramos que se ha sacrificado acertadamente esa mayor libertad de cuestionamiento frente a la necesidad de otorgar fluidez al proceso, postergando dicho cuestionamiento al momento de la apelación de sentencia. En este nuevo escenario, es recomendable que, cuando alguna de las partes considere que la sentencia del juzgado de primera instancia ha amparado indebidamente la demanda solo en forma parcial o que ha liquidado los conceptos cuyo otorgamiento reconoce de manera incorrecta, junto con el recurso de apelación de sentencia se presente una pericia contable de parte a efectos de hacer notar las deficiencias de cálculo. Dicha pericia encuentra su justificación en el cuestionamiento que se realiza a la sentencia emitida y, por ello, no debería ser calificada como medio de prueba extemporáneo.

➤ **Artículo 29:- Presunciones derivadas de la conducta de las partes:**

De acuerdo a lo estipulado en el **Artículo 29** (Perú, Nueva ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, 10 de enero del 2010, Diario Peruano, 01 de Setiembre del 2010 en La libertad, pag, 10) señala así:

Artículo 29: Presunciones derivadas de la conducta de las partes

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

Entre otras circunstancias, se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no cumple con las exhibiciones ordenadas, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica, se impide o niega el acceso al juez, los peritos o los comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentre, se niega a declarar, o responde evasivamente.

Conforme bien señalan (Sempere Navarro, 2012, pág. 122):

“Sin ser propiamente medios de prueba, sino método para fijar la certeza de ciertos hechos o mecanismos de dispensa de la prueba, las presunciones resultan igualmente importantes en materia probatoria.”

Es en tal línea que en la Nueva Ley Procesal Del Trabajo se extraen presunciones de la indebida conducta de los participantes en el proceso, disposición que refuerza fundamentalmente el principio de veracidad que rige en forma expresa al proceso laboral.

La Nueva Ley Procesal Del Trabajo ha optado por establecer una serie de sanciones cuando las partes, sus representantes o abogados actúan en forma contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe, los cuales además han sido expresamente recogidos como fundamentos del nuevo proceso en el artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Así, concretamente, se ha indicado que si una parte desarrolla en el proceso una conducta que pueda ser calificada como obstaculizadora de la actividad probatoria, el juzgador podrá extraer conclusiones en su contra, dispensando por tanto a la parte contraria de mayores pruebas para acreditar sus afirmaciones.

El segundo párrafo del artículo bajo comentario detalla una serie de conductas que podrían ser consideradas como intentos de obstaculizar la actuación probatoria; sin embargo, es preciso advertir que las conductas recogidas son solo ejemplos y el juzgador podrá evaluar cualquier otra conducta y, a su criterio, calificarla como un obstáculo para la adecuada resolución de la controversia y sancionar por ello a la parte que ejecuto tal conducta sacando conclusiones en su contra.

Así, tal facultad del juez, claro ejemplo de su rol protagónico en el desarrollo del proceso, exige que las partes cuiden su actuar en el proceso y demuestren, principalmente, en la realización de las audiencias de conciliación y de juzgamiento, una real actitud de facilitadores de recursos para la adecuada resolución del problemas que motiva la demanda judicial, pues caso contrario, podrían encontrarse ante un fallo desfavorable motivado por sus propias actuaciones.

A modo de ejemplo, podrían ser consideradas como conductas que obstaculizan el adecuado desarrollo del proceso; y, en especial, en la etapa probatoria:

- Si en un proceso en el que se discute la existencia de una relación laboral, al actuar la declaración de parte del empleador, el apoderado señala que no puede brindar información, el juez podrá estimar que dicho apoderado está obstaculizando la prueba ya que debió informarse debidamente sobre tal punto fundamental de la controversia.
- Si en un proceso en el que se discute la existencia de una relación laboral, en el escrito de demanda la parte demandante afirma que tenía jefes asignados quienes lo supervisaban, pero, al momento de ser interrogada sobre los nombres de sus supuestos jefes, el demandante señala que no recuerda el nombre de ninguno; entonces el juzgador podía considerar que dicha parte está obstaculizando el desarrollo del proceso.
- Se solicita la exhibición de planillas y estas no obstante estar en poder del empleador, no son exhibidas al juzgador, sin brindar explicación alguna respecto a la imposibilidad de la exhibición (por ejemplo: caso fortuito, como un incendio; o, por actos de la naturaleza, como sería el caso de planillas de empresas ubicadas en la ciudad de Ica y que perdieron muchísima documentación producto del terremoto que afectó tal zona en el año 2007)
- La parte demandante niega haber renunciado a la empresa y, por lo tanto, la existencia de una carta con firma y huella digital de la parte demandante.

➤ **Artículo 33:- Regula el procedimiento de apelación:**

De acuerdo a lo estipulado en el **Artículo 33** (Perú, Nueva ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, 10 de enero del 2010, Diario Peruano, 01 de Setiembre del 2010 en La libertad, pag, 10) de la Nueva Ley Procesal del Trabajo señala así:

Artículo 33: Tramite en segunda instancia y audiencia de vista de la causa en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de los laudos arbitrales económicos:

Interpuesta la apelación, el juez remite el expediente a segunda instancia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes:

El órgano jurisdiccional de segunda instancia realiza las siguientes actividades:

- a) Dentro de los cinco (5) días hábiles de recibido el expediente fija día y hora para la celebración de la audiencia de vista de la causa. La audiencia de vista de la causa debe fijarse entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes de recibido el expediente.*

- b) *El día de la audiencia de vista, concede el uso de la palabra al abogado de la parte apelante a fin de que exponga sintéticamente los extremos apelados y los fundamentos en que se sustentan: a continuación, cede el uso de la palabra al abogado de la parte contraria. Puede formular preguntas a las partes y sus abogados a lo largo de las exposiciones orales.*
- c) *Concluida la exposición oral, dicha sentencia inmediatamente o luego de sesenta (60) minutos, expresando su fallo y las razones que lo sustentan, de modo lacónico. Excepcionalmente, puede diferir su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles siguiente. En ambos casos, al finalizar la audiencia señala día y hora para que las partes comparezcan ante el despacho para la notificación de la sentencia, bajo responsabilidad. La citación debe realizarse de los cinco (5) días hábiles siguientes de celebrada la audiencia de vista.*
- d) *Si las partes no concurren a la audiencia de vista, la sala, sin necesidad de citación, notifica la sentencia al quinto día hábil siguiente, en su despacho.*

➤ **Artículo 37:- Tramite de Recurso de Casación:**

De acuerdo a lo estipulado en el **Artículo 37** (Perú, Nueva ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, 10 de enero del 2010, Diario Peruano, 01 de Setiembre del 2010 en La libertad, pag, 11) señala así:

Artículo 37: Trámite del recurso de casación:

Recibido el recurso de casación, la Sala Suprema procede a examinar el cumplimiento de los requisitos previstos en los artículos 35 y 36, y se resuelve declarando inadmisibile, procedente o improcedente el recurso, según sea el caso. Declarando procedente el recurso, la Sala Suprema fija fecha para la vista de la causa.

Las partes pueden solicitar informe oral dentro de los tres (3) días hábiles siguiente a la modificación de la resolución que fija fecha para vista de la causa.

Concluida la exposición oral, Sala Suprema resuelve el recurso inmediatamente o luego de sesenta (60) minutos, expresando el fallo. Excepcionalmente, se resuelve dentro de los cinco (5) días hábiles siguiente. En ambos casos, al finalizar la vista de la causa se señala día y hora para que las partes comparezcan ante el despacho para la notificación de la resolución, bajo responsabilidad. La citación debe realizarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguiente de celebrada la vista de la causa.

Si no se hubiese solicitado informe oral o habiéndolo hecho no se concurre a la vista de la causa, Sala Suprema, sin necesidad de citación, notifica la sentencia al quinto día hábil siguiente en su despacho.

Este artículo regula el trámite que debe seguir la Sala Suprema cuando recibe de la Sala Superior el recurso de casación

En primer lugar, la Sala Suprema en audiencia especial de carácter interno, examina el cumplimiento de los requisitos de admisibilidad y procedencia del **recurso de casación interpuesto**, luego de lo cual puede

emitir los siguientes pronunciamientos: inadmisibles (por no cumplirse los requisitos de forma), procedente o improcedente (por no cumplirse los requisitos de fondo). En caso de que declare procedente el recurso, a fin de agilizar el proceso fijará fecha para la realización de la vista de la causa, audiencia en la que las partes del proceso podrán exponer sus argumentos de defensa sobre el caso materia de discusión.

En segundo lugar, ante la notificación de la fecha de la realización de la vista de la causa, las partes podrán solicitar el uso de la palabra (para emitir un informe oral) a través de la presentación de un escrito, el cual deberá ser presentado dentro del plazo de tres días hábiles, contados desde la notificación de la resolución que fija la vista de la causa.

Al respecto, es importante el desarrollo de destreza y calidad expositiva de los abogados patrocinantes que exige el nuevo procesal laboral, tal como ha sido reseñado por la propia Corte Suprema en el considerando décimo tercero de la CAS LAB N° 07-2012-La Libertad, al señalar: “que exige de las partes no solo conocer la parte sustantiva del Derecho Laboral y las nuevas reglas procesales introducidas por este esquema, sino que también posean destrezas y/o habilidades en técnicas de litigación oral”. . en la diligencia, los vocales de la Sala Suprema escuchan atentamente a cada una de las partes, pudiendo efectuar preguntas a los abogados, para luego de concluido el informe oral proceder a resolver el caso o si la materia fuera demasiado compleja emitir pronunciamiento luego de sesenta minutos, por tanto una vez agotado el debate podrán retirarse de la Sala, tiempo en el que los miembros de la Sala Suprema escuchan atentamente a cada una de las partes, pudiendo efectuar preguntas a los abogados, para luego concluido el informe oral proceder a resolver el caso o si la materia fuera demasiado compleja emitir pronunciamiento luego de sesenta minutos, por tanto una vez agotado el debate podrán retirarse las partes. De forma excepcional, este recurso se resolverá dentro de los cinco días hábiles siguiente.

En ambos casos, se ha previsto que al finalizar esta diligencia la Sala Suprema fije y hora para que las partes comparezcan ante el despacho para la notificación de la resolución, bajo responsabilidad. Dicha citación deberá realizarse dentro de los cinco días hábiles siguientes de celebrada la vista de la causa. Finalmente, si las partes no hubiesen solicitado el uso de la palabra para emitir su informe oral o habiéndolo hecho no concurren a la vista de la causa, la Sala Suprema, sin necesidad de citación, notifica de citación, notifica la sentencia al quinto día hábil siguiente en su despacho.

➤ **Artículo 47º.- Alegatos y sentencia**

Estipula el artículo 47, (Perú, Nueva ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, 10 de enero del 2010, Diario Peruano, 01 de Setiembre del 2010 en La libertad, pag, 10) así:

Finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos, el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. Excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores, lo cual informa en el acto citando a las partes para que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia.

La notificación de la sentencia debe producirse en el día y hora indicados, bajo responsabilidad.

Actuados los medios probatorios, en una o sucesiva sesiones, los abogados de las partes deberán presentar oralmente sus alegatos, luego de lo cual el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta minutos, deberá dar a conocer a las partes el fallo de su sentencia.

En el mismo acto, señalará el día y hora, dentro de los cinco días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia.

Durante los referidos sesenta minutos, las partes deberán permanecer en la sala de juicio pues en cualquier momento el juez podrá restablecer la sesión a fin de pronunciar su fallo en forma oral.

El pronunciamiento del fallo no exige mayor formalidad, salvo que por razones de complejidad del asunto del juez opte por el diferimiento del fallo dentro de los cinco días hábiles posteriores. Dicha situación deberá ser informada en el acto a las partes debiendo ser citadas para que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia. La notificación de la sentencia debe producirse en el día y hora indicados, bajo responsabilidad.

Si bien no se ha exigido mayor formalidad para el pronunciamiento oral de la sentencia, la resolución escrita debe contener la siguiente información, a fin de no vulnerar el derecho de defensa de las partes:

- a) La indicación del lugar y fecha en que se expiden.
- b) El número de orden que les corresponde dentro del expediente o del cuaderno en que se expiden.
- c) La mención sucesiva de los puntos sobre los que versa la resolución con las consideraciones, en orden numérico correlativo, de los fundamentos de hecho que sustentan la decisión, y los respectivos de derecho con la cita de la norma o normas aplicables en cada punto, según el mérito de lo actuado.
- d) La expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena, respecto de todos los puntos controvertidos. Si el juez denegase una petición por falta de algún requisito o por una cita errónea de la norma aplicable a su criterio, deberá en forma expresa indicar el requisito faltante y la norma correspondiente.
- e) El plazo para su cumplimiento, si fuera el caso.
- f) La condena en costas y costos y, si procediera, de multas; o la exoneración de su pago.
- g) La suscripción del juez y del auxiliar jurisdiccional respectivo.

La sentencia que no cumpliera con los requisitos antes señalados será nula.

La sentencia exigirá en su redacción la separación de sus partes expositiva, considerativa y resolutive.

En la práctica, no son todos los jueces que conocen la Nueva Ley Procesal del Trabajo que llegan a emitir sentencia en la misma audiencia de juzgamiento, en tanto se difiere el fallo dentro del plazo de cinco días. Ello puede deberse a diversos factores, como sería, por ejemplo, la excesiva carga procesal que impide a los jueces realizar un estudio minucioso del expediente antes de que se lleve a cabo la audiencia de juzgamiento o la real complejidad que presenta el caso en razón a los medios probatorios ofrecidos por las partes. Como hemos venido sostenido las etapas de confrontación de posiciones, así como lo actuación de pruebas resultan ser medulares en el nuevo proceso laboral, siendo incluso la base de una sentencia que garantice un debido proceso. Sin embargo, no menos importante es la etapa de alegatos, la cual es el producto de las etapas previas antes mencionadas y responden al desarrollo de una teoría del caso dentro de una audiencia de juzgamiento.

Los alegatos es la etapa donde las partes exponen los argumentos finales por los cuales consideran que la demanda deberá ser declarada fundada o infundada según sea el caso. Si bien es cierto, la Nueva Ley

Procesal del Trabajo no tiene un desarrollo en razón a dicha figura, consideramos necesario tener en cuenta una serie de situaciones que hemos constatado al momento en que los justiciables exponen sus alegatos antes los jueces. Sin embargo, antes de analizar ello, debemos tener presente que se entiende por la figura del alegato.

Desde el punto de vista gramatical, según la Real Academia Española (RAE), proviene del latín “allegatus”, y se define como argumento, discurso, etc.,... A favor o en contra de alguien algo. Escrito en el cual expone el abogado las razones que sirven de fundamento al derecho de su cliente e impugna las del adversario.

Para (Priori Posada, 2011) los alegatos suponen dos cosas:

(...) la oportunidad en la que las partes ejercen su derecho a ser oído por el juez, esta vez respecto a lo acontecido en el proceso. Ya no es una presentación de los hechos controvertidos cuya dilucidación se propone al juez, sino más bien la explicación de las razones por la cuales debe dilucidar favorablemente o no aquellos hechos que fueron probados o no en el juicio. En ese sentido, los alegatos a diferencia de la confrontación de posiciones, si son una exposición de la posición de los hechos y derechos, con base en los medios de prueba que ya fueron actuados.

Finalmente, la Nueva Ley Procesal Del Trabajo no señala formalidad o hace referencia alguna sobre la presentación de los alegatos, solo destaca que estos deben de efectuarse de manera oral

Sin prejuicio de lo mencionado, si bien resulta claro que los alegatos suponen la exposición de hechos y derechos, los cuales deben tener como base exclusivamente los hechos acreditados en la actuación de los medios prueba, lo cierto es que en varias cortes del país existe un gran número de procesos en los que las partes contrariamente a lo que debería ser un alegato, hacen recuentos innecesario de hechos sobre los cuales jamás existió discusión alguna (hecho que no requiere de prueba ni servirá para la resolución del caso) o realizan una lectura del petitorio y de los hechos señalados en la demanda, lo cual no coadyuva a la celeridad y dinamismo del proceso.

Sin embargo, existen algunas sedes judiciales en las que se les otorga a las partes un espacio de cinco minutos para ordenar sus conclusiones y presentar sus alegatos, hecho que consideramos coadyuva al proceso y a la correcta oralización de alegatos centrados en lo probado y demostrado en la audiencia de

juzgamiento. En síntesis, los alegatos resultan ser la última oportunidad que tienen las partes de convencer al juez de su posición y para ello este debe cerrar el esquema de la teoría del caso que las partes desarrollen en la audiencia, acercando al juez a decisión final que este tomara, por lo que es vital presentar conclusiones solidas con un razonamiento lógico en su construcción, tomando siempre como bases los hechos probados en el proceso.

Artículos que fueron en el capítulo anteriormente como el Artículo 43, 44, 45, 46 y 47.

6. La interrelación con los demás principios:

El Autor (Paredes Palacios, 2012) mencionada que:

La oralidad tiene por tanto un significado mucho mayor al mero uso de la palabra hablada. Oralidad es, a su vez y por lo menos, inmediación, concentración, celeridad, economía procesal, veracidad y publicidad. Es inmediación porque la palabra hablada se produce entre las partes, con y antes del Juez. Es concentración porque permite reunir en un momento, una serie de actos concatenados dirigidos a conocer la causa, dándole a la audiencia un valor agregado y no la de mera acumulación de actos (o actas) sin sentido. Es celeridad porque reduce el tiempo de resolución del conflicto. Es economía procesal porque simplifica las formas y los esfuerzos de las partes y el juez. Es veracidad porque procura, de mejor manera, acceder a la verdad de los hechos. Es publicidad porque visibiliza la actuación de las partes, los abogados y el juez reduciendo las posibilidades de corrupción y permitiendo más fácilmente el control ciudadano sobre la actuación jurisdiccional y el logro de los valores democráticos. Por tanto, habrá oralidad siempre que podamos predicar de un proceso estas características, independientemente de que las audiencias queden grabadas en audio y video. Esta herramienta, por cierto, ayudan a consolidar la oralidad pero no la constituyen.

Capítulo IV: Principio de Celeridad Procesal

1. Antecedentes del principio de celeridad:

Para tener una aproximación, vamos a citar (Montoya Melgar, 2002, pág. 762) que indica que:

El principio de celeridad es el principio en virtud de la cual el proceso laboral debe gozar de la mayor agilidad de plazos y sencillez en su tramitación.

Para (Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012, pág. 37) sostiene que:

Este principio de celeridad no es originario de la Nueva Ley Procesal Del Trabajo. La anterior LPT también reconocía este principio. No obstante, la realidad nos ha mostrado que los procesos laborales no se desarrollaban de manera célere, todo lo contrario; precisamente la lentitud con la que se desenvolvían y los lapsos enormes de tiempo que ameritaba la culminación de los procesos laborales permite concluir que este principio solo estaba recogido en papel. La Nueva Ley Procesal Del Trabajo, en cambio, busca conseguir el derecho rápido del actual proceso laboral

2. Concepto:

Antes de definir el principio de celeridad; para el autor (Gomez Valdez, 2010, págs. 45-46) señala que:

El principio de celeridad según el cual y dada la urgencia con que han de ser resueltas las pretensiones surgidas con ocasión de un conflicto de trabajo, el proceso debe gozar de la mayor agilidad de plazos y sencillez de tramitación.

Asimismo Campos Rivera sostiene: “El principio de celeridad es el principio en virtud del cual los procesos laborales deben adelantarse rápido, esto es, con la mayor economía del tiempo posible, dada la condición de dependencia en que se encuentra una de las partes que interviene en ellos, que es el trabajador”. Citado por (Anacleto Guerrero, 2012, pág. 597).

Para (Montoya Melgar & otros, 2000, pág. 242) sobre la celeridad sostienen:

“Íntimamente relacionado con los principios de oralidad, intermediación y concentración de cuyo regular juego es en buena medida, consecuencia la fundamentación constitucional de este

nuevo principio se encuentran en la exigencia de un proceso “sin dilaciones debidas”. El proceso de trabajo ha de ser –ágil, rápido, formalista en lo imprescindible”. La rapidez o celeridad impregna por doquier la entera regulación del proceso del trabajo y se justifica por la “vitalidad” de los interés que a menudo se ventilan ante el orden jurisdiccional social a cuya urgente solución debe proveerse.”

Y por el ulmo el magistrado (Toledo Toribio, 2008, pág. 99) indica sobre la celeridad:

“Conforme a este principio la actividad procesal se realiza diligentemente y dentro de los plazos establecidos, debiendo el juez, a través de los auxiliares de bajo su dirección, tomar las medidas necesarias para lograr una pronta y eficaz solución de conflictos de intereses o incertidumbre jurídica”.

Se puede concluir que el principio de celeridad se persigue que el proceso laboral sea rápido, sin dilaciones y que se dejen de los lado las trabas, demoras y formalmente, para que la tutela judicial sea efectiva.

3. Búsqueda de la Nueva ley:

Podemos notar que la Nueva Ley Procesal del Trabajo contiene disposiciones que permitirán conseguir la celeridad procesal. Básicamente, se ha reducido los plazos de duración de los procesos laborales. Entre un acto procesal y otro los plazos son mínimos. Esto conseguirá, reiteramos, que el accionante (en la mayoría de los casos el trabajador) en un proceso laboral obtenga tutela a sus pretensiones.

Un aspecto importante de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que es manifestación de la celeridad que ahora se le pretende brindar al proceso laboral, es la estructura de mecanismos para la conclusión del proceso, distintos a los de la emisión de la sentencia. En algunos casos, los procesos laborales terminaran rápidamente por la voluntad de las partes (como el caso de la conciliación, el allanamiento, reconocimiento de la demanda, transacción, desistimiento); o en otros casos dicha conclusión se deberá a la inactividad de las partes (el abandono). En estos casos, los plazos de duración del proceso laboral, pensando en uni que concluye cuando se emite sentencia definitiva, son menores.

La idea no es dilatar aquello que puede encontrar una solución rápida, y, por tanto, proveer de una pronta respuesta a las partes. En este sentido, observaremos que la Nueva Ley Procesal Del Trabajo permite que todos los mecanismos de solución anticipada de conflictos, se activen en forma efectiva y anticipada a la dilación innecesaria de posteriores actos procesales.

4. Diferencia con el principio de economía procesal:

(Toyama Miyagusuku & Recoba, 2012, págs. 37-38) expone que:

A diferencia de la Ley Procesal del Trabajo, con la Nueva Ley Procesal Del Trabajo, recoge expresamente a la economía procesal, estableciéndola como uno de los principios medulares del nuevo proceso laboral.

Según este principio, el proceso ha de desarrollarse con la mayor economía de tiempo y de energía, es decir, que exige una menor presencia de actos procesales y que el intervalo entre la realización de estos sea breve. Debido a ello, el principio de economía procesal está bastante vinculado con los principios de concentración, y celeridad procesal, ya que en la medida que estos principios sean eficaces, la economía procesal será realmente efectiva. De hecho, se aprecia en los nuevos procesos orales como la simplificación de varios procedimientos, contribuye con la dinámica y rapidez del proceso, sin dejar de garantizar su efectividad, con una variable de tiempo más eficiente.

Capítulo V: la oralidad en el Derecho Comparado

1. El Derecho Procesal Chileno:

1.1 Derecho laboral:

En el país de Chile, el Derecho al Trabajo lo estipula mediante el **Artículo 2 del Título Preliminar** (Chile, Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Código del Trabajo, Ley 20821, Modificado el 18 de abril del 2015, Pág. 2) a la letra dice así:

Reconócele la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan. Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona.

1.2 El proceso laboral:

Ante los conflictos dados entre el empleador y trabajador, el Poder Judicial chileno a través Derecho Procesal Laboral, y comienza con el artículo **430** (Chile, Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Código del Trabajo, Ley 20821, Modificado el 18 de abril del 2015, Pág. 120), manifiesta que serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

- a) las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral;*
- b) las cuestiones derivadas de la aplicación de las normas sobre organización sindical y negociación colectiva que la ley entrega al conocimiento de los juzgados de letras con competencia en materia del trabajo;*
- c) las cuestiones derivadas de la aplicación de las normas de previsión o de seguridad social, planteadas por pensionados, trabajadores activos o empleadores, salvo en lo referido a la revisión de las resoluciones sobre declaración de invalidez o del pronunciamiento sobre otorgamiento de licencias médicas;*
- d) los juicios en que se demande el cumplimiento de obligaciones que emanen de títulos a los cuales las leyes laborales y de previsión o seguridad social otorguen mérito ejecutivo;*
- e) las reclamaciones que procedan contra resoluciones dictadas por autoridades administrativas en materias laborales, previsionales o de seguridad social;*
- f) los juicios en que se pretenda hacer efectiva la responsabilidad del empleador derivada de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, con excepción de la responsabilidad extracontractual a la cual le será aplicable lo dispuesto en el artículo 69 de la ley N.º 16.744,*
y

g) todas aquellas materias que las leyes entreguen a juzgados de letras con competencia laboral.

- **Principios procesales laborales:**

En los procesos laborales chilenos, estos inspirados en principios, como lo señala en su **Artículo 420** (Chile, Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Código del Trabajo, Ley 20821, Modificado el 18 de abril del 2015, Pág. 121):

Los procedimientos del trabajo serán orales, públicos y concentrados. Primarán en ellos los principios de la inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad. Todas las actuaciones procesales serán orales, salvo las excepciones expresamente contenidas en esta ley. Las actuaciones realizadas oralmente, por o ante el juez de la causa, serán registradas por cualquier medio apto para producir fe y que permita garantizar la fidelidad, conservación y reproducción de su contenido.

Se considerarán válidos, para estos efectos, la grabación en medios de reproducción fonográfica, audiovisual o electrónica. La audiencia deberá ser registrada íntegramente, como asimismo todas las resoluciones, incluyendo la sentencia que dicte el juez fuera de ella.

- **Demanda:**

La solicitud de la demanda de acuerdo al **Artículo 446** (Chile, Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Código del Trabajo, Ley 20821, Modificado el 18 de abril del 2015, Pág. 122) como se describe así:

La demanda se interpondrá por escrito y deberá contener:

- 1. La designación del tribunal ante quien se entabla;*
- 2. El nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandante y en su caso de las personas que lo representen, y naturaleza de la representación;*
- 3. El nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandado;*
- 4. La exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta, y*
- 5. La enunciación precisa y concreta de las peticiones que se someten a la resolución del tribunal.*

La prueba documental sólo se podrá presentar en la audiencia preparatoria. Sin embargo, deberá presentarse conjuntamente con la demanda, aquella que dé cuenta de las actuaciones administrativas que se refieren a los hechos contenidos en esa.

- **Audiencias en el procedimiento**

El procedimiento (proceso laboral) se desarrollará en dos audiencias, la primera preparatoria y la segunda de juicio, conforme a las reglas que se señalan en los artículos siguientes. A continuación lo explicamos:

- **Audiencia Preparatoria:**

La Audiencia Preparatoria mediante los Artículos **451 y 452** (Chile, Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Código del Trabajo, Ley 20821, Modificado el 18 de abril del 2015, Pág. 124):

Admitida la demanda a tramitación, el tribunal deberá, de inmediato y sin más trámite, citar a las partes a una audiencia preparatoria, fijando para tal efecto, dentro de los treinta y cinco días siguientes a la fecha de la resolución, el día y la hora para su celebración, debiendo mediar entre la notificación de la demanda y citación, y la celebración de la audiencia, a lo menos, quince días.

En la citación se hará constar que la audiencia preparatoria se celebrará con las partes que asistan, afectándole a aquella que no concurra todas las resoluciones que se dicten en ella, sin necesidad de ulterior notificación. Asimismo, deberá indicarse en la citación que las partes, en dicha audiencia, deberán señalar al tribunal todos los medios de prueba que pretendan hacer valer en la audiencia oral de juicio, como así también requerir las diligencias de prueba atinentes a sus alegaciones, para que el tribunal examine su admisibilidad.

El demandado deberá contestar la demanda por escrito con a lo menos cinco días de antelación a la fecha de celebración de la audiencia preparatoria.

La contestación deberá contener una exposición clara y circunstanciada de los hechos y fundamentos de derecho en los que se sustenta, las excepciones y/o demanda reconventional que se deduzca, así como también deberá pronunciarse sobre los hechos contenidos en la demanda, aceptándolos o negándolos en forma expresa y concreta.

La reconvención sólo será procedente cuando el tribunal sea competente para conocer de ella como demanda y siempre que esté íntimamente ligada a ella.

La reconvención deberá contener las menciones a que se refiere el artículo 446 y se tramitará conjuntamente con la demanda.

- **Reglas en la audiencia preparatoria:**

En la audiencia preparatoria se aplicarán las siguientes reglas de acuerdo al **artículo 453** (Chile, Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Código del Trabajo, Ley 20821, Modificado el 18 de abril del 2015, Pág. 124):

1) *La audiencia preparatoria comenzará con la relación somera que hará el juez de los contenidos de la demanda, así como de la contestación y, en su caso, de la demanda reconvenzional y de las excepciones, si éstas hubieren sido deducidas por el demandado en los plazos establecidos en el artículo 452.*

Si ninguna de las partes asistiere a la audiencia preparatoria, éstas tendrán el derecho de solicitar, por una sola vez, conjunta o separadamente, dentro de quinto día contados desde la fecha en que debió efectuarse, nuevo día y hora para su realización.

A continuación, el juez procederá a conferir traslado para la contestación de la demanda reconvenzional y de las excepciones, en su caso.

Una vez evacuado el traslado por la parte demandante, el tribunal deberá pronunciarse de inmediato respecto de las excepciones (...). En los casos en que ello sea procedente, se suspenderá la audiencia por el plazo más breve posible, a fin de que se subsanen los defectos u omisiones, en el plazo de cinco días, bajo el apercibimiento de no continuarse adelante con el juicio.

Las restantes excepciones se tramitarán conjuntamente y se fallarán en la sentencia definitiva.

La resolución que se pronuncie sobre las excepciones de incompetencia del tribunal, caducidad y prescripción, deberá ser fundada y sólo será susceptible de apelación aquella que las acoja. Dicho recurso deberá interponerse en la audiencia. De concederse el recurso, se hará en ambos efectos y será conocido en cuenta por la Corte.

Cuando el demandado no contestare la demanda, o de hacerlo no negare en ella algunos de los hechos contenidos en la demanda, el juez, en la sentencia definitiva, podrá estimarlos como tácitamente admitidos.

Si el demandado se allanare a una parte de la demanda y se opusiera a otras, se continuará con el curso de la demanda sólo en la parte en que hubo oposición. Para estos efectos, el tribunal deberá establecer los hechos sobre los cuales hubo conformidad, estimándose esta resolución como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales, procediendo el tribunal respecto de ella conforme a lo dispuesto en el artículo 462.

2) *Terminada la etapa de discusión, el juez llamará a las partes a conciliación, a cuyo objeto deberá proponerles las bases para un posible acuerdo, sin que las opiniones que emita al efecto sean causal de inhabilitación. Producida la conciliación, sea ésta total o parcial, deberá dejarse constancia de ella en el acta respectiva, la que suscribirán el juez y las partes, estimándose lo conciliado como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales.*

Se tramitará separadamente, si fuere necesario, el cobro de las sumas resultantes de la conciliación parcial.

3) *Contestada la demanda, sin que se haya opuesto reconvección o excepciones dilatorias, o evacuado el traslado conferido de haberse interpuesto éstas, el tribunal recibirá de*

inmediato la causa a prueba, cuando ello fuere procedente, fijándose los hechos a ser probados.

En contra de esta resolución y de la que no diere lugar a ella, sólo procederá el recurso de reposición, el que deberá interponerse y fallarse de inmediato.

De no haber hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, el tribunal dará por concluida la audiencia y procederá a dictar sentencia.

4) El juez resolverá fundadamente en el acto sobre la pertinencia de la prueba ofrecida por las partes, pudiendo valerse de todas aquellas reguladas en la ley. Las partes podrán también ofrecer cualquier otro elemento de convicción que, a juicio del tribunal, fuese pertinente.

Sólo se admitirán las pruebas que tengan relación directa con el asunto sometido al conocimiento del tribunal y siempre que sean necesarias para su resolución.

Con todo, carecerán de valor probatorio y, en consecuencia, no podrán ser apreciadas por el tribunal las pruebas que las partes aporten y que se hubieren obtenido directa o indirectamente por medios ilícitos o a través de actos que impliquen violación de derechos fundamentales.

5) La exhibición de instrumentos que hubiere sido ordenada por el tribunal se verificará en la audiencia de juicio.

Cuando, sin causa justificada, se omita la presentación de aquellos que legalmente deban obrar en poder de una de las partes, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la parte contraria en relación con la prueba decretada.

6) Se fijará la fecha para la audiencia de juicio, la que deberá llevarse a cabo en un plazo no superior a treinta días. Las partes se entenderán citadas a esta audiencia por el solo ministerio de la ley.

7) Se decretarán las medidas cautelares que procedan, a menos que se hubieren decretado con anterioridad, en cuyo caso se resolverá si se mantienen.

8) El tribunal despachará todas las citaciones y oficios que correspondan cuando se haya ordenado la práctica de prueba que, debiendo verificarse en la audiencia de juicio, requieran citación o requerimiento.

La resolución que cite a absolver posiciones se notificará en el acto al absolvente. La absolución de posiciones sólo podrá pedirse una vez por cada parte.

La citación de los testigos deberá practicarse por carta certificada, la que deberá despacharse con al menos ocho días de anticipación a la audiencia, al domicilio señalado por cada una de las partes que presenta la testimonial.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando se decrete la remisión de oficios o el informe de peritos, el juez podrá recurrir a cualquier medio idóneo de comunicación o de transmisión de datos

que permita la pronta práctica de las diligencias, debiendo adoptar las medidas necesarias para asegurar su debida recepción por el requerido, dejándose constancia de ello.

Cuando se rinda prueba pericial, el informe respectivo deberá ser puesto a disposición de las partes en el tribunal al menos tres días antes de la celebración de la audiencia de juicio. El juez podrá, con el acuerdo de las partes, eximir al perito de la obligación de concurrir a prestar declaración, admitiendo en dicho caso el informe pericial como prueba. La declaración de los peritos se desarrollará de acuerdo a las normas establecidas para los testigos.

El tribunal sólo dará lugar a la petición de oficios cuando se trate de requerir información objetiva, pertinente y específica sobre los hechos materia del juicio. Cuando la información se solicite respecto de entidades públicas, el oficio deberá dirigirse a la oficina o repartición en cuya jurisdicción hubieren ocurrido los hechos o deban constar los antecedentes sobre los cuales se pide informe. Las personas o entidades públicas o privadas a quienes se dirija el oficio estarán obligadas a evacuarlo dentro del plazo que fije el tribunal, el que en todo caso no podrá exceder a los tres días anteriores al fijado para la audiencia de juicio, y en la forma que éste lo determine, pudiendo disponer al efecto cualquier medio idóneo de comunicación o de transmisión de datos.

9) En esta audiencia, el juez de la causa podrá decretar diligencias probatorias, las que deberán llevarse a cabo en la audiencia de juicio.

10) Se levantará una breve acta de la audiencia que sólo contendrá la indicación del lugar, fecha y tribunal, los comparecientes que concurren a ella, la hora de inicio y término de la audiencia, la resolución que recae sobre las excepciones opuestas, los hechos que deberán acreditarse e individualización de los testigos que depondrán respecto a éstos, y, en su caso, la resolución a que se refieren el párrafo final del número 1) y el número 2) de este artículo.

➤ **Audiencia de Juicio:**

En la audiencia de juicio se aplicarán las siguientes reglas de acuerdo al **artículo 454** (Chile, Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Código del Trabajo, Ley 20821, Modificado el 18 de abril del 2015, Pág. 125):

1) La audiencia de juicio se iniciará con la rendición de las pruebas decretadas por el tribunal, comenzando con la ofrecida por el demandante y luego con la del demandado.

No obstante lo anterior, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.

El orden de recepción de las pruebas será el siguiente: documental, confesional, testimonial y los otros medios ofrecidos, sin perjuicio de que el tribunal pueda modificarlo por causa justificada.

2) La impugnación de la prueba instrumental acompañada deberá formularse en forma oral en la audiencia preparatoria o en la de juicio.

3) Si el llamado a confesar no compareciese a la audiencia sin causa justificada, o compareciendo se negase a declarar o diere respuestas evasivas, podrán presumirse efectivas, en relación a los hechos objeto de prueba, las alegaciones de la parte contraria en la demanda o contestación, según corresponda.

La persona citada a absolver posiciones estará obligada a concurrir personalmente a la audiencia, a menos que designe especialmente un mandatario para tal objeto, el que si representa al empleador, deberá tratarse de una de las personas a que se refiere el artículo 4º de este Código.

La designación del mandatario deberá constar por escrito y entregarse al inicio de la audiencia, considerándose sus declaraciones para todos los efectos legales como si hubieren sido hechas personalmente por aquél cuya comparecencia se solicitó.

Si los demandantes fueren varios y se solicitare la citación a confesar en juicio de muchos o de todos ellos, el juez podrá reducir el número de quienes habrán de comparecer, en especial cuando estime que sus declaraciones puedan resultar una reiteración inútil sobre los mismos hechos.

4) Las posiciones para la prueba confesional se formularán verbalmente, sin admisión de pliegos, y deberán ser pertinentes a los hechos sobre los cuales debe versar la prueba y expresarse en términos claros y precisos, de manera que puedan ser entendidas sin dificultad. El tribunal, de oficio o a petición de parte, podrá rechazar las preguntas que no cumplan con dichas exigencias.

El juez podrá formular a los absolventes las preguntas que estime pertinente, así como ordenarles que precisen o aclaren sus respuestas.

5) Los testigos podrán declarar únicamente ante el tribunal que conozca de la causa. Serán admitidos a declarar sólo hasta cuatro testigos por cada parte. En caso de que se haya ordenado la acumulación de autos, el número de testigos admitidos a declarar será determinado por el tribunal, no pudiendo en ningún caso ser superior a cuatro por cada causa acumulada.

Excepcionalmente, y por resolución fundada, el tribunal podrá ampliar el número de testigos cuando, de acuerdo a la naturaleza de los hechos a ser probados, ello se considere indispensable para una adecuada resolución del juicio.

El juez podrá reducir el número de testigos de cada parte, e incluso prescindir de la prueba testimonial cuando sus manifestaciones pudieren constituir inútil reiteración sobre hechos suficientemente esclarecidos.

Los testigos declararán bajo juramento o promesa de decir verdad en juicio. El juez, en forma expresa y previa a su declaración, deberá poner en conocimiento del testigo las sanciones contempladas en el artículo 209 del Código Penal, por incurrir en falso testimonio.

No se podrá formular tachas a los testigos.

Únicamente en la oportunidad a que se refiere el número 9 de este artículo, las partes podrán hacer las observaciones que estimen oportunas respecto de sus circunstancias personales y de la veracidad de sus manifestaciones.

La comparecencia del testigo a la audiencia de juicio, constituirá siempre suficiente justificación cuando su presencia fuere requerida simultáneamente para dar cumplimiento a obligaciones laborales, educativas o de otra naturaleza, y no le ocasionará consecuencias jurídicas adversas bajo circunstancia alguna.

6) El tribunal y las partes podrán formular a los testigos las preguntas que estimen necesarias para el esclarecimiento de los hechos sobre los que versa el juicio.

Podrán, asimismo, exigir que los testigos aclaren o precisen sus dichos.

Estas preguntas no podrán formularse en forma asertiva, ni contener elementos de juicio que determinen la respuesta, ni referirse a hechos o circunstancias ajenas al objeto de la prueba, lo que calificará el tribunal sin más trámite.

7) Si el oficio o informe del perito no fuere evacuado antes de la audiencia y su contenido fuere relevante para la resolución del asunto, el juez deberá, dentro de la misma audiencia, tomar las medidas inmediatas que fueren necesarias para su aportación en ella. Si al término de esta audiencia dichas diligencias no se hubieren cumplido, el Tribunal fijará para ese solo efecto una nueva audiencia que deberá llevarse a cabo dentro del más breve plazo.

8) Cuando se rinda prueba que no esté expresamente regulada en la ley, el tribunal determinará la forma de su incorporación al juicio, adecuándola, en lo posible, al medio de prueba más análogo.

9) Practicada la prueba, las partes formularán, oralmente, en forma breve y precisa, las observaciones que les merezcan las pruebas rendidas y sus conclusiones.

Con todo, si a juicio del juez hubiere puntos no suficientemente esclarecidos, podrá ordenar a las partes que los aclaren.

10) Si una de las partes alegare entorpecimiento en el caso de la imposibilidad de comparecencia de quien fuere citado a la diligencia de confesión, deberá acreditarlo al invocarla, debiendo resolverse el incidente en la misma audiencia. Sólo podrá aceptarse cuando se invocaren hechos sobrevinientes y de carácter grave, en cuyo caso, deberá el juez adoptar las medidas inmediatas que fueren necesarias para su realización a la mayor brevedad, notificándose a las partes en el acto.

En la audiencia de juicio se aplicarán las siguientes reglas de acuerdo al **artículo 455 y 456** (Chile, Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Código del Trabajo, Ley 20821, Modificado el 18 de abril del 2015, Pág. 125-126):

Al finalizar la audiencia se extenderá el acta correspondiente, en la que constará el lugar, fecha e individualización del tribunal, de las partes comparecientes, de sus apoderados y abogados, y de toda otra circunstancia que el tribunal estime necesario incorporar.

El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Al hacerlo, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión,

concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.

- **La Sentencia:**

En la sentencia de acuerdo a los **artículos 456 y 457** (Chile, Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Código del Trabajo, Ley 20821, Modificado el 18 de abril del 2015, Pág. 125):

El juez podrá pronunciar el fallo al término de la audiencia de juicio o, en todo caso, dictarlo dentro del plazo de décimo quinto día, contado desde la realización de ésta, en cuyo caso citará a las partes para notificarlas del fallo, fijando día y hora al efecto, dentro del mismo plazo.

Las partes se entenderán notificadas de la sentencia, sea en la audiencia de juicio o en la actuación prevista al efecto, hayan o no asistido a ellas.

La sentencia definitiva se pronunciará sobre las acciones y excepciones deducidas que no se hubieren resuelto con anterioridad y sobre los incidentes, en su caso, o sólo sobre éstos cuando sean previos e incompatibles con aquéllas.

La sentencia definitiva deberá contener:

- 1.- El lugar y fecha en que se expida;*
- 2.- La individualización completa de las partes litigantes;*
- 3.- Una síntesis de los hechos y de las alegaciones de las partes;*
- 4.- El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación;*
- 5.- Los preceptos constitucionales, legales o los contenidos en tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, las consideraciones jurídicas y los principios de derecho o de equidad en que el fallo se funda;*
- 6.- La resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal, con expresa determinación de las sumas que ordene pagar o las bases necesarias para su liquidación, si ello fuere procedente, y*
- 7.- El pronunciamiento sobre el pago de costas y, en su caso, los motivos que tuviere el tribunal para absolver de su pago a la parte vencida.*

La sentencia que se dicte en la audiencia preparatoria, sólo deberá cumplir con los requisitos de los números 1, 2, 5, 6 y 7.

En la sentencia de acuerdo a los **artículos 461 y 462** (Chile, Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Código del Trabajo, Ley 20821, Modificado el 18 de abril del 2015, Pág. 125):

Si el juez que presidió la audiencia de juicio no pudiese dictar sentencia, aquélla deberá celebrarse nuevamente.

En caso de ser procedente, la sentencia de término será notificada a los entes administradores de los respectivos sistemas de seguridad social, con el objeto de que éstos

hagan efectivas las acciones contempladas en la ley Nº 17.322 o en el decreto ley Nº 3.500, de 1980, según corresponda.

Una vez firme la sentencia, lo que deberá certificar de oficio el tribunal, y siempre que no se acredite su cumplimiento dentro del término de cinco días, se dará inicio a su ejecución de oficio por el tribunal, de conformidad a lo dispuesto en los artículos siguientes.

Del cumplimiento de la sentencia y de la ejecución de los títulos ejecutivos laborales

1.3 Legislación:

- ✓ Código del Trabajo (2003, modificada en el año 2010)
- ✓ Ley Nº 20.023, las primeras modificaciones al procedimiento
- ✓ Nuevo Procedimiento del Sistema Procesal Laboral (Ley . 20.287)
- ✓ Modificaciones de Ley. 20.287 (correcciones procedimentales)

2. España

2.1. El proceso laboral:

El proceso laboral español, tiene como legislación, sus rasgos importantes

- **Jurisdicción:**

En España en su Artículo 1 (España, Texto que aprueba Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, Real Decreto Legislativo 2-1995, pag. 1) señala que:

Los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del Derecho en conflictos tanto individuales como colectivos.

- **Competencia:**

La competencia en España en su **Artículo 2** (España, Texto que aprueba Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, Real Decreto Legislativo 2-1995, pag. 1) señala que:

Los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan:

- a) Entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo.*
- b) En materia de Seguridad Social, incluida la protección por desempleo.*
- c) En la aplicación de los sistemas de mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social incluidos los planes de pensiones y contratos de seguro siempre que su causa derive de un contrato de trabajo o Convenio Colectivo.*
- d) Entre los asociados y las Mutualidades, excepto las establecidas por los Colegios*

Profesionales, en los términos previstos en los artículos 64 y siguientes y en la disposición adicional decimoquinta de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, así como entre las fundaciones laborales o entre éstas y sus beneficiarios, sobre cumplimiento, existencia o declaración de sus obligaciones específicas y derechos de carácter patrimonial, relacionados con los fines y obligaciones propios de esas entidades.

e) Contra el Estado cuando le atribuya responsabilidad la legislación laboral.

f) Contra el Fondo de Garantía Salarial, en los casos en que le atribuya responsabilidad la legislación laboral.

g) Sobre constitución y reconocimiento de la personalidad jurídica de los Sindicatos, impugnación de sus Estatutos y su modificación.

h) En materia de régimen jurídico específico de los Sindicatos, tanto legal como estatutario, en lo relativo a su funcionamiento interno y a las relaciones con sus afiliados.

i) Sobre constitución y reconocimiento de la personalidad jurídica de las Asociaciones empresariales en los términos referidos en la disposición derogatoria de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, impugnación de sus Estatutos y su modificación.

j) Sobre la responsabilidad de los Sindicatos y de las Asociaciones empresariales por infracción de normas de la rama social del Derecho.

k) Sobre tutela de los derechos de libertad sindical.

l) En procesos de conflictos colectivos.

m) Sobre impugnación de Convenios Colectivos.

n) En procesos sobre materias electorales, incluida la denegación de registro de actas electorales, también cuando se refieran a elecciones a órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones públicas.

ñ) Entre las Sociedades cooperativas de trabajo asociado o anónimas laborales y sus socios trabajadores, por su condición de tales.

o) Entre los empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de puesta a disposición.

p) Respecto de cualesquiera otras cuestiones que les sean atribuidas por normas con rango de ley (La letra d) de este artículo ha sido modificado por la disp. final.11ª.1

- **Las actuaciones procesales**

La competencia en España en los **Artículos 42 y 43** (España, Texto que aprueba Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, Real Decreto Legislativo 2-1995, pag. 1) señala que:

Las actuaciones judiciales han de ser autorizadas por el Secretario o por el Oficial de la Administración de Justicia a quien aquél habilite o que legalmente le sustituya.

1. Las actuaciones judiciales deberán practicarse en días y horas hábiles.

2. *Las actuaciones se realizarán en el término o dentro del plazo fijado para su práctica. Transcurridos éstos, se dará de oficio al proceso el curso que corresponda.*
3. *Salvo los plazos señalados para dictar resolución judicial, todos los plazos y términos son perentorios e improrrogables, y sólo podrán suspenderse y abrirse de nuevo en los casos taxativamente establecidos en las Leyes.*
4. *Los días del mes de agosto serán inhábiles, salvo para las modalidades procesales de despido, extinción del contrato de trabajo de los artículos 50 y 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, vacaciones, materia electoral, conflictos colectivos, impugnación de Convenios Colectivos y tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales.*
Tampoco serán inhábiles dichos días para las actuaciones que tiendan directamente a asegurar la efectividad de los derechos reclamados o para las de aquellas que, de no adoptarse, puedan producir un perjuicio de difícil reparación.
5. *El Juez o Tribunal podrá habilitar días y horas inhábiles para la práctica de actuaciones cuando no fuera posible practicarlas en tiempo hábil, o sean necesarias para asegurar la efectividad de una resolución judicial. Iniciada una actuación en tiempo hábil podrá continuar hasta su conclusión sin necesidad de habilitación.*
6. *A los efectos del plazo para interponer recursos, cuando en las actuaciones medie una fiesta oficial de carácter local o autonómico, se hará constar por diligencia.*

Las partes habrán de presentar todos los escritos y documentos en los Registros de los Juzgados y Salas de lo Social.

1. *La presentación de escritos o documentos el último día de un plazo, podrá efectuarse ante el Juzgado de Guardia de la sede del Juzgado o Sala de lo Social competente, si tiene lugar en horas en que no se halle abierto el Registro de entrada de dichos órganos. A tal efecto se habrá de expresar la hora en la oportuna diligencia de presentación en el Juzgado de Guardia, debiendo el interesado dejar constancia de ello en el Juzgado o Sala de lo Social al día siguiente hábil, por el medio de comunicación más rápido.*
2. *En las islas en las que no tengan sede los Juzgados de lo Social, la presentación de escritos y documentos podrá efectuarse, con las mismas condiciones del apartado anterior, en cualquiera de los Juzgados de la isla que asuma las funciones de Juzgado de Guardia.*

- **Autos: publicidad**

La competencia en España en los **Artículos 54 y 55** (España, Texto que aprueba Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, Real Decreto Legislativo 2-1995, pag. 1) señala que:

Los autos permanecerán en los Juzgados y Salas de lo Social bajo la custodia del Secretario, donde podrán ser examinados por los interesados que acrediten interés legítimo, a quienes deberá entregárseles testimonios, certificaciones o copias simples cuando lo soliciten.

Todo interesado podrá tener acceso al libro de sentencias a que se refiere el artículo 213 de la Ley de Enjuiciamiento Civil. (Este artículo ha sido modificado por la disp. final.11ª.3 de la Ley 1/2000, de 7 enero, de Enj. Civil.)

Sólo se entregarán los autos cuando la Ley lo ordene expresamente y por el plazo señalado. Se entenderá que el plazo empieza a transcurrir desde que se notifique al interesado que los autos están a su disposición.

Si transcurrido el plazo concedido para su examen no fueren devueltos los autos, incurrirá el responsable de ello, salvo que la entrega se hubiere efectuado por testimonio, en multa de 2.000 a 20.000 pesetas diarias. Pasados dos días sin que los mismos hayan sido devueltos, procederá el Secretario a su recogida; si al intentarlo no le fueran entregados en el acto, dará cuenta al Juez para que disponga lo que proceda por retraso en la devolución.

- **Principios del Proceso y de los deberes procesales:**

La competencia en España en el **Artículos 74** (España, Texto que aprueba Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, Real Decreto Legislativo 2-1995, pag. 1) señala que:

1. Los Jueces y Tribunales del orden jurisdiccional social interpretarán y aplicarán las normas reguladoras del proceso laboral ordinario según los principios de intermediación, oralidad, concentración y celeridad.
2. Los principios indicados en el número anterior orientarán la interpretación y aplicación de las normas procesales propias de las modalidades procesales reguladas en la presente Ley.

- **Proceso Ordinario:**

El proceso español tiene como vía procedimentales el proceso ordinario:

- ✓ **Demanda:**

La competencia en España en el **Artículos 80** (España, Texto que aprueba Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, Real Decreto Legislativo 2-1995, pag. 1) señala que:

1. *La demanda se formulará por escrito y habrá de contener los siguientes requisitos generales:*
 - a) *La designación del órgano ante quien se presente.*
 - b) *La designación del demandante, con expresión del número del documento nacional de identidad, y de aquellos otros interesados que deban ser llamados al proceso y sus domicilios, indicando el nombre y apellidos de las personas físicas y la denominación social de las personas jurídicas. Si la demanda se dirigiese contra un grupo carente de personalidad, habrá de hacerse constar el nombre y apellidos de quienes aparezcan como organizadores, directores o gestores de aquél, y sus domicilios.*

c) *La enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse la pretensión y de todos aquellos que, según la legislación sustantiva, resulten imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas. En ningún caso podrán alegarse hechos distintos de los aducidos en conciliación o en la reclamación administrativa previa, salvo que se hubieran producido con posterioridad a la sustanciación de aquéllas.*

d) *La súplica correspondiente, en los términos adecuados al contenido de la pretensión ejercitada.*

e) *Si el demandante litigase por sí mismo designará un domicilio en la localidad donde resida el Juzgado o Tribunal, en el que se practicarán todas las diligencias que hayan de entenderse con él.*

f) *Fecha y firma.*

De la demanda y documentos que la acompañen se presentarán por el actor tantas copias como demandados y demás interesados en el proceso haya, así como para el Ministerio Fiscal, en los casos en que legalmente deba intervenir.

✓ **Admisión de la demandan:**

La competencia en España en el **Artículos 82** (España, Texto que aprueba Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, Real Decreto Legislativo 2-1995, pag. 1) señala que:

1. El órgano judicial advertirá a la parte de los defectos, omisiones o imprecisiones en que haya incurrido al redactar la demanda, a fin de que los subsane dentro del plazo de cuatro días, con apercibimiento de que, si no lo efectuase, se ordenará su archivo.

2. El Juez admitirá provisionalmente toda demanda aunque no se acompañe certificación del acto de conciliación previa. Deberá, no obstante, advertir al demandante que ha de acreditar la celebración o el intento del expresado acto en el plazo de quince días, contados a partir del día siguiente a la recepción de la notificación, bajo apercibimiento de que de no hacerse así se archivará la demanda sin más trámite.

3. Si la demanda fuese admitida, el Juez o Tribunal señalará, dentro de los diez días siguientes al de su presentación, el día y la hora en que hayan de tener lugar los actos de conciliación y juicio, debiendo mediar, en todo caso, un mínimo de cuatro días entre la citación y la efectiva celebración de dichos actos.

4 La celebración de los actos de conciliación y juicio tendrá lugar en única convocatoria, debiendo hacerse a este efecto la citación en forma, con entrega a los demandados, a los interesados y, en su caso, al Ministerio Fiscal, de copia de la demanda y demás documentos. En las cédulas de citación se hará constar que los actos de conciliación y juicio no podrán suspenderse por incomparecencia del demandado, así como que los litigantes han de concurrir al juicio con todos los medios de prueba de que intenten valerse.

5 Deberá señalarse un plazo mayor al establecido en el apartado 1 de este artículo:

a) Cuando la citación se practique con persona jurídica, pública o privada, o con un grupo sin personalidad, en cuyo caso deberá efectuarse con quince días de antelación a la fecha señalada para la celebración de los actos de conciliación y juicio.

b) Cuando la representación y defensa en juicio sea atribuida al Abogado del Estado, en cuyo caso se le concederá un plazo de veintidós días para la consulta a la Dirección General del Servicio Jurídico del Estado. El señalamiento del juicio se hará de modo que tenga lugar en fecha posterior al indicado plazo.

✓ **Conciliación y juicio:**

La competencia en España en el **Artículos 84** (España, Texto que aprueba Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, Real Decreto Legislativo 2-1995, pag. 1) señala que:

- Actos previos:

1. Sólo a petición de ambas partes o por motivos justificados, acreditados ante el órgano judicial, podrán suspenderse por una sola vez los actos de conciliación y juicio, señalándose nuevamente dentro de los diez días siguientes a la fecha de la suspensión. Excepcionalmente y por circunstancias graves adecuadamente probadas, podrá acordarse una segunda suspensión.

2. Si el actor, citado en forma, no compareciese ni alegase justa causa que motive la suspensión del juicio, se le tendrá por desistido de su demanda.

3. La incomparecencia injustificada del demandado no impedirá la celebración del juicio, que continuará sin necesidad de declarar su rebeldía.

- Conciliación:

La competencia en España en el **Artículos 87** (España, Texto que aprueba Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, Real Decreto Legislativo 2-1995, pag. 1) señala que:

El órgano judicial, constituido en audiencia pública, intentará la conciliación, advirtiendo a las partes de los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles, sin prejuzgar el contenido de la eventual sentencia. Si el órgano judicial estimare que lo convenido es constitutivo de lesión grave para alguna de las partes, de fraude de ley o de abuso de derecho, no aprobará el acuerdo.

Se podrá aprobar la avenencia en cualquier momento antes de dictar sentencia.

Del acto de conciliación se extenderá la correspondiente acta.

El acuerdo se llevará a efecto por los trámites de la ejecución de sentencias.

La acción para impugnar la validez de la avenencia se ejercitará ante el mismo Juzgado o Tribunal, por los trámites y con los recursos establecidos en esta Ley. La acción caducará a los quince días de la fecha de su celebración.

Si no hubiera avenencia en conciliación, se pasará seguidamente a juicio, dando cuenta el Secretario de lo actuado. Acto seguido, el demandante ratificará o ampliará su demanda aunque en ningún caso podrá hacer en ella variación sustancial.

El demandado contestará afirmando o negando concretamente los hechos de la demanda, y alegando cuantas excepciones estime procedentes. En ningún caso podrá formular reconvencción, salvo que la hubiese anunciado en la conciliación previa al proceso o en la contestación a la reclamación previa, y hubiese expresado en esencia los hechos en que se funda y la petición en que se concreta. Formulada la reconvencción, se abrirá trámite para su contestación en los términos establecidos en la demanda. El mismo trámite de contestación se abrirá para las excepciones procesales, caso de ser alegadas.

Las partes harán uso de la palabra cuantas veces el Juez o Tribunal lo estime necesario. Asimismo, en este acto las partes podrán alegar cuanto estimen conveniente a efectos de lo dispuesto en el artículo 189.1 b) de esta Ley, ofreciendo, para el momento procesal oportuno, los elementos de juicio necesarios para fundamentar sus alegaciones. No será preciso aportar prueba sobre esta concreta cuestión cuando el hecho de que el proceso afecta a muchos trabajadores o beneficiarios sea notorio por su propia naturaleza.

En ningún caso se suspenderá el procedimiento por seguirse causa criminal sobre los hechos debatidos.

En el supuesto de que fuese alegada por una de las partes la falsedad de un documento que pueda ser de notoria influencia en el pleito porque no pueda prescindirse de la resolución de la causa criminal para la debida decisión o condicione directamente el contenido de ésta, continuará el acto de juicio, hasta el final, y con suspensión de las actuaciones posteriores, el órgano judicial concederá un plazo de ocho días al interesado, para que aporte el documento que acredite haber presentado la querella. La suspensión durará hasta que se dicte sentencia o auto de sobreseimiento en la causa criminal, hecho que deberá ser puesto en conocimiento del Juez o Tribunal por cualquiera de las partes.

Si cualquier otra cuestión prejudicial penal diera lugar a sentencia absolutoria por inexistencia del hecho o por no haber participado el sujeto en el mismo, quedará abierta contra la sentencia dictada por el Juez o Sala de lo Social la vía del recurso de revisión regulado en la

Se admitirán las pruebas que se formulen y puedan practicarse en el acto, respecto de los hechos sobre los que no hubiere conformidad. Podrán admitirse también aquellas que requieran la traslación del Juez o Tribunal fuera del local de la audiencia, si se estimasen imprescindibles. En este caso, se suspenderá el juicio por el tiempo estrictamente necesario.

La pertinencia de las pruebas y de las preguntas que puedan formular las partes se resolverá por el Juez o Tribunal, y si el interesado protestase en el acto contra la inadmisión, se consignará en el acta la pregunta o la prueba solicitada, la resolución denegatoria, la

fundamentación razonada de la denegación y la protesta, todo a efectos del correspondiente recurso contra la sentencia. Una vez comenzada la práctica de una prueba admitida, si renunciase a ella la parte que la propuso, podrá el órgano judicial, sin ulterior recurso, acordar que continúe.

El órgano judicial podrá hacer, tanto a las partes como a los Peritos y testigos, las preguntas que estime necesarias para esclarecimiento de los hechos.

Los litigantes y los defensores podrán ejercitar el mismo derecho.

Practicada la prueba, las partes o sus defensores, en su caso, formularán oralmente sus conclusiones de un modo concreto y preciso, determinando en virtud del resultado de la prueba, de manera líquida y sin alterar los puntos fundamentales y los motivos de pedir invocados en la demanda o en la reconvenición, si la hubiere, las cantidades que por cualquier concepto sean objeto de petición de condena principal o subsidiaria; o bien, en su caso, la solicitud concreta y precisa de las medidas con que puede ser satisfecha la pretensión ejercitada. Si las partes no lo hicieran en este trámite, el Juez o Tribunal deberá requerirles para que lo hagan, sin que en ningún caso pueda reservarse tal determinación para la ejecución de sentencia.

Si el órgano judicial no se considerase suficientemente ilustrado sobre las cuestiones de cualquier género objeto del debate, concederá a ambas partes el tiempo que crea conveniente, para que informen o den explicaciones sobre los particulares que les designe.

Terminado el juicio, y dentro del plazo para dictar sentencia, el Juez o Tribunal podrá acordar la práctica de cuantas pruebas estime necesarias, para mejor proveer, con intervención de las partes. En la misma providencia se fijará el plazo dentro del que haya de practicarse la prueba, durante el cual se pondrá de manifiesto a las partes el resultado de las diligencias a fin de que las mismas puedan alegar por escrito cuanto estimen conveniente acerca de su alcance o importancia. Transcurrido ese plazo sin haberse podido llevar a efecto, el órgano judicial dictará un nuevo proveído, fijando otro plazo para la ejecución del acuerdo, librando las comunicaciones oportunas. Si dentro de éste tampoco se hubiera podido practicar la prueba, el Juez o Tribunal, previa audiencia de las partes, acordará que los autos queden definitivamente conclusos para sentencia.

Si la diligencia consiste en la confesión judicial o en pedir algún documento a una parte y ésta no comparece o no lo presenta sin causa justificada en el plazo que se haya fijado, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada.

Durante la celebración del juicio se irá extendiendo la correspondiente acta, en la que se hará constar:

a) Lugar, fecha, Juez o Tribunal que preside el acto, partes comparecientes, representantes y defensores que les asisten, y breve referencia al acto de conciliación.

b) Breve resumen de las alegaciones de las partes, medios de prueba propuestos por ellas, declaración expresa de su pertinencia o impertinencia, razones de la negación y protesta, en su caso.

c) En cuanto a las pruebas admitidas y practicadas:

1º Resumen suficiente de las de confesión y testifical.

2º Relación circunstanciada de los documentos presentados, o datos suficientes que permitan identificarlos, en el caso de que su excesivo número haga desaconsejable la citada relación.

3º Relación de las incidencias planteadas en el juicio respecto a la prueba documental.

4º Resumen suficiente de los informes periciales, así como también de la resolución del Juez o Tribunal en torno a las recusaciones propuestas de los peritos.

5º Resumen de las declaraciones de los asesores, en el caso de que el dictamen de éstos no haya sido elaborado por escrito e incorporado a los autos.

d) Conclusiones y peticiones concretas formuladas por las partes; en caso de que fueran de condena a cantidad, deberán expresarse en el acta las cantidades que fueran objeto de ella.

e) Declaración hecha por el Juez o Tribunal de conclusión de los autos, mandando traerlos a la vista para sentencia.

El Juez o Tribunal resolverá, sin ulterior recurso, cualquier observación que se hiciera sobre el contenido del acta, firmándola seguidamente en unión de las partes o de sus representantes o defensores y de los Peritos, haciendo constar si alguno de ellos no firma por no poder, no querer hacerlo o no estar presente, firmándola, por último el Secretario, que dará fe.

El acta del juicio podrá ser extendida también a través de medios mecánicos de reproducción del mismo. En tal caso, se exigirán los mismos requisitos expresados en el número anterior.

Del acta del juicio deberá entregarse copia a quienes hayan sido partes en el proceso, si lo solicitaren.

✓ **Pruebas:**

La competencia en España en el **Artículos 89** (España, Texto que aprueba Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, Real Decreto Legislativo 2-1995, pag. 1) señala que:

Las partes podrán valerse de cuantos medios de prueba se encuentren regulados en la Ley, admitiéndose como tales los medios mecánicos de reproducción de la palabra, de la imagen y del sonido, salvo que se hubieran obtenido, directa o indirectamente, mediante procedimientos que supongan violación de derechos fundamentales o libertades públicas.

Podrán, asimismo, solicitar, al menos con tres días de antelación a la fecha del juicio, aquellas pruebas que, habiendo de practicarse en el mismo, requieran diligencias de citación o requerimiento.

Las posiciones para la prueba de confesión se propondrán verbalmente, sin admisión de pliegos.

Si el llamado a confesar no comparece sin justa causa a la primera citación, rehusase declarar o persistiese en no responder afirmativa o negativamente, a pesar del apercibimiento que se le haya hecho, podrá ser tenido por confeso en la sentencia.

La confesión de las personas jurídicas privadas se practicará por quien legalmente las represente y tenga facultades para absolver posiciones.

En caso de que la confesión no se refiera a hechos personales, se admitirá la absolución de posiciones por un tercero que conozca personalmente los hechos, si la parte así lo solicita y acepta la responsabilidad de la declaración.

No se admitirán escritos de preguntas y repreguntas para la prueba testifical. Cuando el número de testigos fuese excesivo y, a criterio del órgano judicial, sus manifestaciones pudieran constituir inútil reiteración del testimonio sobre hechos suficientemente esclarecidos, aquél podrá limitarlos discrecionalmente.

Los testigos no podrán ser tachados, y únicamente en conclusiones, las partes podrán hacer las observaciones que sean oportunas respecto de sus circunstancias personales y de la veracidad de sus manifestaciones.

En la práctica de la prueba pericial no serán de aplicación las reglas generales sobre insaculación de Peritos.

El órgano judicial, de oficio o a petición de parte, podrá requerir la intervención de un Médico forense, en los casos en que sea necesario su informe.

De la prueba documental que se presente, se dará traslado a las partes en el acto del Juicio, para su examen.

Los documentos pertenecientes a las partes deberán aportarse al proceso, si hubieran sido propuestos como medio de prueba por la parte contraria y admitida ésta por el Juez o Tribunal.

Si no se presentaren sin causa justificada, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada.

Podrá el Juez o Tribunal, si lo estima procedente, oír el dictamen de una o varias personas expertas en la cuestión objeto del pleito, en el momento del acto del juicio o, terminado éste, para mejor proveer.

Cuando en un proceso se discuta sobre la interpretación de un Convenio Colectivo, el órgano judicial podrá oír o recabar informe de la Comisión Paritaria del mismo.

Cuando en el proceso se haya suscitado una cuestión de discriminación por razón de sexo, el Juez o Tribunal podrá recabar el dictamen de los Organismos públicos competentes.

En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios de discriminación por razón de sexo corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

- **Sentencia**

La competencia en España en el **Artículos 97** (España, Texto que aprueba Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, Real Decreto Legislativo 2-1995, pag. 1) señala que:

El Juez o Tribunal dictará sentencia en el plazo de cinco días, publicándose inmediatamente y notificándose a las partes o a sus representantes dentro de los dos días siguientes.

La sentencia deberá expresar, dentro de los antecedentes de hecho, resumen suficiente de los que hayan sido objeto de debate en el proceso. Asimismo, y apreciando los elementos de convicción, declarará expresamente los hechos que estime probados, haciendo referencia en los fundamentos de derecho a los razonamientos que le han llevado a esta conclusión. Por último, deberá fundamentar suficientemente los pronunciamientos del fallo.

La sentencia, motivadamente, podrá imponer al litigante que obró de mala fe o con notoria temeridad una sanción pecuniaria cuya cuantía máxima, en la instancia, no excederá de cien mil pesetas. En tales casos, y cuando el condenado fuera el empresario deberá abonar también los honorarios de los abogados.

Si el Juez que presidió el acto del juicio no pudiese dictar sentencia, deberá celebrarse éste nuevamente.

En cuanto a las Salas de lo Social se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica del Poder Judicial.

En las sentencias en que se condene al abono de una cantidad, el Juez o Tribunal la determinará expresamente, sin que en ningún caso pueda reservarse tal determinación para la ejecución.

Al notificarse la sentencia a las partes, se indicará si la misma es o no firme y, en su caso, los recursos que procedan, órgano ante el que deben interponerse y plazo y requisitos para ello, así como los depósitos y las consignaciones que sean necesarios y forma de efectuarlos.

Si la sentencia fuese condenatoria para el empresario, éste vendrá obligado a abonar al demandante que personalmente hubiese comparecido, el importe de los salarios correspondientes a los días en que se hubiesen celebrado los actos de conciliación y juicio ante el Juzgado o Tribunal y en su caso, la conciliación previa ante el órgano correspondiente

2.2. Legislación

- ✓ Normal laborales
- ✓ Estatuto de los trabajadores
- ✓ Nueva ley de jurisdicción social
- ✓ Ley del Procedimiento Laboral

1.1. Categorización: (justificación del Marco Teórico)

En esta investigación se desarrollará por capítulos, siendo el primero titulado: “*Alcances del Derecho Procesal Laboral*”, donde hemos detallado parte doctrinario del Derecho Laboral y luego Procesal a fin que el lector pueda tener una visión esta Rama, para luego para entrar a desarrollo de fondo el capítulo mencionado.

El segundo capítulo lleva por nombre “*Análisis de la Nueva Ley del trabajo N° 29497*”, con la finalidad de analizar la ley, su vigencia, sus principios, innovaciones, vías procedimentales y así competencias de acuerdo su materia, función, territorio, y cuantía, y así tener una visión de la nueva ley y su objetivo de dar la tutela procesal laboral al trabajador.

En tercer capítulo lleva por nombre “Principio de Reforma: “La Oralidad”, cuya finalidad es analizar el principio y a la vez como característica en la ley, que conlleva la interrelación con otros principios inspiradores y su aplicación, su importancia en proceso laboral vigente y como unas de las variables de la problemática.

En el cuarto capítulo está referido a “Principio de Celeridad Procesal y su eficiencia”, donde se precisa la otra variable de la investigación que desarrolla: concepto, características, la efectividad del proceso laboral, y su actual eficiencia a fin de determinar y así podamos tener una perspectiva sobre la aplicación de la ley vigente Así mismo como último Capítulo Quinto, “*Derecho Comparado*”, entre dos, uno país latinoamericano y europeo que nos ayudan a ampliar más nuestra información de acuerdo a nuestra línea de trabajo, como son Chile y España, a fin de contrastar en un paralelo los principios confrontados. (Oralidad y celeridad procesal)

1.2. Escenario De Estudio:

La Corte Superior De Justicia De La Libertad.

1.3. Caracterización De Los Sujetos:

Intervienen:

- **Trabajador:** El trabajador viene a ser la persona natural, denominado también servidor u obrero, que presta servicios a un empresario o empleador, en forma personal, bajo dependencia, subordinación a cambio de recibir como contraprestación una remuneración.
- **El legislador:** El aquella persona que forma o prepara las leyes, la que se aprueba, promulga y dar fuerzas a tales preceptos genéales y obligatorios, debiendo agregar cual es él fue fundamento en el tiempo y la su intención o mejor dicho la “ratio legis”

1.4. Técnicas e Instrumentos De Recolección De Datos:

2.1.1. Técnicas:

- **Fichas bibliográficas y textuales:** Se revisarán distintos libros referentes a la materia de investigación, así como, las legislaciones de países extranjeros, a fin de conocer con mayor amplitud su regulación.
- **Entrevista:** Se entrevistarán a abogados expertos en el tema de la tutela procesal de despido para obtener su apreciación jurídica sobre el tema.

2.1.2. Instrumentos:

- Cuestionario, que constara de pregunta de cerradas y abiertas.

III. DESCRIPCION DE RESULTADOS

El principio de oralidad se define como al principio que persigue la simplificación formal y la celeridad del proceso, evitando las complejidades y dificultades intelectivas del proceso predominantemente escrito. A diferencia del tradicional carácter escriturario y formalista de nuestro proceso civil, objeto de repetidas críticas, en el proceso de trabajo domina ampliamente la oralidad; orales son, en efecto, los actos de conciliación y juicio, que no conocen otra injerencia escrituraria que la lógica de la documentación en acta. Como excepción, el principio escriturario rige la demanda y las formas de los recursos de casación y suplicación.

Su base legal de este principio es Artículo I, de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, y como características indica que la oralidad de una perspectiva metodológica, según la cual había que sustituir la escritura por la oralidad como modo o mecanismo prevalente de las actuaciones procesales. Esta es, a su vez de perspectiva dinámica en dos sentidos. Es dinámica, primero, porque la oralidad no se logra únicamente con la palabra, sino solo en tanto ella signifique; a su vez, concentración, inmediación, celeridad, economía procesal, veracidad y, por cierto, publicidad; y segundo, porque la oralidad es, sobre todo – como se constata de la lección anotada- un asunto de actitud de los operadores y usuarios de la justicia laboral. Si la oralidad no se vive pero se puede predicar un proceso- el proceso laboral peruano- sea oral, aun cuando la oralidad esté con consagrada normativamente como principio. Analizar las bases doctrinarias y legales relativas al principio de oralidad. **Siendo ello así, alcanzamos nuestro primero y segundo objetivo específico que es: Analizar las bases doctrinarias y legales relativas al principio de oralidad y Estudiar el nuevo proceso laboral, fundamentos y sus innovaciones.**

Sobre el principio de celeridad se relaciona íntimamente relacionado con los principios de oralidad, inmediación y concentración de cuyo regular juego es en buena medida, consecuencia la fundamentación constitucional de este nuevo principio se encuentran en la exigencia de un proceso “sin dilaciones debidas. El proceso de trabajo ha de ser –ágil, rápido, formalista en lo imprescindible. La rapidez o celeridad impregna por doquier la entera regulación del proceso del trabajo y se justifica por la “vitalidad” de los interés que a menudo se ventilan ante el orden jurisdiccional social a cuya urgente solución debe proveerse. Y sus relaciones con las demás principio ya que la oralidad también es celeridad, Es celeridad porque reduce el tiempo de resolución del conflicto. Es economía procesal porque simplifica las formas y los esfuerzos de las partes y el juez. De todo ello hemos alcanzado el segundo objetivo específico que es: **Estudiar el nuevo proceso laboral, fundamentos y sus innovaciones.**

Asimismo hemos contrastado con el Derecho Comparado Chile y España, el primero en su Artículo 425 de su Código de Trabajo que estipula que el procedimiento de trabajo será orales, públicos y concentrados. Y asimismo el segundo, en su artículo que estipulan que Los Jueces y Tribunales del orden jurisdiccional social interpretarán y aplicarán las normas reguladoras del proceso laboral ordinario según los principios de inmediación, oralidad, concentración y celeridad. Por otro lado hemos entrevistados a especialistas sobre el tema, uno de ellos **Mg, José Saldarriaga Medina** señala que “Considera, que la aplicación de oralidad actualmente no está contribuyendo por estas razones: la poca actitud que tiene el magistrado frente la oralidad, los magistrados no son conciliadores y no ayudan para arribar un acuerdo, sin llegar sentencia, por otro lado el abogado de las partes dilata el proceso tampoco ha adoptado la forma como oralizar sus medios probatorios”, asimismo la Abogada

de la defensa más resaltante **Dr. Liliana Torres Romero**: es considera que, la aplicación de oralidad actualmente no está contribuyendo la defensa cometiendo las mismas posturas de la antigua ley, y a la vez el modelo de proceso laboral ordinario, no es el correcto, muchos retrasos, afectando la tutela jurisdiccional efectiva hacia los trabajadores, y las innovaciones que atraviesa mantiene una mejor visión. De lo expuesto hemos alcanzado al tercer y cuarto objetivo específico: **Analizar la aplicación del principio de oralidad en las audiencias de conciliación y juzgamiento de los procesos laborales y realizar un estudio de contraste en el Derecho Comparado vinculado con el principio de oralidad y su eficiencia. (celeridad procesal)**

De todo lo expuesto, doctrina, legislación y derecho comparado, entrevista se ha podido contrastar y afirmar nuestra hipótesis que es negativa: **La aplicación actual del principio de oralidad NO habrá contribuido a la celeridad de los procesos laborales 2012-2014 en la Corte Superior de Justicia de La Libertad debido que a los procesos laborales todavía se retarda para su conclusión (actualmente más de 11 meses) tanto en vía procedimiento abreviado u ordinario, transgrediendo así la espera del derecho de los trabajadores, asimismo la información dada Hoja informativa sobre la Producción de los años 2012, 2013, 2014.**

IV. DISCUSION DE RESULTADOS

HIPÓTESIS	BASES DE CONTRASTE	RESULTADOS
<p>La aplicación actual del principio de oralidad NO habrá contribuido a la celeridad de los procesos laborales 2012-2014 en la Corte Superior de Justicia de La Libertad debido que a los procesos laborales todavía se retarda para su conclusión (actualmente más de 11 meses) tanto en vía procedimiento abreviado u ordinario, transgrediendo así la espera del derecho de los trabajadores.</p>	<p>Doctrina</p> <p>Regulación jurídica</p> <p>Derecho Comparado</p> <p>Estadística</p> <p>Entrevista</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Alfredo Montoya Melgar (Referente a la oralidad como principio) - Paul Paredes Palacios (Referente a la oralidad como característica) - Acevedo Mena (Bases del principio de oralidad Inmediación, publicidad, y concentración) - Alfredo Montoya, (Referente al principio de celeridad) - Artículo I, del Título Preliminar de la nueva ley procesal laboral N° 29497. (como principio) - Artículos: 11, 12, 21, 24, 25, 26, 28, 44, 45, 46 y 47 y 43, entre otros (como características) - Chile, (Art.425 del Código de Trabajo) - España (Art. 74 Ley del Procedimiento Laboral) - Hoja informativa sobre la Producción de los años 2012, 2013, 2014. (PJ) - Mg. José Saldarriaga Medina - Abg. Liliana Torres Romero

V. CONCLUSIONES

- Concluimos en afirmar nuestra hipótesis que la aplicación actual del principio de oralidad no ha contribuido a la celeridad de los procesos laborales 2012-2014 en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, ya que en la presente investigación se verificó que los procesos laborales mediante la hoja informativa (data) es baja su producción ámbito laboral y además con entrevistas realizadas se comprueba que la oralidad no cumple con su función como tal (simplificación formal) porque aun los magistrados y abogados no se adapta al oralidad a pesar que Nueva Ley Procesal del Trabajo tiene una vigencia de 5 años por la cual los procesos retarda para su conclusión (actualmente más de 11 meses) tanto en vía procedimiento abreviado u ordinario, transgrediendo así la espera del derecho de los trabajadores.
- Respecto al primer objetivo específico, podemos concluir que se el principio de oralidad no se agota como un principio sino como características en una perspectiva dinámica ,porque la oralidad no se logra únicamente con la palabra, sino solo en tanto ella signifique; a su vez, concentración, intermediación, celeridad, economía procesal, veracidad y, por cierto, publicidad; y a la vez , porque la oralidad es, sobre todo – como se constata de la lección anotada- un asunto de actitud de los operadores y usuarios de la justicia laboral.
- Respecto al segundo objetivo específico, podemos concluir que la celeridad procesal a base a la doctrina esta “íntimamente relacionado con los principios de oralidad, intermediación y concentración de cuyo regular juego es en buena medida, consecuencia la fundamentación constitucional de este nuevo principio se encuentran en la exigencia de un proceso “sin dilaciones debidas”. Y aún más el proceso de trabajo ha de ser –ágil, rápido, formalista en lo imprescindible”. La rapidez o celeridad impregna por doquier la entera regulación del proceso del trabajo y se justifica por la “vitalidad” de los interés que a menudo se ventilan ante el orden jurisdiccional social a cuya urgente solución debe proveerse.”

VI. RECOMENDACIONES

- **Para los legisladores:**

Fomentar el principio de oralidad en normas referentes al proceso laboral, a fin de la sociedad, jueces, abogados, trabajadores puedan internalizar la oralidad como una forma de vida en los procesos laborales, de mucha urgencia en esta realidad.

Al ser implementado estas nuevas normas ocasionara que los abogados estudien técnicas de litigación oral a fin de no retardar el proceso y por consecuencia dar mayor tutela jurisdiccional al trabajador frente a sus derechos laborales.

- **Para los Jueces Laborales:**

Respetar lo que estipula la Nueva Ley Procesal del Trabajo y nuevas innovaciones, a fin de resolver los casos bajo el principio de oralidad y asimismo como característica comprendida en toda ley contribuyendo de manera célere y eficaz el proceso laboral.

Cambiar de actitud frente a la capacitación al Poder Judicial con el fin de fomentar a su juzgado las bondades de este principio.

- **Para los abogados de defensa:**

Capacitarse en la litigación oral, promover la oralidad como forma de vida de este nuevo proceso laboral, mantener correcta contribuir con la celeridad procesal en los procesos que ostenta la defensa, teniendo en cuenta su importancia y finalidad la Nueva Ley Procesal Laboral

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo Mena, R. L. (18 de Agosto de 2011). Los principios del Proceso Laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo- Ley 29497. *Los principios del Proceso Laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo- Ley 29497*, pág. 11.
- Alonso de Olea, M., & Casas Baamoche, M. (2012). *Derecho del Trabajo*. Lima: Civitas Ediciones.
- Anacleto Guerrero, V. (2012). *Manual de Derecho de Trabajo*. Lima: Grijley.
- Arevalo Vela, J. (2011). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497*. Lima: Juristas Editores.
- Bailon Valdevinos, R. (2004). *Teoria general del proceso y Derecho Procesal*. . Lima: Limusa.
- Becerra, C. (1999). *Teoria y Legislacion de los Contratos de Trabajo*. Lima: Antonio Lulli.
- Cabanellas, G. (1968). *Compendio de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Omeba Editores.
- Canessa Montejo, M. (2003). *Las violencias a la libertad sindical en el Peru*. Lima: CEDAL.
- Castillo Guzma, J., Belleza Salazar, M., & Sheppard Castillo, E. (2008). *Compendio de Derecho Individual del Trabajo*. Lima: Ediciones Caballero Bustamante.
- Gomez Valdez, F. (2010). *La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497*. Lima: Editorial San Marcos .
- Guerrero Figueroa, G. (1999). *Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo*. Santa Fe de Bogota: Leyes.
- Marcos Sanchez, J., & Rodriguez Calderon, Eduardo. (2001). *Manual para la Defensa de la Libertad Sindical*. Lima: CIT/Oficina Regional.
- Monsalve Vela, C. (1955). *Derecho Ecuatoriano de Trabajo*. Bogota: Union C.A.
- Montoya Melgar, A. (2002). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos.
- Montoya Melgar, A., & otros, G. M. (2000). *Comentario a la Ley del Procedimiento Laboral*. Navarra: Aranzadi.
- Morales Godo, J. (1996). *Los principios procesales y elCodigo Procesal Civil peruano*. Lima : Gaceta Juridica.
- Mujica Neves, J. (2000). *Introduccion al Derecho Laboral*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Catolica del Peru.
- Paredes Palacios, P. (1997). *Prueba y presunciones en el proceso laboral*. Lima: Area Editores.
- Paredes Palacios, P. (2012). La oralidad como herramienta para el acceso a la justicia en el nuevo proceso laboral peruano. En V. Cubas Guzman, *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (págs. 429-467). Lima: V.
- Paredes Palacios, P. (2012). *Prueba y Presunciones en el Proceso Laboral*. Lima.

- Pasco Cosmopolis, M. (1997). *Fundamentos de Derecho Procesal de Trabajo*. Lima: Aee.
- Pasco Cosmopolis, M. (2012). *Los fundamentos del Derecho Procesal Laboral*. Lima: Arjel.
- Peces Barba, G. (1999). *Curso de Derechos Fundamentales Teoria General*. Madrid: Boletin Oficial de Estado.
- Piroló Angel, M., Murray, Cecilia, & Otero, Ana Maria. (2004). *Manual de derecho procesal del trabajo*. Buenos Aires: Astrea.
- Pla Rodríguez, A. (2000). *Curso de Derecho, Introduccion al Derecho de Trabajo*. Montevideo: Idea.
- Priori Posada, G. (2011). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal de Trabajo*. Lima: Aras Editores.
- Rodríguez Brignardello, H. (1989). *Los derechos laborales en la dimension de los derechos humanos"*. Lima: Centro de Asesoría Legal.
- Romero Montes, F. J. (2011). *El nuevo proceso laboral*. Lima: Grijley.
- Sagarboy Bengochea, J. (2009). *"El Procesal Laboral, Principios informadores"*. Lima .
- Sanchez, P., & Sanchez , A. (1979). *Legislacion de la Construccion y el Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Plus Ultra.
- Sanguineti Raymond, W. (1998). *El Contrato de Locacion de Servicio Frente al Derecho Civil, y al Derecho del trabajo*. Lima: Cultural Cusco Editores.
- Satta, S., & Punzi, , C. (2000). *Derecho Procesal Civil*. Padova: Cedum.
- Sempere Navarro, A. V. (2012). *Curso de Procedimiento Laboral* . Madrid: Tecnos.
- Sentencia del Tribunal Constitucional, N° 0008-2005-AL (Tribunal Constitucional 08 de 12 de 2005).
- Toledo Toribio, O. (2008). *Derecho Procesal Laboral, principios y competencias en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497*. Lima: Grijley.
- Toyama Miyagusuku, J., & Recoba, L. V. (2012). *Analisis y Comentarios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Gaceta Juridica.
- Toyama Miyagusuku, J., & Vinetea Recoba, L. (2003). *Guia Laboral*. Lima: Gaceta Juridica.
- Vasquez Vialard, A. (1966). *Estudio de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social*. Lima: Ediciones Juridicas.
- Villavicencio Rios, A. (1998). *La Libertad sindical en el Peru*. Lima.

LEYES:

- Nueva Ley procesal laboral 29497
- Decreto supremo 003-97-TR

- Decreto legislativo N° 728
- Código de Trabajo de Chile

LINKS:

- <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37817/64929/S94ESP01.htm>ESPAÑ
A:
- http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071800122008000200022&script=sci_arttext

ANEXOS

1.1. Entrevistas

1.1.1. Para Jueces:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA DE DERECHO

ENTREVISTADO:

ENTREVISTADORA:

Agradezco su valiosa colaboración para desarrollar y terminar mi Tesis de Grado previo a la obtención del Título de ABOGADA con el tema: “La Aplicación Del Principio De Oralidad Frente La Celeridad De Procesos Laborales Año 2012-2014 En La Corte Superior De Justicia De La Libertad”.

PREGUNTAS:

1. ¿Nos podría explicar en qué consiste el principio de oralidad y cuál es su beneficio en los procesos de laborales en actualidad?
2. ¿Cuál es la deficiencia que usted considera de la implementación de la oralidad en los procesos laborales?
3. ¿Dada la estructura funcional de los órganos jurisdiccionales, la oralidad está cumpliendo con la finalidad de dar celeridad a los procesos laborales?
4. ¿Considera que la oralidad puede contribuir a la solución más pronta en los procesos laborales de pretensiones de poca cuantía?
5. ¿Qué modificaciones propondría para una mejor aplicación de la oralidad y su correspondencia en la celeridad en la resolución de los procesos laborales?



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA DE DERECHO

ENTREVISTADO: Abogado

ENTREVISTADORA:

Señor Abogado litigante de Especialidad Laboral, agradezco su valiosa colaboración para desarrollar y terminar mi Tesis de Grado previo a la obtención del Título de ABOGADA con el tema: “La Aplicación del Principio de Oralidad y su Transcendencia En Los Procesos Laborales Año 2012-2014 De La Corte Superior De Justicia De La Libertad”.

PREGUNTAS:

1. **¿Nos podría explicar en qué consiste el principio de oralidad y cuál es su función los procesos de laborales en actualidad?**
2. **¿Ud. considera que el principio de oralidad ha contribuido en estos últimos años (2012 al 2014) en los procesos laborales para su celeridad a fin de realizar una tutela jurídica?**
3. **¿Ud., ha realizado actos que ha contribuido al principio la oralidad y cuál fue el resultado frente al proceso (dilatorio o célere)?**
4. **¿Cuál es la deficiencia que usted considera de la implementación de la oralidad en los procesos laborales?**
5. **¿Qué modificaciones propondría para una mejor aplicación de la oralidad y su correspondencia en la celeridad en la resolución de los procesos laborales?**



