



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Análisis del Principio de Gratuidad en el Acceso a la Justicia en los
Procesos Laborales en Perú 2019

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Abogada**

AUTORA:

Ríos Aguilar, Claudia Iris (ORCID:0000-0001-8504-718X)

ASESOR:

Mag. Ramos Guevara, René Felipe (ORCID: 0000-0002-7126-4586)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral

TARAPOTO — PERÚ

2020

DEDICATORIA:

A mi familia, a la comunidad vallejana y jurídica, como muestra del empeño y calidad profesional que somos capaces de alcanzar siempre que nos lo proponemos.

AGRADECIMIENTO:

A mi mamá, Carol Isabel Aguilar Ríos y a mi papá, Neil Michael Ríos López, por el constante apoyo, paciencia y la motivación brindada a mi persona durante todo el proceso de mi formación académica profesional y especialmente el último año de carrera que me llevó a cumplir esta meta.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de tablas	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. Introducción.....	1
II. Marco teórico.....	4
III. Metodología.....	21
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	21
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorística.....	22
3.3. Escenario de estudio	22
3.4. Participantes.....	22
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.6. Procedimiento	25
3.7. Rigor científico.....	25
3.8. Método de análisis de datos.....	25
3.9. Aspectos éticos	26
IV. Resultados	27
V. Discusión	71
VI. Conclusiones	85
VII. Recomendaciones	88
Referencias	
Anexo 1. Declaratoria de autenticidad (autor)	
Anexo 2. Declaratoria de autenticidad (asesor)	
Anexo 3. Matriz de operacionalización de variables	
Anexo 4. Instrumento de recolección de datos	

Índice de tablas

Tabla N° 01.- Cuadro de categorías	22
Tabla N°02.- Lista de participantes	23
Tabla N°03.-Las tasas administrativas judiciales contra el Principio de Gratuidad	27
Tabla N°04.- La jerarquía normativa con la vigencia de Ley N°26636 y Ley N°26696	39
Tabla N° 05.- Normas vigentes amparan o lesionan el principio de gratuidad en los procesos laborales en Perú.....	57

Índice de abreviaturas

Abogado	Abg.
Artículo	Art.
Código Procesal Civil	CPP
Constitución Política del Perú	CPP
Decreto Legislativo	D.L.
Expediente	Exp.
Ley Orgánica del Poder Judicial	LOPJ
Ley Procesal del Trabajo	LPT
Nueva Ley Procesal del Trabajo	NLPT
Resolución Administrativa	R.A.
Sentencia	STC
Tribunal Constitucional	TC
Unidad de Referencia Procesal	URP

RESUMEN

Este trabajo tuvo como objetivo general analizar cómo opera el Principio de Gratuidad en el Acceso a la Justicia en los procesos laborales en Perú, siendo una investigación de tipo básica, diseño no experimental, enfoque cualitativo y alcance exploratorio.

Los resultados obtenidos son de la aplicación de dos entrevistas y un análisis documental, en donde se conoció si las tasas administrativas judiciales que pagan los trabajadores demandantes atentan contra el principio de gratuidad; se conoció si existe vulneración a la jerarquía normativa con la vigencia de la Ley N°26636 y posterior vigencia de la Ley N° 26696; y se describió las normas vigentes que amparan o lesionan el principio de gratuidad en el acceso a la justicia en los procesos laborales en Perú 2019.

Llegando a las siguientes conclusiones: las tasas administrativas sí atentan contra el principio de gratuidad; que no existe vulneración a la jerarquía normativa con la vigencia de la Ley N°26636 y vigencia de la Ley N°26696; finalmente las normas que amparan el principio de gratuidad en los procesos laboral son la CPP en su art. 139° inc. 16 y la Ley N° 26636, por otro lado las normas que la lesionan son la LOPJ, y la NLPT.

Palabras Clave: gratuidad, procesos laborales, trabajadores, jerarquía normativa.

ABSTRACT

The general objective of this work was to analyze how the principle of gratuity in Access to Justice operates in labor processes in Peru, being a basic research, non-experimental design, qualitative approach and exploratory scope.

The results obtained are from the application of two interviews and a documentary analysis, where it was known if the judicial administrative fees paid by the plaintiffs workers violate the principle of gratuity; It was known if there is a violation of the normative hierarchy with the validity of Law No. 26636 and subsequent validity of Law No. 26696; and the current regulations that protect or harm the principle of free access to justice in labor processes in Peru 2019 were described.

Reaching the following conclusions: administrative fees do violate the principle of gratuity; that there is no violation of the normative hierarchy with the validity of Law No. 26636 and the validity of Law No. 26696; finally, the rules that protect the principle of gratuity in labor processes are the CPP in its art. 139 ° inc. 16 and Law No. 26636, on the other hand, the regulations that injure it are the LOPJ, and the NLPT.

Keywords: gratuity, labor processes, workers, normative hierarchy.

I. INTRODUCCIÓN

El ser humano en la esfera del derecho natural es completamente sociable, es por esta razón que se ve envuelto en diferentes conflictos, para el derecho importarán aquellos con relevancia jurídica, a este derecho natural a efectos de este proyecto de investigación lo acompaña el derecho y deber del trabajo, reconocido como derecho universal, constitucional y fundamental, recogido en nuestra Constitución Política del Perú en su artículo 2° inciso 15 y artículo 22°. El Derecho del Trabajo surgió como consecuencia de la desigualdad económica entre las partes de la relación laboral, llamase el trabajador y el empleador, este desequilibrio se ve evidenciado en el ejercicio abusivo del ius variandi a cargo del empleador, por ello surgen los conflictos en el campo laboral y en la búsqueda de una solución idónea el trabajador hace uso de su derecho de acción ante los órganos jurisdiccionales estatales competentes, sin embargo, muchas veces lo oneroso que este resulta ser significa un obstáculo para encontrar justicia.

La gratuidad es un principio constitucional y de función jurisdiccional, por el cual se garantiza a las personas acceder a la administración de justicia de forma gratuita, esto en la medida de que cada país lo regule, es por ello que este proyecto se enfoca en los procesos laborales individuales de índole judicial en el ámbito privado, en etapa postulatoria de la demanda, en los que encontramos procesos como pago de beneficios económicos, indemnización por resolución arbitraria de contrato, indemnización por despido arbitrario, entre otros.

El acceso a la justicia es un tema que abordan muchas legislaciones, cada una regulada de forma diferente, por ejemplo en España mediante el Real Decreto Legislativo 2/1995 Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral del 11 de abril de 1995, que establece en su artículo 25.1. que la justicia será gratuita hasta la ejecución de sentencia, con excepciones que dicha ley contemple. En Uruguay, la Ley 18.572, Ley de Abreviación de los Procesos Laborales de 2010, contempla la gratuidad como principio en los procesos judiciales, se estipula que esta se realizará en todas las actuaciones administrativas y judiciales, incluidos impuestos, tasas registrales y catastrales, así como también expedición de testimonio o certificados de partidas y sus legalizaciones. En Chile se reconoce al principio de

gratuidad como principio formativo del proceso y procedimiento en juicio del trabajo, lo encontramos en el artículo 425° de la Ley 20087 y el art. 431° refiere que las causas laborales sobre actuación, trámite o diligencia de juicio, realizada por funcionario del tribunal, las cuales serán gratuitas para las partes.

En Perú, constitucionalmente se establece el principio y derecho del acceso a la justicia gratuita, el cual lo encontramos en el artículo 139° inciso 16° de la Constitución Política, tal principio en materia laboral no ha sido invocado en la Ley Procesal del Trabajo, dejando a la parte débil de la relación laboral vulnerable, sin embargo, la Nueva Ley Procesal del Trabajo que actualmente cuenta con 10 años de vigencia la recoge taxativamente como un principio fundamental del derecho procesal laboral en el artículo III de su título preliminar, expresando que 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), actualmente mediante Resolución Administrativa N° 048-2020-CE-PJ se regula la reducción del 50% de las tasas establecidas en caso de que los petitorios superen las 70 URP, ley que no tomó en cuenta a su antecesor la LPT, quien exonera de pagos al trabajador. Del conocimiento normativo, me resulta incongruente que exista un límite a la gratuidad (70 URP) para acceder a la justicia, si bien nuestra legislación determina su forma de aplicación y sobre todo busca proteger a las personas de escasos recursos económicos, quienes en teoría deben ser beneficiados; sin embargo en materia laboral los montos de los petitorio varían por razones patrimoniales especiales, como la falta de pago de una remuneración o las indemnizaciones por accidentes en el trabajo, más no versan por índoles patrimoniales privadas como en el derecho civil, situación con la que no se puede medir la pobreza o condición del litigante, mucho menos condicionar su acceso a la tutela judicial.

He planteado mi problema general en la siguiente interrogante, ¿De qué manera opera el principio de gratuidad en el acceso a la justicia en los procesos laborales en Perú 2019?, y como problemas específicos tres, el primero, ¿De qué manera las tasas administrativas judiciales que pagan los trabajadores demandantes atentan contra el Principio de Gratuidad?, el segundo, ¿De qué manera se vulnera a la

jerarquía normativa con la vigencia de la Ley N°26636 y posterior vigencia de la Ley N°26696?, y el tercero, ¿Cuáles son las normas vigentes que amparan o lesionan el principio de gratuidad en el acceso a justicia en los procesos laborales en Perú?; siendo mi hipótesis alternativa la siguiente: El principio de gratuidad en el acceso a la justicia en los procesos laborales en Perú opera de manera total, conforme lo establecido por nuestra legislación. Y como hipótesis nula tengo que: El principio de gratuidad en el acceso a la justicia en los procesos laborales en Perú opera de manera parcial, conforme a lo establecido por nuestra legislación.

Es a sabidas cuentas que las personas buscamos justicia cuando nuestros derechos han sido vulnerados, los trabajadores a bien de encontrar justicia se esquivan de someterse a un proceso que les resulta oneroso y engorroso, por ello esta investigación contribuirá a comprender el actuar del principio de gratuidad en los procesos laborales y conocer las falencias en la legislación para su mejora. Asimismo, los resultados del estudio permitirán que otros autores recurran a ella y la tomen como referencia. Si bien nos encontramos en un Estado Constitucional de Derecho, muchas veces la regulación de los derechos fundamentales resulta contradictorio y es importante identificarlas, para que logren modificarse. Con esta tesis se contribuirá y beneficiará a la comunidad jurídica en todas las ramas, especialmente en materia laboral y constitucional, igualmente para las demás personas, especialmente a los trabajadores a nivel nacional e internacional. Por otro lado, esta investigación se desarrolla a través del método científico y en aplicación de los conceptos básicos.

El objetivo general es, analizar cómo opera el principio de gratuidad en el acceso a la justicia en los procesos laborales en Perú 2019, y como objetivos específicos son tres, el primero es conocer si las tasas administrativas judiciales que pagan los trabajadores demandantes atentan contra el Principio de Gratuidad mediante una entrevista; el segundo es conocer si existe vulneración a la jerarquía normativa con la vigencia de la Ley N°26636 y posterior vigencia de la Ley N°26696 mediante una entrevista; y finalmente describir qué normas vigentes amparan o lesionan el principio de gratuidad en el acceso a la justicia en los procesos laborales en Perú mediante una guía de análisis.

II. MARCO TEÓRICO

El presente proyecto de investigación denominado “El Principio de Gratuidad en el Acceso a la Justicia en los Procesos Laborales en Perú 2019”, se desarrolla en dos supuestos, uno desde el aspecto constitucional y otro, desde la esfera procesal en materia laboral; sus antecedentes lo encontramos a nivel internacional como el ensayo de investigación realizado por Valenzuela, D. (2018), titulado “El principio de gratuidad en el proceso laboral bonaerense como mecanismo de igualdad real en clave de un eficaz acceso a la justicia”, de la Revista Derechos en Acción de la Universidad Nacional de La Plata de Argentina, quien hace un análisis de la legislación de su país así como parte de la doctrina, mencionando que “sería improductivo consagrar derechos laborales y regularlos imperativamente a favor del trabajador, si posteriormente el proceso, como medio de acceso a esos beneficios, es decir reconocer los derechos, constituye para el trabajador un obstáculo para hacer efectivo los derechos”.

Por su parte, Umaña, X. (2011) en su tesis de pregrado titulada “El principio de Gratuidad Procesal en el Derecho de Familia y su Proyección Futura”, de la Universidad de Costa Rica, concluye en que el principio de gratuidad es generador de un derecho que permite a los ciudadanos acceder a los tribunales a fin de obtener justicia pronta y efectiva de los conflictos generados, siendo que para ello no se debe tener que incurrir en gastos económicos.

También, Díaz, V. (1995) en su artículo de investigación denominado “Las costas procesales y el principio de gratuidad”, de la Revista de Derecho de la Universidad del Norte de Colombia, concluye en que “el principio de gratuidad hay que entenderlo en la forma como lo prevé la ley”.

Tenemos a Pereira, S. (2014), con el artículo titulado “Arancel judicial: paliativo del padecimiento presupuestal de la rama judicial frente al principio de gratuidad de la justicia”, de la Revista de Derecho Público de la Universidad de los Andes de Colombia, de los resultados obtenidos concluye que “De todas formas el acceso gratuito a la justicia no es un derecho absoluto y hoy clama por una solución, mientras que el arancel coquetea como novia deslumbrante”.

Concluyo el ámbito internacional, con Bolaños, F. (2012) con su artículo de investigación titulado “Acceso a la Justicia Laboral en Centroamérica”, publicado por la Revista de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, explica que “para resolver factores de desigualdad el Estado pone a disposición de los trabajadores los principios de gratuidad y de patrocinio letrado”, y que “los problemas económicos a que se enfrenta el trabajador, normalmente, son mucho más serios y sutiles”, “significan una desventaja de carácter económico evidente para una de las partes”.

En nuestro país, la investigación más antigua del tema lo abordan Gonzales et al. (1999) con su artículo denominado “Limitación al acceso a la justicia por cobro de aranceles judiciales”, de la Clínica Jurídica de Interés Público de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, señalan que “un Estado como el nuestro, (...) no puede limitar el acceso a la justicia, pues ello significa dejar librado a la suerte del mercado la coexistencia social pacífica y la dignidad de las personas ”, concluyen en que “se debe respetar lo estipulado por el artículo 139 inciso 16 de nuestra constitución, que establece la gratuidad de la administración de justicia de acuerdo al principio de supremacía constitucional”.

Por su parte Sagástegui, L. (2017) en su tesis de pregrado titulada “El derecho fundamental al acceso a la justicia y las barreras de acceso en poblaciones urbanas pobres dentro de la ciudad de Trujillo” de la Universidad Nacional de Trujillo, manifiesta que “el principio gratuidad implica que baja ciertas condiciones predefinidas por el Estado, las personas puedan acceder sin costo alguno ante el sistema judicial o administrativo”, asimismo concluye en que “las principales barreras para hacer uso del acceso a la justicia son de índole económico, tanto por los costos de aranceles judiciales, el costo del profesional del derecho, la falta de recursos económico y tiempo del usuario”.

Finalmente Paredes, P. (2006) en su tesis de postgrado titulado “El acceso a la justicia: un criterio de política jurisdiccional postergado en las regulaciones procesales laborales ordinaria y constitucional”, concluye en que “la gratuidad contribuye decididamente en el acceso a la justicia, pero necesita ir acompañada

con medidas sancionatorias (incluida la posibilidad de asumir los costos y las costas procesales) que desincentiven las malas praxis y la irresponsabilidad en la solicitud de medidas cautelares”.

Conocido algunos antecedentes en relación a este proyecto, pasaré a desarrollar conceptos básicos del tema como el termino principio, el que según la (Real Academia Española, s.f., definición 6) proviene del latín principium que significa “norma o idea fundamental que rige el pensamiento o la conducta”; esta la encontramos de manera subjetiva en la esfera personal ya que cada individuo establece los principios por los cuales guiar su vida; desde el aspecto legal, se establecen como base del derecho, mediante los principios generales del derecho, del cual servirán las ramas de esta ciencia, por lo que de imaginarnos una pirámide los principios irían en la cima, cumpliendo una función intrínseca, debiendo efectivamente reflejarse en la realidad. Por su parte Atienza (2003) nos señala que “los principios son normas de carácter muy general que señalan la deseabilidad de alcanzar ciertos objetivos o fines de carácter económico, social, político, etc.” (p.27). siendo esto en sentido macro, abarcando los actos propios de la socialización del hombre relacionado a vivir justamente en sociedad, independientemente del tipo de cultura y régimen estatal, por lo que los principios se encuentran estrechamente vinculados al peso normativo, ya que estos se verán reflejados en las diferentes estructuras del Estado.

Alexy (1988) define a los principios como “mandatos de optimización” (p.143), de los que se deben analizar las posibilidades fácticas y jurídicas para su cumplimiento, asimismo estos para el autor pueden ser cumplidos en diferentes grados, considera que estos sirven para establecer y fundamentar acciones o comportamientos. También los principios se desarrollan en el campo procedimental de la norma, los denominados postulados organizativos, que buscan que las actuaciones procesales sean efectivas, rápidas y seguras, tales como la celeridad, concentración, inmediatez, entre otros.

Los principios en el derecho garantizan la estabilidad y funcionabilidad del sistema jurídico, el que permite dar respuesta y soluciones a los conflictos, incluso ante los

vacíos legales. Los principios laborales constitucionales son aquellas “reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral”. (García, 2006, p. 982). Es por ello que la constitución juega un rol sumamente importante en la vida de un país, ya que a través de ella el poder legislativo creará leyes en pro de la sociedad, además de que se regularán las disciplinas sociales, en este caso las jurídicas, permitiendo a cada materia del derecho desarrollarse y aplicarse, siendo en el caso que nos atañe las referentes al proceso laboral judicial, tales como la Ley Procesal y Nueva Ley Procesal de Trabajo, por las cuales se dará solución a los conflictos que susciten esta materia.

Esser (1956) señala que “los principios solo tienen valor jurídico cuando han sido incorporados por el legislador, antes solo tienen un valor de “guías” o principios informadores de la práctica judicial”, por lo que su reconocimiento estaría condicionado a que se establezca mediante una jurisprudencia o norma en específico

Para Olea (2009) en materia laboral, los principios son “aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho”. (p. 442). Se le otorga al derecho laboral un carácter especial entre las ramas del derecho, por considerarse que se trata de un deber y derecho alimentario para cada ser humano, y que por conocimiento histórico su reconocimiento ha sido tardío, ya que recordemos la esclavitud era una práctica muy ejercida por los hombres de clase alta a nivel mundial; en este caso vinculamos el primer concepto reconociendo que los principios laborales rigen tal regulación de las normas, requiriendo para ellos especialistas abocados a tal praxis.

Los Principios del Derecho del Trabajo para Plá (1998) son:

“líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos. (p. 14.)

Plá plantea una triple función de los principios, la primera, promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, esto implica la creación o derogación de las mismas, considerando que las sociedades son cambiantes; la segunda función es de orientar e interpretar las existentes, quiere decir se requiere un análisis adecuado para cada norma, interpretación que no debe ser vaga, por el contrario deber entenderse desde el punto jurídico-social y no manifestarse en favor de grupos de poder o sectores seleccionados. Finalmente sirven para resolver los casos no previstos, teniendo en cuenta que se puede recurrir a los principios para fundamentar una acción ante los vacíos legales o lagunas jurídicas.

En síntesis los principios son guías de acción, desde el aspecto personal del hombre hasta la concepción normativa de cada rama del derecho, por la cual se regirá y destinará a su regulación, de modo que sirven de fundamento para crear, modificar o derogar leyes, siempre que cada principio sea respetado y debidamente interpretado; por otro lado los principios no requieren una taxatividad en cada cuerpo normativo, debido a que los mismos son entendidos en las diferentes ramas especializadas del derecho, siendo un ejemplo el que los magistrados recurran a ellas y los recojan en sus sentencias.

Romero (2012) distingue los principios procesales laborales desde dos perspectivas jerárquicas, clasificándolos en principios-fines del proceso y principios-operativos del proceso, los primeros “justifican o hacen posible la existencia del proceso” y “los últimos marcan el comportamiento del proceso”. (p. 38), se trata de que la existencia de una justifica a la otra, pues los principios-fines fundamentan la vida del proceso laboral, y los principios-operativos garantizan su cumplimiento a través del proceso, a modo de ejemplo tenemos al principio de celeridad procesal como principio-operativo y el principio de igualdad como principio-fin, por el primero se busca que los procesos se resuelvan dentro de los plazos procesales establecidos por la norma y el segundo que no existan desigualdades en el trato a las partes intervinientes, ya sea por la misma ley y por parte del operador de justicia.

Existen diferentes clasificaciones de los principios del derecho procesal laboral, sin embargo tomaré la teoría expuesta por Mario Pasco Cosmópolis sobre los Principios del Derecho Procesal del Trabajo, quien los clasifica en tres, el primero es el Principio de veracidad, o de prevalencia del fondo sobre la forma; el segundo es el Principio protector, o de desigualdad compensatoria; y el tercero es el Criterio de conciencia en la exégesis de la prueba y equidad en la resolución. Es el principio Protector, el que fundamenta su existencia en tratar de nivelar las desigualdades de la relación laboral, admitiendo que el trabajador es quien se encuentra en desventaja sobre su empleador, es por ello que muchos consideran que este principio es el que fundamenta la existencia del derecho de trabajo, asimismo este principio se encuentra relacionado con los de igualdad y equidad, para Pasco(1994), al principio protector lo acompañan y conforman muchos otros principios, entre ellos, el principio de Gratuidad, señalando que “el proceso laboral es siempre gratuito para el trabajador, quien está exonerado del uso de papel sellado, pago de tasas, costas, etc., que en cambio sí constituyen, por lo general, obligación para el empleador”(p.168). Esto justamente por entender que el trabajador se encuentra en desventaja, considero que cuando hablamos de iniciar un proceso judicial por ver menoscabado uno de nuestros derechos, la afectación económica a la que se somete el trabajador desde ya lo pone en desventaja, siendo que reclamar un derecho en materia laboral supone proteger su carácter alimentario.

A su vez el autor dentro de su clasificación distingue a la gratuidad del principio de Defensa Gratuita, mencionando que “el trabajador puede obtener patrocinio letrado gratuito a través de órganos que, en algunos casos, dependen de los servicios del Ministerio de Trabajo, y en otros constituyen institutos independientes (Procuraduría del Trabajo)” (p.168), esta defensa actualmente se encuentra regulada y complementada para los procesos judiciales gracias a la Nueva Ley Procesal del Trabajo en nuestro país, bajo ciertas condiciones y ejercida por la Defensa Pública.

El acceso gratuito a la justicia comprende uno de los parámetros de la tutela judicial efectiva, el que tiene que ser debidamente garantizado. Ávila (2008) sostiene que

la gratuidad de la justicia implica no solo la exoneración de los costos por tasas judiciales, sino de otros rubros también como por ejemplo: peritajes, patrocinio de un abogado, anotaciones registrales, gastos notariales, traducciones, entre otros. (p. 262), para este autor la gratuidad debe ser absoluta, contemplado todas las esferas en las que se vería envuelto un trabajador que quiere reclamar sus derechos y lógicamente obtener una respuesta favorable. Al leerlo tal cual podría tratarse de una aplicación perfecta del principio, sin embargo en nuestra realidad se trata solo de un ideal. Campos (2003) considera que el principio de gratuidad “se orienta al derecho procesal laboral y además es exclusivo de esta rama del derecho” (p.39), porque sostiene que protege al trabajador, quien es la parte económicamente débil de la relación laboral, es decir ante su empleador, y que consecuentemente esta debilidad también se evidencia en la relación procesal que podría generarse evidenciándose la desigualdad por lo que se trata de equilibrar relativamente las fuerzas enfrentadas, sobre todo las fuerzas económicas, ya que se estaría atentando contra el carácter alimentario del derecho de trabajo, debido a los gastos en que incurriría el trabajador. Es por eso que el principio de gratuidad para el accionante (trabajador) no debe resultar oneroso o no debe verse limitada a ejercer el derecho de acción al postular una demanda, pues como agraviado o perjudicado en su derecho constitucional, busca justicia a través de los órganos jurisdiccionales, y es el Estado quien protege y defiende la justicia, además de que debe procurar que la misma no sea sólo un ideal para el bien común, sino de que llegue a concretarse para aquellos que la persiguen.

Cada país, a través de su constitución protege los derechos de las personas, esto se internacionaliza debido a los tratados de los cuales los países forman parte, con el fin de evitar daños al ser humano o que menoscabe su dignidad, así en el ámbito del derecho procesal laboral, es claro que el trabajador para ser reconocido como tal tuvo que revelarse ante los patronos y sus esclavizadores, este el antecedente más antiguo del trabajo, pues recordemos que al derecho del trabajo sólo le comportan aquellos que nacen de una relación laboral, más no de la manifestación personal del trabajo como por ejemplo emprender una bodega en donde se involucra en la atención toda la familia, o aquellos negocios de emprendimiento personal, los que actualmente son muy comunes y han incrementado debido al

acceso a las redes sociales; en nuestro país la constitución recoge al trabajo como un derecho y un deber, además consagra más derechos como el de huelga, la remuneración, jornada de trabajo entre otros, del artículo 22° al 29°, y es que plasmarlo no tendría sentido si no se garantiza el reconocimiento o la existencia de los derechos, aunque en la praxis muchos derechos laborales son vulnerados, a través de la tutela judicial, el Estado prevé el modo y la forma en que los vulnerados puedan recurrir a ella a cuando se sientan transgredidos, para ello esta tutela debe ser realmente efectiva, no solo en el sentido de existir a través de las instituciones encargadas, sino, de que las personas que están a cargo de ella y trabajan para ella, deben actuar con valores y ética, de acuerdo a ley, sin embargo muchas veces las leyes que regulan los derechos constitucionales carecen de sentido humano.

Para acceder a la justicia, existen condiciones reglamentadas, es por ello que se suele escuchar en algunos ciudadanos que la justicia en el país no existe, o que prefieren la justicia popular y otros la divina, toda vez que les resulta onerosa, lenta, corrupta, estos comentarios pueden deberse a sus experiencias personales como también a la de otros, tal es el caso de las noticias que abundan en los medios de comunicación. Sin embargo al estar inmersos en una sociedad, debemos someternos a las leyes que la rigen aunque no estemos de acuerdo; este derecho implica la conexión con otros como el de igualdad y gratuidad.

El fin del derecho procesal para Devis (1984) en su obra Teoría General del Proceso es “garantizar la tutela del orden jurídico y, por tanto, la armonía y la paz sociales mediante la realización pacífica, imparcial y justa del derecho objetivo abstracto en los casos concretos” (p.9), por ello esta rama del derecho, se encarga de establecer las secuencias o pasos de cada tipo de proceso, es importante manifestar que se diferencia del procedimiento, pues este último contiene las formalidades para someternos a un proceso. El proceso laboral es importante, pues sirve como instrumento para la solución pacífica de los conflictos entre empleador y trabajador, el que debe ser llevado a través de un procedimiento accesible y rápido.

El tema de la remuneración, es necesario considerar porque forma parte de la justificación de este proyecto toda vez que los juicios laborales en su mayoría son de carácter económico, este elemento esencial de la relación laboral es un derecho

constitucional establecido en el artículo 24° de la Constitución Política del Perú, la cual contempla equitativa y suficiente, y debe procurar para el trabajador y su familia el bienestar material y espiritual; la remuneración es consecuencia de ejercer el derecho fundamental al trabajo, también reconocido como un deber por nuestra constitución.

En el ámbito del derecho de trabajo, la remuneración constituye un elemento de la relación laboral, caracterizándose por ser lograr el incremento patrimonial, es una contraprestación, también es inembargable, irrenunciable, intangible, alimentario, de libre disposición.

La palabra remuneración corresponde al verbo remunerar, según la (Real Academia Española, del lat.) proviene del latín “remunerare” la cual consiste en la recompensa o pago de algo, se relaciona con el salario que recibe un apersona por el trabajo que realiza para otra. Pasco (1986) define al salario como “todo aquello que el empleador debe al trabajador como consecuencia de la relación de trabajo” (p.214), técnicamente es un definición propia del derecho laboral, como ya mencioné líneas arriba se trata sólo si existe una relación laboral, que consiste en el vínculo existente entre un trabajador y un empleado a través de cual uno se obliga a realizar o prestar un servicio y el otro a pagar por ello. Para Toyama (2016), la remuneración debe “procurar para el trabajador y su familia la satisfacción, cuantío menos, de sus necesidades primarias, como la alimentación, entre otras necesidades básicas para su subsistencia”, esto como una limitante, pues lo que se trata de cubrir sus necesidades primarias, esta concepción de Toyama se asemeja a lo establecido por nuestra Constitución Política.

Este proyecto de investigación se respalda en teorías, la primera es la teoría de los Principios del Derecho Procesal del Trabajo, que consiste en identificar y explicar cuáles son los principios en la rama procesal del derecho de trabajo, que sirven de fundamento para la existencia de esta disciplina, se conciben diferentes posturas, pero parte de la doctrina coincide en que este derecho se fundamenta en el trabajador, considerando que es la parte débil de la relación laboral, y es con el fin de buscar protegerlo de la fuerza de los empleadores; me acogeré a la teoría establecida por Mario Pasco Cosmópolis, Pasco(1994) quien considera que los

principios esenciales del derecho procesal del trabajo son tres, el principio de veracidad, el principio protector y el criterio de conciencia en la exégesis de la prueba y equidad en la resolución; lo que concierne a este proyecto es el principio protector del que forma parte el principio de gratuidad.

Otra teoría es la Teoría de la Justicia, consiste en establecer los criterios originarios para definir en qué consiste la justicia y cómo los seres humanos la alcanzamos en igualdad, para ello tomo a John Rawls con su Teoría de la Justicia de 1971, este autor postula que los individuos o personas nos encontramos bajo la ignorancia; también establece que las desigualdades económicas solo se justifican si favorecen a los más desventajados y concibe que la justicia de un esquema social depende esencialmente de cómo se asignan los derechos y deberes fundamentales, y de las oportunidades económicas y las condiciones sociales en los diversos sectores de la sociedad, Rawls(1971), plantea una nueva forma de entender la justicia, haciendo a un lado a la doctrina utilitaria que concibe a la justicia desde un aspecto económico mercantil, del considera a dominado por muchos años.

También, recojo la teoría Pura del Derecho, por la cual las dos corrientes filosóficas jurídicas que se contraponen son la de los positivistas con Kelsen como referente y guía, para quienes los principios deben estar necesariamente expresados en una normativa estructural de un país, de lo contrario carecerían de valor; debo entender quizá por la generalidad que esto implicaría. Sin embargo adversariamente la postura iusnaturalistas sostiene que los principios no se limitan ni agotan a aquellos que sólo son recogidos por la normativa, sino que tienen un carácter supra, por lo tanto aunque no se hayan positivizados, estos existen, y como tal deben respetarse y aplicarse. Kelsen (1934) plantea un esquema de normas jurídicas, que se relacionan, siendo dependientes de una norma fundamental supuesta, siendo que en conforme el art. 51° de nuestra CPP en nuestro ordenamiento en la cúspide se encuentra nuestra Constitución.

Finalmente, la Teoría Tridimensional del Derecho, que fundamenta la existencia del derecho, en esta corriente encontramos a dos grandes y reconocidos autores como

son Reale y Fernández, ambos con ideas diferentes, sin embargo tomo a la teoría de Carlos Fernández Sessarego, Fernández(2011), postula que el Derecho a través de sus principios y del sistema normativo, protege tanto nuestra libertad ontológica, nuestro ser, como nuestros proyectos, libertad fenoménica, los que le otorgan sentido y razón de ser al existir.

También comporta referir a las leyes orgánicas, las que regulan la estructura y el funcionamiento de las entidades del estado, conforme el art. 106° de la CPP, por ello el Poder Judicial se encuentra bajo este supuesto, siendo que su dictamen corresponde únicamente a nuestros congresistas, tal como lo señala el TC en el Exp. N°0012-2001-AI/TC.

El código especifica el procedimiento que regula la conducción de los asuntos laborales. (Yanou, 2012, p.137); sin embargo en nuestro país no existe un Código del Trabajo como tal, sino un compendio de normas que rigen el derecho laboral, consecuentemente no tenemos un Código Procesal del Trabajo, sobre esto Bogg, Costello, Davies, & Adams-Prassl. (2015), consideran que “el derecho laboral debe evolucionar y operar como un subsistema independiente del sistema legal general”; por ello es que al encontrar diversas leyes se producen las confusiones legales, y el carácter autónomo e independiente de las normas especiales se ve afectada, al respecto, en nuestro país encontramos dos leyes que actualmente regulan el derecho procesal del trabajo como son la Ley N°26636 (LPT) y la Ley N°29497 (NLPT); al respecto los demandantes de juicios laborales estuvieron exonerados de tasas judiciales por D.L. 767-91, hasta la promulgación de la Ley N° 26966 publicada con fecha 23 de Junio de 1998 Ley que modifica el art. 24° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y que incorporó y exoneró del pago de tasas judiciales a los trabajadores, ex trabajadores y sus herederos en los procesos laborales y previsionales, cuyos petitorios no excedan de veinte (20) Unidades de Referencia Procesal. Sin embargo el día 25 de Julio del 2000, es publicada la Ley N° 27327, exonerando del pago de tasas judiciales a los petitorios de los procesos laborales y previsionales, que no excedan de setenta (70) Unidades de Referencia Procesal, para los demandantes trabajadores, ex trabajadores y sus herederos, con una reducción del 50% para aquellos que la superen tal como lo establece la R. A. N°

048-2020-CE-PJ. Sin embargo el TC mediante STC 05644-2008-PA/TC, estima que la LOPJ, modificado por la Ley N°27327, debe ser interpretada por los magistrados teniendo en cuenta el principio pro homine, el mismo que se deriva del principio-derecho de dignidad humana; en tanto no he encontrado fundamentación expuesta que motiva los cambios en cuanto al monto de UPR, pudiendo ser que imposición es que se evite cargas de demandas infundadas o que carezcan de relevancia; a menester de ello es importante mencionar que en nuestra región se encuentra vigente la Ley Procesal del Trabajo y que a pesar de haber transcurrido 10 años de promulgación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo esta no ha entrado en vigencia en todas las Cortes Superiores de Justicia del Perú.

Mediante Proyecto de Ley de fecha 24 de julio del 2001, la ex congresista Elvira De La Puente Haya planteó la exoneración de tasas judiciales a los demandantes en juicios de alimentos, laborales y previsionales, por considerar que “Las continuas modificaciones de la Ley, justifican la exoneración del pago de tasas judiciales en los procesos laborales, previsionales y de alimentos, porque al establecerse las mismas se han acentuado las desigualdades entre las partes en litigios de donde se desprende los constantes cambios de la Ley”, sin embargo este fue archivado.

Con la Nueva Ley Procesal del Trabajo el Estado peruano reconoce el derecho de los trabajadores de bajos recursos a gozar de una asesoría jurídica gratuita, punto muy importante teniendo en cuenta que “el derecho a tener un abogado es una de las dimensiones clave del derecho de acceso a la justicia” (Rhode 2000.), según el artículo 65° del Reglamento del Decreto Legislativo 910°, deben confluír dos requisitos en las personas que requieran la asesoría jurídica gratuita: a) La última remuneración recibida no puede superar las 2 RMV (es decir, S/. 1,860.00 soles) y b) El total de la pretensión, sin intereses, no debe exceder de 70 URP. Adicionalmente, la madre trabajadora, el menor de edad y el discapacitado tienen derecho a la defensa pública a cargo del Ministerio de Justicia conforme el artículo 10 de la NLPT. Considerándose que de estas formas es como se evidencia la gratuidad en los procesos laborales, sin embargo a la fecha ha recibido críticas en diversos artículos respecto a los resultados arrojados desde la experiencia de los

abogados, por mi parte sólo me enfoco en el acceso a justicia garantizado por el Principio de Gratuidad en la segunda forma, en el sentido de que es o no necesario pagar tasas judiciales, lo cual precisaré más adelante.

Las materias laborales que se pueden demandar ante el Poder Judicial lo establecen tanto la Ley Procesal como la Nueva Ley Procesal de Trabajo, las que se encuentran sujetas a determinar el límite de la gratuidad son las que versan sobre indemnizaciones, pagos de remuneraciones y beneficios económicos; señalo a modo de ejemplo el siguiente caso, Joe Melgar Salazar trabaja como ingeniero mecánico en la empresa Del Roles S.A.C. cuyo rubro es la fabricación y ensamblaje de vehículos. Cuando él empezó a laborar firmó un contrato a plazo indeterminado, es decir, el contrato no tenía fecha de vencimiento o fin. Recibe como salario el monto de S/. 3,000.00 incluyendo bonificaciones, han pasado 9 meses desde que Joe inició su trabajo, habiendo superado el periodo de prueba, lamentablemente debido a un corto circuito mientras examinaba una caja eléctrica, Joe quedó sufrió quemaduras en tercer grado y parálisis facial, por lo que no pudo continuar trabajando y fue despedido sin recibir pago alguno más que el de su último mes de trabajo. Ahora Joe con ayuda de un abogado inicia una demanda de Indemnización por Accidente en el Trabajo, por el monto de S/. 150,000.00. En este caso, el monto que pretende se le otorgue por el daño ocasionado supera las 70 URP (S/.30,100.00), teniendo en cuenta que 1 URP es equivalente a S/. 430.00., por lo tanto Joe tendrá que cancelar los aranceles judiciales, siendo que para la etapa postulatoria debe cubrir la tasa por ofrecimiento de pruebas y cédulas por derecho de notificación, tampoco podrá contar con asesoría gratuita por parte de la Defensa Pública toda vez que su última remuneración supera Casos como el ejemplificado suelen suceder todos los años, muchas veces la empresa se encarga de indemnizar a sus trabajadores sin mediar proceso judicial, sustentando ahorro de tiempo y dinero.

Continuando con este tema, el Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial respecto de la gratuidad del acceso de justicia establece en su artículo 24° que esta aplica para las personas de escasos recursos económicos, siendo que para calificar como tal la figura procesal que encontramos es la del Auxilio Judicial,

contemplado en la R. A. N° 182-2004-CE-PJ que recoge lo establecido en el art. III del Título Preliminar del Código Procesal Civil mediante el cual no se les exonera de costas; con respecto al art. 24° su literal i) establece que los trabajadores, ex trabajadores y sus herederos en los procesos laborales, cuyo petitorio exceda de 70 (setenta) Unidades de Referencia Procesal se encuentran sometidos al pago de tasas judiciales. La Ley N°26636, Ley Procesal del trabajo y la Ley N°29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo coinciden al establecer como principios que inspiran al proceso, entre otros, la inmediatez, concentración, celeridad y veracidad, incorporando la nueva ley los principios de oralidad y economía procesal, esta diferencia significaría que ¿la gratuidad no estuvo presente anterior a la nueva ley?, considero que sí se hace aplicación de la gratuidad conforme ya se explicó que primero la exoneración fue absoluta, posteriormente las pretensiones no debían exceder las 20 URP, actualmente no deben superar las 70 URP.

Desde el proyecto hasta la después de la entrada en vigencia de Nueva Ley Procesal del Trabajo, existen artículos con expectativas favorables de la ley, recalcando la importancia de su implementación, así como también hay aquellos en los que se enmarcan los déficits de la Ley Procesal del Trabajo, por lo que urgía un cambio rápido, saber si ha resultado más celero no comprende a esta investigación, pero saber si se ha regulado la gratuidad sí, por lo que evidentemente con la nueva ley se ha recogido expresamente dicho principio. Mediante Informe Temático N° 40/2015-2016, presentado por El Departamento de Investigación y Documentación Parlamentaria, a través del Área de Servicios de Investigación, se ha investigado que desde el año 2013 al 2015 se ha reportado la reducción de expedientes entre 8% a 11%, lo que significa un gran logro en materia de celeridad judicial, siendo los más beneficiados los trabajadores, respecto de la gratuidad, ha señalado que es favorable pues es en beneficio de los trabajadores.

La etapa postulatoria de un proceso significa que el trabajador presentará su demanda dirigida al juez competente, pudiendo ser de paz letrado o laboral, conforme la Ley vigente en la sede judicial al que le corresponda al trabajador, en caso de la región San Martín debe ser bajo la Ley N° 26636. Acompañada del escrito de demanda deben ir las tasas judiciales administrativas, siendo las de

derecho de notificación y tasa por ofrecimiento de pruebas, las que a la fecha de este trabajo corresponde a S/.4.30 y S/. 43.00 respectivamente.

Desde el enfoque jurisprudencial nacional mediante Sentencia recaída en el expediente 1607-2002-AA/TC, nuestro tribunal sobre la gratuidad considera que: “El precepto constitucional, en lo que al caso importa resaltar, contiene dos disposiciones diferentes: Por un lado, garantiza “El principio de la gratuidad de la administración de justicia... para las personas de escasos recursos”; y, por otro, consagra” “... la gratuidad de la administración de justicia... para todos, en los casos que la ley señala”. La primera disposición comporta una concretización del principio de igualdad en el ámbito de la administración de justicia. Según éste, no se garantiza a todos los justiciables la gratuidad en la administración de justicia, sino sólo a aquellos que tengan escasos recursos [económicos]. Como en diversas oportunidades ha advertido este Tribunal, el principio de igualdad, que subyace en los términos de la gratuidad en la administración de justicia aquí analizada, no obliga a tratar igual a todos siempre y en todos los casos, sino a tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales. Dicho principio contiene, –también se ha sostenido–, un mandato constitucional que exige la remoción de los obstáculos que impidan el ejercicio pleno de los derechos fundamentales. En el ámbito judicial ese mandato se traduce en asegurar, a las personas de escasos recursos, el acceso, el planteamiento y la obtención de un fallo judicial que resuelva sus diferencias dentro de un proceso judicial gratuito.”

La posición del tribunal es a la que frecuentemente suelen recurrir los legisladores, esto para evitar injusticias sociales por carácter económico, racial o cultural, ya que tendremos en cuenta que el Perú es un país pluricultural y multilingüe, en donde el trato a la justicia se ve diferencia por aquellos con mayor poder adquisitivo, interpreto que el tribunal hace referencia a que no se debe tratar económicamente igual a quien aparentemente tiene más sustento económico que al que no lo tiene, es decir diferenciar ricos de pobres. En este punto, ¿podemos hacer tal diferenciación por el monto de un petitorio?, especialmente en lo que corresponde a los procesos laborales como los de pago de Compensación por Tiempo de servicios.

Hart (1968) que menciona que “el hecho de que la ley trate a todas las personas de la misma forma y que fuertes y débiles sean colocados en la misma posición, no genera situaciones de injusticia social, sino que, al contrario, permite precisamente realizar la justicia, porque captura la idea que todas las personas están sujetas a los mismos derechos y obligaciones. La común exigencia de cumplir con los mismos derechos y obligaciones sería el elemento que permite igualar a las personas, en cuanto que ciudadanas, en la sociedad.”

Significa entonces que para Hart, ¿el Principio de Gratuidad no existe?, podemos encontrar dos supuestos, uno en el que de existir una tabla de valor arancelario judicial, todos los litigantes deben cancelarlos sin distinción alguna ya sean gastos menores o mayores, o en su defecto no debe existir la misma. Por otro lado el Estado a través de sus Instituciones se encuentra exonerado de tasas judiciales, esto quiere decir que si el Estado atropella los derechos de un trabajador en la rama del derecho contencioso administrativo, este evidentemente debe recurrir a la justicia, en donde le corresponde cancelar tasas, este es un ejemplo de prevalencia de un estado legal a un estado constitucional de derecho.

También mediante sentencia recaída en el Exp.2206-2002-AA nuestro Tribunal Constitucional estima que el derecho a la gratuidad de la administración de justicia forma parte del contenido esencial del debido proceso, asimismo por sentencia recaída en el Exp. 05644-2008-AA señala que las tasas judiciales no debe constituirse en un impedimento para que todos los ciudadanos se encuentren en posibilidad de recurrir a las autoridades jurisdiccionales para la tutela de sus derechos, estableciendo que se romperían los supuestos por los cuales rige el principio de gratuidad conforme la LOPJ y la NLPT.

En el ámbito internacional, veremos algunos ejemplos brevemente de cómo se regula gratuidad, por ejemplo en Argentina, los trabajadores están exonerado de pagar tasas administrativas judiciales en sus juicios en materia laboral, lo cual se regula con las constituciones que rigen cada provincia, en este caso el de Mirones que en su art. 36° lo establece. La Corte Suprema de Argentina señaló que los “trabajadores deben tener la posibilidad de obtener la defensa de sus derechos en

todas las instancias administrativas o judiciales sin estar condicionados por la obligación de pagar tasas, depósitos u otras cargas económicas”, pronunciamiento que versa sobre un caso laboral por tratarse de un trabajador y vínculo civil por referirse a una indemnización, dictamen emitido el 2014 - CSJ 4-2012 (48-K); igualmente sostiene que “el beneficio de gratuidad a favor del trabajador y de sus derechohabientes permite la más acabada concreción, en el ámbito de las reclamaciones con sus trato netamente laboral, de la tutela judicial efectiva que los ya aludidos dispositivos internacionales (citados en el considerando 3°) tipifican como un derecho fundamental en sí mismo y, a la vez, garantía de los restantes derechos subjetivos e intereses legítimos de la persona”. En la corte Argentina se denomina Beneficio de gratuidad en toda oficina pública será gratuita. según el art. 22 de la Ley 11.653, y deje ver que el trabajador se encuentra exonerado de tasas judiciales en los procesos laborales en los que se ve envuelto, además de ello reconoce que merece tal condición y trato especial.

En Bolivia, el art. 115 parágrafo 2 de su constitución, establece el principio de gratuidad como garantía en el Órgano Jurisdiccional. La sentencia constitucional 0361/2010-R señala que es el Estado quien se encarga remunerar a los operadores de justicia, es decir, secretarios, jueces, técnicos, etc., sin embargo que el Estado no está obligado a correr con todos los gastos que derivan de la tramitación de un proceso, y el litigante quien debe cubrir la compra de un timbre, papeleta o formularios valorados, fianza de resultas, etc.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación: Esta investigación es de tipo Básica, al respecto Cazau (2006) manifiesta que “la investigación tipo básica, tiene como fin ampliar el conocimiento de una realidad que es materia de estudio.” (p. 17). En esta no se incluye aspectos prácticos sino únicamente teóricos, ello se deja evidenciar en la realización de mi marco teórico, que desarrolló las variables establecidas para esta investigación tales como analizar, describir y conocer, se ejecuta a largo plazo.

Diseño de Investigación: Correspondió a una investigación No Experimental, pues no se manipularon las variables. Como señalan (Hernández, Fernández y Baptista, 1997) este diseño es "conocida también como investigación ex-post-facto (los hechos y variables ya ocurrieron) y observa variables y relaciones entre éstas en su contexto natural", coincidentemente Kerlinger (1979) también señala que "La investigación no experimental o ex-post-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones"(p.116). Entonces en este diseño están ausentes la manipulación y la aleatorización de las variables, en el caso de este proyecto, cuya variable independiente es **el principio de gratuidad en el acceso a la justicia**, del que me corresponde únicamente estudiar su comportamiento tal cual viene siendo regulado por nuestra legislación, sin tener que incluir un factor para alterar la aplicación del principio; la variable dependiente son **los procesos laborales en el Perú**, la que es sujeta a la variable independiente, ya que en su actuación se analizó en materia procesal laboral.

Este proyecto fue de enfoque cualitativo toda vez que recopilé datos no numéricos, para Hernández et al. (2014) este enfoque “utiliza recolección de datos sin medición numérica” (p.11) esto significa que me encaminé a describir las cualidades del fenómeno, a través de las técnicas de recolección de datos no cuantificables, sino que es la realidad de las experiencias recogida de los participantes lo que me permitió analizar el contexto. Estos mismos autores recomiendan recurrir a este tipo de enfoque cuando el tema de estudio ha sido poco explorado o no se ha hecho investigación específica al respecto, en tanto este proyecto está sujeto a tal

realidad, lo cual se evidencia con los pocos antecedentes encontrados y la antigüedad de ellos, lo que me llevó a sustentar el alcance de la investigación, correspondiendo a uno de nivel exploratorio, así Arias(2016) nos dice que este alcance se da “sobre un tema u objeto desconocido o poco estudiado” (p.23), pudiendo tratarse también de que no exista mayor estudio o el mismo es escaso, Fidas y Hernández coinciden en tal concepto, siendo este último quien menciona que se recurre al alcance exploratorio cuando el tema es novedoso.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística.

Tabla N°1.- Categorías y Subcategorías

Categorías	Subcategorías
Principio de gratuidad en el acceso a la justicia	Constitución Política del Perú
	Ley Orgánica del Poder Judicial
Procesos laborales en Perú	Ley Procesal de Trabajo y Nueva Ley Procesal de Trabajo

3.3. Escenario de estudio

Este proyecto no optó por un escenario identificable físicamente, sino que por su naturaleza, este radicó en las leyes existentes en el Perú, tanto las vigentes como las derogadas, las que están lógicamente referidas al tema de investigación.

3.4. Participantes

A fin de obtener una información variada, con diferentes puntos de vistas e ideas, los participantes estuvieron conformados por un grupo mixto según se detalla en el siguiente cuadro.

Tabla N°2.- Lista de participantes

NOMBRES Y APELLIDOS	GRADO ACADÉMICO	OFICIO Y EXPERIENCIA
Ricardo Ángel Núñez Larreategui	Abogado de la Universidad Nacional de Trujillo. Abogado por la Universidad Cesar Vallejo Grado de Maestro en Docencia y Gestión Universitaria.	Juez del Segundo Juzgado de Trabajo de la sede Judicial de Chiclayo de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque.
Paul Alvin Quiróz Frías	Abogado por la Universidad Señor de Sipán de Chiclayo. Magíster en Derecho Constitucional y Gobernabilidad por la Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo de Lambayeque. Magíster en Docencia Universitaria de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.	Juez del Juzgado de Paz Letrado de Nueva Cajamarca.
Luis Roberto Cabrera Suarez	Abogado por la Universidad Nacional de Trujillo. Maestro en Gestión Pública. Magíster en Derecho Constitucional y Derechos Humanos. Doctor en Derecho Máster en Derechos Fundamentales por la Universidad Carlos III de Madrid, España.	Investigador y abogado independiente, profesor de Derecho Constitucional y Teoría General del Estado, profesor Visitante de la Universidad Autónoma de Nuevo León de México.

<p>Enrique Hector Ninahuaman Ninahuaman</p>	<p>Titulado como abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Colegiado por el Colegio de Abogados de Lima. Con maestría en Derecho Laboral y del Trabajo por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Especialista en Derecho Laboral y Procesal.</p>	<p>Abogado principal del estudio jurídico de abogados laboristas del Perú. Ex asesor del Ministerio de Trabajo.</p>
---	--	---

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: En el desarrollo de la presente investigación se utilizó el **Análisis Documental** a efecto de obtener datos e información que coadyuvaron en el fenómeno materia de estudio, para ello recurrí a las bibliotecas virtuales, páginas webs y libros; también realicé **Entrevistas**, técnica con la que recogí ideas y posiciones de especialistas en la materia de este proyecto.

Instrumentos: Utilizaré una **Guía de Análisis Documental**, herramienta que me permitió identificar y clasificar las ideas centrales de la información que obtuve, también recurrí a la **Guía de Entrevista**, la que elaboré de forma ordenada y que apliqué a los participantes ya mencionados, en donde se entabló una conversación que me permitió recabar información del entrevistador respecto del tema de investigación, por lo fue útil e importante manejar varios puntos de opinión desde las diferentes esferas del derecho, teniendo en cuenta que este es un tema teórico.

3.6. Procedimiento

(Cervo y Bervian, 1980) definen a la investigación “como una actividad encaminada a la solución de problemas. Su objetivo consiste en hallar respuestas a preguntas mediante el empleo de procesos científicos.”(p. 41). Significa que es importante mantener un orden y estructura del trabajo que permita seguir una secuencia aplicable en cada etapa de la investigación, en la presente recurrió a portales webs, blogs, bibliotecas, repositorios y revistas virtuales, cuyo contenido tuvo relación con el tema del proyecto, el procedimiento implicó recabar información útil y relevante, el cual se evidenció en el marco teórico, así mismo dicha fuente me permitió elaborar las preguntas de las entrevistas.

3.7. Rigor científico

Para (Taylor y Bogdan, 1986) en la investigación cualitativa se “enfatisa la validez de la información por sobre la confiabilidad”. En este proyecto se aplicaron entrevistas a personas idóneas y que cuentan con experiencia en relación al tema de estudio.

3.8. Método de análisis de datos

Se empleará el **Método Inductivo**, Bernal (2010) recomienda este tipo de método en las investigaciones cualitativas porque “tiene como finalidad obtener una conclusión que parte de lo específico a lo general. (pág. 59), idea que Hernández (2014) comparte toda vez que señala que este proceso va de lo particular a lo general, y que esto comporta a “explorar y describir, y luego generar perspectivas teóricas” (p.8). Es así que la investigación cualitativa se caracteriza porque el investigador va analizando los hechos y en el proceso desarrolla una teoría para explicar lo que observa de modo congruente y fundamentado; por ello es que este trabajo se perfeccionó conforme se fue desarrollándolo, este método me dio la opción nutrir mi información en la medida en que se fue adquiriéndola y estudiándola, mas no recogiendo la información para evaluar hipótesis, consecuentemente este se convirtió en un trabajo flexible y enriquecedor.

3.9. Aspectos éticos

Se elaboró conforme los parámetros que establece el Manual Apa- American Psychological Association Séptima Edición y el reglamento de investigación de la Universidad Cesar Vallejo, así como se utilizó el Turnitin para descartar plagio que afecte el derecho de autoría de terceros, finalmente se acompañó la declaración de autenticidad, el cual certificó y dio fe de la originalidad del presente trabajo.

IV. RESULTADOS

Las **GUÍAS DE ENTREVISTAS** estuvieron conformadas por dos objetivos específicos, uno para cada guía, la primera se realizó con relación al **primer objetivo específico** que consiste en: ***Conocer si las tasas administrativas judiciales que pagan los trabajadores demandantes atentan contra el Principio de Gratuidad,*** y se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla N°03.- Las tasas administrativas judiciales contra el Principio de Gratuidad.

Preguntas	Entrevistados	Respuestas	Interpretación
1.- ¿Qué concepto tiene usted sobre justicia gratuita laboral?	Abg. Luis Roberto Cabrera Suárez	Esta cuenta con un enfoque de acceso de tutela jurisdiccional, entiendo que el derecho laboral se encuentra dentro de un contexto de protección, pues al existir una relación laboral que siempre se encuentra dentro de la característica de desequilibrio entre empleador y trabajador, se entiende que al haberse vulnerado un contenido de índole laboral esto afecta directamente a la economía del trabajador y por lo tanto acceder a la justicia en materia laboral no	Ambos entrevistados coinciden en opinar que el acceso a la justicia no debe presentar trabas económicas que obstaculicen la participación del trabajador en la búsqueda del reconocimiento de sus derechos. La característica primordial del derecho laboral es el desequilibrio entre el empleador y trabajador; existiendo también un vínculo entre

		<p>debería significar para los justiciables o demandantes una barrera o un problema más del que ya tienen como el de quedarse sin trabajo.</p>	<p>acceso a la justicia y tutela jurisdiccional.</p>
	<p>Abg. Paul Alvin Quiróz Frías</p>	<p>El acceso a la justicia tiene un matiz con la finalidad de tutelar, y el hecho de que sea gratuito permite que aquella persona que tiene un proceso laboral no se vea afectado con algún pago o requisito indispensable para la demanda; esto teniendo en consideración de que debe estar consignado dentro de la administración de justicia por el derecho que se reclama y observándose de que esto no se contraponga a lo establecido en el marco normativo, por tanto la justicia gratuita laboral es el hecho del reconocimiento de un determinado derecho de un peticionando para hacer prevalecer un derecho que le asiste o corresponde bajo dicha matiz.</p>	<p>El Abg. Quiróz, si bien reconoce la a la gratuidad laboral, opina que su aplicación no debe contradecir las normas vigentes que regulan la actuación procedimental, por lo que para él la gratuidad no debe contradecir la ley, lo cual comporta a una corriente más tecnicista, la misma que es válidamente aceptable.</p> <p>Por tanto, pese a que ambos entrevistados no formularon citas, sus opiniones se encuentran vinculadas al tema de este proyecto, es así que desde ambas perspectivas, la justicia gratuita laboral es el reconocimiento de un derecho en pro del trabajador, cuyo acceso a la tutela jurisdiccional</p>

			debe garantizarse sin que este perjudique la economía del trabajador, pudiendo ser enteramente gratuita o bien condicionada por ley.
2.- ¿Cuál sería la relación entre administración de justicia y el pago tasas administrativas por el trabajador?	Abg. Luis Roberto Cabrera Suárez	Para que la maquinaria jurisdiccional entre en funcionamiento es necesario cubrir gastos, gran parte del costo de operación del Poder Judicial radica en los recursos directamente recaudados, pero en el caso de los procesos laborales existe una excepción por lo que no se debería generar obligatoriedad para el trabajador, si bien las tasas administrativas permiten que se pueda mover todo en engranaje jurisdiccional para que se pueda administrar justicia de manera eficaz, eficiente y con celeridad, en el caso de los procesos laborales no se debería aplicar el pago.	Los dos especialistas coinciden en opinar que las tasas administrativas permiten el funcionamiento del sistema de justicia, en base a todo lo que este recauda; con respecto a si los trabajadores deben pagarlas o no, el Dr. Cabrera opina que en los procesos laborales debe existir una excepción y no obligar al trabajador a costearlos, contrario sensu, el Abg. Quiroz, opina que por el carácter alimentario de los derechos laborales se debe excepcionar bajo ciertas condiciones.

	<p>Abg. Paul Alvin Quiróz Frías</p>	<p>Esto se encuentra debidamente establecido en la Ley Orgánica del Poder Judicial, por lo cual la administración de justicia lo que hace es tratar de reconocer un derecho que se está persiguiendo por un accionante o peticionante con relación a un derecho, desde la perspectiva laboral por ejemplo ante un despido tratar de reponer al trabajador a su centro laboral de lo contrario retrotraer el daño generado; con respecto a la tasa administrativa esta se entiende desde la perspectiva del aparato judicial, lo que comparte el procedimiento, reconocido dentro del ámbito administrativo del Poder Judicial, tal es el caso de las notificaciones, recordando que el proceso tiene como finalidad el emplazamiento de la demanda presentada por una persona que reclama un derecho, requiriendo traer a la contienda a quien se esté emplazando, por tanto esto</p>	<p>Por lo tanto, la relación que existe entre la administración de justicia y las tasas administrativas es una relación de dependencia que recae sobre la propia administración, ya que las tasas sustentan los gastos operativos que su funcionamiento demande; en el caso de que la tasa corra a cargo del trabajador accionante esta puede o no estar sujeta a excepción.</p>
--	-------------------------------------	---	--

		<p>permitirá recaudar en pro al ámbito judicial; sin perjuicio de ello en materia laboral al peticionarse un derecho asociado al carácter alimentario debería exonerarse bajo ciertas condiciones.</p>	
<p>3.- ¿Considera usted que los derechos que generan el contrato de trabajo son alimentarios para el trabajador?</p>	<p>Abg. Luis Roberto Cabrera Suárez</p>	<p>No, porque darles esa connotación implicaría que se genere una obligación moral de ofrecer trabajo a cada persona en el territorio nacional, para así garantizar su sustento diario y necesario para su desarrollo; pienso que más bien tiene una connotación de dignificación más que todo.</p>	<p>Existe discrepancia en las respuestas brindadas por los entrevistados, siendo que para el Dr. Cabrera los derechos que se generan en el contrato de trabajo no son alimentarios, ya que esto comportaría a una obligación moral por darle trabajo a cada persona y que finalmente esta pueda sobrevivir, por lo que para él no se trata de un protección garantista que pesaría sobre los empleadores y el Estado; mientras que para el Abg. Quiróz los derechos que se generan sí son alimentarios teniendo como fuente a</p>
	<p>Abg. Paul Alvin Quiróz Frías</p>	<p>Teniendo en cuenta lo consagrado por el art. 22° de la Constitución Política del Perú, el trabajo es un derecho y un deber, que al ejecutarse demanda tiempo, sacrificio y que comporta beneficios en favor del trabajador, y considero que los derechos que se terminan generando derivados del vínculo</p>	

		<p>laboral adquieren la condición de alimentarios, muchas veces por ser pensionales o directamente compensables en pro del trabajador.</p>	<p>la constitución, ya que vincula contraprestación o servicio brindado por un trabajador con el salario que este recibe a cambio, y por esto hecho es que adquiere tal connotación.</p> <p>Teniendo en cuenta ambos criterios, los derechos que se generan del contrato de trabajo son alimentarios para el trabajador en razón del vínculo laboral que se crea y por los efectos que este deriva en favor del trabajador; por otro lado puede también que no se consideren como alimentarios debido a la implicancia de obligatoriedad que se generaría por garantizar trabajo a cada persona en el Perú.</p>
--	--	--	---

<p>4.- ¿Considera usted que existe vulneración a los derechos de los trabajadores demandantes al establecerse el pago de tasas administrativas?</p>	<p>Abg. Luis Roberto Cabrera Suárez</p>	<p>Sí, existe vulneración a tales derechos, ya que el tema laboral tiene relación con la dignidad humana, en este caso el del trabajador y que esto da un soporte a una adecuada economía o economía digna que le permite al trabajador a acceder a otros derechos, teniendo una contrapartida económica, ya que para gozar del derecho a la salud, derecho de recreación, vivienda digna o de calidad, la persona debe tener dinero, y el dinero se obtiene del trabajo, por lo que existe una conexión eslabonada, por lo que si la persona no tienes acceso a un trabajo digno no se puede mejorar la calidad de su vida.</p> <p>Recalcando que debe entenderse constitucionalmente al derecho de trabajo como un derecho a la protección del mismo, en el sentido de que no se pueda romper el vínculo laboral sin que exista una</p>	<p>Para ambos entrevistados sí existe vulneración a los derechos laborales del trabajador cuando se le impone el pago de una tasa administrativa, porque este impide que el trabajador pueda acceder a otros derechos, recalcando que para el Abg. Quiróz será siempre que se traten de derechos pensionarios, en cuyo caso quien debe correr con los gatos administrativo es quien lo cuestione.</p> <p>Por ello las tasas administrativas que deben pagar los trabajadores demandantes vulnera sus derechos, toda vez que este limita el disfrute, uso o goce de sus demás derechos, en tal sentido a quien debe imponerse el pago es a quien pretenda contra atacarlos.</p>
---	---	---	--

		justificación, más no debe entenderse como una garantía que el Estado deba cubrir para que todas las personas obtengan un trabajo.	
	Abg. Paul Alvin Quiróz Frías	El acceso al reconocimiento de un derecho termina desnaturalizado cuando se termina imponiendo un determinado cobro, si de pensión se trata, por ello considero que solo se deberá establecer la tasas administrativas a quienes pretendan desvirtuar dicho pedido, así también considero que en el caso del recurso de casación cuando no le asiste el derecho que se pretenda reclamar.	
5.- ¿Considera usted que las tasas administrativas que pagan los trabajadores demandantes	Abg. Luis Roberto Cabrera Suárez	Las tasas administrativas que pagan los demandantes atentan contra el principio de gratuidad, y los procesos deberían ser totalmente gratuitos, incluyendo exhibicionales de planillas que devienen en el pago perital por parte del trabajador, debiendo estar exonerados; pero se debería	De las respuestas obtenidas por los entrevistados, ambos consideran que sí se atenta contra el principio de gratuidad, ya que los procesos laborales deben ser gratuitos por su naturaleza especial y su característica costo beneficio, por ello los

<p>atentan contra el principio de gratuidad?</p>		<p>reforzar e invertir más en el aparato judicial. Por lo tanto sí existe vulneración del acceso a la justicia y a la tutela jurisdiccional, y eso implica también un criterio de especialización de juzgados, sobre todo teniendo en cuenta que el derecho laboral tiene una connotación especial porque permite el ejercicio de otros derechos.</p>	<p>accionantes no deben verse perjudicados.</p> <p>Para determinarse esto, el Dr. Quiróz opina que deben tomarse en cuenta los aspectos procesales.</p> <p>Tomando a colación ambas opiniones las tasas administrativa que pagan los trabajadores demandantes sí atentan contra el principio de gratuidad consecuentemente contra el acceso a la justicia y la tutela jurisdiccional. Debiendo ser la parte demandada quien se encuentre afecto al pago de tasas, además de ello para complementar a la gratuidad se requiere especialización de los juzgados laborales.</p>
	<p>Abg. Paul Alvin Quiróz Frías</p>	<p>Desde la perspectiva de atentar, este debería ser visto como el mecanismo por el cual se requiera un pago o beneficio adquirido, que solo debería iniciarse bajo el principio de gratuidad, toda vez que el afán del principio es recabar costo beneficio por el tiempo laborado a cuesta del dinero generado, siendo que la parte accionante no debería ser la perjudicada en los procesos laborales con el pago de tasas, siendo la parte vencida al termino del proceso la encargada en cubrir ello, todo esto</p>	

		considerando que cada proceso es diferente, dependería de la cuantía, condición laboral y beneficio, como también por la vía en que se tramite.	
6.- ¿Cómo debe entenderse al principio de gratuidad en el servicio de la administración de justicia, el mismo que se encuentra consagrado en el inc. 16 del art. 139° de nuestra constitución?	Abg. Luis Roberto Cabrera Suárez	En la relación laboral existe un desequilibrio, el mismo que ha generado la justificación, por ejemplo del derecho de sindicalización, debido a que siempre el empleador tiene un mayor espectro de sus interés económicos, sobre todo en democracias emergentes como la nuestra, en donde el empleador tiene la posibilidad de manejar la relación laboral a través del ius imperium, por su parte el trabajador tiene menos ámbitos de protección por lo que está más propenso a ser vulnerado, por lo tanto de existir una situación en que se vulnere el derecho constitucional del trabajo, trae como consecuencia de que el trabajador ya no pueda contar en el tiempo en un corto o	Las opiniones de ambos entrevistados se complementan, por una lado el principio de gratuidad amparado en la constitución no debe presentar barreras en su aplicación para acceder a la administración de justicia, por otro lado, teniendo en cuenta la situación de desprotección del trabajador frente a su empleador, no se le debe generar a través de las tasas mayor costo que provoque su indefensión. Por ello, bajo el principio de gratuidad debe garantizarse el acceso a la

		<p>mediano plazo con un sustento diario, y si es que no cuenta con el sustento diario de qué manera podrá acceder a otros derechos o darle calidad de acceso a otros derechos; basándose en ese punto de vista generarle un costo adicional para que accede a la tutela jurisdiccional resulta un despropósito e incluso se pone en un estado de indefensión al trabajador, ya que el no contar con el dinero suficiente para poder cubrir con las tasas administrativas puede afectar otros de sus derechos como el de salud.</p>	<p>justicia de los trabajadores accionantes, sin barreras recaídas en las tasas administrativas que lo revictimicen económicamente frente a la vulneración de sus derechos y que esto no afecte el ejercicio de sus demás derechos.</p>
	<p>Abg. Paul Alvin Quiróz Frías</p>	<p>El principio de gratuidad permite que todas las personas puedan acceder a la administración de justicia con la finalidad de reclamar o de que se les reconozca un derecho, este principio debe aplicarse sin miramientos u obstaculizaciones y que siendo la carta magna la que la establece como tal, no debe tener trabas o barreras</p>	

		para acceder al trámite correspondiente, acompañada de este principio la administración de justicia debe ver también la simplificación del trámite a través de la celeridad y economía procesal en beneficio para quien la persigue.	
--	--	--	--

La segunda **GUÍA DE ENTREVISTA** desarrolla el **segundo objetivo específico** que consiste en: **Conocer si existe vulneración a la jerarquía normativa con la vigencia de la Ley N°26636 y posterior vigencia de la Ley N°26696**, y se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla N°04.- La jerarquía normativa con la vigencia de Ley N°26636 y Ley N°26696.

Preguntas	Entrevistados	Respuestas	Interpretación
<p>1.- ¿Según su criterio, cómo se encuentra establecida la jerarquía normativa en el Perú?</p>	<p>Abg. Ricardo Ángel Zúñiga Larreategui</p>	<p>La jerarquía normativa en el Perú se encuentra regulada en el art. 51° de la CPP que prescribe que la norma más importante es la Constitución del Estado y luego jerárquicamente las normas jurídicas que tienen categoría de ley, como la Ley Orgánica, Leyes Ordinarias, Leyes Especiales, Decretos de Urgencia como en materia de economía, las Ordenanzas Municipales, Ordenanzas Regionales, etc., y luego vienen el resto de normas que se expiden en el aparato del estado y que tienen una creación menor a la ley hasta llegar a los actos administrativos.</p>	<p>Ambos entrevistados coinciden en opinar que la jerarquía normativa en nuestro país se encuentra reconocida por nuestra CPP, siendo esta la con mayor rango jerárquico, y a partir de ella se deslindan los demás cuerpos normativos, cuya última vertiente versa sobre los de rango administrativo.</p>

	<p>Abg. Enrique Hector Ninahuaman Ninahuaman</p>	<p>La jerarquía normativa se encuentra establecida en función de los organismos que las emiten. Así pues, en lo más alto se encuentran las normas de rango constitucional, las cuales contienen a la constitución y a los tratados internacionales sobre Derechos Humanos. Luego, se encuentran las normas de rango legal en las que están las leyes, los tratados internacionales que no son sobre derechos humanos, los Decretos Legislativos, los Decretos de Urgencia, los Decretos Ley y las Ordenanzas Municipales. Luego, se encuentran las normas de rango reglamentario, los cuales son aquellas normas que se encargan de desarrollar el contenido de los mandatos de una norma de rango legal. Luego le siguen la jurisprudencia, entendida como aquellas sentencias judiciales o del Tribunal Constitucional que tienen naturaleza vinculante, así como los plenos casatorios o los</p>	<p>Para el Abg. Enrique la jerarquía comprende también reconocimiento de la jurisprudencia vinculante, los convenios colectivos y la costumbre conforme el derecho y la sociedad evolucionen.</p> <p>Por tanto la jerarquía normativa en el país se encuentra establecida en la CPP de 1993, teniendo como máximo rango nuestra Constitución Política, cuyo criterio de estructura escalonada que culmina en las normas administrativas contiene un reconocimiento internacional, basado también en lo planteado por Kelsen.</p>
--	--	---	--

		<p>precedentes vinculantes. Un poco más abajo se encuentran los convenios colectivos, que son aquellos acuerdos entre sindicato y empresa que tienen fuerza normativa. Finalmente se encuentra la costumbre, que son aquellas reglas que nacen del comportamiento reiterativo de la gente en el tiempo y que se realiza con conciencia de obligatoriedad.</p>	<p>La jerarquía sigue de forma inferior a los actos administrativos, la jurisprudencia vinculante emitida por el TC, a los convenios colectivos, y finalmente a la costumbre.</p>
<p>2.- ¿Qué opinión le merece el hecho de que la ley procesal del trabajo mediante el art. 49° libere de pago de tasas a los trabajadores demandantes, y, que esto cambie mediante Ley N°</p>	<p>Abg. Ricardo Ángel Zúñiga Larreategui</p>	<p>El ordenamiento procesal en el Perú estuvo regulado antes de la Ley N° 26636 por el Decreto Supremo N° 03-80-TR y otras normas anteriores que le dieron forma instrumental para poder solucionar las controversias en materia laboral, todas han considerado conforme al espíritu de la realidad, que el trabajador no pagaba ningún tipo de tasa administrativa para acceder a la tutela judicial efectiva de los órganos jurisdiccionales, sin embargo la norma en mención hace un giro afectando la economía de los trabajadores, ha iniciado una marcha</p>	<p>Para el Abg. Ricardo este cambio normativo no resulta favorable para el trabajador sujeto a un proceso judicial, por lo que nuestros legisladores no toman en cuenta dos aspectos, el primero la realidad laboral y el segundo el derecho alimentario derivado del contrato de trabajo.</p>

<p>26966 publicada con fecha 23 de Junio de 1998, ley que modifica el art. 24° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y que incorporó y exoneró del pago de tasas</p>		<p>para que se les cobre para poder buscar tutela judicial efectiva, lo cual es totalmente absurdo por cuanto los derechos que se generan a partir del contrato del trabajo son derechos alimentarios, y por lo tanto el trabajador obtiene como contraprestación de su trabajo el ingreso remunerativo que le permite subsistir, si siquiera para tener una calidad de vida adecuada.</p>	<p>Este cambio normativo teniendo en cuenta los antecedentes es contradictorio, el Abg. Enrique trae a reflexión la condición del justiciable que debe cubrir las tasas, por lo que entramos en un trato diferenciado entre las partes, y si bien hay trabajadores que se encuentran facultados en pagarlos, otros no, por lo que la valorización de las tasas deben ser razonablemente bajas.</p>
<p>judiciales a los trabajadores, ex trabajadores y sus herederos en los procesos laborales y previsionales, cuyos petitorios no excedan de veinte (20) Unidades de</p>	<p>Abg. Enrique Hector Ninahuaman Ninahuaman</p>	<p>Por el contexto fáctico, considero que es un cambio interesante, ya que nos hace pensar sobre quienes pueden pagar dichos aranceles. Creo que esta diferenciación si es importante ya que, de por si hay un tratamiento diferenciado con respecto al pago de aranceles en el poder judicial, con respecto a los demandantes y demandados. En el caso de trabajadores no considero que todos se encuentren exonerados de dicho pago, ya que hay muchos trabajadores que por sus ingresos sí podrían realizar el pago de estos aranceles, sin embargo, considero</p>	

<p>Referencia Procesal?</p>		<p>que el monto de la cuantía que deberá de ser requerido no es un monto razonable, debido a que deja fuera a muchos trabajadores que también carecen de recursos de poder pagarlos, teniendo en cuenta que ya se encuentran pagando a un abogado.</p> <p>Por el contexto legal, es claro que se evidencia una cierta contradicción de normas en el tiempo pues por un lado la Ley N° 26636 indica que no se paga tasas judiciales y sin embargo la Ley N° 26966 dispone que sí, pero establece un margen de inicio para el pago de dichas tasas judiciales.</p>	
<p>3.- Posterior a la Ley N° 26966 se publicó la Ley N°</p>		<p>Sí se debió modificar la Ley Procesal de Trabajo ante la vigencia de la Ley N°26966, siendo que la LPT no establecía inicialmente la gratuidad de manera específica, entonces apelaron a que la ley especial que regulaba ya el pago de tasas establecieron que el trabajador debería pagar</p>	<p>Ambas opiniones se contraponen, por una parte el Abg. Ricardo considera que sí se debió modificar la LPT, pese a que esta no recogía a la gratuidad de forma tácita, del</p>

<p>27327, exonerando a las pretensiones que no superen las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal. ¿Se requería modificar la Ley Procesal de Trabajo frente a este hecho?</p>	<p>Abg. Ricardo Ángel Zúñiga Larreategui</p>	<p>las tasas administrativas cuando sus pretensiones pasaban las 20 URP ante el juzgado especializado de trabajo, por lo tanto al presentar sus demandas y ofrecer medios de prueba e impugnar resoluciones y sentencias desde ese momento hasta ahora se pagan los aranceles judiciales; por lo otro lado lo que sí preveía y todavía lo hace es que para el recurso de apelación cuando es interpuesto por el trabajador es gratuito sin importar el quantum y la materia, entonces en el recurso de casación el principio de gratuidad es para el demandante mas no para el empleador que tiene que pagar necesariamente los aranceles judiciales por cuanto el trabajador tiene la propiedad de los medios de producción por lo tanto está en capacidad de pagar cualquier tipo de arancel judicial.</p>	<p>contenido de algunos de los artículos de la ley se podría identificar clara y expresamente al principio, siendo el caso de su regulación se encontraba en las diferentes etapas del proceso y que pese a que para el recurso de casación la ley prevé un pago, este a su opinión no debería aplicarse al trabajador.</p> <p>Por otro lado, el Abg. Enrique, considera que no es necesario modificar la LPT, debido a que la Ley N° 27327 ya modifica la LOPJ y esta también es recogida por la NLPT, por ello teniendo en cuenta la materia por especialidad y temporalidad se debe aplicar la Ley N° 27327</p>
---	--	--	--

	<p>Abg. Enrique Hector Ninahuaman Ninahuaman</p>	<p>No, creo que las 70 URPs es un buen indicador del monto que se puede tener como límite de la cuantía para la interposición de las demandas. Así pues, considero que no sería necesario modificar la Ley procesal del trabajo, ya que la undécima disposición complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo ha ratificado lo señalado por la Ley N° 27327.</p> <p>Ahora bien, tampoco considero que deba modificarse la Ley N° 26636 pues la Ley N° 27327 modifica la Ley Orgánica del Poder Judicial y por una cuestión de la materia (especialidad) y por temporalidad se debe aplicar la Ley N° 27327 por encima del artículo 40° de la Ley N° 26636.</p>	<p>incluso con superioridad al artículo 40° de la Ley N° 26636.</p>
<p>4.- En el supuesto de tener una Ley Orgánica frente a</p>		<p>La LPT y la NLPT son leyes procesales especiales porque regulan las solución de las controversias del derecho de trabajo, siendo la diferencia entre ellas que la segunda no</p>	<p>Ambos entrevistados coinciden en opinar que la norma especial prevalece frente a una ley orgánica, tal es el caso de la Ley</p>

<p>una Norma Especial. ¿Cuál debe prevalecer?</p>	<p>Abg. Ricardo Ángel Zúñiga Larreategui</p>	<p>exonera al trabajador en ningún extremo respecto al acceso a la justicia y al pago de aranceles cuando tiene que poner recursos impugnativos como el de casación, con una tendencia economicista que tiene el Estado, no le ha importado la situación de desgracia que queda un trabajador para interponer casación y lo obligan a pagar tasas, y muchas veces cuando no tiene para pagarla, la justicia es lejana porque nunca llega, porque puede de que en primera instancia y en revisión hayan cometido errores graves y sin embargo por no tener el dinero suficiente el trabajador demandante no puede interponer casación, y simplemente no le van a conceder por no haber pagado la tasas correspondiente, lo cual es totalmente aberrante.</p>	<p>Procesal de Trabajo y Nueva Ley Procesal de Trabajo frente a la Ley Orgánica del Poder judicial, siendo esta última quien establece los montos y condiciones para el pago de tasas administrativas; por lo que su aplicación también versa sobre el principio protector bajo la norma más favorable; para el Abg. Enrique esto se debe a que los magistrados optan por el criterio de la temporalidad.</p>
---	--	---	---

	<p>Abg. Enrique Hector Ninahuaman Ninahuaman</p>	<p>En este caso, consideramos, en primer lugar, si se tratase de una norma especial de rango reglamentario, debería aplicar la ley orgánica, por el principio de jerarquía normativa, pero si nos encontramos ante un caso de que la norma especial sea de rango legal, tendríamos que ver respecto a la especialidad, y en caso de que la norma especial sea una norma procesal, tendríamos que analizar cada una de las disposiciones y ver cuál es la que corresponde aplicar.</p> <p>Por ejemplo, en el caso de que la ley orgánica establezca reglas sobre el proceso laboral, entonces esta disposición deberá de analizarse con respecto a lo que señala la ley procesal del trabajo.</p> <p>En este caso, podría darse y aplicarse la regla de la norma más beneficiosa para el trabajador</p>	
--	--	--	--

		<p>en cuyo escenario se aplicaría la norma especial (Ley N° 26636), sin embargo, en la práctica se ha optado por la aplicación de la Ley Orgánica pues están optando por el criterio de la temporalidad.</p>	
<p>5.-Teniendo en consideración que ninguna de las leyes modificatorias de la Ley Orgánica del Poder Judicial, ordenó la modificatoria de la ley N° 26636. ¿Ante qué tipo de figura jurídica nos encontramos?</p>	<p>Abg. Ricardo Ángel Zúñiga Larreategui</p>	<p>Si bien es cierto la ley que modifica la Ley Orgánica del Poder Judicial establece que los procesos de toda naturaleza laboral que sobrepasen una cantidad de URP deben pagar tasas judiciales, sin embargo se ha regulado el monto de las tasas a través de resoluciones administrativas, y si bien la figura de la modificación de la Ley Orgánica es una ley que ha establecido las nuevas reglas de acceso a la tutela judicial efectiva, al haber establecido la LPT de manera general la gratuidad del proceso le han dado una interpenetración con el texto constitucional que prescribe que la justicia es gratuita conforme a la reglas que se establezcan en cada materia, entonces cuando</p>	<p>Las opiniones de los entrevistados se complementan por un lado, es cierto que el monto de las tasas se encuentran reguladas mediante una resolución administrativa, la misma que establece los montos de los aranceles judiciales, y en el caso de materia laboral contempla la reducción de un 50% de los montos para aquellos petitorios que superen las 70 URP, teniendo en cuenta que el monto se maneja en base al valor de la UIT; siendo que</p>

		<p>se ha modificado la LOPJ se acordaron que los trabajadores también pueden aportar al erario nacional a través de los aranceles judiciales, lo que busca el estado con este tipo de tasa es buscar ingresos para poder pagar al personal del poder judicial lo que es incorrecto porque el trabajador no tiene por qué verse afectado doblemente con el no pago oportuno del empleador de sus beneficios y luego ser afectado con el pago de aranceles judiciales que muchas veces no tiene para poder cumplir, porque cuando se invoca el auxilio judicial para que lo califique un juez se debe probar la condición de pobreza y es difícil.</p> <p>El no prever en las disposiciones transitorias o modificatorias el derogamiento del art. que regulaba la gratuidad en la LPT se da porque el legislador tiene variadas formas de hacer los constructos legales, y en el caso de la LPT si bien la gratuidad era invocada de manera</p>	<p>esto es una forma de ingreso para que el Estado genere ingresos para cubrir el pago del personal judicial, hecho que como consecuencia genera doble afectación al trabajador.</p> <p>Por otro lado, se puede hablar de la derogación tácita de las normas, ya que expresamente éstas no la contemplaron, no fue impedimento para no ejecutarlas; también existe contradicción entre las normas que prevén la materia, pero esto no sería problema toda vez que se debe aplicar una vez más el principio protector mediante la norma más beneficiosa para el trabajador.</p>
--	--	--	--

		<p>general, la Ley Orgánica que es una ley que tiene condiciones especiales estableció de manera obligatoria para todos los campos y litigantes de distintas especialidades que deban pagar aranceles judiciales a partir de un quantum. El servicio de justicia es y debe ser siempre gratuito para determinadas especialidades o supuestos del derecho, pero en el caso del derecho de trabajo debe establecer que sea totalmente gratuito.</p>	
	<p>Abg. Enrique Hector Ninahuaman Ninahuaman</p>	<p>Nos encontramos ante dos tipos de situaciones: la derogación tácita de las normas y la contradicción entre normas en las que prevalecería la norma más beneficiosa para el trabajador. Esta última viene a ser una de las aplicaciones del principio protector en materia laboral.</p> <p>Hay que considerar además que undécima disposición complementaria de la Nueva Ley</p>	

		<p>Procesal del Trabajo ha establecido que los trabajadores demandantes que su demanda no supere la cuantía de 70 URP o que sean pretensiones no cuantificables se encuentran exonerados del pago de aranceles, derogando tácitamente a la disposición sobre el tema señalado en la Ley Procesal del Trabajo.</p>	
<p>6.- Teniendo en consideración que la Ley Procesal del Trabajo se encuentra vigente en muchos distritos judiciales, tal es el caso de San Martín, ¿Piensa que existe alguna vulneración o</p>	<p>Abg. Ricardo Ángel Zúñiga Larreategui</p>	<p>La LPT se encuentra vigente todavía porque el Estado no tiene presupuesto para poder implementar en todos los distritos judiciales como San Martín la vigencia de la NLPT, y ello afecta al sistema de la administración de justicia, más allá de que exista una ley nueva el tema versa sobre cultura y educación de los actores que son los encargados del servicio de administración de justicia, como es el caso de jueces, secretarios, especialistas y auxiliares, que deben conocer el derecho de trabajo para poder contribuir a la solución de controversias oportunas y sobre todo de manera eficaz;</p>	<p>Se puede encontrar conexión entre ambas opiniones, puesto que si bien para el Abg. Enrique sí existe vulneración normativa, por ende debe aplicarse el principio protector, entendiendo además de que ambos cuerpos normativos son de carácter especial por regular a los jueces, debiendo preferirse a la LPT en los distritos judiciales en que se encuentre vigente. Por otro lado aunque el Abg. Ricardo no nos</p>

desequilibrio normativo?		<p>porque revisando el discurso brindado por el Dr. Víctor Castillo León de la Corte Superior de Justicia de la Libertad, presidente de la Primera Sala Laboral, y haciendo el balance de los 10 años de vigencia de la NLPT en Trujillo, se encuentra con este gran escoyo, es decir los jueces y demás personal jurisdiccional no tienen la cultura de poder solucionar con prontitud las controversias en materia laboral, es decir no es un tema de ley sino un tema de factor humano y de cultura sobretodo.</p>	<p>brinda una respuesta en concreto se entiende que más allá de buscar un problema en la norma, el déficit de la situación recae sobre el personal humano judicial, de quienes depende la eficacia de este sistema, acompañada de cultura de especialización en materia laboral para todos ellos.</p>
	<p>Abg. Enrique Hector Ninahuaman Ninahuaman</p>	<p>Si, considero que sí, ya que en el caso de aquellos distritos judiciales en el que hay vigencia de la antigua ley procesal del trabajo, se debe de preferir a sus disposiciones por encima de las disposiciones establecidas en la ley orgánica del poder judicial, no por un tema de especialidad, ya que ambos regulan a los jueces, sino por una razón de norma más</p>	

		<p>beneficiosa, la cual se debe aplicar en este caso.</p> <p>Sin embargo, existe el problema que la mayoría de los jueces van a preferir aplicar su propia ley orgánica por encima de cualquiera otra disposición especial como lo es la Ley N° 26636, esta situación sin duda afecta el equilibrio normativo en el tiempo pues genera una ausencia de certeza respecto al pago de las tasas judiciales.</p>	
<p>7.- Teniendo en cuenta que las pretensiones de los trabajadores demandantes que superen las 70 URP se sujetan al pago</p>	<p>Abg. Ricardo Ángel Zúñiga Larreategui</p>	<p>La LPT a diferencia de la NLPT establece la exoneración del pago de tasas por parte del trabajador, es decir en el art. 55° se pone de manifiesto el principio de gratuidad en toda su plenitud que es el espíritu que debe tener toda ley procesal de trabajo en la que al trabajador no se le debe imponer la carga de pagar aranceles judiciales, es una carga porque afecta</p>	<p>Las opiniones de los entrevistados son contrarias, por un lado para el Abg. Ricardo no se debería pagar arancel judicial para interponer el recurso de casación porque significa volver afectar al trabajador y su economía ante la necesidad de</p>

<p>de tasas reducidas en un 50%, a su criterio ¿Se deberían pagar tasas administrativas para interponer un recurso casatorio con la</p>		<p>la economía del trabajador y si es un trabajador despedido y que no tiene recursos económicos, y cuando va a demandar o litigar se le está poniendo en una condición de que no recurra al acceso de la tutela judicial efectiva; entonces cualquier ley que considere que el trabajador siendo la parte débil de la relación laboral no debe pagar aranceles judiciales será una ley justa, social y más humana.</p>	<p>encontrar justicia, atendiendo que es la parte débil en el proceso y por su condición toda imposición de tasas significa una limitante.</p>
<p>Nueva Ley Procesal de Trabajo?</p>	<p>Abg. Enrique Hector Ninahuaman Ninahuaman</p>	<p>Considero que sí, y para todos los que interpongan un recurso de casación, ya que este se trata de un recurso extraordinario, y no cualquier proceso, ya que para que proceda la casación se deberá de tener una cuantía superior a las 100 URP. En ese sentido, considero que se le debería de aplicar esta reducción de los 50 % antes referidas.</p>	<p>Sin embargo, para el Abg. Enrique, considerando que la casación es un recurso extraordinario y especial de última instancia, sí se debe pagar la tasa y asimismo es oportuno aplicar la reducción.</p>

<p>8.- Teniendo en cuenta las anteriores preguntas, ¿considera usted que existe vulneración a la jerarquía normativa con la vigencia de la Ley N° 26636 y posterior vigencia de la Ley N° 26696° que no modificó la Ley Procesal de Trabajo?</p>	<p>Abg. Ricardo Ángel Zúñiga Larreategui</p>	<p>No existe vulneración a la jerarquía normativa, porque no existe un conflicto entre leyes, lo que sucede es que cuando hay más de una norma que regula un derecho el juez debe optar por aplicar la norma que más beneficia al trabajador demandante, no tratándose del principio protector que es un derecho que regula el contrato de trabajo, sino que tratándose de una etapa procesal en la cual el juez va a la calificar si la norma especial que regula el proceso laboral debe ser aplicada o es que debe de aplicar la Ley Orgánica del Poder Judicial y como quiera que este es un tema procesal el juez siempre opta porque se pague los aranceles judicial así como también hay jueces que no la exigen, por lo que es un tema de criterio del juzgador.</p>	<p>Ambos entrevistados coinciden en que no existe vulneración a la jerarquía normativa con la vigencia de la Ley N°26636 y posterior vigencia de la Ley N°26696, que modificó el art. 24° de la LOPJ respecto de las tasas administrativas y que no ordenó la derogación de los artículos referentes en la LPT, considerando que no existe un conflicto entre en leyes, las mismas que se encuentran en el mismo rango de jerarquía, por un lado, el Abg. Ricardo señala que el juzgador debe resolver a su criterio en base aplicar la norma que más beneficie al trabajador sin que esta se entienda como la aplicación del</p>
--	--	--	---

	<p>Abg. Enrique Hector Ninahuaman Ninahuaman</p>	<p>No, no considero que haya una vulneración a la jerarquía de normas, ya que en ambos casos nos estamos encontrando ante normas del mismo rango jerárquico por lo que la solución ante este problema, como ya lo mencioné anteriormente, se soluciona con la aplicación de la regla de la norma más favorable, ya que nos encontramos ante normas de la misma especialidad.</p> <p>No dudo que existirá posiciones en las cuales van a optar por la aplicación de la Ley N° 26696 en base a un criterio de temporalidad pues esta norma es posterior a la emisión de la Ley N° 26636, sin embargo, en el Derecho del Trabajo se aplica principios dentro de los cuales se encuentra en principio protector siendo sus ramificaciones el principio de la norma más beneficiosa.</p>	<p>principio protector, para el Abg. Enrique sí tendría que remitirse a este principio por ser parte de los principios del derecho del trabajo para dar solución a los conflictos suscitados en esta materia.</p>
--	--	---	---

Como último instrumento, se aplicó una **GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL** a fin de desarrollar el **tercer objetivo específico** consistente en: **Describir qué normas vigentes amparan o lesionan el principio de gratuidad en el acceso a la justicia en los procesos laborales en Perú**, y se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla N° 05.- Normas vigentes amparan o lesionan el principio de gratuidad en los procesos laborales en Perú.

Documento Normativo	Texto legal	Observación	Análisis
<p>Constitución Política del Perú de 1993</p>	<p>Art. 139°.- Principios de la Administración de Justicia. Son principios y derechos de la función jurisdiccional:</p> <p>Inc. 16°.- El principio de la gratuidad de la administración de justicia y de la defensa gratuita para las personas de escasos recursos económicos; y, para</p>	<p>Se observa que mediante este artículo e inciso se reconoce a la Gratuidad como un principio y derecho en la Administración de Justicia; lo cual es razón de análisis.</p>	<p>La administración de justicia es un servicio que brinda el Estado a través del Poder Judicial para todas las personas que han visto vulnerados sus derechos o buscan el reconocimiento de alguno de ellos, consecuentemente se someten a un proceso judicial, siendo este el instante en el que opera la gratuidad.</p> <p>La Constitución no establece un concepto exacto de lo que es la gratuidad y sus alcances, por lo que al ser genérica deja abierta las posibilidades de ser</p>

	<p>todos, en los casos que la ley señala.</p>	<p>regulada por diferentes cuerpos normativos, razón por lo que el TC ha emitido pronunciamiento al respecto, señalando que la gratuidad comporta a la igualdad, y que la administración de justicia gratuita solo opera para las personas de escasos recursos económicos, a quienes se debe priorizar un fallo judicial gratuito; lo cual no es discutible toda vez que por factores socio-económicos no deben influir en el acceso a la justicia y mucho menos en la obtención de una sentencia favorable, por lo que no se debería sólo proteger a las personas económicamente vulnerables, sino que se debe garantizar la aplicación, a sabiendas que la realidad supera la ley.</p> <p>Es importante mencionar que por medio de procesos laborales, el TC ha</p>
--	---	---

			<p>reconocido la gratuidad para los trabajadores, por ello, pese a que todos los justiciables si bien no pueden gozar de gratuidad, tampoco se deben presentar obstáculos en el ejercicio tutelar en la administración de justicia; en ese sentido se considera válido las restricciones que los cuerpos normativos contemplen sin que esto recaiga en abusivo contra el derecho tutelar jurisdiccional; queda claro que si bien se reconoce que la gratuidad opera para todos, en los casos que la ley señala, esto comprenderá evaluar las situaciones de cada caso judicial aunque la norma contenga requisitos o parámetros que podrían entenderse que contradicen a la gratuidad.</p>
--	--	--	--

			<p>La GRATUIDAD se reconoce como un principio que rige a la administración de justicia, y también como un derecho a la gratuidad en la administración de justicia, mediante este se vinculan otros derechos como el de tutela jurisdiccional efectiva, la igualdad, el debido proceso y el acceso a la justicia; siendo que todos recaerían en la dignidad humana, la cual sino se ha visto menoscabada no se buscaría encontrar justicia.</p>
<p>Ley Orgánica del Poder Judicial</p>	<p>Art. 24°.- La Administración de Justicia es gratuita para las personas de escasos recursos económicos, y para todos los casos expresamente previstos por ley. Se encuentran exonerados del pago de tasas judiciales:</p>	<p>Se observa que este artículo desarrolla lo establecido por</p>	<p>Nuestra CPP en su art. 106° señala que las leyes orgánicas regulan la estructura y el funcionamiento de las entidades del Estado previstas en la Constitución, reconociendo que mediante estas también se regulan otras materias que la Constitución indique; por lo que mediante</p>

	<p>Literal i) Los trabajadores, ex trabajadores y sus herederos en los procesos laborales y previsionales, cuyo petitorio no exceda de 70 (setenta) Unidades de Referencia Procesal, de amparo en materia laboral, o aquellos inapreciables en dinero por la naturaleza de la pretensión.</p>	<p>la CPP en su art. 139° inc. 16, de manera que expresamente la Ley Orgánica especifica los supuestos y formas en que se aplica la gratuidad.</p>	<p>esta facultad concedida, nuestros legisladores han visto bien en establecer el modo y la forma en la que opera la Administración de Justicia, teniendo como fuente al Art.139° inc. 16° de la CPP; por lo tanto mediante este artículo se reconoce a la gratuidad en la administración de justicia, en dos supuestos, el primero para las personas de escasos recursos económicos, lo cual responde al compromiso político judicial contenido en las 100 reglas de Brasilia, que garantiza el acceso a la justicia para las personas en condición de pobreza; en nuestro país se determina dicha condición mediante el Sistema de Focalización de Hogares (SISFOH), siendo la forma de acceder a la gratuidad en un proceso judicial mediante el Auxilio Judicial y la Defensa Pública respectivamente; cuyo apartado me</p>
--	---	--	--

			<p>parece acertado pero que debería mejorarse para un mayor alcance de su acceso, teniendo en cuenta el desarrollo social y económico del país.</p> <p>El segundo supuesto rige en todos los casos previstos por ley, de modo que nos encontramos bajo tal supuesto, debido a que en este literal i) del artículo 24° se describe los casos en que opera la gratuidad en los procesos labores, correspondiendo a los trabajadores, es decir que quienes aun teniendo vigente un vínculo laboral pueden iniciar su proceso, también para los ex trabajadores, lo que correspondería a quienes no se encuentran más sujetos a una relación laboral, y para sus herederos, de modo que la ley señala que el reconocimiento de los derechos de un trabajador fallecido pueden</p>
--	--	--	--

			<p>perseguirse a través de sus herederos, los mismo que entiendo deben ser reconocidos como tales por una Sucesión Intestada; en todos los casos señalados se encuentran claramente establecidas. las facultades de accionar</p> <p>Por otro lado esto se ve sujeto a la condición de que los petitorios no superen las 70 URP lo que equivale a la fecha de este proyecto a (S/. 31,100.00), esto se incorporó con la Ley N° 27327 publicada el 25 de Julio del 2001; anterior a ello se contemplaban 20 URP con la Ley N°26696; siendo que dicha limitante discrimina la condición de cada trabajador, la misma que no debe regir entiendo que el proceso laboral versa sobre materias especiales.</p>
--	--	--	--

			<p>Por otra parte, existe una reducción del 50% para los petitorios que superen las 70 URP amortiguando la situación pero aún continua siendo perjudicial, sin embargo teniendo en cuenta que la ley es relativa sirve de apoyo para las trabajadores demandantes que superen tal monto en sus pretensiones.</p> <p>Que la Ley Orgánica regule temas especiales de otra norma no me parece lo más adecuado, ya que genera dilema y dilatación; también se debe tener en consideración que la sociedad es dinámica y por ende el derecho también, por tanto la economía bien puede ir en alza o decaer y en ambos supuesto perjudican al trabajador.</p>
--	--	--	---

<p>Ley N°26636 Ley Procesal del Trabajo</p>	<p>Artículo 49°.- costas personales y costos procesales: Los trabajadores están exentos de la condena en costos y costas.</p> <p>Artículo 55°.- casos en que procede: Sólo procede el recurso de casación en materia laboral contra las siguientes resoluciones de segunda instancia expedidas por las Salas Laborales o Mixtas de las Cortes Superiores: 1. Sentencias expedidas en revisión, en los procesos de cuantía superior a 50 Unidades de Referencia Procesal o indeterminable o que traten sobre obligaciones con prestaciones de hacer o de no hacer. 2. Autos expedidos en revisión, que ponen</p>	<p>Se observa que este artículo recoge al principio de gratuidad, lo cual es razón de análisis.</p>	<p>La LPT fue creada el 21 de junio de 1996, desde entonces este artículo reconoce al principio de gratuidad dentro de la esfera procesal laboral, pero que la misma es relativa para los trabajadores demandantes, porque si bien los exonera de ser condenados por costos y costas, y los libera de pagos en casación, resulta que en su art. 55° condiciona su procedencia con requisitos formales, en cuyo caso la cuantía debe ser superior a 100 URP, por lo que encontramos una disyuntiva en la regulación de este principio-derecho, siendo esto el foco por el cual la gratuidad en favor del trabajador se ve menoscabada.</p> <p>Tal consideración estima el TC en STC 1606-2004-AA/TC al señalar que esta ley reconoce explícitamente la gratuidad para el recurso de casación en materia laboral condicionando su procedencia.</p>
--	---	---	--

	<p>fin al proceso. 3. Autos expedidos en revisión, que contengan mandatos de pago superior a 50 URP u obligaciones de hacer o de no hacer.</p> <p>Artículo 59°.- tasas y multas: El recurso de casación en materia laboral es gratuito cuando es interpuesto por la parte trabajadora. Cuando es interpuesto por la parte empleadora es aplicable la tasa determinada para los procesos civiles. La multa al trabajador sólo es aplicable en caso de notoria mala fe en la interposición del recurso.</p>		<p>Desde la entrada en vigencia de esta ley hasta la fecha no se ha modificado este artículo de la ley procesal, sin embargo la Ley Orgánica lo ha venido haciendo progresivamente como ya lo señalé en el apartado anterior; de modo que desde esa fecha los trabajadores demandantes han tenido que pagar las costas en los procesos laborales casatorios, pese a que como guía del proceso en sí se encuentra esta Ley Procesal, de modo que se sólo por sentencia se podría obtener gratuidad.</p> <p>Si la ley hace esta distinción en favor del trabajador es para limar el desequilibrio en que se encuentra frente al empleador, formando esto parte del principio de igualdad, el mismo que involucra a la</p>
--	---	--	---

			<p>gratuidad en los casos de materia laboral, situación ya resuelta por nuestro TC.</p> <p>Es importante mencionar que parte de que este principio se cumpla depende también de la defensa del trabajador.</p> <p>Este marco legal es específico al señalar en sus artículos este trato especial al trabajador en el aparato judicial, pero aun siendo la Ley Orgánica quien estableció lo contrario no existe modificatoria de esta ley, la misma que se encuentra vigente en nuestro distrito judicial; también está el hecho de que la gratuidad no se encuentra recogida en el título preliminar de esta ley, algo que quizá le hubiera dado mayor peso.</p>
--	--	--	--

<p>Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo</p>	<p>Artículo III.- Fundamentos del proceso laboral: 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).</p> <p>Artículo 14.- Costas y costos: La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. El juez exonera al prestador de servicios de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las setenta</p>	<p>Se observa que esta ley recoge al principio de gratuidad en su título preliminar como fundamento del proceso laboral, y la regula en su art. 14°, haciendo suyo lo ya establecido en el art. °24 de la Ley Orgánica del Poder Judicial mediante Ley N°27327.</p>	<p>El derecho laboral es una rama distinta y especial a las demás y sobre todo a la civil, materia con la cual ha tenido mucha controversia en nuestro país, debido a que se trataron como una misma; sin embargo al darle al derecho laboral cierto carácter autónomo desde que se creó la Ley Procesal no se debería vincularlo más con la normativa civil, por lo que al traerla a colación en este artículo sigue manteniendo el vínculo y la posible dependencia. Sin perjuicio de ello debe entenderse que el pago de costos y costas en materia civil justifican una relación de interés patrimonial entre las partes, pero en materia laboral hablamos de reconocimientos de derechos remunerativos y beneficios que le corresponden a un trabajador por sus servicios prestados a un empleador.</p>
--	--	---	--

	<p>(70) Unidades de Referencia Procesal (URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe.</p> <p>También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar.</p>		<p>Que la NLPT recopile lo ya establecido en el art. 24° de la Ley Orgánica del PJ sobre la gratuidad, es decir condicionando al trabajador demandante a pagar tasas administrativas siempre que su petitorio supere las 70 URP evidencia el poco análisis de la situación y la falta de protección hacia el trabajador accionante, incluso a aquellos que se frenan de iniciar un proceso de reconocimiento de sus derechos por temor a los gastos que este les ocasione. Tampoco se tomó en cuenta que la URP es referencial, y el monto establecido (70 URP), es superable en distintas formas, por lo que una vez más no se visionó el carácter dinámico del derecho.</p> <p>Otro atentado al acceso a la justicia para los trabajadores demandantes resulta del hecho que por ley deben cancelar la tasa</p>
--	--	--	---

			administrativa, adquiriendo esta valor para que el juez la califique como requisito de admisibilidad, situación penosa toda vez que por casación se resuelve la vulneración de un derecho de fondo y el mismo es la última instancia que tiene el trabajador demandante para que su petitorio sea reconocido.
--	--	--	---

V. DISCUSIÓN

Con relación al objetivo general que consistió en: ***Analizar cómo opera el principio de gratuidad en el acceso a la justicia en los procesos laborales en Perú 2019***, de los resultados obtenidos de mis tres objetivos específicos se puede establecer que el principio de gratuidad en los procesos laborales es el reconocimiento de un derecho en pro del trabajador, cuyo acceso a la tutela jurisdiccional debe garantizarse sin que este perjudique su economía, pudiendo ser enteramente gratuita o bien condicionada por ley, en tanto Pereira (2014), concluye que “el acceso gratuito a la justicia no es un derecho absoluto y hoy clama por una solución, mientras que el arancel coquetea como novia deslumbrante”, frente a esto entramos en discrepancia una vez más por considerarse las consecuencias que traen consigo limitar algunos derechos indispensable en la vida judicial que no debe verse en favor de la institucionalidad sino de los justiciables.

En las mismas líneas las tasas administrativas vulneran el principio de gratuidad porque ante la búsqueda de justicia los aranceles que debe cubrir el trabajador lo victimizan doblemente, poniéndolo aún más en indefensión; al respecto Bolaños(2012) menciona que “los problemas económicos a que se enfrenta el trabajador, normalmente, son mucho más serios y sutiles”, “significan una desventaja de carácter económico evidente para una de las partes”, por ello la importancia del Derecho Laboral en proteger al trabajador para no hacer más notoria la desigualdad frente a su empleador al encontrarse en sumergido en un conflicto judicial; por ello tomo a la teoría de la Justicia de John Rawls, para quien las desigualdades económicas solo se justifican si favorecen a los más desventajados y concibe que la justicia de un esquema social que depende esencialmente de cómo se asignan los derechos y deberes fundamentales; por ello debemos tener en cuenta que el trabajador accionante se encuentra bajo este supuesto, y los “privilegios” que considere la ley en su favor no significan desventaja para el empleador, que es quien tiene fuerza económica; ahora que los derechos fundamentales como el acceso a la justicia y tutela jurisdiccional que se regulen si bien no son absolutos no deben lograr que termine siendo una traba para el justiciable y quien requiera de ella.

Por otro lado, teniendo en consideración que los cuerpos normativos que regulan específicamente la materia son, la **Ley N°26636 (Ley Procesal del Trabajo)**, que aún se encuentra vigente en diferentes distritos judiciales del Perú, tal es el caso de San Martín, encontrando que la Gratuidad se ve expresada en el contenido de las normas de forma específica en el sentido de establecer que la justicia es gratuita para todos los demandantes en materia laboral sin importar el quantum de su petitorio ni la condición económica en que se encuentre el trabajador, en donde se condiciona la procedencia únicamente del recursos de casación a superar las 100 URP, en atención a ello se restringe el pronunciamiento del TC, criterio que también se comparte en la NLPT con la diferencia que esta supedita a la gratuidad al cumplimiento de 70 URP como monto máximo de los petitorios a fin de gozar de ella, un punto clave en esta ley es que recoge al principio como tal en su título preliminar; la conexión versa entonces en que la LOPJ, con anterioridad lo estableció en su art. 24°; entonces podría entenderse también que la LPT es una norma muy genérica y debido a esto la falta de su aplicación o importancia, teniendo en cuenta que el principio de Gratuidad no se encuentra recogido como tal a diferencia que en la NLPT si se encuentra previsto; Esser(1956) señala que “los principios solo tienen valor jurídico cuando han sido incorporados por el legislador, antes solo tienen un valor de “guías” o principios informadores de la práctica judicial”, por lo que su reconocimiento estaría condicionado a que se establezca mediante una jurisprudencia o norma en específico, con lo cual no estoy de acuerdo, toda vez que si bien puede existir un dilema entre lo moral y los principios, los principios jurídicos adquieren un valor superior a la ley, porque para elaborar y regular es necesario recurrir a ellos no sólo como fuente o inspiración sino como pauta que se debe respetar en pro de lo que se busca tutelar o proteger.

Se ha determinado también que no existe vulneración a la jerarquía normativa con la vigencia de la Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636 y posterior vigencia de la Ley N°26696 que no ordenó la modificatoria y/o derogamiento de la LPT; pudiendo entender dos criterios, el primero sería la aplicación del principio protector con la regla de la norma más favorable; y el segundo, sobre una la derogación tácita, con el supuesto de incompatibilidad de normas, en donde prevalece la norma posterior o actual ante la antigua, por razón de tiempo se debería aplicar lo establecido en la

LOPJ, sin embargo, la excepción a esta regla se da cuando se trata de una norma especial frente a una norma general, y particularmente considero que bajo este fundamento prima la LPT, toda vez que la LOPJ es una norma genérica que establece las reglas del sometimiento procesal dentro del poder judicial, en cuyo caso no debe infringir o contradecirse con lo establecido en las normas especiales de cada rama del derecho, algo que actualmente no sucede en los distritos judiciales en donde rige la NLPT; bajo estos fundamentos me sustentó en la Teoría Pura del Derecho de Hans Kelsen, quien plantea un sistema estructural de leyes, encontrando en segundo nivel a las normas con rango de ley, en este caso, tanto la LPT como la Ley N°26696 se encuentran bajo este supuesto ya que emanan del poder legislativo, por ende no existe vulneración a la jerarquía normativa, la misma que en nuestro país se ve regulada por la CPP en su art. 51°.

Con relación al **primer objetivo específico que consistió en: *conocer si las tasas administrativas judiciales atentan contra el Principio de Gratuidad***; nos remitiremos a la tabla N°03, de acuerdo a los resultados obtenidos de las entrevistas, los dos especialistas coinciden en que las tasas administrativas que pagan los trabajadores demandantes en los procesos laborales sí atentan contra el principio de gratuidad, consecuentemente contra el acceso a la justicia y la tutela jurisdiccional. Para determinarse esto, el abogado Alvin Paul Quiróz Frías opina que deben tomarse en cuenta los aspectos procesales, para el Dr. Roberto Cabrera Suárez, los procesos deberían ser totalmente gratuitos, incluyendo exhibicionales de planillas que devienen en el pago perital por parte del trabajador, pero se debería reforzar e invertir más en el aparato judicial. Al respecto Ávila (2008) considera que la gratuidad de la justicia implica tanto la exoneración de costos por tasas judiciales, como otros rubros tales como los peritajes, patrocinio de un abogado, anotaciones registrales, gastos notariales, traducciones, entre otros. (p. 262), lo cual englobando mayores aspectos, sin embargo los gastos notariales responde a temas inter privados, esto significa que la gratuidad debería consagrarse en diferentes cuerpos administrativos, lo cual comporta a una esfera extra judicial que cambiaría el sentido de acceso a la justicia, por cuya tutela el trabajador busca el reconocimiento de un derecho, de modo que se volvería más complejo, razón

por la cual no comparto tal consideración, por el contrario sí comparto que las tasas judiciales atentan contra el principio de gratuidad de la administración de justicia.

Es necesario mencionar las dos variables que se vinculan, siendo que las tasas administrativas son un tipo de tributo que las personas pagamos por acceder a un servicio, en este caso en el ámbito público judicial; por otro lado el Principio de Gratuidad, es aquel que garantiza a los justiciables el acceso gratuito al servicio de justicia constituyéndose en un derecho, por ende, existe entre ambas figuras una relación de dependencia que recae sobre la propia administración, ya que las tasas sustentan los gastos operativos que su funcionamiento demande; claro está que pese a que el Ministerio de Economía asigna un presupuesto anual al Poder Judicial para su funcionamiento, este al parecer resulta irrisorio, complicando así la eficiencia administrativa, lo cual resulta perjudicial para las partes del proceso.

Se reconoce al principio de Equidad como fundamento para la existencia de las tasas administrativas judiciales, mediante este principio se busca proteger a las personas de escasos recursos económicos, lo cual podría ser discutible en razón de que si bien se recoge a este principio posteriormente al establecer un cuadro arancelario resultaría incongruente; por otro lado por la *equidad* se generan mayores ingresos que permitirían mejorar el servicio judicial y sobre todo el auxilio. Al respecto, mediante jurisprudencia generada en el Exp.2206-2002-AA nuestro Tribunal Constitucional estima que el derecho a la gratuidad de la administración de justicia forma parte del contenido esencial del debido proceso; también a la tutela jurisdiccional efectiva, asimismo por sentencia recaída en el Exp. 05644-2008-AA señala que las tasas judiciales no debe constituirse en un impedimento para que todos los ciudadanos se encuentren en posibilidad de recurrir a las autoridades jurisdiccionales para la tutela de sus derechos; es así que estas opiniones se contraponen, y aunque siendo el TC el máximo intérprete de la constitución su poder y alcance jurisprudencial no se ve reflejado en muchos cuerpos normativos, por lo que lejos de favorecer a las partes procesales se continúan construyendo brechas.

En el caso de que la tasa corra a cargo del trabajador accionante, los especialistas opinan que esta puede o no estar sujeta a excepción, no obstante, se debe tener en cuenta que los derechos que se generan del contrato de trabajo son alimentarios para el trabajador en razón del vínculo laboral que se crea y por los efectos que este derivan en su favor; por otro lado puede también que no se consideren como alimentarios debido a la implicancia de obligatoriedad que se generaría por garantizar trabajo a cada persona en el Perú; esta característica especial en el derecho laboral se genera de la remuneración que percibe el trabajador, Toyama (2016) señala que la remuneración debe “procurar para el trabajador y su familia la satisfacción, cuanto menos, de sus necesidades primarias, como la alimentación, entre otras necesidades básicas para su subsistencia”, punto que comparto ya que el salario permite a la persona subsistir económicamente, acceder a servicios, emprender, en otros, por ello devienen en alimentarios toda vez que a partir de la contraprestación es que el trabajador podrá sustentarse económicamente y también a quienes dependan de él, lo cual le permitirá gozar de otros derechos, no debiendo entenderse como una presión estatal por asegurar trabajo a cada ciudadano.

La situación laboral es punto delicado de abordar debido a que engloba diversos aspectos tales como el monto de la jornada laboral y el de la contraprestación así como la tasa de informalidad, y la muy controversial situación de estabilidad económica nacional; independientemente de estos factores, por el derecho laboral se prevé en pro de una relación laboral armoniosa, lo cual recae en proteger al trabajador de las fuerzas de su empleador; el esfuerzo ya sea físico o mental que realiza el trabajador a cambio de una remuneración, puede verse subjetivo para algunos, pero la conexión triangular que existe por el derecho y deber de trabajo, es la que se crea de la relación laboral, como empleador, prestación personal, trabajador; por lo que con el dinero que recibe como contraprestación es que la persona o trabajador podrá desarrollarse dinámicamente y lo más importante lograr una vida digna, siendo que las normas que regulen las diferentes materias deben mantener el equilibrio; lo que nos remite directamente con la Teoría Tridimensional del Derecho por Carlos Fernández Sessarego, para quien el Derecho a través de sus principios y del sistema normativo, protege tanto nuestra libertad ontológica,

nuestro ser, como nuestros proyectos, los que le otorgan sentido y razón de ser al existir; con lo cual estoy de acuerdo de modo que si no existiera el trabajo, y no hubiera a quien proteger (el trabajador) no hubiera sentido de regularlo.

Con relación al **segundo objetivo específico que consistió en: *Conocer si existe vulneración a la jerarquía normativa con la vigencia de la Ley N°26636 y posterior vigencia de la Ley N°26696***; nos remitiremos a la tabla N°04, de acuerdo a los resultados obtenidos de las entrevistas, los dos especialistas coinciden en opinar que no existe vulneración a la jerarquía normativa con la vigencia de la Ley N°26636 (Ley Procesal del Trabajo), y posterior vigencia de la Ley N°26696, ley que modificó el art. 24° de la Ley Orgánica del Poder Judicial respecto de las tasas administrativas y que no ordenó la derogación de los artículos referentes en la LPT, considerando que no existe un conflicto entre en leyes, las mismas que se encuentran en el mismo rango de jerarquía, por un lado, el Abg. Ricardo Ángel Zúñiga Larreategui señala que el juzgador debe resolver a su criterio en base aplicar la norma que más beneficie al trabajador sin que esta se entienda como la aplicación del principio protector ya que este rige la relación contractual; mientras que para el Abg. Enrique Hector Ninahuaman Ninahuaman sí tendría que remitirse a este principio por ser parte de los principios del derecho del trabajo para dar solución a los conflictos suscitados en esta materia. Tenemos que el principio protector en el derecho laboral trata de nivelar la desigualdad de fuerzas entre el empleador y el trabajador, situación que también es llevada al ámbito procesal, puesto este principio opera y calza de forma correcta en el forma instrumental laboral, por ello me acojo a la teoría propuesta por Pasco (1994) sobre los Principios Generales del Derecho Procesal del Trabajo, quien concibe a este principio también como disparidad social mediante la cual se protege al débil (trabajador), en síntesis este principio contiene la regla de la norma más favorable, por la cual el juzgador preferir entre varias a la que más favorezca al trabajador, in concreto entre la LPT y la LOPJ, se debe aplicar la LPT; aunque si bien no se trata de derechos en pro del trabajador derivado de la relación laboral, el punto de traer este principio al aspecto procesal encaja adecuadamente puesto que involucra todo el aparato instrumental, engloba de manera general, considerando además que el principio de gratuidad forma parte del principio protector según esta teoría porque lo que se

busca es proteger en todos los extremos al trabajador y la búsqueda de la solución de sus conflictos laborales no debe verse condicionada al pago de tasas, por ello en este punto comparto la opinión del Abg. Enrique Hector Ninahuaman Ninahuaman.

Debo precisar que este objetivo comprende la contradicción existente entre la Ley Procesal del Trabajo que establece que la justicia es gratuita para los trabajadores y en el caso de interponer el recurso de casación sólo se condiciona su procedencia, encontrándonos bajo una norma especial por regular el proceso laboral; por otro lado se tiene a la Ley N°26696, que modifica el art. 24° de la Orgánica del Poder Judicial cuyo contenido establece por primera vez que los procesos laborales serán gratuitos cuando los petitorios no superen las 20 URP, el mismo que a la fecha se encuentra derogado; las leyes orgánicas conforme nuestra CPP regulan la estructura y el funcionamiento de las entidades del Estado, siendo entonces que el carácter e implicancia de ambas entra en debate desde este momento, teniendo en cuenta además que la Ley N°26696 no ordenó la modificatoria y/o derogamiento de la LPT; el Abg. Enrique Hector Ninahuaman Ninahuaman opina estamos ante dos supuestos, una la derogación tácita de las normas y la otra contradicción entre normas en las que prevalecería la norma más beneficiosa para el trabajador, en este último concuerdo, ahora con respecto a una derogación tácita, podríamos encontrarnos ante el supuesto de incompatibilidad de normas, en donde prevalece la norma posterior o actual ante la antigua, en este caso por razón en el tiempo se debería aplicar la LOPJ, sin embargo este supuesto jurídico debería versar sobre esta misma ley y las anteriores a ella y no contra la LPT que es una distinta con carácter propio e independiente; ahora si comparamos entre la LPT y la NLPT, la vigencia de la primera en algunos distritos judiciales del Perú no permite que la nueva actúe sobre la antigua; con respecto al primer análisis la excepción a esta regla de temporalidad es cuando se trata de una norma especial frente a una general, y particularmente considero que bajo este fundamento prima la LPT, toda vez que la LOPJ es una norma genérica que establece las reglas del sometimiento procesal, en cuyo caso no debe infringir o contradecirse con lo establecido en las normas especiales de cada rama del derecho, algo que actualmente no sucede en los distritos en donde rige la NLPT.

Finalmente, mediante Sentencia recaída en el Exp. N°0012-2001-AI/TC nuestro TC ha señalado que "La potestad de dictar leyes -ordinarias u orgánicas- corresponde al Poder Legislativo en el ejercicio de las atribuciones", y en lo que comporta a las leyes orgánicas es exclusivo de ese poder del Estado, teniendo claro entonces que será nuestro congresistas los encargados de regularla en base a las sugerencias claro está del directorio del Poder Judicial y los asesores en el tema; pero he aquí la importancia de la conocimientos de los temas que esta ley aborda en base a las diferentes materias del derecho.

Con relación al **tercer objetivo específico: *Describir qué normas vigentes amparan o lesionan el principio de gratuidad en el acceso a la justicia en los procesos laborales en Perú 2019***; nos remitiremos al análisis realizado en la tabla N°05, es preciso mencionar que el rol de las leyes es fundamental para proteger derechos y garantizar el orden público y social. Como primer cuerpo normativo tenemos a la **Constitución Política del Perú** cuyo Art.139° inc. 16 establece que "El principio de la gratuidad de la administración de justicia y de la defensa gratuita para las personas de escasos recursos económicos; y, para todos, en los casos que la ley señala". La gratuidad se reconoce como un principio que rige a la administración de justicia, y también como un derecho en la administración de justicia, mediante este se vinculan otros derechos como el de tutela jurisdiccional efectiva, la igualdad, el debido proceso y el acceso a la justicia. No obstante, la administración de justicia gratuita solo opera para las personas de escasos recursos económicos, a quienes se debe priorizar un fallo judicial gratuito; en razón de lo último no es discutible toda vez que los factores socio-económicos no deben influir en el acceso a la justicia y mucho menos en la obtención de una sentencia favorable, por lo que no se debería sólo proteger a las personas económicamente vulnerables, sino que se debe garantizar su aplicación a sabiendas que la realidad supera la ley; para determinarse si un justiciable se encuentra bajo esta condición se debería remitirse al SISFOH, el problema es que este programa que no contiene una verdad absoluta, además de ello dentro del aparato judicial se encuentra la figura jurídica del Auxilio Judicial el cual se regula mediante R. A. N° 182-2004-CE-PJ que recoge lo establecido en el art. III del Título Preliminar del Código Procesal

Civil que consagra al Principio de Gratuidad en el acceso a la justicia señalando que el servicio de justicia es gratuito, sin perjuicio del pago de costos, costas y multas establecidas en tal Código y por las disposiciones administrativas del Poder Judicial, frente a esto ¿de qué justicia gratuita estamos hablando?, es decir únicamente de los honorarios del personal que labora en este poder del Estado, pues sabemos este no puede ni debe cobrar por el servicio de justicia que brinda al pueblo por ser de naturaleza social, indispensable, pública y un derecho fundamental innegable de las personas; mediante dicha resolución se menciona que las personas de escasos recursos económicos no se encuentran excluidos del pago de costas, entonces no se entiende cómo se pretende proteger a este sector de la población, teniendo en cuenta también que trabajadores pueden encontrarse bajo ese supuesto, resulta discutible no eximir del pago de costas en el ámbito de materia laboral en favor del trabajador quien ha visto menoscabado sus derechos por una cuestión en su mayoría de falta de pago de sus beneficios sociales, lo cual es de carácter subsistente para el trabajador.

Por sentencia contenida en el Exp.1607-2002-AA/TC, nuestro tribunal sobre la gratuidad para las personas de escasos recursos señala que dicho principio concretiza el principio de igualdad en el ámbito de la administración de justicia, por el cual no obliga a tratar igual a todos siempre y en todos los casos, sino a tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales; es decir que gozarán de gratuidad todas las personas que sean de escasos recursos económicos, y quienes no, se verán sujetos al pago de tasas, en razón a ello Hart (1968) sostiene que “el hecho de que la ley trate a todas las personas de la misma forma y que fuertes y débiles sean colocados en la misma posición, no genera situaciones de injusticia social, sino que, al contrario, permite precisamente realizar la justicia, porque captura la idea que todas las personas están sujetas a los mismos derechos y obligaciones”. Hecho que si traemos a colación en ámbito del derecho procesal del trabajo, lo comparto, siguiendo esta línea por un lado se plantearía que todos los trabajadores demandantes deberían cancelar las tasas administrativas, sin distinción alguna, incluso si sus petitorios no superen las 70 URP, o en su defecto no debe existir tal condicionante y todos se vieran exonerados del pago de tasas criterio ya optado en la LPT; si bien los montos de los beneficios sociales son en base a la remuneración

percibida por el trabajador cuya monto se eleva por la acumulación del tiempo laborado, es cierto que hay quienes ganan menos y hasta una remuneración mínima legal, y hay quienes superan ese monto en términos medios y otros que lo superen grandemente, esto no debe significar fundamento para delimitar la gratuidad, puesto que entra un factor importante que es el derecho al libre desarrollo y crecimiento personal y profesional de cada ciudadano; por ello o es de carácter erga omnes o no rige para nadie.

Todos los justiciables, tampoco pueden gozar de gratuidad pero tampoco se deben presentar obstáculos en el ejercicio tutelar en la administración de justicia; en ese sentido se considera válido las restricciones que los cuerpos normativos contemplen sin que esto recaiga en abusivo contra el derecho tutelar jurisdiccional; queda claro que si bien se reconoce que la gratuidad opera para todos, en los casos que la ley señala, esto comprenderá evaluar las situaciones de cada caso judicial aunque la norma contenga requisitos o parámetros que podrían entenderse que contradicen a la gratuidad. Sin embargo, no comparto el hecho que se deje en vaivén a los demás justiciables, que por razón normativa se vean condicionados a cumplir requisitos específicamente económicos, ya que la gratuidad tiene directamente que ver con este aspecto; si nos referimos a la gratuidad como un principio, Atienza (2003) nos señala que “los principios son normas de carácter muy general que señalan la deseabilidad de alcanzar ciertos objetivos o fines de carácter económico, social, político, etc.” (p.27), frente a esto, considero que más que un mero ideal por alcanzar un fin en concreto, los principios, si bien son generales, son guías que servirán como fuente para la regulación de normas, en el caso de la gratuidad este también se ve recogido dentro de la esfera procedimental del derecho laboral, por lo que no solo se ajusta al servicio de la administración de justicia, ello comprende entonces estructurar una norma teniendo en cuenta la aplicación debida de los principios. Por otro lado, la gratuidad como un derecho de las personas dentro de la administración de justicia, es sensiblemente cuestionable de garantizar, toda vez que esto involucra no solo el pago de tasas.

Díaz (1995) en su artículo de investigación denominado “Las costas procesales y el principio de gratuidad”, concluye que “el principio de gratuidad hay que

entenderlo en la forma como lo prevé la ley”, lo que me lleva a pensar que ligeramente entramos a una discusión entre si todo lo legal es justo, bajo un sistema legal de derecho o un sistema constitucional de derecho, por ende, si nuestro máximo intérprete de la Constitución ya ha emitido pronunciamiento respecto de lo que es la gratuidad y su implicancia, no podría hablarse de entender al principio de gratuidad únicamente como lo CPP lo plantea, sino que este principio requiere ser desarrollado reiteradas ocasiones ya que contiene otros derechos importantes en un sistema democrático y de vida a los derechos fundamentales.

Como segundo marco normativo se encuentra la **Ley Orgánica del Poder Judicial**, cuyo análisis comprende el modo y la forma en la que opera la Administración de Justicia, teniendo como fuente al Art.139° inc. 16° de la CPP; por lo tanto mediante este artículo se reconoce a la gratuidad en la administración de justicia en dos supuestos, el primero para las “personas de escasos recursos económicos” y el segundo “para todos, en los casos que la ley señala”, encontrándose al campo laboral en su literal i). Hecho por el cual que la ley Orgánica regule temas especiales de otra norma genera dilema y dilatación; frente a esto se debe tener en consideración que la sociedad es dinámica y por ende el derecho también, por tanto la economía bien puede ir en alza o decaer y en ambos supuesto perjudican al trabajador. Si bien existe una reducción del 50% para los petitorios que superen las 70 URP amortiguando la situación, aún continua siendo perjudicial, sin embargo teniendo en cuenta que la ley es relativa actualmente sirve de apoyo para las trabajadores demandantes que superen tal monto en sus pretensiones.

Para *Paredes (2006)*, “*la gratuidad contribuye decididamente en el acceso a la justicia, pero necesita ir acompañada con medidas sancionatorias (incluida la posibilidad de asumir los costos y las costas procesales) que desincentiven las malas praxis y la irresponsabilidad en la solicitud de medidas cautelares*”; sin embargo no considero que el vínculo entre acceso a la justicia y gratuidad verse sobre una simple contribución que permita la plenitud del acceso, teniendo en cuenta que el derecho del acceso a la justicia no depende únicamente de que si la persona desea o no recurrir a ella, sino de la forma en que esta se presenta en la sociedad, cabe mencionar que es el Estado quien debe garantizarlo debido a que es un derecho público social, por ende la persona se enfrenta a la realidad en que

esta se regula, siendo que la gratuidad como tema económico, versa sobre la defensa gratuita que es externa al proceso judicial, y sobre las tasas dentro de ella, encontrándonos en este último supuesto; la gratuidad garantiza el acceso a la justicia, implicancia sin la cual no pudiera ser efectiva. Si bien para Paredes (2006) podría involucrar costas y costos como sanciones, señalando que actuaría como una posibilidad, que limite la mala praxis y las solicitudes de medidas cautelares, esto tiene que ver con otro factor importante en la justicia, que es la calidad de servicio de los profesionales del derecho; que de ser negativa, los justiciables no deben verse perjudicados con ello.

Queda claro que la regulación establecida en la LOPJ respecto de las tasas no debe condicionar el actuar de los jueces, quienes tienen la facultad de emitir pronunciamientos conforme el derecho, por ello el TC mediante STC 05644-2008-PA/TC, estima que la LOPJ, modificado por la Ley N°27327, debe ser interpretada por los magistrados teniendo en cuenta el principio pro homine, el mismo que se deriva del principio-derecho de dignidad humana, en tal sentido debe preferirse aquella interpretación que resulte más favorable para la tutela de los derechos fundamentales; criterio que comparto en razón de que las leyes no deben limitar el goce de los derechos de las personas, teniendo en cuenta que en este punto me refiero al derecho del acceso a la justicia, el mismo que no se supedita al pago de una tasa; este principio podría vincularlo en materia laboral con el Principio Protector con la Norma Más Favorable, toda vez a través de ella cuando dos normas regulen incompatiblemente el mismo hecho, debe seleccionarse la que conceda más ventajas al trabajador.

Como tercer cuerpo normativo, encontramos a la **Ley N°26636 Ley Procesal del Trabajo** creada el 21 de junio de 1996, con tres artículos que se vinculan a la gratuidad, conteniendo los siguientes artículos: Artículo 49°.-“Los trabajadores están exentos de la condena en costos y costas”. Artículo 55°.- “Sólo procede el recurso de casación en materia laboral contra las siguientes resoluciones de segunda instancia expedidas por las Salas Laborales o Mixtas de las Cortes Superiores: 1. Sentencias expedidas en revisión, en los procesos de cuantía superior a 50 Unidades de Referencia Procesal o indeterminable o que traten sobre

obligaciones con prestaciones de hacer o de no hacer. 2. Autos expedidos en revisión, que ponen fin al proceso. 3. Autos expedidos en revisión, que contengan mandatos de pago superior a 50 URP u obligaciones de hacer o de no hacer”. Artículo 59.- “El recurso de casación en materia laboral es gratuito cuando es interpuesto por la parte trabajadora...”

En todos los supuestos se reconoce al principio de gratuidad dentro de la esfera procesal laboral, pero nos percatamos que la misma es relativa para los trabajadores demandantes, porque si bien los exonera de ser condenados por costos y costas, y los libera de pagos en casación, resulta que en su art. 55° condiciona su procedencia con requisitos formales, en cuyo caso la cuantía recae en exceder 100 URP, tal consideración estima el TC mediante STC 1606-2004-AA/TC, por lo que encontramos una disyuntiva en la regulación de este principio-derecho, siendo esto el foco por el cual la gratuidad en favor del trabajador se ve menoscabada.

Desde la entrada en vigencia de esta ley hasta la fecha no se ha modificado este artículo de la ley procesal, sin embargo la Ley Orgánica lo ha venido haciendo progresivamente, de modo que desde esa fecha los trabajadores demandantes han tenido que pagar las costas en los procesos laborales casatorios, pese a que como guía del proceso en sí se encuentra esta Ley Procesal, de modo que se sólo por sentencia se podría obtener gratuidad. Otro punto que puede jugar en contra es que la gratuidad no se encuentra recogida en el título preliminar de esta ley, algo que quizá le hubiera dado mayor peso.

Como cuarto y último cuerpo normativo, está la **Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo**, publicada el 13 de enero de 2010, entrando en vigencia a partir de julio del mismo año en los diferentes distritos judiciales del Perú de modo progresivo. El Artículo 14° refiere sobre las costas y costos: “La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. El juez exonera al prestador de servicios de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar”. Al

darle al derecho laboral cierto carácter autónomo desde que se creó la Ley Procesal no se debería vincularlo más con la normativa civil, por lo que al traerla a colación en este artículo sigue manteniendo el vínculo y la posible dependencia. Sin perjuicio de ello debe entenderse que el pago de costos y costas en materia civil justifican una relación de interés patrimonial entre las partes, pero en materia laboral hablamos de reconocimientos de derechos remunerativos y beneficios que le corresponden a un trabajador por sus servicios prestados a un empleador.

Que la NLPT recopile lo ya establecido en el art. 24° de la Ley Orgánica del PJ sobre la gratuidad, es decir condicionando al trabajador demandante a pagar tasas administrativas siempre que su petitorio supere las 70 URP evidencia el poco análisis de la situación y la falta de protección hacia el trabajador accionante, incluso a aquellos que se frenan de iniciar un proceso de reconocimiento de sus derechos por temor a los gastos que este les ocasione. Tampoco se tomó en cuenta que la URP es referencial, y el monto establecido (70 URP), es superable en distintas formas, por lo que una vez más no se visionó el carácter dinámico del derecho. Otro atentado al acceso a la justicia para los trabajadores demandantes resulta del hecho que por ley deben cancelar la tasa administrativa, adquiriendo esta valor para que el juez la califique como requisito de admisibilidad, situación penosa toda vez que por casación se resuelve la vulneración de un derecho de fondo y el mismo es la última instancia que tiene el trabajador demandante para que su petitorio sea reconocido, incluyendo que esta ley también condiciona la procedencia de este recurso a un petitorio superior a las 100 URP.

VI. CONCLUSIONES

5.1. Se ha concluido en que el principio de gratuidad en el acceso a la justicia en los procesos laborales en Perú opera de manera limitada o parcial conforme lo establecido en nuestra legislación, concordando con mi hipótesis nula, por lo que según lo establecido en la NLPT y la LOPJ será gratuita judicialmente siempre que no supere las 70 URP lo equivalente aproximadamente a S/. 30,100.00; contrariamente sucede en los distritos judiciales en donde se encuentra vigente la LPT en donde la ley exonera al trabajador del pago de costas; en ambos supuestos quedará a criterio del juzgador aplicar o no la tasa; además de ello el reconocimiento a la gratuidad siempre que se supere este monto o se interponga un recurso de casación se verá condicionada a su reconocimiento mediante una sentencia expedida por el TC.

5.2. Se ha llegado a la conclusión de que las tasas administrativas judiciales atentan contra el Principio de Gratuidad toda vez que por este principio el acceso a la justicia no debe verse condicionado al pago de tasas, sobre todo teniendo en cuenta que el Perú es un país en vías de desarrollo en donde el acceso a muchos servicios no son plenos y la economía de su población es ajustada, por ello la imposición de estas limitan el ejercicio a la tutela jurisdiccional efectiva por parte del trabajador que la requiere a fin de que se le reconozca y haga efectivo determinados derechos, criterio que lo afecta doblemente ante su búsqueda de justicia, vulnerando también otros derechos tales como el debido proceso, criterio ya determinado por el TC mediante sentencia recaída en el expediente 1606-2004-AA/TC, en donde además se reconoce a la gratuidad como un principio procesal, por lo que también se lesiona a la dignidad humana del trabajador por cuanto se afectará el carácter alimentario económico que lo subsiste, de modo que se verá limitado de ejercer y gozar otros derechos que le permitan mejorar su calidad de vida, en así que las tasas administrativas judiciales en materia laboral lesionan varios derechos.

5.3. Se ha encontrado que no existe vulneración a la jerarquía normativa con la vigencia de la Ley N°26636 y posterior vigencia de la Ley N°26696, toda vez que

aunque esta última no haya ordenado la modificación y/o derogamiento de los artículos que se refieren a los costos y costas en la Ley Procesal del Trabajo no atenta contra el orden jerárquico contemplado en el art. 51° de la CPP establecida en concepción de la Teoría Pura del Derecho de Kelsen, si nos referimos a una derogación tácita de la norma esta no procedería ya que sus efectos deben versar sobre el carácter de la misma norma y no de una indistinta como lo es la LPT razón que por la que también no comporta aplicar el supuesto de temporalidad en favor de la LOPJ agregando que la LPT todavía se encuentra vigente en algunos distritos judiciales; por ello ante un conflicto entre qué norma debe aplicar el juzgador tenemos dos salidas, la primera sería en base al criterio de Especialidad que conforme el principio de jerarquía normativa y a lo dictaminado por el TC prevalece frente a una norma general, y la segunda se trata del Principio Protector con la regla de la norma más favorable aplicada en ámbito procesal del trabajo conforme a la teoría de los Principio Generales del Derecho Procesal del Trabajo planteada por Pasco(1994) en virtud de la cual se acoge al principio de gratuidad.

5.4. Se ha concluido en que la **Constitución Política del Perú** de 1993 mediante su Art.139° inc. 16 ampara el principio de la gratuidad en el acceso a la justicia en todos los procesos judiciales y en materia laboral cuando el trabajador se encuentre en condición de escasos recursos económicos, y en caso de que no sea así se verá sujeto a lo establecido por la legislación. La **Ley Orgánica del Poder Judicial**, con su art. 24° asegura la justicia gratuita para las personas de bajos recursos económicos, sin embargo al decretar la R. A. N° 182-2004-CE-PJ que regula el auxilio judicial lesiona tal apartado, y dicho artículo en su literal i) señala que los procesos laborales y previsionales serán gratuitos cuando los petitorios no excedan de 70 URP, estableciendo los montos de los aranceles mediante R. A. N° 048-2020-CE-PJ que prevé que los petitorios que superen las 70 URP se sujetan a una reducción del 50%, estableciendo en ambos casos condicionantes sin criterio de la naturaleza Alimentaria del derecho del trabajo, por ello esta ley lesiona el principio de gratuidad en el acceso a la justicia en los procesos laborales. La **Ley N°26636 Ley Procesal del Trabajo** con su Artículo 49° exonera a los trabajadores del pago de costas y condena de costos en todas las instancias del proceso, siendo que sólo condiciona su la procedencia del recurso de Casación a que el petitorio supere 100

URP, por ello esta ley ampara al principio de gratuidad en el acceso a la justicia en los procesos laborales. Finalmente, tenemos a la **Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo** publicada en el 2010, que en su artículo 14° señala que la exoneración de costos y costas a los trabajadores se dará cuando el monto de sus pretensiones no superen las 70 URP, y tal cumplimiento se ve condicionado para la calificación de admisibilidad del recurso de casación, por tales motivos esta ley lesiona el principio de gratuidad en el acceso a la justicia en los procesos laborales toda vez que no toma en cuenta el carácter dinámico del derecho y la sociedad, así como el carácter alimentario del derecho del trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta el carácter alimentario y el principio de gratuidad dentro del ámbito del derecho procesal laboral, así como la jurisprudencia emitida por el TC en STC N°05644-2008-AA en el que ha determinado que las tasas judiciales no deben constituir impedimento para recurrir a las autoridades jurisdiccionales, se recomienda modificar el art. 24 literal i) de la Ley Orgánica del Poder Judicial, como también el art. 14° y el art. 35° literal 4 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

En virtud del criterio de especialización de juzgados se recomienda al Consejo Ejecutivo y área de Recursos Humanos del Poder Judicial capacitar a su personal administrativo y jurisdiccional en derecho procesal del trabajo, así como designar a jueces especializados para la resolución de conflictos suscitados del derecho del trabajo.

En mérito del Principio Protector con la regla de la norma más favorable y el Principio de Jerarquía normativa con la regla de que la norma especial prevalece ante una norma general, se recomienda a los magistrados de los procesos laborales acudir a ellas para resolver las controversias laborales que lleguen a sus despachos, si bien queda bajo su criterio tal elección frente a las resoluciones administrativas del PJ, esto beneficiaría tanto a los justiciables en la resolución pronta de sus pedidos, y a los magistrados con su carga laboral.

Se recomienda a las comisiones, colegios de profesionales, congresistas, y demás encargados de elaborar, aprobar leyes, decretar leyes, tener en cuenta los principios que rigen a las diferentes materias del derecho, así como los criterios resueltos y emitidos por el Tribunal Constitucional, quien es el máximo intérprete de la CPP, así evitar contradicciones legales y vigencias de normas que generen contradicción o duda jurídica, de modo que el ejercicio del derecho y sobre todo el procesal sea menos complejo.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2016). El proyecto de investigación. <https://studylib.es/doc/8815588/el-proyecto-de-investigacion-fidias-arias-7ma-edic-2016>
- Atienza, M. (2003). Tras la justicia. Una introducción al Derecho y al razonamiento jurídico. <https://es.scribd.com/document/377942839/Tras-La-Justicia-Manuel-Atienza>
- Ávila, L. F. (2008). "La constitucionalización de la administración de justicia en la constitución de 2008".
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. <http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bogg, A., Costello, A., Davies, ACL., & Prassl, J. A. (2015). The Autonomy of Labour Law. Hart Publishing.
- Bolaños, F. (2012). Acceso a la Justicia Laboral en Centroamérica. Revista de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 68(2), 267-283. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2833>
- Campos, D. (2003). Derecho Procesal Laboral. (1° ed.). Temis
- Cazau, P. (2006). Introducción a la Investigación en Ciencias Sociales. <https://es.scribd.com/document/283048176/Pablo-Cazau-Introduccion-a-La-Investigacion-en-Ciencias-Sociales>
- Cervo, A., Bervian, P. (1980). Metodología científica. México: McGraw Hill
- Constitución Política del Perú de 1993., (2019). Lima, Perú: Congreso de la República.

Constitución Política del Estado de Bolivia [Const]. Art. 115 de febrero de 2009. (Bolivia). <https://bolivia.infoleyes.com/articulo/8628#:~:text=Toda%20persona%20ser%C3%A1%20protegida%20oportuna,sus%20derechos%20e%20intereses%20leg%C3%ADtimos.&text=El%20Estado%20garantiza%20el%20derecho,gratuita%2C%20transparente%20y%20sin%20dilaciones.>

Corte Suprema de Justicia de la Nación. Centro de Información Judicial. “Kuray, David Lionel”. <https://www.cij.gov.ar/nota-14709-La-Corte-estableci--que-los-trabajadores-siempre-gozan-del-beneficio-de-gratuidad-para-reclamar-sus-derechos.html>

Decreto Legislativo N° 767-91. Ley Orgánica del Poder Judicial. Sistema Peruano de Información Jurídica. <http://spijlibre.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion00000.htm/tomo00451.htm/a%C3%B1o66950.htm/mes70254.htm/dia70273.htm/sector70276.htm/sumilla70277.htm>

Decreto Supremo N° 020-2001-TR. Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DDEF1F815381E3205257E2A0073F351/\\$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_020_29_06_2001.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DDEF1F815381E3205257E2A0073F351/$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_020_29_06_2001.pdf)

Devis, H. (1984). Teoría general del proceso. Aplicable a toda clase de procesos. Editorial Universidad. https://www.academia.edu/37045340/TEOR%C3%8DA_GENERAL_DEL_PROCESO_Devis_Echandia

Díaz, V. J. (1995). Las costas procesales y el principio de gratuidad. Revista de Derecho, 0(5), 64-68. <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/viewFile/2517/1652>

Esser, J. (1956). Traducción de Friedmann, W. en 1957. *Columbia Law Review*, 57(3), 449-451. doi:10.2307/1119624

Fernández, C., (2011). Reflexiones sobre el objeto de estudio y la finalidad del derecho. *Revista De Derecho THEMIS*, 0(60), 285-293.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/906>

García, V. (2006). Derechos laborales, derechos pensionarios y justicia constitucional: Segundo Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Arequipa, 1, 2 y 3 de Noviembre 2006. Lima, Perú: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
https://www.spdtss.org.pe/sites/default/files/libros/archivos_14591866960.pdf

Gonzales, M., Galdós. C., Rivas, L., López, O., Reyes, J., Martínez, L., Cuentas, A. (1999). Limitación al acceso a la justicia por cobro de aranceles judiciales. Clínica Jurídica de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Centros de Derechos Humanos udp. 274
http://www.derechoshumanos.udp.cl/derechoshumanos/images/Publicaciones/Libros/CASOS/LIMITACION_AL_ACCESO_A_LA_JUSTICIA_POR_EL_COBRO_DE_ARANCELES_JUDICIALES.pdf

Hart, H. (1961). *The Concept of Law*. Oxford University Press. Traducción de Genaro Carrió. Abeledo Perrod.

Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista,P., (2014). Metodología de la Investigación. Editorial Mc Graw Hill.
https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Hernandez, R. Fernandez, C., & Baptista,P., (1997). Metodología de la Investigación. Editorial Mc Graw Hill.

https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf

Kelsen, H. (1934). Teoría Pura del Derecho. Introducción a la Problemática Científica del derecho. Traducción de Jorge G. Tejerían. 4° Edición, Julio 2017. Ediciones Vams

Kerling, E. (1979). Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento. México, D.F: Nueva Editorial Interamericana.

Ley 18.572. Ley de Abreviación de los Procesos Laborales de 2010.
<http://www.um.edu.uy/docs/leyprocesolaboral.pdf>

Ley 20087. <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=245804>

Ley N°26636 Ley Procesal del Trabajo.
http://spijlibre.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPperuhistorico/coleccion0000.htm/tomo00187.htm/a%C3%B1o28868.htm/mes29122.htm/dia29165.htm/sector29166.htm/sumilla29167.htm#JD_leytrabajo

Ley N° 26846. Determinan principios que sustentan el pago de Tasas Judiciales y modifican el Código Procesal Civil y la Ley Orgánica del Poder Judicial.
Sistema Peruano de Información Jurídica.
<http://spijlibre.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion0000.htm/tomo00451.htm/a%C3%B1o90925.htm/mes92883.htm/dia93155.htm/sector93156.htm/sumilla93157.htm>

Ley N°29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo.
<http://spijlibre.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion0000.htm/tomo00451.htm/a%C3%B1o318065.htm/mes318066.htm/dia318888.htm/sector318889.htm/sumilla318890.htm>

Olea, M. A. (2009). Derecho del Trabajo. (24° ed.). Civitas.

Paredes, P., (2006). El acceso a la justicia: un criterio de política jurisdiccional postergado en las regulaciones procesales laborales ordinaria y constitucional. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/1617>

Pasco, M. (1986). El salario: su protección y garantía. Derecho PUCP, 0(40), 213-242. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6257>

Pasco, M. (1994). El principio protector en el derecho procesal del trabajo. Derecho PUCP, 0(48), 149-169 <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6718>

Pereira, S. A. (2014). Arancel judicial: paliativo del padecimiento presupuestal de la rama judicial frente al principio de gratuidad de la justicia. Revista de Derecho Público, 33. Universidad de los Andes de Colombia. <http://dx.doi.org/10.15425/redepub.33.2014.13>

Plá, A. (1998). Los Principios del Derecho del Trabajo. (3° ed.). Depalma.

Rawls, J. (1971). Theory of Justice. Cambridge Mass Belknap Press of Harvard University. trad. de María Dolores González. — T ed. — México: FCE, 1995.

Real Academia Española de la Lengua. Diccionario Virtual de la Lengua Española. <https://dle.rae.es/remunerar?m=form>

Real Academia Española de la Lengua. Diccionario Virtual de la Lengua Española. <https://dle.rae.es/principio?m=form>

Real Decreto Legislativo 2/1995 Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral del 11 de abril de 1995. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/1995/04/07/2>

Resolución Administrativa N° 182-2004-CE-PJ. http://www.justiciaviva.org.pe/acceso_justicia/tazas_judiciales/4.pdf

Resolución Administrativa N° 048-2020-CE-PJ.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/fijan-valor-de-la-unidad-de-referencia-procesal-y-aprueban-e-resolucion-administrativa-n-048-2020-ce-pj-1852381-1/>

Rhode, D.L. (200). Essay: The Pro Bono Responsibilities of Lawyers and Law Students, 27 WM. MITCHELL L. REV. 1201, 1203.

Romero, F. J. (2012). El Nuevo Proceso Laboral. (2°ed.). Grijley.

Robert, A. (1988). Sistema jurídico, principios jurídicos y razón práctica. Doxa, 0(5) 139-151 <https://doi.org/10.14198/DOXA1988.5.07>.

Sagástegui, L. S. (2017). El derecho fundamental al acceso a la justicia y las barreras de acceso en poblaciones urbanas pobres dentro de la ciudad de Trujillo. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/8356>

Sentencia Constitucional 0361/2010-R
<https://jurisprudenciaconstitucional.com/resolucion/33258>

Taylor, S., Bogdan, R. (1986). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados. Editorial Paidós

Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.
[http://spijlibre.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion00000.htm/tomo00451.htm/a%C3%B1o66950.htm/mes70254.htm/dia70273.htm/sector70276.htm/sumilla70277.htm?f=templates\\$fn=document-frame.htm\\$3.0#JD_salas2659](http://spijlibre.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion00000.htm/tomo00451.htm/a%C3%B1o66950.htm/mes70254.htm/dia70273.htm/sector70276.htm/sumilla70277.htm?f=templates$fn=document-frame.htm$3.0#JD_salas2659)

Toyama, J. L. (2016). Las remuneraciones y beneficios sociales. Gaceta Jurídica.

Tribunal Constitucional. Pleno Jurisdiccional. Exp. N° 05644-2008-PA/TC-Lima.
Francisco Clodomiro Gamboa Herrera.
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/05644-2008-AA.pdf>

Tribunal Constitucional. Sala Primera del Tribunal Constitucional. Exp. N° 1607-2002-AA/TC-Lima. Juan Muñoz Espinoza.
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/01607-2002-AA.html>

Tribunal Constitucional. Sala Primera del Tribunal Constitucional. EXP. N.° 1606-2004-AA/TC-Lambayeque. Manuel Eulogio Rubio Rodríguez
<https://www.tc.gob.pe/tc/private/adjuntos/cec/gaceta/gaceta/jurisprudencia/01606-2004-AA.html>

Tribunal Constitucional. Sala Segunda del Tribunal Constitucional. Exp. N° 2206-2002-AA-Cusco. Manuel Fredy Gómez Salinas.
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/02206-2002-AA.html>

Umaña, X. L. (2011). El principio de Gratuidad Procesal en el Derecho de Familia y su Proyección Futura.
<http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080/jspui/handle/123456789/3316>

Valenzuela, D. E. (2018). El principio de gratuidad en el proceso laboral bonaerense como mecanismo de igualación real en clave de un eficaz acceso a la justicia. Revista Derechos en Acción, 8(8), 183-194.
<https://doi.org/10.24215/25251678e178>

Valladares, L. (2016). Informe Temático N° 40/2015-2016: [Celeridad y Gratuidad en los procesos laborales: Instrumentos internacionales, legislación nacional y comparada](#). Área de Servicios de Investigación. Congreso de la República.
[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/ADDE3DCCDC0B87AC0525803C00776B93/\\$FILE/17_INFTEM40_2015_2016_celeridad_gratuidad_procesos_laborales.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/ADDE3DCCDC0B87AC0525803C00776B93/$FILE/17_INFTEM40_2015_2016_celeridad_gratuidad_procesos_laborales.pdf)

Yanou, M. A. (2012). Labour Law: Principles & Practice in Cameroon. Langa
RPCIG.

ANEXOS

Anexo 3. Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Principio de gratuidad en el acceso a la justicia	“...constituye un derecho que se concede a determinadas personas para eximirse del pago de los gastos que irroga la tramitación del juicio en que interviene o pretende intervenir”. Carocca, A. (1998). Garantía Constitucional de la Defensa Procesal, Barcelona. Pg. 542. Jose María Bosch Editor: Barcelona.	Es un derecho constitucional y jurisdiccional que tienen las personas de acceder a la justicia sin que esta le resulte onerosa, mediante el fichaje.	Constitución Política del Perú de 1993	Derecho al Trabajo, Principios y derechos de la función jurisdiccional.	Nominal
				Principios universales y esenciales de los trabajadores	Nominal
	Los procesos laborales son “los concebidos para resolver litigios en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo	Son instrumentos al que recurren los empleadores o trabajadores para	Nueva Ley Procesal del Trabajo y Ley	Los principios procesales	Nominal
				Doctrina	Nominal

Procesos laborales	dependiente.” Saez, C.(2004). “La tutela judicial efectiva y el proceso laboral”. 1ª ed. p.37, Civitas: Madrid	dar solución a sus conflictos, el cual se medirá a través del fichaje.	Procesal del Trabajo	Jurisprudencia	Nominal
			Ley Orgánica del Poder Judicial	Gratuidad de la administración de justicia	Nominal
				Resolución Administrativa Nº 048-2020-CE-PJ	Nominal

Anexo 4. Instrumento de Recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: Guía de entrevista

Nombres y Apellidos	ROBERTO CABRERA SUAREZ
Condición	ABOGADO INDEPENDIENTE
Fecha	28 - 09 - 2020

Estimado entrevistado, soy estudiante del XII Ciclo de la carrera profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo, me encuentro realizando un trabajo de investigación titulado: **Análisis del Principio de Gratuidad en el Acceso a la Justicia en los Procesos Laborales en Perú**; el que tiene un enfoque netamente académico, con el propósito de desarrollar el objetivo específico de: *Conocer si las tasas administrativas judiciales atentan contra el Principio de Gratuidad*; por ello pido a usted su colaboración, dejando expresa mis muestras de agradecimiento.

1.- ¿Qué concepto tiene usted sobre justicia gratuita laboral?

Esta cuenta con un enfoque de acceso de tutela jurisdiccional, entiendo que el derecho laboral se encuentra dentro de un contexto de protección, pues al existir una relación laboral que siempre se encuentra dentro de la característica de desequilibrio entre empleador y trabajador, se entiende que al haberse vulnerado un contenido de índole laboral esto afecta directamente a la economía del trabajador y por lo tanto acceder a la justicia en materia laboral no debería significar para los justiciables o demandantes una barrera o un problema más del que ya tienen como el de quedarse sin trabajo.

2.- ¿Cuál sería la relación entre administración de justicia y el pago tasas administrativas por el trabajador?

Para que la maquinaria jurisdiccional entre en funcionamiento es necesario cubrir gastos, gran parte del costo de operación del Poder Judicial radica en los recursos directamente recaudados, pero en el caso de los procesos laborales existe una excepción por lo que no se debería generar obligatoriedad para el trabajador, si bien las tasas administrativas permiten que se pueda mover todo en engranaje jurisdiccional para que se pueda administrar justicia de manera eficaz, eficiente y con celeridad, en el caso de los procesos laborales no se debería aplicar el pago.

3.- ¿Considera usted que los derechos generan el contrato de trabajo son alimentarios para el trabajador?

No, porque darles esa connotación implicaría que se genere una obligación moral de ofrecer trabajo a cada persona en el territorio nacional, para así garantizar su sustento diario y necesario para su desarrollo; pienso que más bien tiene una connotación de dignificación más que todo.

4.- ¿Considera usted que existe vulneración a esos derechos al establecerse tasas administrativas a cargo de los trabajadores demandantes?

Sí, existe vulneración a tales derechos, ya que el tema laboral tiene relación con la dignidad humana, en este caso el del trabajador y que esto da un soporte a una adecuada economía o economía digna que le permite al trabajador a acceder a otros



derechos, teniendo una contrapartida económica, ya que para gozar del derecho a la salud, derecho de recreación, vivienda digna o de calidad, la persona debe tener dinero, y el dinero se obtiene del trabajo, por lo que existe una conexión eslabonada, por lo que si la persona no tiene acceso a un trabajo digno no se puede mejorar la calidad de su vida.

Recalcando que debe entenderse constitucionalmente al derecho de trabajo como un derecho a la protección del mismo, en el sentido de que no se pueda romper el vínculo laboral sin que exista una justificación, más no debe entenderse como una garantía que el Estado deba cubrir para que todas las personas obtengan un trabajo.

5.- ¿Considera usted que las tasas administrativas que pagan los trabajadores demandantes atentan contra el principio de gratuidad?

Las tasas administrativas que pagan los demandantes atentan contra el principio de gratuidad, y los procesos deberían ser totalmente gratuitos, incluyendo exhibicionales de planillas que devienen en el pago pericial por parte del trabajador, debiendo estar exonerados; pero se debería reforzar e invertir más en el aparato judicial. Por lo tanto sí existe vulneración del acceso a la justicia y a la tutela jurisdiccional, y eso implica también un criterio de especialización de juzgados, sobre todo teniendo en cuenta que el derecho laboral tiene una connotación especial porque permite el ejercicio de otros derechos.

6.- ¿Cómo debe entenderse al principio de gratuidad en el servicio de la administración de justicia, el mismo que se encuentra consagrado en el art. 139° de nuestra constitución?

En la relación laboral existe un desequilibrio, el mismo que ha generado la justificación, por ejemplo del derecho de sindicalización, debido a que siempre el empleador tiene un mayor espectro de sus interés económicos, sobre todo en democracias emergentes como la nuestra, en donde el empleador tiene la posibilidad de manejar la relación laboral a través del ius imperium, por su parte el trabajador tiene menos ámbitos de protección por lo que está más propenso a ser vulnerado, por lo tanto de existir una situación en que se vulnere el derecho constitucional del trabajo, trae como consecuencia de que el trabajador ya no pueda contar en el tiempo en un corto o mediano plazo con un sustento diario, y si es que no cuenta con el sustento diario de qué manera podrá acceder a otros derechos o darle calidad de acceso a otros derechos; basándose en ese punto de vista generarle un costo adicional para que accede a la tutela jurisdiccional resulta un despropósito e incluso se pone en un estado de indefensión al trabajador, ya que el no contar con el dinero suficiente para poder cubrir con las tasas administrativas puede afectar otros de sus derechos como el de salud.



INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: Guía de entrevista

Nombres y Apellidos	ALVIN PAUL QUIROZ FRÍAS
Condición	ABOGADO, JUEZ DEL JUZGADO DE PAZ LETRADO DE NUEVA CAJAMARCA
Fecha	30 – 09 – 2020

Estimado entrevistado, soy estudiante del XII Ciclo de la carrera profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo, me encuentro realizando un trabajo de investigación titulado: **Análisis del Principio de Gratuidad en el Acceso a la Justicia en los Procesos Laborales en Perú**; el que tiene un enfoque netamente académico, con el propósito de desarrollar el objetivo específico de: *Conocer si las tasas administrativas judiciales atentan contra el Principio de Gratuidad*; por ello pido a usted su colaboración, dejando expresa mis muestras de agradecimiento.

1.- ¿Qué concepto tiene usted sobre justicia gratuita laboral?

El acceso a la justicia tiene un matiz con la finalidad de tutelar, y el hecho de que sea gratuito permite que aquella persona que tiene un proceso laboral no se vea afectado con algún pago o requisito indispensable para la demanda; esto teniendo en consideración de que debe estar consignado dentro de la administración de justicia por el derecho que se reclama y observándose de que esto no se contraponga a lo establecido en el marco normativo, por tanto la justicia gratuita laboral es el hecho del reconocimiento de un determinado derecho de un peticionando para hacer prevalecer un derecho que le asiste o corresponde bajo dicha matiz.

2.- ¿Cuál sería la relación entre administración de justicia y el pago tasas administrativas por el trabajador?

Esto se encuentra debidamente establecido en la Ley Orgánica del Poder Judicial, por lo cual la administración de justicia lo que hace es tratar de reconocer un derecho que se está persiguiendo por un accionante o peticionante con relación a un derecho, desde la perspectiva laboral por ejemplo ante un despido tratar de reponer al trabajador a su centro laboral de lo contrario retrotraer el daño generado; con respecto a la tasa administrativa esta se entiende desde la perspectiva del aparato judicial, lo que comparta el procedimiento, reconocido dentro del ámbito administrativo del Poder Judicial, tal es el caso de las notificaciones, recordando que el proceso tiene como finalidad el emplazamiento de la demanda presentada por una persona que reclama un derecho, requiriendo traer a la contienda a quien se esté emplazando, por tanto esto permitirá recaudar en pro al ámbito judicial; sin perjuicio de ello en materia laboral al peticionarse un derecho asociado al carácter alimentario debería exonerarse bajo ciertas condiciones.

3.- ¿Considera usted que los derechos generan el contrato de trabajo son alimentarios para el trabajador?

Teniendo en cuenta lo consagrado por el art. 22° de la Constitución Política del Perú, el trabajo es un derecho y un deber, que al ejecutarse demanda tiempo, sacrificio y que comporta beneficios en favor del trabajador, y considero que los derechos que se



terminan generando derivados del vínculo laboral adquieren la condición de alimentarios, muchas veces por ser pensionales o directamente compensables en pro del trabajador.

4.- ¿Considera usted que existe vulneración a esos derechos al establecerse tasas administrativas a cargo de los trabajadores demandantes?

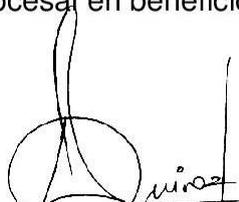
El acceso al reconocimiento de un derecho termina desnaturalizado cuando se termina imponiendo un determinado cobro, si de pensión se trata, por ello considero que solo se deberá establecer la tasas administrativas a quienes pretendan desvirtuar dicho pedido, así también considero que en el caso del recurso de casación cuando no le asiste el derecho que se pretenda reclamar.

5.- ¿Considera usted que las tasas administrativas que pagan los trabajadores demandantes atentan contra el principio de gratuidad?

Desde la perspectiva de atender, este debería ser visto como el mecanismo por el cual se requiera un pago o beneficio adquirido, que solo debería iniciarse bajo el principio de gratuidad, toda vez que el afán del principio es recabar costo beneficio por el tiempo laborado a cuesta del dinero generado, siendo que la parte accionante no debería ser la perjudicada en los procesos laborales con el pago de tasas, siendo la parte vencida al termino del proceso la encargada en cubrir ello, todo esto considerando que cada proceso es diferente, dependería de la cuantía, condición laboral y beneficio, como también por la vía en que se tramite.

6.- ¿Cómo debe entenderse al principio de gratuidad en el servicio de la administración de justicia, el mismo que se encuentra consagrado en el art. 139° de nuestra constitución?

El principio de gratuidad permite que todas las personas puedan acceder a la administración de justicia con la finalidad de reclamar o de que se les reconozca un derecho, este principio debe aplicarse sin miramientos u obstaculizaciones y que siendo la carta magna la que la establece como tal, no debe tener trabas o barreras para acceder al trámite correspondiente, acompañada de este principio la administración de justicia debe ver también la simplificación del trámite a través de la celeridad y economía procesal en beneficio para quien la persigue.



ALVIN PAUL QUIROZ FRÍAS
ICAL N.º 5554



INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: Guía de entrevista

Nombres y Apellidos	Ricardo Ángel Nuñez Larreategui
Condición	Juez del Segundo Juzgado de Trabajo de la sede Judicial de Chiclayo
Fecha	02-10-2020

Estimado entrevistado, soy estudiante del XII Ciclo de la carrera profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo, me encuentro realizando un trabajo de investigación titulado: **Análisis del Principio de Gratuidad en el Acceso a la Justicia en los Procesos Laborales en Perú**; el que tiene un enfoque netamente académico, con el propósito de desarrollar el objetivo específico de: *conocer si existe vulneración a la jerarquía normativa con la vigencia de la Ley N°26636 y posterior vigencia de la Ley N°26696*; por ello pido a usted su colaboración, dejando expresa mis muestras de agradecimiento.

1.- ¿Según su criterio, cómo se encuentra establecida la jerarquía normativa en el Perú?

La jerarquía normativa en el Perú se encuentra regulada en el art. 51° de la CPP que prescribe que la norma más importante es la Constitución del Estado y luego jerárquicamente las normas jurídicas que tienen categoría de ley, como la Ley Orgánica, Leyes Ordinarias, Leyes Especiales, Decretos de Urgencia como en materia de economía, las Ordenanzas Municipales, Ordenanzas Regionales, etc., y luego vienen el resto de norma que se expiden en el aparato del estado y que tienen una creación menor a la ley hasta llegar a los actos administrativos.

2.- ¿Qué opinión le merece el hecho de que la ley procesal del trabajo mediante el art. 49° libere de pago de tasas a los trabajadores demandantes, y, que esto cambie mediante Ley N° 26966 publicada con fecha 23 de Junio de 1998, ley que modifica el art. 24° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y que incorporó y exoneró del pago de tasas judiciales a los trabajadores, ex trabajadores y sus herederos en los procesos laborales y previsionales, cuyos petitorios no excedan de veinte (20) Unidades de Referencia Procesal?

El ordenamiento procesal en el Perú estuvo regulado antes de la Ley N° 26636 por el Decreto Supremo N° 03-80-TR y otras normas anteriores que le dieron forma instrumental para poder solucionar las controversias en materia laboral, todas han considerado conforme al espíritu de la realidad, que el trabajador no pagaba ningún tipo de tasa administrativa para acceder a la tutela judicial efectiva de los órganos jurisdiccionales, sin embargo la norma en mención hace un giro afectando la economía de los trabajadores ha iniciado una marcha para que se les cobre para poder buscar tutela judicial efectiva, lo cual es totalmente absurdo por cuanto los derechos que se generan a partir del contrato del trabajo son derechos alimentarios, y por lo tanto el trabajador obtiene como contraprestación de su trabajo el ingreso remunerativo que le permite subsistir, si siquiera para tener una calidad de vida adecuada.

Ricardo



3.- Posterior a la Ley 26966 se publicó la Ley N° 27327, exonerando a las pretensiones que no superen las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal. ¿Se requería modificar la Ley Procesal de Trabajo frente a este hecho?

Si se debió modificar la Ley Procesal de Trabajo ante la vigencia de la Ley N°26966, siendo que la LPT no establecía inicialmente la gratuidad de manera específica, entonces apelaron a que la ley especial que regulaba ya el pago de tasas establecieron que el trabajador debería pagar las tasas administrativas cuando sus pretensiones pasaban las 20 URP ante el juzgado especializado de trabajo, por lo tanto al presentar sus demandas y ofrecer medios de prueba e impugnar resoluciones y sentencias desde ese momento hasta ahora se pagan los aranceles judiciales; por lo otro lado lo que sí preveía y todavía lo hace es que para el recurso de apelación cuando es interpuesto por el trabajador es gratuito sin importar el quantum y la materia, entonces en el recurso de casación el principio de gratuidad es para el demandante mas no para el empleador que tiene que pagar necesariamente los aranceles judiciales por cuanto el trabajador tiene la propiedad de los medios de producción por lo tanto está en capacidad de pagar cualquier tipo de arancel judicial.

4.- En el supuesto de tener una Ley Orgánica frente a una Norma Especial. ¿Cuál debe prevalecer?

La LPT y la NLPT son leyes procesales especiales porque regulan las solución de las controversias del derecho de trabajo, siendo la diferencia entre ellas que la segunda no exonera al trabajador en ningún extremo respecto al acceso a la justicia y al pago de aranceles cuando tiene que poner recursos impugnativos como el de casación, con una tendencia economicista que tiene el Estado, no le ha importado la situación de desgracia que queda un trabajador para interponer casación y lo obligan a pagar tasas, y muchas veces cuando no tiene para pagarla, la justicia es lejana porque nunca llega, porque puede de que en primera instancia y en revisión hayan cometido errores graves y sin embargo por no tener el dinero suficiente el demandante trabajador no puede interponer casación, y simplemente no le van a conceder por no haber pagado la tasas correspondiente, lo cual es totalmente aberrante.

5.-Teniendo en consideración que ninguna de las leyes modificatorias de la Ley Orgánica del Poder Judicial, ordenó la modificatoria de la ley N° 26636. ¿Ante qué tipo de figura jurídica nos encontramos?

Si bien en cierto la ley que modifica la Ley Orgánica del Poder Judicial establece que los procesos de toda naturaleza laboral que sobrepasen una cantidad de URP deben pagar tasas judiciales, sin embargo se ha regulado el monto de las tasas a través de resoluciones administrativas, y si bien la figura de la modificación de la Ley Orgánica es una ley que ha establecido las nuevas reglas de acceso a la tutela judicial efectiva, al haber establecido la LPT de manera general la gratuidad del proceso le han dado una interpenetración con el texto constitucional que prescribe que la justicia es gratuita conforme a la reglas que se establezcan en cada materia, entonces cuando se ha modificado la LO del PJ se acordaron que los trabajadores también pueden aportar al erario nacional a través de los aranceles judiciales, lo que busca el estado con este tipo de tasa es buscar ingresos para poder pagar al personal del poder j lo que es incorrecto porque el trabajador no tiene por qué verse afectado doblemente con el no pago oportuno del empleador de sus beneficios y luego ser afectado con el pago de aranceles judiciales que muchas veces no tiene para poder cumplir, porque cuando se invoca el auxilio judicial para que lo califique es un juez probar la condición de pobreza es difícil.

Alcorno



El no prever en las disposiciones transitorias o modificatorias el derogamiento del art. que regulaba la gratuidad en la LPT se da porque el legislador tiene variadas formas de hacer los constructos legales, y en el caso de la LPT si bien la gratuidad era invocada de manera general, la Ley Orgánica que es una ley que tiene condiciones especiales estableció de manera obligatoria para todos los campos y litigantes de distintas especialidades que deban pagar aranceles judiciales a partir de un quantum. El servicio de justicia es y debe ser siempre gratuito para determinadas especialidades o supuestos del derecho, pero en el caso del derecho de trabajo debe establecer que sea totalmente gratuito.

6.- Teniendo en consideración que la Ley Procesal del Trabajo se encuentra vigente en muchos distritos judiciales, tal es el caso de San Martín, ¿Piensa que existe alguna vulneración o desequilibrio normativo?

La LPT se encuentra vigente todavía porque el Estado no tiene presupuesto para implementar en todos los distritos judiciales como San Martín la vigencia de la NLPT y ello afecta la administración de justicia, más allá de que exista una ley nueva el tema versa sobre cultura y educación de los actores que son los encargados del servicio de administración de justicia, como es el caso de jueces, secretarios, especialistas y auxiliares, que deben conocer el derecho de trabajo para poder contribuir a la solución de controversias oportunas y sobre todo de manera eficaz; porque revisando el discurso brindado por el Dr. Víctor Castillo León de la Corte Superior de Justicia de la Libertad, presidente de la Primera Sala Laboral, y haciendo el balance de los 10 años de vigencia de la NLPT en Trujillo, se encuentra con este gran escoyo, es decir los jueces y demás personal jurisdiccional no tienen la cultura de poder solucionar con prontitud las controversias en materia laboral, es decir no es un tema de ley sino un tema de factor humano y cultura sobretodo.

El principio de gratuidad permite que todas sin, acompañada de este principio la administración de justicia debe ver también la simplificación del trámite a través de la celeridad y economía procesal en beneficio para quien la persigue.

7.- Teniendo en cuenta que las pretensiones de los trabajadores demandantes que superen las 70 URP se sujetan a pago de tasas reducidas en un 50%, a su criterio ¿Se deberían pagar tasas administrativas para interponer un recurso casatorio con la Nueva Ley Procesal de Trabajo?

La LPT a diferencia de la NLPT establece la exoneración del pago de tasas por parte del trabajador, es decir en el art. 55° se pone de manifiesto el principio de gratuidad en toda su plenitud que es el espíritu que debe tener toda ley procesal de trabajo en la que al trabajador no se le debe imponer la carga de pagar aranceles judiciales, es una carga porque afecta la economía del trabajador y si es un trabajador despedido y que no tiene recursos económicos, y cuando va a demandar o litigar se le está poniendo en una condición de que no recurra al acceso de la tutela judicial efectiva; entonces cualquier ley que considere que el trabajador siendo la parte débil de la relación laboral no debe pagar aranceles judiciales será una ley justa, social y más humana.

8.- Teniendo en cuenta las anteriores preguntas, ¿considera usted que existe vulneración a la jerarquía normativa con la vigencia de la Ley N°26636 y posterior vigencia de la Ley N°26696 que no modificaron la Ley Procesal de Trabajo?

No existe vulneración a la jerarquía normativa, que no existe un conflicto entre leyes, lo que sucede es que cuando hay más de una norma que regula un derecho el juez debe

Recordo



optar por aplicar la norma que más beneficia al trabajador demandante, no tratándose del principio protector que es un derecho que regula el contrato de trabajo, sino que tratándose de una etapa procesal en la cual el juez va a la calificar si la norma especial que regula el proceso laboral debe ser aplicada o es que debe ser aplicar la Ley Orgánica del Poder Judicial y como quiera que este es un tema procesal el juez siempre opta porque se pague los aranceles judicial así como también hay jueces que no la exigen, por lo que es un tema de criterio del juzgador.

Recorrido
Magister en derecho



INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: Guía de entrevista

Nombres y Apellidos	Enrique Héctor Ninahuaman - N
Condición	Abogado Laboralista
Fecha	11 de noviembre 2020

Enrique Héctor
Ninahuaman Ninahuamán
ABOGADO
C.A.L. N° 55321

Estimado entrevistado, soy estudiante del XII Ciclo de la carrera profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo, me encuentro realizando un trabajo de investigación titulado: **Análisis del Principio de Gratuidad en el Acceso a la Justicia en los Procesos Laborales en Perú**; el que tiene un enfoque netamente académico, con el propósito de desarrollar el objetivo específico de: *conocer si existe vulneración a la jerarquía normativa con la vigencia de la Ley N°26636 y posterior vigencia de la Ley N°26696*; por ello pido a usted su colaboración, dejando expresa mis muestras de agradecimiento.

1.- ¿Según su criterio, cómo se encuentra establecida la jerarquía normativa en el Perú?

La jerarquía normativa se encuentra establecida en función de los organismos que las emiten. Así pues, en lo más alto se encuentran las normas de rango constitucional, las cuales contienen a la constitución y a los tratados internacionales sobre Derechos Humanos. Luego, se encuentran las normas de rango legal en las que están las leyes, los tratados internacionales que no son sobre derechos humanos, los Decretos Legislativos, los Decretos de Urgencia, los Decretos Ley y las Ordenanzas Municipales. Luego, se encuentran las normas de rango reglamentario, los cuales son aquellas normas que se encargan de desarrollar el contenido de los mandatos de una norma de rango legal. Luego le siguen la jurisprudencia, entendida como aquellas sentencias judiciales o del Tribunal Constitucional que tienen naturaleza vinculante, así como los plenos casatorios o los precedentes vinculantes. Un poco mas abajo se encuentran los convenios colectivos, que son aquellos acuerdos entre sindicato y empresa que tienen fuerza normativa. Finalmente se encuentra la costumbre, que son aquellas reglas que nacen del comportamiento reiterativo de la gente en el tiempo y que se realiza con conciencia de obligatoriedad.

2.- ¿Qué opinión le merece el hecho de que la ley procesal del trabajo mediante el art. 49° libere de pago de tasas a los trabajadores demandantes, y, que esto cambie mediante Ley N° 26966 publicada con fecha 23 de Junio de 1998, ley que modifica el art. 24° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y que incorporó y exoneró del pago de tasas judiciales a los trabajadores, ex trabajadores y sus herederos en los procesos laborales y previsionales, cuyos petitorios no excedan de veinte (20) Unidades de Referencia Procesal?

Por el contexto fáctico, considero que es un cambio interesante, ya que nos hace pensar sobre quienes pueden pagar dichos aranceles. Creo que esta diferenciación si es importante ya que, de por si hay un tratamiento diferenciado con respecto al pago de aranceles en el poder judicial, con respecto a los demandantes y demandados. En el caso de trabajadores no considero que todos se encuentren exonerados de dicho pago, ya que hay muchos trabajadores que por sus ingresos si podrían realizar el pago de



Hay que considerar además que undécima disposición complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo ha establecido que los trabajadores demandantes que su demanda no supere la cuantía de 70 URP o que sean pretensiones no cuantificables se encuentran exonerados del pago de aranceles, derogando tácitamente a la disposición sobre el tema señalado en la Ley Procesal del Trabajo.

6.- Teniendo en consideración que la Ley Procesal del Trabajo se encuentra vigente en muchos distritos judiciales, tal es el caso de San Martín, ¿Piensa que existe alguna vulneración o desequilibrio normativo?

Si, considero que sí, ya que en el caso de aquellos distritos judiciales en el que hay vigencia de la antigua ley procesal del trabajo, se debe de preferir a sus disposiciones por encima de las disposiciones establecidas en la ley orgánica del poder judicial, no por un tema de especialidad, ya que ambos regulan a los jueces, sino por una razón de norma mas beneficiosa, la cual se debe aplicar en este caso.

Sin embargo, existe el problema que la mayoría de los jueces van a preferir aplicar su propia ley orgánica por encima de cualquiera otra disposición especial como lo es la Ley N° 26636, esta situación sin duda afecta el equilibrio normativo en el tiempo pues genera una ausencia de certeza respecto al pago de las tasas judiciales.

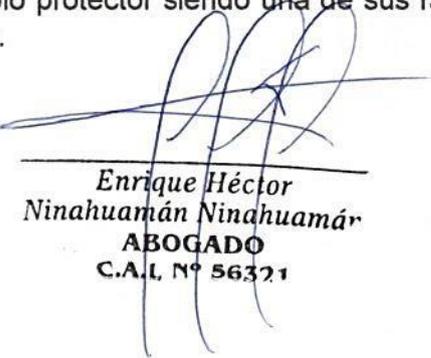
7.- Teniendo en cuenta que las pretensiones de los trabajadores demandantes que superen las 70 URP se sujetan a pago de tasas reducidas en un 50%, a su criterio ¿Se deberían pagar tasas administrativas para interponer un recurso casatorio con la Nueva Ley Procesal de Trabajo?

Considero que sí, y para todos los que interpongan un recurso de casación, ya que este se trata de un recurso extraordinario, y no cualquier proceso, ya que para que proceda la casación se deberá de tener una cuantía superior a las 100 URP. En ese sentido, considero que se le debería de aplicar esta reducción del 50 % antes referidas.

8.- Teniendo en cuenta las anteriores preguntas, ¿considera usted que existe vulneración a la jerarquía normativa con la vigencia de la Ley N°26636 y posterior vigencia de la Ley N°26696 que no modificaron la Ley Procesal de Trabajo?

No, no considero que haya una vulneración a la jerarquía de normas, ya que en ambos casos nos estamos encontrando ante normas del mismo rango jerárquico por lo que la solución ante este problema, como ya lo mencioné anteriormente, se soluciona con la aplicación de la regla de la norma más favorable, ya que nos encontramos ante normas de la misma especialidad.

No dudo que existirá posiciones en las cuales van a optar por la aplicación de la Ley N° 26696 en base a un criterio de temporalidad pues esta norma es posterior a la emisión de la Ley N° 26636, sin embargo, en el Derecho del Trabajo se aplica principios dentro de los cuales se encuentra en principio protector siendo una de sus ramificaciones el principio de la norma más beneficiosa.



Enrique Héctor
Ninahuamán Ninahuamán
ABOGADO
C.A.L. N° 56321

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Documento Normativo	Texto legal	Observación	Análisis
<p style="text-align: center;">Constitución Política del Perú de 1993</p>	<p>Art. 139°.- Principios de la Administración de Justicia. Son principios y derechos de la función jurisdiccional:</p> <p>Inc. 16°.- El principio de la gratuidad de la administración de justicia y de la defensa gratuita para las personas de escasos recursos económicos; y, para todos, en los casos que la ley señala.</p>	<p>Se observa que mediante este artículo e inciso se reconoce a la Gratuidad como un principio y derecho en la Administración de Justicia; lo cual es razón de análisis.</p>	<p>La administración de justicia es un servicio que brinda el Estado a través del Poder Judicial para todas las personas que han visto vulnerados sus derechos o buscan el reconocimiento de alguno de ellos, consecuentemente se someten a un proceso judicial, siendo este el instante en el que opera la gratuidad.</p> <p>La Constitución no establece un concepto exacto de lo que es la gratuidad y sus alcances, por lo que al ser genérica deja abierta las posibilidades de ser regulada por diferentes cuerpos normativos, razón por lo que el TC ha emitido pronunciamiento al respecto, señalando que la</p>

		<p>gratuidad comporta a la igualdad, y que la administración de justicia gratuita solo opera para las personas de escasos recursos económicos, a quienes se debe priorizar un fallo judicial gratuito; lo cual no es discutible toda vez que por factores socio-económicos no deben influir en el acceso a la justicia y mucho menos en la obtención de una sentencia favorable, por lo que no se debería sólo proteger a las personas económicamente vulnerables, sino que se debe garantizar la aplicación, a sabiendas que la realidad supera la ley.</p> <p>Es importante mencionar que por medio de procesos laborales, el TC ha reconocido la gratuidad para los trabajadores, por ello, pese a que todos los justiciables si bien no pueden gozar de gratuidad, tampoco se</p>
--	--	---

		<p>deben presentar obstáculos en el ejercicio tutelar en la administración de justicia; en ese sentido se considera válido las restricciones que los cuerpos normativos contemplen sin que esto recaiga en abusivo contra el derecho tutelar jurisdiccional; queda claro que si bien se reconoce que la gratuidad opera para todos, en los casos que la ley señala, esto comprenderá evaluar las situaciones de cada caso judicial aunque la norma contenga requisitos o parámetros que podrían entenderse que contradicen a la gratuidad.</p> <p>La GRATUIDAD se reconoce como un principio que rige a la administración de justicia, y también como un derecho a la gratuidad en la administración de justicia, mediante este se vinculan otros derechos</p>
--	--	---

			como el de tutela jurisdiccional efectiva, la igualdad, el debido proceso y el acceso a la justicia; siendo que todos recaerían en la dignidad humana, la cual sino se ha visto menoscabada no se buscaría encontrar justicia.
Ley Orgánica del Poder Judicial	<p>Art. 24°.- La Administración de Justicia es gratuita para las personas de escasos recursos económicos, y para todos los casos expresamente previstos por ley. Se encuentran exonerados del pago de tasas judiciales:</p> <p>Literal i) Los trabajadores, ex</p>	<p>Se observa que este artículo desarrolla lo establecido por la CPP en su art. 139° inc. 16, de manera que expresamente la Ley Orgánica especifica los supuestos y formas en que se aplica la gratuidad.</p>	<p>Nuestra CPP en su art. 106° señala que las leyes orgánicas regulan la estructura y el funcionamiento de las entidades del Estado previstas en la Constitución, reconociendo que mediante estas también se regulan otras materias que la Constitución indique; por lo que mediante esta facultad concedida, nuestros legisladores han visto bien en establecer el modo y la forma en la que opera la Administración de Justicia, teniendo como fuente al Art.139° inc. 16° de la</p>

	<p>trabajadores y sus herederos en los procesos laborales y previsionales, cuyo petitorio no exceda de 70 (setenta) Unidades de Referencia Procesal, de amparo en materia laboral, o aquellos inapreciables en dinero por la naturaleza de la pretensión.</p>		<p>CPP; por lo tanto mediante este artículo se reconoce a la gratuidad en la administración de justicia, en dos supuestos, el primero para las personas de escasos recursos económicos, lo cual responde al compromiso político judicial contenido en las 100 reglas de Brasilia, que garantiza el acceso a la justicia para las personas en condición de pobreza; en nuestro país se determina dicha condición mediante el Sistema de Focalización de Hogares (SISFOH), siendo la forma de acceder a la gratuidad en un proceso judicial mediante el Auxilio Judicial y la Defensa Pública respectivamente; cuyo apartado me parece acertado pero que debería mejorarse para un mayor alcance de su acceso, teniendo en cuenta el desarrollo social y económico del país.</p>
--	---	--	---

			<p>El segundo supuesto rige en todos los casos previstos por ley, de modo que nos encontramos bajo tal supuesto, debido a que en este literal i) del artículo 24° se describe los casos en que opera la gratuidad en los procesos labores, correspondiendo a los trabajadores, es decir que quienes aun teniendo vigente un vínculo laboral pueden iniciar su proceso, también para los ex trabajadores, lo que correspondería a quienes no se encuentran más sujetos a una relación laboral, y para sus herederos, de modo que la ley señala que el reconocimiento de los derechos de un trabajador fallecido pueden perseguirse a través de sus herederos, los mismo que entiendo deben ser reconocidos como tales por una Sucesión Intestada; en todos los casos señalados se</p>
--	--	--	---

		<p>encuentran claramente establecidas. las facultades de accionar</p> <p>Por otro lado esto se ve sujeto a la condición de que los petitorios no superen las 70 URP lo que equivale a la fecha de este proyecto a (S/. 31,100.00), esto se incorporó con la Ley N° 27327 publicada el 25 de Julio del 2001; anterior a ello se contemplaban 20 URP con la Ley N°26696; siendo que dicha limitante discrimina la condición de cada trabajador, la misma que no debe regir entiendo que el proceso laboral versa sobre materias especiales.</p> <p>Por otra parte, existe una reducción del 50% para los petitorios que superen las 70 URP amortiguando la situación pero aún continua siendo perjudicial, sin embargo teniendo en cuenta que la ley es relativa sirve de</p>
--	--	---

			<p>apoyo para las trabajadores demandantes que superen tal monto en sus pretensiones.</p> <p>Que la Ley Orgánica regule temas especiales de otra norma no me parece lo más adecuado, ya que genera dilema y dilatación; también se debe tener en consideración que la sociedad es dinámica y por ende el derecho también, por tanto la economía bien puede ir en alza o decaer y en ambos supuesto perjudican al trabajador.</p>
<p>Ley N°26636 Ley Procesal del Trabajo</p>	<p>Artículo 49°.- costas personales y costos procesales: Los trabajadores están exentos de la condena</p>	<p>Se observa que este artículo recoge al principio de gratuidad, lo cual es razón de análisis.</p>	<p>La LPT fue creada el 21 de junio de 1996, desde entonces este artículo reconoce al principio de gratuidad dentro de la esfera procesal laboral, pero que la misma es relativa para los trabajadores demandantes, porque si</p>

	<p>en costos y costas.</p> <p>Artículo 55°.- casos en que procede:</p> <p>Sólo procede el recurso de casación en materia laboral contra las siguientes resoluciones de segunda instancia expedidas por las Salas Laborales o Mixtas de las Cortes Superiores: 1. Sentencias expedidas en revisión, en los procesos de cuantía superior a 50 Unidades de Referencia Procesal o indeterminable o que traten sobre</p>	<p>bien los exonera de ser condenados por costos y costas, y los libera de pagos en casación, resulta que en su art. 55° condiciona su procedencia con requisitos formales, en cuyo caso la cuantía debe ser superior a 100 URP, por lo que encontramos una disyuntiva en la regulación de este principio-derecho, siendo esto el foco por el cual la gratuidad en favor del trabajador se ve menoscabada.</p> <p>Tal consideración estima el TC en STC 1606-2004-AA/TC al señalar que esta ley reconoce explícitamente la gratuidad para el recurso de casación en materia laboral condicionando su procedencia.</p> <p>Desde la entrada en vigencia de esta ley hasta la fecha no se ha modificado este artículo de la ley procesal, sin embargo la Ley Orgánica</p>
--	---	--

	<p>obligaciones con prestaciones de hacer o de no hacer. 2. Autos expedidos en revisión, que ponen fin al proceso. 3. Autos expedidos en revisión, que contengan mandatos de pago superior a 50 URP u obligaciones de hacer o de no hacer.</p> <p>Artículo 59°.- tasas y multas: El recurso de casación en materia laboral es gratuito cuando es interpuesto por la parte trabajadora. Cuando es</p>	<p>lo ha venido haciendo progresivamente como ya lo señalé en el apartado anterior; de modo que desde esa fecha los trabajadores demandantes han tenido que pagar las costas en los procesos laborales casatorios, pese a que como guía del proceso en sí se encuentra esta Ley Procesal, de modo que se sólo por sentencia se podría obtener gratuidad.</p> <p>Si la ley hace esta distinción en favor del trabajador es para limar el desequilibrio en que se encuentra frente al empleador, formando esto parte del principio de igualdad, el mismo que involucra a la gratuidad en los casos de materia laboral, situación ya resuelta por nuestro TC.</p> <p>Es importante mencionar que parte de que este principio se cumpla</p>
--	--	---

	<p>interpuesto por la parte empleadora es aplicable la tasa determinada para los procesos civiles. La multa al trabajador sólo es aplicable en caso de notoria mala fe en la interposición del recurso.</p>		<p>depende también de la defensa del trabajador.</p> <p>Este marco legal es específico al señalar en sus artículos este trato especial al trabajador en el aparato judicial, pero aun siendo la Ley Orgánica quien estableció lo contrario no existe modificatoria de esta ley, la misma que se encuentra vigente en nuestro distrito judicial; también está el hecho de que la gratuidad no se encuentra recogida en el título preliminar de esta ley, algo que quizá le hubiera dado mayor peso.</p>
<p>Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo</p>	<p>Artículo 14.- Costas y costos: La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. El juez exonera al</p>	<p>Se observa que esta ley recoge al principio de gratuidad en su título preliminar como fundamento del proceso laboral, y la regula en su art. 14°, haciendo suyo lo ya establecido en el art. °24 de la Ley</p>	<p>El derecho laboral es una rama distinta y especial a las demás y sobre todo a la civil, materia con la cual ha tenido mucha controversia en nuestro país, debido a que se trataron como una misma; sin embargo al darle al derecho laboral cierto carácter autónomo desde que se creó la Ley</p>

	<p>prestador de servicios de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar.</p>	<p>Orgánica del Poder Judicial mediante Ley N°27327.</p>	<p>Procesal no se debería vincularlo más con la normativa civil, por lo que al traerla a colación en este artículo sigue manteniendo el vínculo y la posible dependencia. Sin perjuicio de ello debe entenderse que el pago de costos y costas en materia civil justifican una relación de interés patrimonial entre las partes, pero en materia laboral hablamos de reconocimientos de derechos remunerativos y beneficios que le corresponden a un trabajador por sus servicios prestados a un empleador.</p> <p>Que la NLPT recopile lo ya establecido en el art. 24° de la Ley Orgánica del PJ sobre la gratuidad, es decir condicionando al trabajador demandante a pagar tasas administrativas siempre que su petitorio supere las 70 URP evidencia el poco análisis de la situación y la</p>
--	---	--	---

		<p>falta de protección hacia el trabajador accionante, incluso a aquellos que se frenan de iniciar un proceso de reconocimiento de sus derechos por temor a los gastos que este les ocasione. Tampoco se tomó en cuenta que la URP es referencial, y el monto establecido (70 URP), es superable en distintas formas, por lo que una vez más no se visionó el carácter dinámico del derecho.</p> <p>Otro atentado al acceso a la justicia para los trabajadores demandantes resulta del hecho que por ley deben cancelar la tasa administrativa, adquiriendo esta valor para que el juez la califique como requisito de admisibilidad, situación penosa toda vez que por casación se resuelve la vulneración de un derecho de fondo y el mismo es la</p>
--	--	--

			última instancia que tiene el trabajador demandante para que su petitorio sea reconocido.
--	--	--	---

Validaciones



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto: RÍOS LÓPEZ LUIS ALBERTO
 Institución donde labora : UNSM - T
 Especialidad : MAESTRO GESTIÓN PÚBLICA.
 Instrumento de evaluación : GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL
 Autor (s) del instrumento (s) : CLAUDIA IRIS RÍOS AGUILAR

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Las partes y contenidos del Instrumentos están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acordes con las categorías y subcategorías del tema de investigación.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y las partes o ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a las variables: principio de gratuidad en el acceso a la justicia y procesos laborales.					X
ORGANIZACIÓN	Los partes o ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los partes que organizan el instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Las partes consideradas en el instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio: principio de gratuidad en el acceso a la justicia y procesos laborales.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Las normas jurídicas y la jurisprudencia que recoge el instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de las variables: principio de gratuidad en el acceso a la justicia y procesos laborales.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de las partes y su contenido concuerdan con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

EXISTE VINCULO, RELACION, COHERENCIA ENTRE LAS
VARIABLES DE ESTUDIO Y LOS DOCUMENTOS LEGALES

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 19 de septiembre de 2020


LUIS ALBERTO RÍOS LÓPEZ
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto: Gonzales Rodriguez Francisca
 Institución donde labora : Abogada Independiente
 Especialidad : Maestra en Derecho Penal y Procesal Penal
 Instrumento de evaluación : Guía de entrevista
 Autor (s) del instrumento (s) : Claudia Iris Rios Aguilar

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Las partes y contenidos del Instrumentos están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acordes con las categorías y subcategorías del tema de investigación.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y las partes o ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a las variables: principio de gratuidad en el acceso a la justicia y procesos laborales.					X
ORGANIZACIÓN	Los partes o ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los partes que organizan el instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Las partes consideradas en el instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio: principio de gratuidad en el acceso a la justicia y procesos laborales.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Las normas jurídicas y la jurisprudencia que recoge el instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de las variables: principio de gratuidad en el acceso a la justicia y procesos laborales.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de las partes y su contenido concuerdan con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Existe vínculo con el tema en investigación y resuelve en específico el objetivo.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Tarapoto, 19 de septiembre de 2020


 FRANCISCA GONZALES RODRIGUEZ
 MAESTRA EN DERECHO PENAL
 Y PROCESAL PENAL

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto: Reátegui Viena Rubén Antonio
 Institución donde labora: Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo
 Especialidad: Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación: Guía de entrevista
 Autor (s) del instrumento (s): Claudia Iris Pico Aguilar

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Las partes y contenidos del instrumentos están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acordes con las categorías y subcategorías del tema de investigación.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y las partes o ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a las variables: principio de gratuidad en el acceso a la justicia y procesos laborales.					X
ORGANIZACIÓN	Los partes o ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los partes que organizan el instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Las partes consideradas en el instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio: principio de gratuidad en el acceso a la justicia y procesos laborales.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Las normas jurídicas y la jurisprudencia que recoge el instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de las variables: principio de gratuidad en el acceso a la justicia y procesos laborales.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de las partes y su contenido concuerdan con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Las variables tiene relación directa y coherente con las Preguntas a aplicar conforme la guía, se relaciona al tema en investigación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 19 de septiembre de 2020

Sello personal y firma