

Universidad Católica De Santa María

Escuela de Postgrado

Maestría en Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social



**JUZGAMIENTO ANTICIPADO DEL PROCESO EN LA NUEVA LEY
PROCESAL DE TRABAJO**

Tesis presentada por el Bachiller:

Llavilla Luján, Jorge Manuel

Para optar el Grado Académico de:

**Maestro en Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social**

Asesor:

Dra. Ayvar Roldán, Carolina Teresa

Arequipa-Perú

2017

*A mi **familia**, por estar siempre conmigo en los momentos más importantes de mi vida.*

*A mi **madre** Valeriana por ser mi motor que me impulsa a querer superarme día a día.*

*A mis **compañeros y amigos** del Módulo Laboral, que gracias a ellos he logrado redescubrir una pasión que dormía dentro de mí, el estudio del derecho del trabajo.*

“Los supuestos del nuevo ordenamiento laboral son muy distintos a los del civil. Se entiende que los sujetos de la relación laboral son materialmente desiguales, porque uno tiene poder económico y el otro no; por lo tanto también la esfera sustancial, el último de estos carece”

Javier Neves Mujica.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

RESUMEN

ABSTRACT

CAPITULO I

LEGISLACIÓN PROCESAL LABORAL EN EL PERÚ

1.- DERECHO PROCESAL LABORAL	18
1.1.-DEFINICIÓN DE DERECHO PROCESO LABORAL	18
1. 2.- ETAPAS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	19
1.2.1.-ETAPA PRE-PROCESAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	19
1.2.2.-ETAPA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....	19
1.2.3.-ETAPA DE LA "TERCERA CORRIENTE"	19
1.2.4.-ETAPA DE LA CUARTA CORRIENTE	19
1.3.- EL PROCESO LABORAL COMO SISTEMA DE GARANTÍAS	20
2.- EVOLUCIÓN HISTORIA DEL DERECHO PROCESAL EN EL PERÚ	20
2.1.- LA ETAPA DE LA AUSENCIA DE REGULACIÓN ESPECIAL (1900-1930)	21
2.2.- ETAPA DEL SURGIMIENTO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN EL PERÚ (1930-1980)	23
2.3.- ETAPA DE LA CONSOLIDACIÓN DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO (1980- 2010)	27
3.- ANTEPROYECTO DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO	30
3.1.-TRABAJO DE LA COMISIÓN REDACTORA DEL ANTEPROYECTO DE NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO	30
3.1.1- FUENTES DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO	31
3.1.2.- APROBACIÓN DEL ANTEPROYECTO DE LEY PROCESAL DEL TRABAJO POR EL PODER EJECUTIVO	32
3.1.3.- APROBACIÓN DEL PROYECTO DE LEY PROCESAL DEL TRABAJO POR EL PODER LEGISLATIVO.....	32
3.1.4.- PROMULGACIÓN DE LA LEY PROCESAL DEL TRABAJO.....	33
4.- LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO - LEY N° 29497	33

4.1.- PRINCIPALES CAMBIOS ENTRE LA LEY 29497 NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO (NLPT) Y LA LEY PROCESAL DE TRABAJO LEY 26636	34
4.2.-VENTAJAS DE LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO (NLPT)	35
4.3.- LAS NOTIFICACIONES ELECTRONICAS EN LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO	36
4.4.- EL EQUIPO TÉCNICO DE IMPLEMENTACION DE LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO	37

CAPITULO II

JUZGAMIENTO ANTICIPADO DEL PROCESO EN LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO

1.-CONCEPTO.....	39
2.- REGULACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO DEL PROCESO EN EL DERECHO PROCESAL PERUANO	40
2.1.- REGULACION DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO EN EL CÓDIGO PROCESAL CIVIL PERUANO.....	40
2.2.-REGULACION DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO DEL PROCESO EN LA NUEVA LEY PROCESAL LABORAL - LEY 29497.....	41
3.- SUPUESTOS DE APLICACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO DEL PROCESO	42
3.1.-CUESTIÓN DE PURO DERECHO.....	42
3.2.- INNECESARIA ACTUACIÓN DE MEDIOS PROBATORIOS	42
3.3.-REBELDIA.....	43
4.- EL JUZGAMIENTO ANTICIPADO DEL PROCESO EN LA ACTIVIDAD PROBATORIA DEL PROCESO LABORAL.....	45
5.-PRINCIPIOS PROCESALES LABORALES APLICADOS AL JUZGAMIENTO ANTICIPADO DEL PROCESO.....	47
5.1.- EL PRINCIPIO DE ECONOMÍA PROCESAL.....	47
5.2.- EL PRINCIPIO DE CELERIDAD	47
5.3.- EL PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN	48
5.4.- EL PRINCIPIO DE ORALIDAD	49
5.5.- EL PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN.....	49
5.6.- EL PRINCIPIO DE VERACIDAD.....	50

6.- PRINCIPIOS PROCESALES CONSTITUCIONALES APLICADOS AL JUZGAMIENTO ANTICIPADO DEL PROCESO	50
6.1.- LA TUTELA JURISDICCIONAL EFECTIVA	50
6.2.- EL DEBIDO PROCESO	51
7.- JURISPRUDENCIA LABORAL SOBRE LA APLICACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO DEL PROCESO	53
7.1.- CASACIÓN LABORAL 1254-2014 – LA LIBERTAD- CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DEL PERU	53
7.2.- JURISPRUDENCIA RELACIONADA AL JUZGAMIENTO ANTICIPADO DEL PROCESO.....	55
CAPITULO III	
EL PROCESO LABORAL PERUANO EN LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO	
1.- LOS PROCESOS LABORALES RECONOCIDOS EN LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO	58
2.- PROCESO IMPUGNATIVO DE LAUDOS ARBITRALES ECONOMICOS.....	58
3.- PROCESO CAUTELAR.....	59
4.- PROCESO DE EJECUCION	59
5.- PROCESO NO CONTENCIOSO	60
6.- EL PROCESO ORDINARIO LABORAL.....	61
6.1.- COMPETENCIA.....	61
6.2.- PRETENSIONES RELACIONADAS AL PROCESO ORDINARIO LABORAL	61
6.3.- LA AUDIENCIA DE CONCILIACION	63
6.3.1.- PLANTEAMIENTO GENERAL	63
6.3.2.- ROL PROTAGÓNICO DEL JUEZ EN LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN	65
6.3.3.-TRAMITACIÓN DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL	66
6.3.4.- RESULTADOS DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN	66
6.4.- AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	67
6.4.1.- ETAPA DE CONFRONTACIÓN DE POSICIONES.....	68
6.4.2.-ETAPA DE ACTUACIÓN PROBATORIA.....	68
6.4.3.- ALEGATOS Y SENTENCIA.....	70

7.-EL PROCESO ABREVIADO LABORAL	70
7.1.- COMPETENCIA.....	70
7.2.-PRETENSIONES RELACIONADAS AL PROCESO ABREVIADO LABORAL	71
7.3. PLANTEAMIENTO GENERAL.	71
7.4.- TRASLADO Y CITACIÓN A AUDIENCIA.....	72
7.5.- AUDIENCIA UNICA	72
8.-DATOS DE INTERÉS PROPUESTOS POR EL ETTI- NLPT EN LOS PROCESOS ORDINARIOS Y ABREVIADOS LABORALES	73
CAPITULO IV	
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO	
1.-RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO- PROCESOS EN LOS QUE SE APLICÓ EL JUZGAMIENTO ANTICIPADO	77
PRIMER JUZGADO DE TRABAJO-2015	77
PRIMER JUZGADO DE TRABAJO-2016	79
SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO – 2015	81
SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO – 2016	83
SÉTIMO JUZGADO DE TRABAJO-2015.....	85
OCTAVO JUZGADO DE TRABAJO-2016.....	89
NOVENO JUZGADO DE TRABAJO-2015.....	91
NOVENO JUZGADO DE TRABAJO-2016.....	93
CUADRO RESUMEN DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO - PROCESOS EN LOS QUE SE APLICÓ EL JUZGAMIENTO ANTICIPADO 2015-2016	95
CUADRO RESUMEN DE LOS PROCESOS EN LOS QUE SE APLICÓ EL JUZGAMIENTO ANTICIPADO DURANTE EL AÑO 2017	96
CUADRO RESUMEN DE LOS PROCESOS EN LOS QUE SE APLICÓ EL JUZGAMIENTO ANTICIPADO DURANTE LOS AÑOS 2015, 2016 Y 2017	97
2.-RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS A PROFUNDIDAD APLICADAS A LOS MAGISTRADOS DE LOS JUZGADOS ESPECIALIZADOS QUE APLICAN LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO	99
3.-RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A LOS ABOGADOS LITIGANTES QUE PATROCINAN PROCESOS ANTE LOS JUZGADOS ESPECIALIZADOS DE TRABAJO QUE APLICAN LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO.....	112

CONCLUSIONES	126
SUGERENCIAS.....	127
PROYECTO DE LEY	130
PLAN DE DIFUSIÓN DE LA APLICACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO DEL PROCESO EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA	132
BIBLIOGRAFIA.....	136
INFORMATOGRAFIA	138
ANEXOS	
PROYECTO DE TESIS.....	140
RESULTADOS GLOBALES JUZGADOS ESPECIALIZADOS DE TRABAJO.....	171
ENTREVISTAS A PROFUNDIDAD.....	171
PRIMER JUZGADO DE TRABAJO	175
SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO.....	177
SETIMO JUZGADO DE TRABAJO	179
OCTAVO JUZGADO DE TRABAJO.....	181
NOVENO JUZGADO DE TRABAJO.....	183

INDICE DE TABLAS

TABLA N° 1.....77

TABLA N° 2.....79

TABLA N° 3.....81

TABLA N° 4.....83

TABLA N° 5.....85

TABLA N° 6.....87

TABLA N° 7.....89

TABLA N° 8.....91

TABLA N° 9.....93

TABLA N° 10.....99

TABLA N° 11.....101

TABLA N° 12.....103

TABLA N° 13.....105

TABLA N° 14.....106

TABLA N° 15.....108

TABLA N° 16.....110

TABLA N° 17.....112

TABLA N° 18.....114

TABLA N° 19.....115

TABLA N° 20.....117

TABLA N° 21.....118

TABLA N° 22.....120

TABLA N° 23.....122

TABLA N° 24.....123

TABLA N° 25.....124

TABLA N° 26.....125

INDICE DE CUADROS

CUADRO N° 1.....22

CUADRO N° 2.....24

CUADRO N° 3.....28

CUADRO N° 4.....35

CUADRO N° 5.....95

CUADRO N° 6.....96

CUADRO N° 7.....97

INDICE DE ESQUEMAS

ESQUEMA N° 1.....44

ESQUEMA N° 2.....58

ESQUEMA N° 3.....63

ESQUEMA N° 4.....71

INDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 1.....	78
GRÁFICO N° 2.....	80
GRÁFICO N° 3.....	80
GRÁFICO N° 4.....	82
GRÁFICO N° 5.....	82
GRÁFICO N° 6.....	84
GRÁFICO N° 7.....	84
GRÁFICO N° 8.....	85
GRÁFICO N° 9.....	86
GRÁFICO N° 10.....	87
GRÁFICO N° 11.....	88
GRÁFICO N° 12.....	89
GRÁFICO N° 13.....	90
GRÁFICO N° 14.....	91
GRÁFICO N° 15.....	92
GRÁFICO N° 16.....	93
GRÁFICO N° 17.....	94
GRÁFICO N° 18.....	97
GRÁFICO N° 19.....	99
GRÁFICO N° 20.....	101
GRÁFICO N° 21.....	103
GRÁFICO N° 22.....	105
GRÁFICO N° 23.....	106
GRÁFICO N° 24.....	108
GRÁFICO N° 25.....	110
GRÁFICO N° 26.....	112
GRÁFICO N° 27.....	114
GRÁFICO N° 28.....	115
GRÁFICO N° 29.....	117
GRÁFICO N° 30.....	118
GRÁFICO N° 31.....	120
GRÁFICO N° 32.....	122
GRÁFICO N° 33.....	123
GRÁFICO N° 34.....	124
GRÁFICO N° 35.....	125

INTRODUCCIÓN

El nuevo proceso laboral tiene dentro de sus instituciones jurídicas diversas figuras procesales que necesitan de un especial estudio y detallado análisis, tal es el caso del Juzgamiento Anticipado; esta institución jurídica se desarrolla después de fijadas las pretensiones materia de juicio con lo cual el juez ya tiene conocimiento oral de las posiciones y de creerlo por conveniente puede efectuar un Juzgamiento Anticipado.

El juez debe justificar y fundamentar por qué se realizará el Juzgamiento Anticipado y emitir una resolución oral debidamente motivada que justifique las razones por las cuales se prescinde de la actuación de medios probatorios. Escuchados los alegatos el juez dictara el fallo de la sentencia sea una por la forma o por el fondo del asunto.

En el primer capítulo se desarrollara el proceso laboral haciendo hincapié en las etapas por las que ha pasado este, también se realizara un estudio sobre la evolución histórica del derecho procesal laboral en el país haciendo énfasis en que la legislación laboral es reciente y novedosa, puesto que tuvo un proceso hasta nuestros días que nos remonta a la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley 29497. Tanto como sus ventajas en aplicación y como es que se viene implementando a lo largo del territorio nacional

En el segundo capítulo se desarrolla la institución jurídica del Juzgamiento Anticipado, en el cual se define, se estudia su regulación en el Derecho Procesal Peruano, es decir en el Derecho Procesal Civil y Derecho Procesal Laboral; se desarrolla también los supuestos de aplicación y se desarrolla jurisprudencia laboral vinculada a la aplicación del juzgamiento anticipado del Proceso.

En el Tercer Capítulo se desarrollan los procesos laborales que regula la nueva Ley procesal de trabajo, enfocándose en los dos tipos de proceso laborales en los que se puede aplicar el juzgamiento anticipado del proceso en materia laboral, nos referimos al proceso ordinario laboral y al proceso abreviado laboral. En este capítulo se desarrollan las etapas por las que pasa cada uno de estos procesos, siendo que en su desarrollo se puede aplicar el juzgamiento anticipado siempre y cuando se determine que se han cumplido los supuestos de su aplicación.

En el Cuarto Capítulo se desarrolla la investigación de campo, se revisaron las sentencias que emitieron los cinco juzgados especializados de trabajo que aplican la Nueva Ley Procesal de Trabajo de la Corte Superior de Justicia durante el año 2015 y

2016 respectivamente. Se tomaron como referencia los procesos sentenciados en los cuales se aplicó el juzgamiento anticipado y en merito a ellos se elaboraron los respectivos graficas estadísticas, las cuales se muestran en el presente capitulo. A su vez también se realizaron entrevistas a profundidad a los magistrados que dirigen cada uno de los juzgados, los datos globales de la investigación también se muestran en la presente investigación.

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito verificar la aplicación del Juzgamiento Anticipado en los procesos tramitados ante los juzgados que aplican la Nueva Ley Procesal De Trabajo.

Actualmente resulta necesario un adecuado estudio y adecuada aplicación del Juzgamiento Anticipado al momento de resolver los conflictos laborales y como una forma especial de concluir el proceso, pues va de la mano con los principios de economía y celeridad procesal. Hoy en día deviene en verificar su adecuada aplicación y saber en cuanto se reducen los procesos laborales actuales en merito a su debida aplicación en los procesos laborales actuales que se tramitan ante los juzgados especializados de trabajo que aplican la Nueva Ley Procesal de Trabajo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa.

La presente investigación tiene como objetivo general determinar en qué casos se aplica el Juzgamiento Anticipado en los procesos laborales que se tramitan ante los juzgados de trabajo que aplican la Nueva Ley Procesal de Trabajo. Teniendo como objetivos específicos a) Analizar los efectos de la aplicación del Juzgamiento Anticipado en los procesos tramitados ante los Juzgados especializados que aplican la Nueva Ley Procesal de Trabajo b) Establecer los factores que determinan la aplicación del Juzgamiento Anticipado en los procesos tramitados ante los Juzgados especializados que aplican la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

Si bien es cierto existe una sobrecarga de procesos judiciales en materia laboral, que son tramitados ante los juzgados especializados de Trabajo que aplican la Nueva Ley Procesal de Trabajo y los usuarios judiciales tiene una percepción errónea del Poder Judicial, sobre todo cuando sus procesos van más allá de los plazos establecidos; también existen formas especiales de conclusión del proceso.

A lo largo de la investigación se han tenido las facilidades para poder realizarla, ya que el investigador es trabajador de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, laborando en los Juzgados Laborales que aplican la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

Del mismo modo ha sido factible realizar la entrevista a los magistrados que dirigen cada uno de los Juzgados Especializados de Trabajo, contando con la oportunidad para realizar la investigación es que se muestran los resultados de la presente a fin de que

sean puestos en conocimiento de la sociedad jurídica arequipeña y nacional, pues así conocerán como es la aplicación del juzgamiento anticipado del proceso en el Distrito Judicial de Arequipa en los años 2015 y 2016.

Palabras claves: Derecho Laboral, Juzgamiento Anticipado, Proceso Laboral, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

ABSTRACT

This research aims to verify the application of prior judgment in the proceedings before the courts that apply the new procedural labor law.

Currently a proper study and proper implementation of the anticipated judgment when resolving labor disputes is necessary and as a special way to conclude the process, it goes hand in hand with the principles of procedural economy and speed. Today becomes verifying its proper application and known as current work processes are reduced in recognition of its proper application in current labor proceedings pending before the specialized labor courts to apply the new procedural labor law in court superior of Justice of Arequipa.

This research has the general objective determine where the Prosecution Advance applies in labor proceedings pending before the labor courts applying the new procedural labor law. Having as specific objectives) analyzing the effects of applying Judging Early in the proceedings before the specialized courts to apply the new procedural labor law b) establish the factors that determine the application of Judgment Early in the proceedings before the Courts specialized implementing the new procedural labor law

While there is an overload of legal proceedings in labor matters that are brought before the courts specialized Working implementing the new Procedural Labor Law and court users have a misperception of the judiciary, especially when processes go beyond the prescribed time limits; there are also special forms of conclusion of the process, the new Procedural Law Working in Article 43, paragraph 3 loosely regulates the application of the prior judgment, whereas although there are cases in which the prior judgment is regulated (in supplementary application ZPO), the specialized courts do not make use of this resource probably the labor courts applying the New Procedural Labor Law are not applying the prior judgment of the process, which could be because labor judges do not

respect a due application of labor procedural rule and thus to reduce the work burden on the courts.

Keywords: Labor Law, Anticipatory Judgment, Labor Process, New Labor Procedure Law.

CAPITULO I

LEGISLACIÓN PROCESAL LABORAL EN EL

PERÚ

1.- DERECHO PROCESAL LABORAL

1.1.-DEFINICIÓN DE DERECHO PROCESO LABORAL

Según el procesalista Laboral Víctor Álvarez Chávez dice que “El proceso laboral es un aditamento del proceso en general. Algunos autores recuerdan que el proceso no lo podemos develar porque es misterioso. Y algo más, tanto el proceso laboral, como el proceso en sí, son sub áreas del derecho, el cual no es más que una proposición proporcional del hombre para el hombre”¹.

Ahora bien el Martin Ermida considera lo siguiente “El Derecho procesal laboral es una rama del Derecho procesal que se encarga de regular y buscar solución a las controversias laborales, de forma individual o colectiva, que surgen en los procesos en materia de trabajo y seguridad social, que se dan entre empresas y trabajadores, sobre los contratos de trabajo o respecto de las prestaciones de seguridad social entre el beneficiario y la administración. También se encarga de la relación entre la Administración Pública y su personal (todo aquél que no es funcionario público y por tanto se encuentra sujeto al Derecho laboral). El objeto de estudio del proceso laboral son los asuntos originados en conflictos individuales de trabajo”²

De lo mencionado por los anteriores procesalistas, podemos desprender que el proceso laboral es si bien es cierto se desprende del proceso civil, su naturaleza proviene no de la relaciones civiles; sino de conflictos laborales y es a través del proceso laboral que busca regular la manera correcta de resolverlos.

¹Álvarez Chávez, Víctor Hugo (2010), "Nuevo procedimiento Laboral Ley 29.497", Lima Perú, Ediciones Jurídicas, p. 21.

²Ermida Fernández, Martín, “EL PROCESO LABORAL AUTÓNOMO”, tomado <http://www.monografias.com/trabajos97/tipos-procesos-derecho-laboral-peruano/tipos-procesos-derecho-laboral-peruano.shtml#ixzz3tBh7Hluz> / 24 de abril del 2016.

1. 2.- ETAPAS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Según Álvarez Chávez³ hace mención que el derecho procesal Laboral, ha atravesado por diversas etapas entre las cuales resaltan:

1.2.1.- Etapa pre-procesal del derecho del trabajo

En Alemania, el derecho procesal era la contracara del derecho material, cada disciplina jurídica se presentaba como pretenciosa; Couture, representante entre nosotros de esta etapa, desarrollo sus ideas en su monografía- Tribunales de trabajo y derecho procesal del trabajo.

En esta etapa, pululaba entre los escritores de tendencia socialista, la idea de que el derecho es un "derecho de clase". Fueron Mario de la Cueva, Trueba Urbina entre otros, quienes llevaron las tesis marxistas a la teoría general del derecho.

En suma, el derecho del trabajo y el derecho procesal del trabajo forman un todo único.

1.2.2.- Etapa del derecho procesal del trabajo

En esta etapa el derecho procesal del trabajo gozó de autonomía. Se da como ejemplo el Brasil. En dicho país el derecho procesal laboral es autónomo. Esto lo repiten algunos autores argentinos. La ley Rocco de corte corporativista, influyó en la ley brasileña.

Esta tendencia, puramente brasileña desde el año 1937 a la fecha, tiene como representantes preclaros a't Mascaro de Nascimento, Campos Batalla, entre otros.

1.2.3.- Etapa de la "tercera corriente"

El proceso del trabajo, es un proceso moderno que choca con las normas arcaicas del juicio ordinario. Los fundamentos del Proceso laboral moderno los encontramos en las obras de De Litala, estudioso italiano de producción importante en cantidad y calidad.

1.2.4.- Etapa de la cuarta corriente

En esta etapa se han deslizado algunas tentativas de autonomía del derecho procesal del trabajo desde un plano intrasistemático principios propios, etc.

En suma, esta suerte de escrutinio de las opiniones en torno a la supuesta autonomía del derecho procesal del trabajo, nos brinda la siguiente conclusión* el derecho procesal del trabajo carece de sustantividad, no es relevante. Lo que importa es el proceso del trabajo. El procesalista más importante de Argentina Ramiro Podetti, señaló que

³ Álvarez Chávez, Víctor Hugo (2010)"Nuevo procedimiento Laboral Ley 29.497", Lima Perú, Ediciones Jurídicas, p. 22

cualquier sistema del proceso del trabajo tenía que recoger los principios generales del proceso.

Para Podetti la utilidad del derecho procesal del trabajo sería el de ser una especie de "banco de pruebas" de la reforma procesal. En este orden de ideas encontramos dos puntos básicos- 1.- La teoría del proceso y 2.- Una evaluación práctica, la doctrina sirve cuando sirve a los fines pragmáticos.

1.3.- EL PROCESO LABORAL COMO SISTEMA DE GARANTÍAS

Según Álvarez Chávez “El proceso laboral como raíz y fuente de actividad jurisdiccional, es preciso configurado como un sistema de garantías que básicamente se hallan proyectadas a tutelar los derechos sustantivos del trabajador en orden a lograr un enjuiciamiento en justicia.

Ahora bien la actividad jurisdiccional laboral conlleva la protección que Jueces y Tribunales de lo laboral han de realizar de los derechos del trabajador. De aquí que sea posible aludir al proceso laboral, como sistema, que supone básicamente la protección jurisdiccional de las garantías laborales recogidas en el propio texto constitucional, y desde esta perspectiva no cabe duda que aquél debe configurarse como un sistema que garantice jurisdiccionalmente la protección de los derechos fundamentales o constitucionales de los trabajadores y empresarios.”⁴

2.- EVOLUCIÓN HISTORIA DEL DERECHO PROCESAL EN EL PERÚ

De la revisión de la literatura podemos verificar una mirada retrospectiva en el tiempo veremos que el intento más remoto para establecer en el Perú una jurisdicción especializada encargada de solucionar los conflictos laborales lo encontramos en el proyecto de ley para crear un Tribunal de Hombres Buenos y Prudentes, presentado al Congreso de la República en octubre de 1893 por los diputados Teodomiro Gadea y Enrique Rubín.

“Según el proyecto presentado, el tribunal a crearse estaría integrado por cinco hombres buenos y prudentes, designados por la Prefectura del Departamento, de una terna doble que debía presentar la Unión Universal de Artesanos. Su función sería juzgar las controversias entre los patrones y artesanos, averiguando la verdad y actuando de buena fe, teniendo sus decisiones carácter inapelable y produciendo ejecutoria cuando la

⁴ Álvarez Chávez, Víctor Hugo, Op. Cit. p. 23.

cuantía del litigio no llegara a los trescientos soles, caso contrario se podía interponer el recurso de apelación que sería resuelto por la Corte Superior actuando como tribunal de equidad. El procedimiento a seguir ante este Tribunal era sumarísimo, limitándose a la contestación de la demanda y una estación probatoria de ocho días, vencidos los cuales se debía dictar sentencia”⁵.

Este primer intento de regulación de los conflictos de trabajo fue desestimado por la comisión respectiva en 1895 por considerar que el Tribunal de Hombres Buenos y Prudentes no ofrecía las garantías del caso para cumplir con su misión. Al año siguiente, en septiembre de 1896, el diputado Santiago Giraldo presentó un proyecto de ley para crear jurados mixtos que, por la vía de la conciliación y arbitraje, dirimieran los conflictos entre los empresarios y los obreros.

El proyecto contemplaba la posibilidad que si los laudos expedidos no eran aceptados por las partes, cualquiera de ellas podía recurrir ante los tribunales de justicia. El proyecto fue desestimado por considerársele “disociador de la clase obrera”.

Según *Javier Arévalo* describe que el proceso laboral peruano se divide en tres etapas:

- *Etapas de la ausencia de regulación especial (1900-1930)*
- *Etapas del surgimiento del derecho procesal del trabajo en el Perú (1930-1980)*
- *Etapas de la consolidación del derecho procesal del trabajo (1980- 2010)*

De las etapas mencionadas anteriormente; el autor hace un análisis sobre cada una de las etapas, el cual se pasa a detallar a continuación:

2.1.- La etapa de la ausencia de regulación Especial (1900-1930)

Esta etapa coincide con los albores del desarrollo del Derecho Laboral en el Perú. Al respecto Rendón nos dice: “desde los primeros años del siglo XX, los trabajadores asalariados, apoyándose en sus organizaciones sindicales y llevando a cabo acciones colectivas, como la huelga contra los empresarios y el Estado, exigieron la mejora en su situación económica”⁶

⁵ Arévalo Vela, Javier (2010), “Antecedentes de la Reforma del Proceso Laboral en el Perú”, tomado de “Doctrina y Análisis sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo, “- Academia de la Magistratura del Perú, Lima Perú, p. 1.

⁶ Rendón Vásquez, Jorge (2007), “Derecho del Trabajo - Teoría General”. Segunda Edición, p.454.

Dentro de las disposiciones normativas en esta primera etapa del en la que existe una ausencia en la regulación especial sobre la legislación laboral: se introdujeron ciertas normas que buscaban proteger al trabajador de los accidentes de trabajo que dándoles la posibilidad de demandar indemnizaciones. Así pues se dieron los primeros inicios de la regulación laboral en el sector privado, promulgándose la ley del empleado particular teniendo como objetivo darle solución a los problemas que se pudieran presentar entre los empleados y sus patronos.

En esta etapa en la que la regulación laboral era escasa poco a poco se fueron regulando y reglamentando procesos de reclamación entre los empleados particulares tal como podemos apreciarlo en el siguiente cuadro:

CUADRO N° 1

Disposiciones legales - La etapa de la ausencia de regulación Especial (1900-1930)

N° DE LEY	FECHA DE PUBLICACIÓN	TÍTULO	SUMILLA
Ley N° 1378	20 de enero de 1911	Ley sobre accidentes de trabajo	Otorgó competencia a los jueces de Primera Instancia en lo Civil para conocer de los reclamos indemnizatorios derivados de su aplicación.
Ley N° 4916	07 de febrero de 1924	La Ley del Empleado Particular	Optó por encomendar a un Tribunal Arbitral la solución de las controversias que pudieran presentarse entre los empleados y sus patronos. Los miembros de este Tribunal serían nombrados uno por cada parte en conflicto y el tercero por el

			Ministerio de Fomento en la ciudad de Lima o por la autoridad política en el caso de provincias. El laudo debía expedirse dentro del plazo máximo de treinta días y tenía carácter de inapelable.
Ley N° 5066	05 de marzo de 1925		Reguló el procedimiento de reclamación de los empleados particulares ante el Tribunal Arbitral creado por la Ley N° 4916
Resolución Suprema	27 de junio de 1928		Reglamentaria de la Ley N° 4916, precisó disposiciones para la realización del juicio arbitral a que se referían las Leyes N° 4916 y N° 5066

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de Arévalo Vela, Javier “Antecedentes de la Reforma del Proceso Laboral en el Perú”, p. 16.

2.2.- Etapa del surgimiento del derecho procesal del trabajo en el Perú (1930-1980)

“El fracaso de la solución de los conflictos laborales por medio del proceso civil ordinario así como de las fórmulas arbitrales, sumado a los nuevos derechos sustantivos reconocidos a los trabajadores, llevó a que se desarrollara en nuestro país no sólo el Derecho Procesal del Trabajo, como una disciplina jurídica autónoma, sino también el fortalecimiento de la Administración de Justicia en materia laboral, llegando a crearse órganos jurisdiccionales encargados de dar solución a los conflictos obrero patronales, aunque con limitaciones en cuanto a sus atribuciones”⁷.

⁷ Arévalo Vela, Javier Op. Cit, p. 17.

Durante el surgimiento del derecho procesal laboral en el Perú se promulgaron leyes que propiciaron la creación de los juzgados especializados de trabajo, así como también se establecieron los procedimientos para resolver los reclamos individuales de los trabajadores.

En este periodo se instauró el Tribunal de Trabajo que se encargaba de conocer los recursos de revisión de los fallos expedidos sobre los reclamos individuales que hacían los trabajadores. A pesar de que se estaban dando las primeras regulaciones en material procesal laboral, se precisó la competencia en primera instancia de los jueces de trabajo y de las inspecciones de trabajo donde no hubiera jueces. Siendo que “en aplicación del Convenio OIT 81, la autoridad central de la inspección del trabajo deberá elaborar, publicar y comunicar a la Oficina Internacional de Trabajo un informe anual sobre el sistema de inspección en el cual se presenten los resultados de sus actividades, principalmente sobre los fundamentos legales de la inspección nacional del trabajo, la composición y distribución del personal de inspección, su ámbito de competencia y sus actividades, así como sobre los accidentes laborales y los casos de enfermedad profesional. Ello con la finalidad de que dichos resultados puedan ser considerados en la implementación de mejoras dentro del sistema de inspecciones.”⁸

En esta etapa se considera que nace el “Fuero privativo de Trabajo” este fuero era conformado por magistrados, años después se aprobaría el procedimiento para resolver acciones seguidas ante este fuero recogiendo principios modernos del Derecho Procesal Laboral.

Entre otros principales aportes jurídicos en materia laboral que se dieron en esta etapa, a continuación se muestra un cuadro elaborado con las normas que surgieron entre los años de 1930 y 1980.

CUADRO N° 2

Disposiciones Legales - Etapa del surgimiento del derecho procesal del trabajo en el Perú (1930-1980)

N° DE LEY O DECRETO	FECHA DE PUBLICACIÓN	APORTE
Ley N° 6871	02 de mayo de 1930	Creó los juzgados de trabajo encargados

⁸ Toyama J., Rodríguez F. Manual de Fiscalización Laboral. 1ª ed. Lima, Gaceta Jurídica; 2014, p. 16.

		de solucionar las reclamaciones laborales de los empleados de comercio así como las derivadas de los accidentes de trabajo.
Decreto Supremo	23 de marzo de 1936	Estableció el procedimiento para resolver las reclamaciones individuales de los trabajadores, se encontrase o no vigente la relación de trabajo. Se considera que a partir de esta norma podemos hablar del Derecho Procesal del Trabajo como una disciplina autónoma en nuestro medio
Decreto Supremo	16 de abril de 1941	Esta norma creó un Tribunal de Trabajo conformado por tres miembros, el mismo que conocería de los recursos de revisión de los fallos expedidos en las reclamaciones individuales a que se refería el artículo 76 del Decreto Supremo del 23 de marzo de 1936
Decreto Supremo	15 de septiembre de 1941	Precisó la forma de adopción de acuerdos en el Tribunal de Trabajo sobre asuntos sometidos a su competencia, así como las formalidades a que deberían sujetarse los mismos. Igualmente precisó la manera como serían dirimidas las discordias
Ley N° 9483	31 de diciembre de 1941	Dio fuerza de ley a los Decretos Supremos del 16 de abril y del 15 de septiembre de 1941. Preciso la competencia en primera instancia de los jueces de trabajo y de las inspecciones de trabajo donde no hubiera jueces, así como la competencia como instancia

		revisora del Tribunal de Trabajo. Se considera que con esta ley nace el Fuero Privativo de Trabajo conformado por magistrados.
Decreto Supremo	22 de noviembre de 1949.	Aprobó el Estatuto Orgánico Provisional del Fuero de Trabajo, asignándole la calidad de Corte Superior, y a los magistrados que lo integraban, la de vocales de dicha Corte
Decreto Ley N° 19040.	del 23 de noviembre de 1971	Organizó el Fuero Privativo de Trabajo como un organismo jurisdiccional autónomo encargado de conocer y resolver en forma exclusiva las reclamaciones de carácter individual sobre pago de remuneraciones y otros derechos sociales que formularan los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, cuyo contrato hubiese terminado
Decreto Supremo N° 007-71- TR	30 de noviembre de 1971.	De acuerdo a lo establecido por el Decreto Ley N° 19040 aprobó el procedimiento para resolver las acciones seguidas ante el Fuero Privativo de Trabajo. Esta norma recogió los principios modernos del Derecho Procesal Laboral tales como la oralidad, sencillez, concentración, economía procesal, inversión de la carga de la prueba, entre otros
Decreto Ley N° 22465	06 de marzo de 1979	Integró el Fuero Privativo de Trabajo con el Fuero de Comunidades Laborales que había sido creado mediante Decreto Ley N° 21109 del 04 de marzo de 1975,

		conformándose un solo organismo jurisdiccional denominado Fuero Privativo de Trabajo y Comunidades Laborales, encargado de conocer y resolver en forma exclusiva los procedimientos que eran competencia de los fueros que se integraban
Decreto Supremo N° 012-79-TR	05 de diciembre de 1979	Aprobó el Reglamento de Organización y Funciones del Fuero Privativo de Trabajo y Comunidades Laborales, conforme a su nueva estructura y competencia ordenada por el Decreto Ley N° 22465. Como quiera que el Decreto Supremo N° 012-79-TR no estableció las normas de procedimiento para las acciones a seguir ante el Fuero Privativo de Trabajo y Comunidades Laborales, se continuaron aplicando las disposiciones procedimentales contenidas en el Decreto Supremo N° 007-71-TR y en el Decreto Ley N° 21109.

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de Arévalo Vela, Javier “Antecedentes de la Reforma del Proceso Laboral en el Perú”, p.17.

2.3.- Etapa de la consolidación del derecho procesal del trabajo (1980- 2010)

“Este período se caracteriza por la entrada en vigencia de la Constitución de 1979 que, al establecer el principio de unidad de la función jurisdiccional, condenó a desaparecer al Fuero Privativo de Trabajo tan pronto se dictara una Nueva Ley Orgánica del Poder Judicial, lo que también implicaba una reforma de la legislación adjetiva en materia de trabajo.

La Constitución Política de 1993 mantuvo el principio de unicidad jurisdiccional, por lo que en nuestro país no existe la posibilidad de establecer una jurisdicción laboral independiente del Poder Judicial, sino que dentro del mismo deben existir órganos jurisdiccionales que administren este tipo de justicia especializada, tal como ocurre actualmente"⁹.

Durante la etapa se consolidaron las normas procesales siendo que se aprobó la primera ley procesal de trabajo unificando en ella las anteriores legislaciones que regulaban el proceso laboral en el país. Se debe destacar que en esta etapa surgen las diferencias sustanciales entre el Derecho Procesal Laboral y el Proceso Contencioso Administrativo el cual también buscaba unificar la regulación del proceso contencioso administrativo a fin de evitar la dispersación legislativa existente en diversos cuerpos legales como lo eran el Código Tributario y la Ley Procesal del Trabajo¹⁰.

En esta etapa se estableció la competencia del Fuero de Trabajo y Comunidades Laborales y los organizó como un conjunto de juzgados y tribunales integrados al Poder Judicial, que tenía a su cargo el conocimiento y resolución de los asuntos laborales; entre otros cuerpos normativos en materia procesal laboral los más importantes fueron los que se detallan en el siguiente cuadro:

CUADRO N° 3

Disposiciones legales - Etapa de la consolidación del derecho procesal del trabajo (1980- 2010)

N° DE LEY O DECRETO	FECHA DE PUBLICACIÓN	APORTE
Decreto Supremo N° 003-80-TR	26 de abril de 1980.	Derogó el Decreto Supremo N° 007-71-TR, estableciendo una nueva y única regulación de los procesos laborales. Este Decreto Supremo retomó aspectos fundamentales de su norma antecesora pero le introdujo variaciones sobre todo en materia de Comunidades Laborales e

⁹ Arévalo Vela Javier Op. Cit. p. 18

¹⁰ Anacleto V. Proceso Contencioso Administrativo. 1ª ed. Lima, Lex & Iuris; 2016, p. 90.

		igualmente en el tema relativo a la reposición, pues el Decreto Ley N° 18471, Ley de Estabilidad Laboral vigente al dictarse el Decreto Supremo N° 07-71TR, había sido sustituido por el Decreto Ley N° 22126 del 21 de marzo de 1978 que era la nueva ley sobre la materia, pero con un contenido menos protector del trabajador.
Decreto Legislativo N° 384	29 de agosto de 1986	Estableció la competencia del Fuero de Trabajo y Comunidades Laborales organizado como un conjunto de juzgados y tribunales integrados al Poder Judicial, que tenía a su cargo el conocimiento y resolución de los asuntos laborales con arreglo a ley
Decreto Legislativo N° 767	04 de diciembre de 1991	Esta norma aprobó la Ley Orgánica del Poder Judicial, dispuso la integración definitiva del Fuero de Trabajo y Comunidades Laborales al Poder Judicial precisando que sus salas y juzgados se incorporarían a las Cortes Superiores de los Distritos donde estaban ubicados, con todo su personal de magistrados, funcionarios y trabajadores, así como su infraestructura, equipamiento y acervo documentario. Asimismo esta ley otorgó a los Juzgados de Trabajo competencia para conocer de las denuncias por violación o incumplimiento de normas laborales que presentasen los trabajadores con vínculo laboral vigente

Ley N° 26636	21 de junio de 1996	Aprobó la Ley Procesal del Trabajo que entró en vigencia el 23 de setiembre de 1996 hasta su derogatoria por la Ley N° 29497
---------------------	---------------------	--

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de Arévalo Vela, Javier “Antecedentes de la Reforma del Proceso Laboral en el Perú” pág.18

3.- ANTEPROYECTO DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

Si bien es cierto existía una necesidad de modificación de la ley 26636, debido a las diversas modificaciones que tuvo esta última, cuando se propuso una comisión para la creación de una Nueva Ley Procesal de Trabajo dicha propuesta tuvo poca acogida, sobre todo por parte de los magistrados laborales, originó que el mismo no prosperara.

3.1.-TRABAJO DE LA COMISIÓN REDACTORA DEL ANTEPROYECTO DE NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

“Mediante Resolución Ministerial N° 058-2008-TR del 20 de febrero del 2008, durante la gestión como Ministro de Trabajo del Doctor Mario Pasco Cosmópolis, se designó a la Comisión encargada de elaborar el Anteproyecto de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, basada en la oralidad y el uso de la tecnología, la que estuvo conformada por los profesores universitarios: *Luis Vinatea Recoba, Giovani Priori Posadas y Javier Arévalo Vela (Juez Superior Titular), actuando como Secretario Técnico de la misma el doctor Paul Paredes Palacios, funcionario del Ministerio de Trabajo.*”¹¹

“La Comisión consideró que los puntos concretos a tomar en cuenta en la redacción de una Nueva Ley Procesal del Trabajo debían ser los siguientes:

- Establecer una justicia laboral omnicomprendiva y ampliar la competencia de los Juzgados de Paz Letrados en materia laboral.
- Definición clara de las controversias que debía conocer la justicia laboral.
- Establecer los tipos de procesos que debía considerar la nueva ley procesal, desechando el modelo de proceso único.
- Considerar la oralidad como mecanismo base del proceso laboral así como de expresión de intermediación y concentración (actuación probatoria,

¹¹ Arévalo Vela Javier Op. Cit p. 19

admisión de pruebas, calificación de la relación jurídica procesal, y sentencia).

- El correo electrónico como mecanismo de comunicación de las decisiones judiciales, introduciendo la tecnología informática y electrónica en el desarrollo de los procesos.
- Nueva regulación de los recursos de apelación y casación.
- Lograr la uniformidad jurisprudencial a través del cumplimiento obligatorio de las sentencias del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- La utilización de formatos para demandas ante Juzgados de Paz.
- Introducir mecanismos procesales efectivos de protección de los dirigentes sindicales, las trabajadoras gestantes, los menores que trabajan y los trabajadores con discapacidad.”¹²

3.1.1- Fuentes de la Nueva Ley Procesal del Trabajo

La Comisión laboró durante los meses de marzo a junio del 2008 consultando legislación comparada, siendo sus fuentes principales:

- ♣ La Ley Orgánica Procesal del Trabajo de Venezuela,
- ♣ Ley N° 37.504 del 13 de agosto del 2002.
- ♣ El Código de Trabajo de Ecuador, reformado por Ley N° 2003- 13 del 13 de agosto del 2003, por Ley N° 2004-43 de agosto del 2004, y por Ley N° 2005- 3 del 04 de julio del 2005.
- ♣ El Código de Trabajo de Chile, Ley N° 20.022 del 30 de mayo del 2005, vigente a partir de 01 de marzo del 2008.
- ♣ Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Colombia, Ley N° 712, del 05 de diciembre del 2001.

Para elaborar su anteproyecto la Comisión también consideró la documentación siguiente:

• *Proyectos preexistentes de reforma de la legislación procesal del trabajo.*

Conocimiento de experiencias extranjeras Para el desarrollo del proceso de elaboración del anteproyecto de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, los miembros de la comisión,

¹² Arévalo Vela Javier Op. Cit p. 20

subdivididos en dos grupos, viajaron a las ciudades de Guayaquil (Ecuador) y Caracas (Venezuela), donde recorrieron las sedes de los órganos jurisdiccionales en materia de trabajo, conociendo in situ las experiencias procesales ecuatoriana y venezolana respectivamente, en torno a la oralidad y el uso de las nuevas tecnologías en el proceso laboral

El 15 de julio del 2008, en acto público realizado en el Auditorio de Petroperú, fue presentado el Anteproyecto de Ley Procesal del Trabajo durante la realización del Seminario Internacional “La oralidad en el Proceso Laboral”, donde los autores expusieron a la comunidad jurídica los alcances de la norma que habían elaborado. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante Resolución Ministerial N° 391- 2008-TR del 11 de diciembre del 2008, reconoció, agradeció y felicitó a la Comisión que elaboró el Anteproyecto de Ley Procesal del Trabajo.”¹³

3.1.2.- Aprobación del anteproyecto de Ley Procesal del Trabajo por el Poder Ejecutivo

Mediante Resolución Ministerial N° 379-2008-TR del 04 de diciembre del 2008 el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dispuso la publicación por noventa días del Anteproyecto de la Ley Procesal del Trabajo en su página web con la finalidad de difundirlo y recibir sugerencias y comentarios de la ciudadanía en general; igualmente dispuso la realización de foros regionales sobre el tema

El Anteproyecto de Ley Procesal del Trabajo fue aprobado como proyecto de Ley del Poder Ejecutivo en el Consejo de Ministros del día 02 de septiembre del 2009.

3.1.3.- Aprobación del Proyecto de Ley Procesal del Trabajo por el Poder Legislativo

El proyecto de Ley Procesal del Trabajo ingresó al Congreso de la República el 05 de septiembre del 2009 como Proyecto de Ley N° 3467-2009-PE “Proyecto de Ley que aprueba la Nueva Ley Procesal del Trabajo”. Este proyecto fue también objeto de amplia difusión y debate, recibéndose opiniones favorables y desfavorables de diversos sectores. Finalmente la Comisión de Trabajo, en su Novena Sesión Ordinaria del 02 de diciembre del 2009, aprobó por unanimidad el dictamen del proyecto de Ley Procesal del Trabajo. Sometido al debate del pleno, el Congreso de la República aprobó el dictamen recaído en el proyecto de Nueva Ley Procesal del Trabajo por unanimidad (94

¹³ Arévalo Vela, Javier, Op. Cit. p. 18.

votos a favor). El dictamen requería para su aprobación de más de la mitad de congresistas (61) porque modificaba una Ley Orgánica. Fue exonerado de segunda votación por unanimidad (89 votos), con lo que quedó expedito para su promulgación

3.1.4.- Promulgación de la ley procesal del trabajo

El 13 de enero del 2010 el Presidente de la República promulgó la Ley N° 29497, Ley Procesal del Trabajo, siendo publicado el texto de la misma en el Diario Oficial El Peruano el 15 de enero del 2010.

4.- LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO - LEY N° 29497

La Nueva Ley Procesal del Trabajo constituye un cambio favorable al sistema judicial del país, en efecto los empleadores y trabajadores se ven beneficiados porque el proceso será corto, rápido, simple, y primando la oralidad. Los Jueces podrán aplicar sanciones a quienes actúen de mala fe y dilaten el procedimiento.

El ámbito de la ley se circunscribe a conocer todo conflicto laboral producido en la prestación personal de servicios en los que existe un contrato de trabajo verbal o escrito, modalidades formativa, cooperativista y administrativa. Se excluye la prestación personal de servicios de carácter civil, es decir, la locación de servicios, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de una relación laboral.

Los sindicatos tendrán la capacidad para comparecer en defensa de sus dirigentes y afiliados no siendo necesario presentar un poder especial de representación.

El Ministerio Público, la Defensoría del Pueblo, los sindicatos, están facultados para la defensa de las demanda referidas a los casos en se afecta el derecho a la no discriminación en el acceso al empleo o se vulnere la prohibición del trabajo forzoso e infantil. En las audiencias prevalece la oralidad, las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre sus escritos.

Los debates orales son escuchados por el Juez quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros que participan; asimismo, las actuaciones realizadas se registran en audio y video y otro medio que permita garantizar fidelidad, conservación y reproducción del contenido.

El juez dicta sentencia al final de la audiencia de juzgamiento. Se contará con un sistema de notificaciones preferentemente electrónico.

El trabajador que reclama un derecho debe acreditar haber prestado personalmente los servicios al empleador, en cuyo caso se presume que existe un vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.

La interposición del recurso de casación no suspende la ejecución de la sentencia, salvo que el empleador pague en efectivo al Banco de la Nación u ofrezca una fianza. El Juez podrá dictar medida especial la reposición provisional del trabajador, la misma que es procedente fuera o dentro del proceso, siempre que se cumpla con los requisitos de ley; o también de modo simplificado, cuando el demandante cumple los siguientes requisitos:

- ♣ Haber sido al momento del despido dirigente sindical, menor de edad, madre gestante, persona con discapacidad o encontrarse gestionando la conformación de una organización sindical.
- ♣ El fundamento de la demanda es verosímil¹⁴

4.1.- PRINCIPALES CAMBIOS ENTRE LA LEY 29497 NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO (NLPT) Y LA LEY PROCESAL DE TRABAJO LEY 26636

La NLPT complementa las características anotadas con regulaciones específicas en materia cautelar que homogenizan el proceso laboral con el proceso civil y permiten la obtención de cualquier tipo de medida cautelar, dentro y fuera del proceso. También con una regulación específica en materia de casación que amplía su objeto y se puede sustentar en la infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada o en el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República(30) y procesos especiales como el abreviado laboral, previsto para las controversias de menor cuantía sujetas a la competencia de los jueces de paz letrados y para los casos de tutela de la libertad sindical y la reposición cuando se trate de pretensión única; el proceso impugnativo de laudos arbitrales económicos, los procesos de ejecución y no contenciosos.”¹⁵

¹⁴

Tomado de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/publicaciones/beneficios_nueva_ley_procesal_trabajo.pdf

¹⁵ Vinatea Recoba, Luis y otro (2011)“Análisis y Comentarios de la Nueva ley procesal de Trabajo” Lima Perú p. 23

“A diferencia de la normativa anterior, en la NLPT queda claro que la justicia laboral servir a par a solucionar todas las controversias que se originan con ocasión de prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa. Están excluidas las prestaciones de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Los conflictos pueden ser individuales, plurales o colectivos y están referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.”¹⁶

En suma, los principales cambios de la NLPT respecto de la anterior pueden resumirse en lo siguiente:

CUADRO N° 4

Diferencias resaltantes entre la Ley 26636 (Ley Procesal Del Trabajo) y la Ley 29497 (Nueva Ley Procesal de Trabajo)

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

Fuente: Vinatea Recoba, Luis y otro “Análisis y Comentarios de la Nueva ley procesal de Trabajo” pág. 23

4.2.-VENTAJAS DE LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO (NLPT)

- 1) Los conflictos laborales se solucionan con mayor celeridad
- 2) El acceso a la justicia laboral se da en mayor cantidad, ahora los trabajadores ven que reconocidos sus derechos laborales.
- 3) El procedimiento es simple de fácil entendimiento y tramitación con lo cual se logra tener una justicia activa y eficiente en la solución de conflictos laborales

¹⁶ Peña H., Peña J. Manual del Derecho Procesal Laboral. 1ª ed. Lima, Jurista Editores; 2011, p. 21.

- 4) La introducción de sistemas informáticos y de audio y video, contribuyen con la modernidad en los procedimientos judiciales.
- 5) La justicia llega en forma rápida, eficiente, fácil, buscando resolver los conflictos laborales a través de procesos judiciales breves, recurriéndose además al apoyo de los mecanismos alternativos de solución de conflictos como la conciliación extra judicial, la administrativa y el arbitraje que proporciona el Ministerio de Justicia y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Se simplifican los procedimientos establecidos para la resolución de los conflictos laborales. Eso quiere decir que su contenido es de fácil entendimiento y tramitación, lo cual redundará en una Justicia eficiente.

Sistema de notificaciones preferentemente electrónico.

Se prevé como medida especial la reposición provisional del trabajador, la misma que es procedente fuera o dentro del proceso, cumplidos los requisitos ordinarios, o también de modo simplificado.

4.3.- LAS NOTIFICACIONES ELECTRONICAS EN LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO

La notificación electrónica es el acto de poner en conocimiento de las partes del proceso, las resoluciones judiciales que corresponda, emitidas por los órganos jurisdiccionales utilizándose para este fin una casilla electrónica.

Muchos juicios se extienden demasiado por causa de las notificaciones por cedula, que tardan en llegar cerca de 9 días en Lima y hasta 30 días en los distritos judiciales, ante tal situación Poder judicial impuso las notificaciones electrónicas que llegan a los litigantes de manera rápida y segura, esto lo hacen a segundo de ser emitidas las resoluciones por el juez

Las notificaciones electrónicas, son obligatorias en todos los procesos judiciales, sin enviadas a las partes a través de una casilla electrónica, a la cual se accede con total garantía, seguridad y confidencialidad.

Al reducir el tiempo de trámite de las notificaciones, el proceso judicial es más célere y el justiciable toma conocimiento de inmediato de lo dispuesto por el Juez.

4.4.- EL EQUIPO TÉCNICO DE IMPLEMENTACION DE LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO

Es el órgano del Poder Judicial responsable de conducir, a nivel nacional, el proceso de implementación de la citada norma. La Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley 29497, fue promulgada el 13 de enero del 2010 y publicada en el Diario Oficial El Peruano, el 15 de enero del 2010. Desde esa fecha el ETTI- NLPT ha propuesto el calendario de implementación de la norma y actualmente se encuentra vigente en las Cortes Superiores de Justicia de la República.

El nuevo proceso laboral dota a los administradores de justicia las herramientas necesarias para resolver conflictos judiciales de naturaleza laboral, de manera eficaz, célere y transparente.

Con este fin, el ETTI- NLPT se fortalece tres ejes estratégicos:

- La aplicación progresiva de la Ley 29497 en todos los distritos judiciales del país.
- La promoción de la celeridad procesal, en el marco del Programa Presupuestal 0099 “Celeridad en los procesos judiciales laborales”.
- El uso intensivo de las Tecnologías de la información y Comunicación (TIC), como proyecto de Expediente Digital y la Notificación Electrónica.

CAPITULO II

**JUZGAMIENTO ANTICIPADO DEL
PROCESO EN LA NUEVA LEY PROCESAL
DE TRABAJO**

1. CONCEPTO

Mariella Ledesma Narvaez el Juzgamiento Anticipado del Proceso opera justo antes de la etapa decisoria “opera lo que se denomina juzgamiento anticipado del proceso, esto es, sin actividad probatoria que actuar, pero si ofrecida, el Juez comunica a las partes su decisión de expedir sentencia sin admitir otro trámite. Esto ocurrirá en tres circunstancias: cuando se refiera a conflictos sin controversia, en casos de conflictos de puro derecho y cuando no haya necesidad de actuar medio probatorio alguno en la audiencia respectiva”¹⁷

Por concepto del Juzgamiento Anticipado del Proceso sabemos que se refiere a procesos en los cuales son de puro derecho, juicios de hecho que no requieren prueba y en los casos de Rebeldía; Según Wilvelder Zavaleta “El legislador debe utilizar un título más acorde a la naturaleza del proceso, su nombre hubiera sido mejor; “Proceso recortado”, porque se prescinde de las etapas ordinarias y se deja expedita para sentencia”¹⁸

Para el Equipo Técnico de implementación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo (ETTI-NLPT) “Después de terminada la etapa de conciliación. Procede en dos casos:

- Si el juez advierte que la cuestión debatida es solo de derecho.
- Si la cuestión debatida es de hecho, es decir que la materia de controversia se refiera a los hechos que originan, y no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno.

El Juez pide a los abogados exponer sus alegatos luego de ello, en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, pronuncia el fallo de su sentencia”¹⁹

Alexander Rioja sostiene que el Juzgamiento Anticipado del Proceso “es el acto procesal dispuesto por el Juez cuando al advertirse determinadas circunstancias legales se evita transcurrir o dejar de lado algunas etapas obligatorias en el proceso y se procede a emitir la correspondiente resolución final”²⁰

¹⁷ Ledesma Narvaez, Marianella (2009), “Comentarios al Código Procesal Civil” Tomo II, Lima- Perú, p. 209.

¹⁸ Zavaleta Carruitero, Wilvelder (2007) “Código Procesal Civil” Lima- Perú. Editorial Rodhas, p. 648

¹⁹ Poder Judicial - ETTI- NLPT- Folleto de orientación a los usuarios judiciales.

²⁰ Rioja Bermúdez, Alexander (2009), “El Proceso Civil”, Arequipa- Perú, Marzo, p. 499

Para Zavaleta el juicio de puro derecho no se necesita la prueba porque el derecho no se prueba sino que se presume su existencia por lo que se presenta el conflicto por la contradictoria interpretación de la ley (entre el demandante y el demandando)

A su vez cuando los hechos mencionados por el demandante no tienen contradicción en la contestación de la demanda, la causa queda expedita para emitir sentencia, ya que el demandado ha aceptado los hechos que se alegan en la demanda.

En el Código de procedimientos civiles (código derogado) la Rebeldía era simplemente una sanción de prescindir del Rebelde continuando la tramitación del proceso, a quién se le daba por notificado en forma ahora bien en nuestra legislación actual (Código Procesal Civil) “La Rebeldía” es una sanción drástica pues supone una presunción de la verdad Tal como lo deja en autos expeditos para emitir sentencia.

El Juzgamiento Anticipado del Proceso se define entonces como una Institución Jurídica Procesal, mediante la cual a través del cumplimiento de ciertos supuestos se prescinde de las etapas ordinarias y se deja expedita para emitir sentencia.

2.- REGULACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO DEL PROCESO EN EL DERECHO PROCESAL PERUANO

2.1.- REGULACION DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO EN EL CÓDIGO PROCESAL CIVIL PERUANO

Lo relativo al Juzgamiento Anticipado del proceso se encuentra contemplado en el Capítulo I “Juzgamiento Anticipado del Proceso” del Título VII “Juzgamiento Anticipado del Proceso” de la sección Cuarta “Postulación del Proceso” del Código Procesal Civil, en su artículo 473, numeral que describe lo siguiente:

"Artículo 473.- Juzgamiento Anticipado del proceso

El Juez comunicará a las partes su decisión de expedir sentencia sin admitir otro trámite que el informe oral:

1. Cuando advierte que la cuestión debatida es sólo de derecho o, siendo también de hecho, no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno en la audiencia respectiva; o,
2. Queda consentida o ejecutoriada la resolución que declara saneado el proceso, en los casos en que la declaración de rebeldía produce presunción legal relativa de verdad."¹

2.2.-REGULACION DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO DEL PROCESO EN LA NUEVA LEY PROCESAL LABORAL - LEY 29497

Según el artículo 43 de la Nueva Ley Procesal De Trabajo Regula Lo Siguiente²¹:

En la Nueva Ley Procesal de Trabajo se ha regulado vagamente la aplicación del Juzgamiento Anticipado del Proceso, dejando la puerta abierta para la aplicación supletoria del Código Procesal Civil.

Ya sea que el demandado haya contestado la demanda o no, en caso el juez laboral

Artículo 43.- Audiencia de conciliación

.....Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado para el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento.

considere que la cuestión debatida en el proceso fuese solo de Derecho vale decir, cuando no es necesario determinar en el proceso los hechos por no ser controvertidos, debiendo solamente establecerse el Derecho aplicable al caso concreto- o que siendo también de hecho no hay necesidad de proceder a la actuación de ningún medio probatorio lo que ocurre, por lo general, cuando únicamente se ha ofrecido prueba documental que no precise de reconocimiento por su autor o por la persona a quien se refiere o a quien incumbe dicha prueba, el citado órgano jurisdiccional pedirá a los abogados patrocinantes de las partes que estuvieren presentes que expongan sus alegatos en defensa de los derechos e intereses de sus patrocinados.

Expuestos por los abogados los alegatos en mención, el juez dictará el fallo -parte resolutive de su sentencia. En este supuesto, la notificación de la indicada resolución judicial se efectúa de la misma manera que la notificación de la sentencia emitida en la audiencia de juzgamiento.

Con esto último, se quiere decir que luego de los alegatos expuestos por los abogados, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta minutos, el juez hace conocer a las partes el fallo de su sentencia, luego de lo cual señala el día y la hora, dentro de los cinco días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia; excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia para dentro de los

²¹ Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley 29497

cinco días hábiles posteriores, de lo cual informa a las partes en el acto citándolas para que comparezcan al juzgado Para la notificación de la sentencia, la cual se realiza bajo responsabilidad²².

3.- SUPUESTOS DE APLICACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO DEL PROCESO

La expedición de la sentencia tiene lugar por lo general luego de concluidas las fases procesales correspondientes (postulatoria y probatoria) sin embargo se ha podido apreciar que el artículo 473° del Código Procesal Civil entienden ciertos casos en la emisión del fallo respectivo que puede acontecer antes de lo previsto²³

Es así que según se desprende de dicho precepto legal el Juzgamiento Anticipado del Proceso se configura los siguientes supuestos

3.1.-Cuestión de puro derecho

- a) **Cuando al fijarse los puntos controvertidos el juez se da cuenta que se está ante una causa de puro derecho.**- en este supuesto solo es necesario determinar judicialmente el derecho aplicable a la cuestión litigiosa, coincidiendo por lo general, los justiciables en los hechos indicados.²⁴

Es decir que en aquellos casos en los que al dilucidación del resultado final estará dada por la aplicación de la norma por parte del Juez, situación por en la cual los hechos, no tienen la trascendencia necesaria en el proceso puesto que estos ya se encuentran debidamente establecidos por las partes, frente a la aplicación de la ley que se encuentra en duda, por lo que se requiere una interpretación de la misma.²⁵

3.2.- Innecesaria actuación de medios probatorios

Cuando al fijarse los puntos controvertidos el juez se da cuenta que no es necesario actuar ningún medio probatorio en la audiencia de prueba.- en el caso de suministrarse prueba documental respecto de la cual no es necesario el

²² AVALOS JARA, Oxal (2012) “Comentarios a la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Estudio y Análisis Críticos de la Nueva Ley Procesal de Trabajo 29497”, Jurista Editores, Lima Perú, p. 540.

²³ Hinostroza Minguez, Alberto (2010), “Derecho Procesal Civil – Tomo IV Postulación del Proceso”, Lima Perú, Agosto, Jurista Editores, p. 915.

²⁴ Gaceta Jurídica, (2015), “Manual Del Proceso Civil”, Lima- Perú, Abril, p. 223.

²⁵ Rioja Bermúdez, Alexander (2009), “El Proceso Civil”, Arequipa- Perú, Marzo, p. 500.

reconocimiento (por haber sido aceptada su autenticidad por la contraparte o por o haber estado planeada ninguna tacha)

Es decir aquella circunstancia por la cual los medios probatorios aportados por las partes no requieran la realización, así, si no se han ofrecido declaraciones de parte, de testigos, ni de pericia, ni de inspección judicial, o no se ha ofrecido reconocimiento u ofrecido este se haya rechazado, ni se hayan planteado tachas a los medios probatorios.

3.3-Rebeldia

Cuando ha quedado firme (consentida o ejecutoriada) la resolución que declara saneado el proceso es decir la existencia de una relación jurídica procesal válida; en los casos de rebeldía se produce una presunción legal relativa de la verdad.- es pues así que declarada la rebeldía el Juez se pronunciara sobre el saneamiento del proceso y, si lo declara saneado, procederá a expedir sentencia salvo las excepciones previstas en el artículo 461 del Código Procesal Civil.

La rebeldía es una modalidad de inacción del demandado que se configura no solo con la ausencia de este en el proceso sino con la omisión para contestar la demanda dentro del plazo señalado. La parte puede apersonarse al proceso y no contestar la demanda e incurrir en rebeldía ²⁶

²⁶ Ledesma Narvaez, Marianella (2009), “Comentarios al Código Procesal Civil” Tomo II, Lima- Perú, p. 209.

ESQUEMA N° 1

EFFECTOS DE LA DECLARACION DE REBELDIA



Fuente: Elaboración propia con información obtenida de Morales Godo, Juan “La Rebeldía y sus consecuencias procesales” pág.99

Cuando en un proceso judicial se presenta la figura de la rebeldía, cabe la posibilidad de que se aplique el Juzgamiento Anticipado del Proceso, tal como se detalla en el cuadro precedente, así pues sobre la base de la presunción relativa de verdad que le produce al juez la demanda y los medios probatorios presentados por el demandante. “Quizás este es el efecto más grave que podría perjudicar al demandado por no haber contestado la demanda”²⁷

La rebeldía del demandado también trae como consecuencia, una vez declarados dicho estado y el saneamiento del proceso, que se produzca el juzgamiento anticipado del proceso, “Vale decir, la expedición de la sentencia sin admitir otro trámite salvo el informe oral (arts. 460 y 473 -inc. 2)- del C.P.C.). Sin embargo, no operará el juzgamiento anticipado del proceso (debiéndose seguir, entonces, con la tramitación regular del proceso) en los casos (previstos en el art. 461 del C.P.C.) en que la

²⁷ Morales Godo, Juan (2008), “La Rebeldía y sus consecuencias Procesales”, Actualidad Jurídica Agosto N° 177, p. 103.

declaración de rebeldía del demandado no cause presunción legal relativa sobre la verdad de los hechos expuestos en la demanda.”²⁸

Para Morales Godo²⁹, se trata de una presunción Iuris Tantum, por lo que ello no exime al demandante del “onus Probandi”, ni invierte la carga de la prueba, siendo que solo si le produce convicción de verdad, la demanda y los medios probatorios respectivamente, el juez juzgara anticipadamente el proceso; entendiendo que la carga de la prueba corresponde a quien afirma los hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos³⁰.

Caso contrario si la demanda y los medios probatorios no le producen convicción de verdad al juez, deberá continuar con el proceso convocado a las audiencias correspondientes.

De lo expresado se tiene que el magistrado necesariamente tiene que estar convencido que los hechos y el derecho que alega la parte demandante son ciertos, no debería de ceñirse solo a una presunción de que todo lo que afirma el demandante es cierto.

4.- EL JUZGAMIENTO ANTICIPADO DEL PROCESO EN LA ACTIVIDAD PROBATORIA DEL PROCESO LABORAL

Con la aplicación del nuevo proceso laboral, los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación, como regla general.

Extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiese sido conocidos u obtenidos con posterioridad, de conformidad con el art 21 de la NLPT.

²⁸ División de Estudios Jurídicos de Gaceta Jurídica. Manual del Proceso Civil, todas las figuras procesales a través de sus fuentes doctrinarias y jurisprudenciales – Tomo II. Lima: Gaceta Jurídica; 2015, p. 194.

²⁹ Morales Godo, Juan Ob Cit pág. 103

³⁰ Gonzales L. Primacía de la realidad y Medios Probatorios. 1ª ed. Lima, Gaceta Jurídica; 2013, p. 28.

“Artículo 21.- Oportunidad

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

Las partes concurren a la audiencia en la que se actúan las pruebas con todos sus testigos, peritos y documentos que, en dicho momento, corresponda ofrecer, exhibir o se pretenda hacer valer con relación a las cuestiones probatorias. Esta actividad de las partes se desarrolla bajo su responsabilidad y costo, sin necesidad de citación del juzgado y sin perjuicio de que el juez los admita o rechace en el momento. La inasistencia de los testigos o peritos, así como la falta de presentación de documentos, no impide al juez pronunciar sentencia si, sobre la base de la prueba actuada, los hechos necesitados de prueba quedan acreditados.

En ningún caso, fuera de las oportunidades señaladas, la presentación extemporánea de medios probatorios acarrea la nulidad de la sentencia apelada. Estos medios probatorios no pueden servir de fundamento de la sentencia.”³¹

“Otra interesante regla contenida en el Artículo 21 que se comenta, autoriza al Juez a pronunciar sentencia, aun cuando no se haya agotado la actuación de las pruebas admitidas, se por inasistencia de los testigos o peritos, o por la falta de presentación de documentos, la norma precisa que tal situación no impide al juez pronunciar sentencia si, sobre la base de la prueba actuada, los hechos necesitados de prueba quedan acreditados. Es una regla importante porque sobre la base de los principios de economía y celeridad procesales, “rompe una concepción muy difundida según la cual la falta de agotamiento de la actividad probatoria supondría o daría lugar necesariamente a la nulidad de la sentencia expedita en un escenario como el descrito”³¹

De esta manera verificamos que la aplicación del Juzgamiento Anticipado del Proceso no solo se remonta a la aplicación del artículo 43 de la NLPT sino más bien que existe una concordancia entre lo normado con el artículo 21 de la NLPT, pues el juez no solo presume los hechos sino por lo contrario acredita que los hechos mencionados por la parte demandante son ciertos.

Cabe señalar que en la audiencia de juzgamiento, el juez podrá verificar que medios probatorios ofrecidos por las partes requieren de actuación probatoria; y si el magistrado da por hecho que los medios probatorios no deben ser actuados pues se trata de una cuestión de puro derecho; el juez puede proceder a la aplicación del juzgamiento anticipado.

³¹ Castillo León, Víctor (2015), “Curso la actividad probatoria en la Nueva Ley Procesal del Trabajo”, Academia de la Magistratura, p. 33.

5.-PRINCIPIOS PROCESALES LABORALES APLICADOS AL JUZGAMIENTO ANTICIPADO DEL PROCESO

Para Jorge Toyama Miyagusuku³², la Nueva Ley Procesal De Trabajo contiene principios que regulan la actividad procesal tanto en el desarrollo de las audiencias como en el desarrollo del proceso laboral: sin embargo para la aplicación del Juzgamiento Anticipado del Proceso, considero los siguientes principios procesales:

5.1.- EL PRINCIPIO DE ECONOMÍA PROCESAL

A diferencia de la LPT, la NLPT, recoge expresamente a la economía procesal, estableciéndola como uno de los principios medulares del nuevo proceso laboral.

“Según este principio, el proceso ha de desarrollarse con la mayor economía de tiempo y de energía, es decir, que exige una menor presencia de actos procesales y que el intervalo entre la realización de estos sea breve. Debido a ello, el principio de economía procesal está bastante vinculado con los principios de concentración y celeridad procesal, ya que en la medida que estos principios sean eficaces, la economía procesal será realmente efectiva. De hecho, se aprecia en los nuevos procesos orales cómo la simplificación de varios procedimientos, contribuyen con la dinámica y rapidez del proceso, sin dejar de garantizar su efectividad, con una variable de tiempo más eficiente.”³³

5.2.- EL PRINCIPIO DE CELERIDAD

El principio de celeridad es el principio en virtud del cual el proceso laboral debe gozar de la mayor agilidad de plazos y sencillez en su tramitación “consiste en el desarrollo del proceso dentro de los plazos previstos por la ley con la finalidad de hacer prevalecer la justicia sin que ello perjudique los derechos del trabajador, quien se encuentra en una relación de dependencia. Por tal motivo, se eliminan las trabas, no se toleran las maniobras dilatorias y se estructura el proceso en términos breves en el tiempo-

Uno de los objetivos del proceso laboral es, precisamente, que la justicia se realice dentro del más breve plazo, de allí que los jueces tengan la capacidad para rechazar las peticiones dilatorias que pudieran darse durante el proceso.³⁴

³² Vinatea Recoba, Luis y otro Op. Cit, p. 24.

³³ Vinatea Recoba, Luis y otro (2010) “Análisis y Comentarios de la Nueva ley procesal de Trabajo”, Lima Perú, p. 31.

³⁴ Zavala Rivera, Alejandro (2011), “ABC del derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral” EGACAL, Lima Perú, p. 130.

En el caso del Juzgamiento Anticipado del Proceso, se busca que los actos no tengan dilaciones innecesarias, ya que si el juez tiene la certeza de su aplicación deberá hacerlo; no obstante si no existe la certeza de los hechos o de los documentos que presenta la parte demandante, el juez tiene la potestad de convocar a una audiencia de juzgamiento y seguir con el trámite normal del proceso del proceso.

“El principio de celeridad es una expresión del derecho al debido proceso, implicando el desarrollo del proceso sin dilaciones absurdas o arbitrarias. En tal virtud se concretiza en normas que impiden o sanción las dilaciones innecesarias y de otro lado aquellas que fomentan el avance acelerado del proceso. Por ejemplo, en la NLPT ello se concretiza en la reducción de los tiempos por la aplicación de los sistemas de notificación electrónica, previstos en el artículo 13 de la NLPT”³⁵.

5.3.- EL PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN

En los procesos con la NLPT los jueces están presentes en las audiencias de conciliación y juzgamiento así como puede apreciarse un interés de los magistrados por acercar y acercarse a las partes como una de las herramientas para alcanzar la conciliación o una sentencia debidamente sustentada.

Esta cercanía constante entre la realización de los actos procesales y la presencia del juez de trabajo es una característica que insufla el nuevo proceso del trabajo. Es, sin embargo, un principio que también estuvo recogido en la LPT, la cual señalaba, en su artículo I del Título Preliminar, que las audiencias y actuación de los medios probatorios se realizan ante el juez, siendo indelegables bajo sanción de nulidad”.

No obstante, creemos que el papel que asume este de cara al nuevo proceso, que pretende implantar la NLPT, exige ya no que se reduzca a una mera declaración formal, sino que los demás dispositivos legales contenidos en esta ley deben apuntalar a conseguir la real eficacia de este principio. Revisemos, pues, en el resto de la norma procesal, los distintos dispositivos que funcionan como manifestaciones del principio de inmediación.

La principal muestra de la eficacia de este principio, en el contenido de la NLPT, es que se ha señalado que este debe regir la ejecución de las audiencias en el nuevo proceso laboral. Así, podemos notar que el artículo 12, inciso 1 de la NLPT que será objeto de desarrollo más adelante–, precisa que las audiencias son sustancialmente un debate oral

³⁵ Peña H., Peña J. El nuevo proceso laboral en sus documentos. 1ª ed. Lima, Gaceta Jurídica; 2013. P. 22.

de posiciones presididas por el **juez**, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento.

5.4.- EL PRINCIPIO DE ORALIDAD

La NLPT reconoce a la oralidad como uno de los principios del nuevo proceso laboral. Situación distinta a la anterior Ley Procesal que no recogía este principio.

El proceso laboral, hasta antes de la creación de la NLPT, no era uno de carácter oral. En la práctica, este proceso siempre ha funcionado por la escrituralidad, quedando todo reducido a escritos, traslados, absoluciones, y citaciones a diligencias que, finalmente, resultaban consignadas, al detalle, en actas.

El nuevo proceso laboral, bajo el influjo de la NLPT, busca cambiar de perfil a través de su estructuración en uno de carácter predominantemente oral.

Un proceso como este es aquel en el cual los actos procesales se conducen de manera dinámica, pues las palabras fluyen entre los sujetos del proceso construyendo una forma de comunicación y transmisión de información efectiva.

Este principio se constituye, así, en el **principio esencial del nuevo proceso laboral**. Sobre él se asientan y se fundamentan los demás principios. La inmediación del juez requiere de la oralidad del proceso laboral, pues solo con mecanismos que permitan que los actos procesales se realicen de tal manera, el juez puede involucrarse e interactuar en el proceso ya no como un espectador sino, más bien, como el director de este. Por otro lado, es gracias a la oralidad que el proceso puede desarrollarse de manera expeditiva y, con ello, se hace efectivo también el principio de economía procesal. De igual manera, la veracidad que busca conseguir este proceso, y que constituye su principio, se logra alcanzar, de manera más sencilla, si estamos frente a un proceso eminentemente oral en donde la actuación de las partes dejará evidenciar de manera más certera y evidente la autenticidad de sus posiciones. Finalmente, gracias a este principio, los actos procesales serán menores en comparación a un proceso escriturario, con lo cual el principio de concentración alcanza una real eficacia

5.5.- EL PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN

El principio de concentración significa que el proceso laboral “reunirá en actividades procesales unitarias, muy numerosos y variados actos procesales, que se suceden los unos a los otros sin solución de continuidad y sin plazos ni términos de tiempo que los separen”

Esto permitirá la propia simplificación.

5.6.- EL PRINCIPIO DE VERACIDAD

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

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

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

6.- PRINCIPIOS PROCESALES CONSTITUCIONALES APLICADOS AL JUZGAMIENTO ANTICIPADO DEL PROCESO

6.1.- LA TUTELA JURISDICCIONAL EFECTIVA

Para el Tribunal Constitucional Peruano la *tutela jurisdiccional efectiva* “es un derecho constitucional de naturaleza procesal en virtud del cual toda persona o sujeto justiciable puede acceder a los órganos jurisdiccionales, independientemente del tipo de pretensión formulada y de la eventual legitimidad que pueda, o no, acompañarle a su petitorio. En un sentido extensivo la tutela jurisdiccional efectiva permite también lo que ha sido decidido judicialmente mediante una sentencia, resulta eficazmente cumplido. En otras palabras, con la tutela judicial efectiva no sólo se persigue asegurar la participación o el acceso del justiciable a los diversos mecanismos (procesos) que habilita el

ordenamiento dentro de los supuestos establecidos para cada tipo de pretensión, sino que busca garantizar que tras el resultado obtenido pueda verse este último materializado en una mínima y sensata dosis de eficacia y el debido proceso”³⁶

No obstante “La tutela jurisdiccional efectiva no significa, pues la obligación del órgano jurisdiccional de admitir a trámite toda demanda, ni que, y que admite a trámite, tenga necesariamente que declararse fundada dicha demanda”³⁷

En relación a la tutela jurisdiccional efectiva es pertinente recordar:

“a) Que este derecho comprende, entre otras cosas, el derecho a la efectividad de las resoluciones judiciales, es decir que el fallo judicial se cumplan y que al justiciable vencedor en juicio justo y debido se le restituya su derecho y se lo compense, si hubiera lugar a ello por el daño sufrido.

b) Que el derecho a la efectividad de las resoluciones judiciales exige no sólo que quienes hayan resultado vencidos en juicio cumplan todos los términos señalados en la sentencia firme sino también impone deberes al juez y, en particular, a aquellos que están llamados a ejecutarlo resuelto en la sentencia.”³⁸

En particular, la responsabilidad de ejecutarlas, para lo cual tiene la obligación de adoptar todas las medidas necesarias y oportunas destinadas a dar estricto cumplimiento a la sentencia, las que deberán tomarse sin alterar su contenido o su sentido; ello implica que en el caso de la aplicación del Juzgamiento Anticipado del Proceso, los efectos de la sentencia deberán cumplirse a cabalidad puesto que la sentencia producto del Juzgamiento Anticipado deberá estar debidamente motivada y fundamentada siendo el juez el encargado de su motivación.

6.2.- EL DEBIDO PROCESO

El artículo 139° inciso 3), de la Constitución Política del Perú establece como derecho de todo justiciable el principio de la función jurisdiccional la observancia del debido proceso: “Dicho atributo, a tenor de lo que establece nuestra jurisprudencia, admite dos

³⁶ Sexto fundamento de la SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EXP. N° 763-2005-PA/TC LIMA tomado de <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/00763-2005-AA-html> 5 de mayo del año 2016

³⁷ Octavo fundamento de la SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EXP. N° 763-2005-PA/TC LIMA tomado de <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/00763-2005-AA-html> 5 de mayo del año 2016

³⁸ Tercer fundamento de la SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EXP. N° 763-2005-PA/TC LIMA tomado de <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/00763-2005-AA-html> 5 de mayo del año 2016

dimensiones; una formal o procedimental y una otra de carácter sustantivo material. Mientras que la primera de las señaladas está concebido como un derecho continente que abarca diversas garantías y reglas que garantizan un estándar de participación justa o debida durante la secuela o desarrollo de todo tipo de procedimiento (sea este judicial, administrativo, corporativo, particular o de cualquier otra índole), en la segunda de sus dimensiones exige que los pronunciamientos o resoluciones con los que se pone término a todo tipo de proceso respondan a un referente mínimo de justicia o razonabilidad, determinado con sujeción a su respeto por los derechos y valores constitucionales.

El debido proceso dentro de la perspectiva formal, cuya afectación se invoca en el presente caso, comprende un repertorio de derechos que forman parte de su contenido esencial, entre ellos, el derecho al juez natural, el derecho al procedimiento preestablecido, el derecho de defensa, en derecho de pluralidad de instancias, el derecho a la motivación de resoluciones, el derecho a los medios de prueba, el derecho a un proceso sin dilaciones indebidas, etc. La sola inobservancia de cualquiera de estas reglas, como de otras que forman parte del citado contenido, convierte el proceso en irregular legitimando con ello el control constitucional.”³⁹

En el caso del Juzgamiento Anticipado se busca que ambas partes sean las que alcancen justicia con el fallo de la sentencia, ya que nada asegura que el fallo de la sentencia siempre sea favorable para la parte demandante; para que la sentencia no sea declarada nula en una instancia Superior el magistrado deberá tener la convicción de que se aplicará el Juzgamiento Anticipado del Proceso, deberá también de motivar su fallo y sobre todo deberá seguir el protocolo establecido en la audiencia de conciliación; es decir que antes de aplicar el Juzgamiento Anticipado de ver a invitar a las partes a conciliar a fin de que se respete el debido proceso a fin de resolver el conflicto.

En ese orden de ideas el Juzgamiento Anticipado vela por que los derechos de ambas partes se vean respetados y tutelados en el marco de la actividad procesal laboral, ya que respeta el principio de irrenunciabilidad de derechos, siendo este un principio del Derecho Laboral y que es resguardado por el Derecho Procesal Laboral⁴⁰ ya que la

³⁹Tercer y cuarto fundamento SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EXP. N°04509-2011-PATC SAN MARTIN

⁴⁰ Gonzales L., Tarazona M. Pronunciamientos de la Corte Suprema y del TC en Material Laboral – Análisis y Comentarios. 1ª ed. Lima, Gaceta Jurídica; 2017, p. 12.

renuncia a un derecho laboral protegido por el principio de irrenunciabilidad de derechos es un acto nulo y no tendrá efecto jurídico alguno⁴¹

7.- JURISPRUDENCIA LABORAL SOBRE LA APLICACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO DEL PROCESO

7.1.- CASACIÓN LABORAL 1254-2014 – LA LIBERTAD- CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DEL PERU

De la revisión de las sentencias emitidas por la Sala de Derecho Constitucional y Social permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, en el fundamento décimo de la **Casación laboral** 1254-2014, establece que la Nueva Ley Procesal de Trabajo significó una restructuración en el proceso judicial laboral, estableciéndose nuevas reglas y principios procesales con la finalidad de cumplir con los objetivos, los cuales son:

- ❖ Celeridad
- ❖ Eficiencia
- ❖ Descarga procesal

Ahora bien “si el proceso no fuera célere, no sería eficaz, pero a su vez ni la celeridad ineficacia serían posibles si la carga procesal de los juzgados no fuera racionalizada” ellos dicho por el procesalista Mario Pasco Cosmópolis. Precisamente uno de los medios que utiliza la Nueva Ley Procesal de Trabajo, para lograr los tres objetivos citados específicamente, el de la descarga procesal, es la conciliación, medio que junto al principio de oralidad y notificación electrónica entre otros tiende a agilizar el despacho judicial con el único propósito final de brindar una justicia laboral de calidad”⁴² no obstante el artículo 43 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo ,regula en su último párrafo que “Sí el juez advierte que haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es sólo de derecho o qué siendo también de hecho no hay necesidad de actual medio probatorio alguno, se dispone el Juzgamiento Anticipado”⁴³

⁴¹ García A. ¿Cómo se están aplicando los principios laborales en el Perú? Un enfoque teórico-jurisprudencial. 1ª ed. Lima, Gaceta Jurídica: 2010, p. 87.

⁴² Décimo fundamento de la casación laboral 1254-2014-La Libertad , tomado de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/c658e780480722148c54efce400e5104/CAS+LAB.+1254-2014-LA+LIBERTAD.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=c658e780480722148c54efce400e5104>

⁴³ Artículo 43 numeral 3 segundo párrafo de la Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley 29497

Sobre esta última sub etapa precítese que, la posibilidad que brinda el ordenamiento jurídico al juez de disponer el Juzgamiento Anticipado del Proceso, no lo releva de su de propiciar la conciliación, pues como ya se remarcó, esta constituye una etapa necesaria en el proceso ordinario laboral, y vital para la consecución de los fines del nuevo modelo procesal del trabajo; Debiendo enfatizarse que el único defecto que se desprende del artículo 43° numeral 3) segundo párrafo de la Ley 29497 NLPT, ***al decidirse un Juzgamiento Anticipado del Proceso, es el de prescindirse de la etapa de actuación probatoria, para dar paso directo a la exposición de los alegatos de los abogados de las partes ,posterior a la emisión del fallo de la sentencia;*** más no de obviarse de un acto procesal indispensable, como lo es la conciliación”⁴⁴

De lo precisado anteriormente se desprende que el Juzgamiento Anticipado del Proceso no impide de ninguna manera que previamente se lleven a cabo las diligencias para proponer la conciliación en el proceso

Al respecto la Sala de Derecho Constitucional y Social permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República considera que la decisión del A quo de prescindir de la audiencia de conciliación, por considerar que la presente causa versa sobre las cuestiones de puro derecho y disponer el Juzgamiento Anticipado del Proceso, resulta errada y atentatoria contra el debido proceso, pues con dicho accionar se ha sometido a las partes y en especial a la parte recurrente quién se considera agraviada, a un procedimiento distinto del previamente establecido por la Ley, pues no existe norma alguna que exonere al juzgado de propiciar la conciliación; por lo contrario , como ya se acotó, le impone los deberes de intervenir, planear por fórmulas, ofrecer propuestas e incorporarse activamente para tratar de conseguir el acuerdo de las partes, entre otras; además como es evidente, el desmerecimiento que ha efectuado la juzgadora en torno a la conciliación, como medio alternativo de la solución del conflicto, se contrapone con los objetivos del nuevo diseño procesal laboral, entre los cuales destaca el de la descarga procesal⁴⁵

El Juzgamiento Anticipado del Proceso no es sólo un acto de mero trámite más aún su aplicación debe realizarse después de fracasar la conciliación en el proceso, ya que no

⁴⁴Décimo séptimo fundamento de la casación laboral 1254-2014-La Libertad , tomado de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/c658e780480722148c54efce400e5104/CAS+LAB.+1254-2014-LA+LIBERTAD.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=c658e780480722148c54efce400e5104>

⁴⁵ Décimo octavo fundamento de la casación laboral 1254-2014-La Libertad , tomado de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/c658e780480722148c54efce400e5104/CAS+LAB.+1254-2014-LA+LIBERTAD.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=c658e780480722148c54efce400e5104>

se debe vulnerar el debido proceso ni contravenir a lo establecido en la norma procesal vigente.

“El Juez al momento de renovar el acto procesal cuyo vicio ha sido detectado, debe tener presente que la decisión de emitir Juzgamiento Anticipado no constituye un acto de mero trámite, el cual no requiere fundamentación; sino por el contrario dado su incidencia en el proceso, sobre todo en lo que concierne a la actividad probatoria, resulta indispensable para su expedición, se encuentre debidamente fundamentado, explicándose de forma suficiente las razones por las cuales el magistrado considera que la cuestión debatida es sólo de derecho o qué siendo de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno; exigencia que según se verifica en el soporte de audio y video no corre inserto en autos, tampoco ha sido observada por el órgano de primera instancia”⁴⁶

En los órganos Jurisdiccionales que se aplica la Nueva Ley Procesal de Trabajo los magistrados “ El juzgador no sólo deben delimitarse calificar la naturaleza de la controversia, en base a lo expuesto por el demandante en su escrito postulatoria, sino también debe necesariamente incorporar en dicho examen lo alegado por la parte emplazada; considerando que además, que aun cuando esta última no haya controvertido los fundamentos fácticos de la demanda, ello no exime al actor de acreditar con un prueba idónea la situación de hecho que alega y está a su vez se subsumen una normatividad jurídica que le invoca ⁴⁷

Con lo cual es necesario una adecuada motivación y precisar cuáles han sido los fundamentos que ha optado el juez para aplicar el Juzgamiento Anticipado del Proceso

7.2.- JURISPRUDENCIA RELACIONADA AL JUZGAMIENTO ANTICIPADO DEL PROCESO.

- **Expediente N° 153-97-7, Sala Civil Corte Suprema de Justicia de la República**

⁴⁶ Vigésimo fundamento de la casación laboral 1254-2014-La Libertad , tomado de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/c658e780480722148c54efce400e5104/CAS+LAB.+1254-2014-LA+LIBERTAD.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=c658e780480722148c54efce400e5104>

⁴⁷ Vigésimo primer fundamento de la casación laboral n° 1254-2014 La Libertad

Se incurre en violación a las garantías del debido proceso, si el juez declara que la cuestión debatida es de puro derecho y decreta el juzgamiento anticipado del proceso, la que no es comunicada a las partes.

- **Cas N° 225-98 CUSCO, Sala Civil Corte Suprema de Justicia de la República**

La audiencia de pruebas tiene como finalidad la actuación de las pruebas admitidas, en el orden que señala el artículo doscientos ocho del Código Procesal Civil, de tal manera que si las pruebas no requieren de actuación, esta carece de objeto, por lo que conforme a lo establece el artículo cuatrocientos setenta y tres inciso primero del mismo Código, no habiendo necesidad de actuar medio probatorio alguno, el juez comunicará a las partes su decisión de expedir sentencia, sin admitir otro a trámite.

CAPITULO III

EL PROCESO LABORAL PERUANO EN LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO

1.- LOS PROCESOS LABORALES RECONOCIDOS EN LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO

Según la Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT) nuestra legislación reconoce los siguientes tipos de procesos laborales que se muestran en el siguiente gráfico:

ESQUEMA N° 2

TIPOS DE PROCESOS LABORALES EN LA NLPT



Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la Nueva Ley Procesal de Trabajo (Ley 29497)

2.- PROCESO IMPUGNATIVO DE LAUDOS ARBITRALES ECONOMICOS

Para Jorge Toyama “Los laudos arbitrales que resuelven conflictos colectivos económicos pueden ser impugnados ante el Poder Judicial, cuando se encuentren viciados de nulidad o cuando otorguen a los trabajadores menores derechos que los establecidos por la ley. El trámite de este proceso impugnativo es sumamente célere a

fin de garantizar una rápida solución, considerando que el solo hecho de haber arribado a un proceso arbitral presupone que la negociación colectiva se encuentra pendiente y aún no ha sido concluida satisfactoriamente.

Por tal razón, la NLPT ha cuidado establecer las reglas procesales que garanticen el cumplimiento de un principio tan importante como el de celeridad, así como el mandato constitucional de que el Estado debe promover adecuadamente los mecanismos alternativos de solución de los conflictos laborales.”⁴⁸

3.- PROCESO CAUTELAR

Para Vinatea Recoba, “El proceso cautelar tiene por la finalidad principal garantizar el cumplimiento de la decisión definitiva para, de ser el caso. Satisfacer de manera efectiva el interés jurídico protegido. Por ello el artículo 612 del Código Procesal Civil, aplicable de manera supletoria a los procesos laborales, consagra su carácter instrumental”⁴⁹

Mariella Ledesma sostiene que “a pesar de haberse establecido la certeza del derecho reclamado, puede darse el caso que se mantenga la renuencia a satisfacerlo, circunstancias que obligan a la parte beneficiada a recurrir a la ejecución forzada de este. En tanto sucede ello, la situación de hecho que justificaba la tutela del derecho reclamado puede alterarse, a tal punto que puede llegar a desaparecer, tomando en ilusión la satisfacción del derecho reclamado”⁵⁰

4.- PROCESO DE EJECUCION

Vinatea Recoba sostiene que “los Procesos de Ejecución encuentran su razón de ser en que deben garantizar la eficacia de las sentencias judiciales u otras resoluciones actos que contienen derechos, de manera rápida y en el menor número posible de actos procesales. Sobre el particular, la NLPT, a diferencia de su predecesora, ha unificado en un solo grupo de a los títulos que habilitan el inicio de estos procesos, dotándoles del mismo tratamiento. Todos ellos son clasificados en los llamados títulos ejecutivos, que pueden tratarse de documentos celebrados por las partes o expedidos por un tercero sea

⁴⁸ Vinatea Recoba, Luis y otro (2011) “Análisis y Comentarios de la Nueva ley procesal de Trabajo” Lima Perú p. 300

⁴⁹ Vinatea Recoba, Luis Ob Cit p.306

⁵⁰ Ledesma Narváez, Mariella (2008) “Los nuevos procesos de ejecución y cautelar”, 1º Edición, Gaceta Jurídica, Noviembre p. 8.

la autoridad administrativa de trabajo, el propio Poder Judicial o con la intervención de un tercero como los laudos arbitrales, entre otros.

Especialmente, en los procesos de ejecución ya no se discute la existencia del derecho contenido en el título ejecutivo, pues ya está reconocido en el propio título, aunque naturalmente se concede al demandado, llamado ejecutado, mecanismos de defensa destinados a cuestionar únicamente la validez del título o la exigibilidad de la obligación, entre otros motivos taxativamente contemplados.”⁵¹

Entonces, los procesos de ejecución tienen por fin último la materialización de las decisiones judiciales o de los derechos reconocidos por las partes, o declarados por un tercero, satisfaciéndose así los intereses respecto de los cuales se solicita tutela jurisdiccional. Para iniciar este tipo de procesos el derecho que se pretende satisfacer debe estar contenido necesariamente en un título ejecutivo, que son justamente los que reconoce taxativamente el art. 57 de la NLPT.

Mariella Ledesma indica que “ El proceso de ejecución no busca la constitución o la declaración de una relación jurídica sino satisfacer un derecho ya declarado”, la naturaleza de los procesos de ejecución, en los cuales ya no se discutirá la existencia o no de un derecho ni se dilucidara alguna incertidumbre jurídica, es decir un cambio real en el mundo exterior, para acomodarlo a lo establecido en el título que sirve de fundamento a la pretensión de la parte y a la actuación jurisdiccional”⁵²

5.- PROCESO NO CONTENCIOSO

Sobre los procesos no contenciosos, Jorge Toyama menciona que “Los procesos no contenciosos son aquellos en que no existe conflicto de intereses ni de voluntades, en cuanto a la petición en si misma que inicia el proceso, sino lo que se busca es que el juez se pronuncie declarando un derecho amparando de realización de algún acto necesario para que la parte solicitante salvaguarde sus intereses.

En la Nueva Ley Procesal de Trabajo además de la consignación que ya era normada en la anterior legislación, ahora en merito a las normas sustantivas vigentes, como la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806 (LGIT), se han agregado nuevos

⁵¹ Vinatea Recoba, Luis y otro (2011)“Análisis y Comentarios de la Nueva ley procesal de Trabajo” Lima Perú p. 249

⁵²Ledesma Narváez, Mariella Ob Cit p. 229.

procesos no contenciosos como la autorización judicial para ingreso al centro laboral o a la entrega de documentos.”⁵³

6.- EL PROCESO ORDINARIO LABORAL

6.1.- COMPETENCIA

Es competente el Juez Especializado de Trabajo en:

- ❖ Las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar de naturaleza laboral, formativa o cooperativista; superiores a las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).
- ❖ Todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación de servicios.

6.2.- PRETENSIONES RELACIONADAS AL PROCESO ORDINARIO LABORAL

Dado el desarrollo de los principios orientadores del nuevo sistema procesal de trabajo, estos están dedicados a orientar e implementar un proceso laboral nuevo, bajo un esquema más raudo, ágil y eficaz, podría resultar que este a diferencia del antiguo modelo procesal laboral, caracterizado por su actuar lento y en algunos casos impredecible, este nuevo proceso laboral resulta más idóneo y acertado más aún cuando en el artículo 2 de la NLPT ha considerado como competencia del juez de trabajo causales específicas⁵⁴. Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas las siguientes pretensiones:

1. Las vicisitudes acaecidas en el nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios.
2. El daño patrimonial o extramatrimonial y la responsabilidad en el mismo de las partes o terceros en cuyo favor se prestaron los servicios.
3. Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral

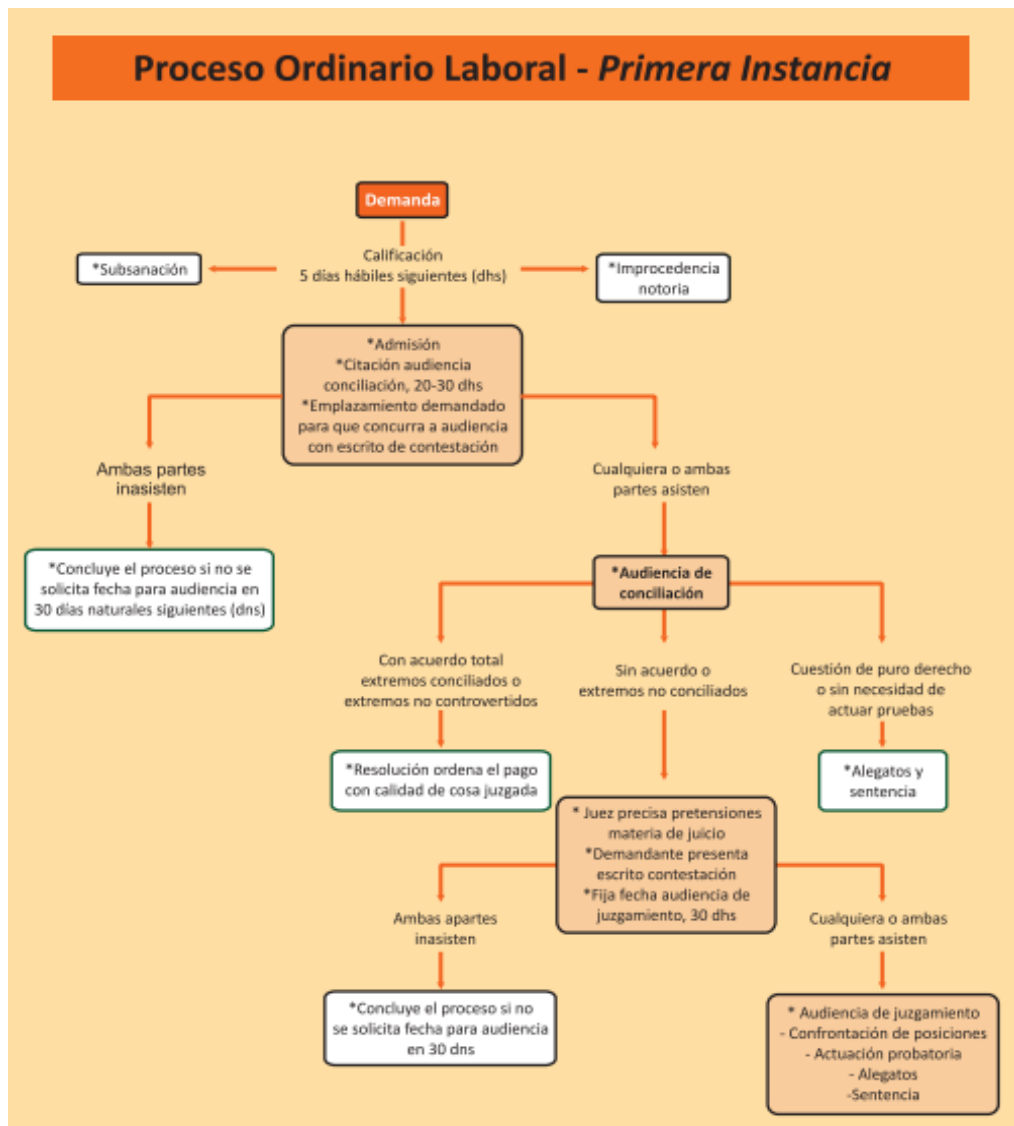
⁵³ Vinatea Recoba, Luis y otro. Ob Cit p. 235

⁵⁴ Sánchez R. Cómo probar la Hostilidad Laboral – Análisis Normativo, Doctrinario y Jurisprudencial. 1ª ed. Lima, Gaceta Jurídica; 2017, P. 138.

4. Los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual.
5. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
6. La impugnación de los reglamentos internos de trabajo.
7. Los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución.
8. El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos fondos, cajas u otros.
9. El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez a favor de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras.
10. El sistema privado de pensiones
11. La nulidad de la cosa juzgada fraudulenta laboral.
12. Aquellas materias que, a criterio del juez en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral.

ESQUEMA N° 3

ESQUEMA DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL



Fuente: *Academia de la Magistratura, “Doctrina y Análisis de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”* pág. 245

6.3.- LA AUDIENCIA DE CONCILIACION

6.3.1.- Planteamiento General

La audiencia de conciliación es realmente la consagración del propicio conciliatorio como mecanismos de solución de los conflictos laborales que se plantean el legislador.

Así pues la NLPT regula en su artículo 43° lo siguiente:

Artículo 43.- Audiencia de conciliación

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

1.-La audiencia, inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. También incurre en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar. El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos. Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.

2. El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente. Por decisión de las partes la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de un (1) mes. Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto el juez, en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada; asimismo, ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto, en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes. Del mismo modo, si algún extremo no es controvertido, el juez emite resolución con calidad de cosa juzgada ordenando su pago en igual plazo.

3. En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto. Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado para el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento.

La audiencia de conciliación se convierte en la primera parte de la estructura del proceso ordinario labora, ya que con la ley 26636, el proceso ordinario laboral se estructuraba sobre la base de una audiencia única y en este caso se concentraba la actuación de medios probatorios, siendo que la conciliación se realizaba sin mayor exigencia que el cumplimiento de un paso previo a la actuación de pruebas, con lo cual la conciliación en la ley antigua era mucho menor que en la legislación actual.

Se entiende que al existir una etapa diferenciada en el proceso laboral actual es que se busca que los jueces que aplican la nueva ley procesal de trabajo, vean formulas conciliatorias para que puedan propiciar la conciliación entre las partes.⁵⁵

En una audiencia de conciliación, son las propias partes en conflicto las que logran alcanzar la solución a sus diferencias mediante una solución conciliada que satisfaga a los litigantes. “Así pues en esta fase las partes pueden llegar a acuerdo total o parcial sobre las pretensiones demandadas, siendo que en este último caso ya no se será necesario llegar a una fase de juzgamiento”⁵⁶

Esta audiencia permite una puerta abierta en pleno proceso para que las partes mediante la confrontación de posiciones y la valoración de sus pretensiones, puedan encontrar la solución a sus diferencias debiendo ambas partes ceder para poder encontrar solución a sus problemas.

Existe una libertad entre las partes para que puedan ser capaces de encontrar algún tipo de solución a su conflicto. Pese a la evidente libertad de las partes para alcanzar un acuerdo, debemos de tener en cuenta que el juez en esta etapa.

6.3.2.- Rol Protagonico del juez en la audiencia de conciliación

El juez debe jugar en esta fase una función conciliatoria o mediadora, sirviendo de hombre bueno que ayude a las partes no solo a reconocer las ventajas de alcanzar un acuerdo sino a permitir que el acuerdo nazca realmente de la voluntad de las partes. No es el juez quien ofrece la solución, pero si ha de cumplir con el mandato legal de “invitar a las partes a conciliar sus posiciones y participar activamente a fin de que solucionen sus diferencias, total o parcialmente.

El juez participa en este acto, despojándose de la naturaleza estrictamente jurisdiccional, que resulta consustancial a las funciones. No está llamado a tomar una decisión y decidir el conflicto, solo ha de ser testigo de los esfuerzos de las partes por alcanzar la solución participando activamente en el proceso de aproximación de posiciones.

⁵⁵ Vinatea Recoba, Luis y otro (2011) “Análisis y Comentarios de la Nueva ley procesal de Trabajo” Lima Perú p. 315

⁵⁶ Arévalo J. Tratado de Derecho Laboral. 1ª ed. Lima, Instituto Pacífico; 2016. P. 726.

Es preciso también acotar que según el artículo 30° de la NLPT la conciliación y la transacción pueden ocurrir dentro del proceso, cualquiera sea el estado en que se encuentre, hasta antes de la notificación de la sentencia con calidad de cosa juzgada.

Así pues, el juez en cualquier momento puede invitar a las partes a llegar a un acuerdo conciliatorio, evitando prejuzgar.

El juez responde a su papel de garante en el cumplimiento efectivo del intento conciliatorio. Para ello expresamente viene facultado a invitar a las partes a conciliar y está facultado para que participe activamente en el proceso a fin de que solucionen las diferencias al menos parcialmente.

El juez también está facultado a prorrogar el intento conciliatorio en tantos días hábiles como sean necesarios para que se convoque a una nueva audiencia de conciliación.

6.3.3.-Tramitación de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral

La audiencia de conciliación habrá sido convocada en los términos del artículo 42, tras el pronunciamiento del juez que admite la demanda a trámite, señalándose no más tarde de los treinta días hábiles transcurridos desde la celebración de la demanda.

El demandante será citado y el demandado emplazado mediante la resolución que admite a trámite la demanda, esto será entre los veinte (20) a treinta (30) días hábiles después de ser admitida la demanda.

Para tal caso se le exige al demandado que se presente a la audiencia de conciliación con su contestación de la demanda y sus anexos

Necesariamente se tiene que comenzar con la acreditación de las partes o los apoderados y de sus abogados. La persona natural presentando el documento nacional de identidad vigente y cuando se trate de personas jurídicas que acuden al proceso a través de sus representantes legales, estos debe tener facultados expresamente con su vigencia de poder para conciliar. .

6.3.4.- Resultados de la audiencia de conciliación

Después de realizada la audiencia de conciliación se pueden dar los siguientes resultados:

1. Solución del conflicto (Conciliación).- en el caso el juez aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada y ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes.
2. Juzgamiento Anticipado. Es el caso en el que el Juez se a la vista de las pretensiones y de la contestación, o bien en los casos de rebeldía, o es solo de derecho o que por el contrario las pruebas ofrecidas no requieren de actuación, el Juez solicita a las partes que expongan sus alegatos e informes finales, a cuyo término el magistrado deberá de exponer su fallo.
3. Sin solución del conflicto.- El Juez ha de continuar con el desarrollo del proceso, con lo que a falta de solución total del conflicto se ha de garantizar el desarrollo del juicio o audiencia de enjuiciamiento para lo cual desplegará los siguientes actos procesales:
 - a. Precisa las pretensiones materia de juicio
 - b. Requiere al demandado para que presente, en el acto el escrito de contestación y sus anexos.
 - c. Entrega una copia al demandante
 - d. Fija día y hora para la audiencia de juzgamiento dentro de los 30 días hábiles siguientes
 - e. Las partes quedan notificadas en el acto del día y hora de celebración de la audiencia.

6.4.- AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

Siendo relevantes los distintos trámites procesales que nos han llevado hasta esta audiencia, no en vano nos han permitido fijar las pretensiones de la acción y conocer las causas de oposición y los medios de prueba de los que quieren valerse las partes. Sin embargo podemos afirmar que estamos ante el acto más relevante del proceso.

Se lleva a cabo en un acto único, pero a su vez concentra un total de cuatro etapas:

- ❖ Confrontación de posiciones
- ❖ Actuación probatoria
- ❖ Alegatos
- ❖ Sentencia

La audiencia de juzgamiento se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. La incomparecencia de ambas partes puede derivar en la conclusión del

proceso si, dentro de los treinta días siguientes ninguna de las partes ha solicitado nueva fecha,

6.4.1.- Etapa de confrontación de posiciones

La Nueva Ley Procesal de Trabajo en su artículo 45° regula esta etapa en la cual se le permite al actor hacer una breve exposición oral de sus pretensiones, básicamente ratificando las que ha presentado en la demanda, así como los hechos que las sustentan. El demandado hace una breve exposición oral de los hechos en los que se funda su oposición procesal o de fondo sobre la pretensión del demandante.

Las intervenciones deben de ser precisas y concisa, con referencia cronología de los hechos y con la vista puesta sobre los medios probatorios que van a emplear.

6.4.2.-Etapa de actuación probatoria

La mayor novedad que ofrece en este aspecto la NLPT en concordancia con el principio de oralidad, radica en permitir interrogatorios a testigos y a las partes en total libertad, “La implementación de un proceso oral sugiere una adecuada capacitación de todos los actores en el proceso, abogados, litigantes, secretarios, auxiliares, y el juez”⁵⁷

Se desarrolla de la siguiente manera:

- a. Finalizada la etapa de confrontación de posiciones, el juez procederá a determinar los hechos que no necesitan prueba, quedando excluidos:
 - i. Los hechos admitidos
 - ii. Los hechos que cuentan con presunción legal
 - iii. Los hechos recogidos en resolución judicial con calidad de cosa juzgada-, y por último los hechos notorios.
- b. Esta actividad delimitadora de los hechos controvertidos para las partes permitirá al juez determinar también cuales son los medios probatorios inadmisibles en virtud de la fijación de hechos controvertidos.
- c. El juez enuncia las pruebas admitidas respecto de los hechos necesitados de actuación probatoria.

⁵⁷ Castillo J., Demartini F., Feria P., Flores R., Pineda L., Alegría P., Compendio de Derecho Laboral Peruano. 8ª ed. Lima, ECB Ediciones; 2016, p. 565.

- d. Inmediatamente después, las partes pueden proponer cuestiones probatorias solo respecto de las pruebas admitidas. El juez dispone la admisión de las cuestiones probatorias únicamente si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta etapa.
- e. El juez toma juramente conjunto a todos los que vayan a participar de esta etapa.
- f. Se practican todos los medios probatorios admitidos, incluidos los vinculados a las cuestiones probatorias, empezando por los ofrecidos por el demandante, en el orden siguiente:
 - g. Declaración de parte
 - h. Testigos
 - i. Pericias
 - j. Reconocimiento
 - k. Exhibición de documentos
 - l. Si agotada la actuación de estos medios probatorios fuese imprescindible la inspección judicial, el juez suspende la audiencia y señala día, lugar y hora para la realización de la inspección.

La inspección judicial deberá de ser gravada en audio y video o recogida en un acta con las debidas anotaciones de las observaciones contratadas.

La actuación probatoria debe concluir en el día previsto sin embargo, si la actuación no se hubiese agotado, la audiencia continua dentro de los 5 días hábiles siguientes.

La norma también prevé la posibilidad de extender la audiencia en los siguientes supuestos:

- ✓ Relacionado con la realización de una inspección judicial. A tal fin se suspenderá la audiencia citando a las partes, testigos o peritos y se procederá a gravar en audio y video.
- ✓ Cuando la actuación de las pruebas no hubiese concluido en el día programado; para lo cual se cita a una audiencia de continuación dentro de los cinco días hábiles siguientes.
- ✓ En virtud del artículo 22° de la NLPT, respecto de la decisión judicial de practicar pruebas de oficio a cuyo fin se suspende la audiencia y en un intervalo no mayor a 30 días hábiles se actúan las pruebas ordenadas, citando en el acto a las partes para la reanudación de la audiencia.

6.4.3.- Alegatos y Sentencia

En esta última etapa se da paso a los alegatos o bien llamados informes orales finales; el contenido del informe de conclusiones ha de permitir a la parte justificar la existencia de prueba al respecto de los hechos alegados así como la aplicación de la norma que sustenta.

El juez que ha sido suficientemente ilustrado con la prueba práctica o bien con la que de oficio le faculta el artículo 22 y que acaba de escuchar las conclusiones de las partes sobre lo actuado por medio de los letrados. “Una de las principales innovaciones que trae consigo la NLPT está referida al momento de la emisión de la sentencia. La NLPT señala que concluida la audiencia de juzgamiento el juez deberá resolver el conflicto laboral en un plazo no mayor de sesenta minutos. Sin embargo, debido a la complejidad de determinados casos concretos, este puede hacerlo hasta en un plazo máximo de cinco días de finalizada la audiencia de juzgamiento”⁵⁸ La falta sentencia en el día y hora indicados conlleva responsabilidad para el juez por incumplimiento de su obligación.

Si alguna de las partes no asiste al acto de notificación de sentencia, no impide que comience el computo de plazo para impugnarla, al día siguiente del acto de notificación.

7.- EL PROCESO ABREVIADO LABORAL

7.1.- COMPETENCIA

Es competente el Juez de Paz Letrado Laboral en:

Las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, no superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

Es competente el Juez Especializado de Trabajo en:

- ✓ En los procesos laborales sobre reposición de trabajadores, cuando esta se plantea como pretensión principal.
- ✓ En los procesos laborales cuyas pretensiones sean relativas a la vulneración de la libertad sindical.

⁵⁸ Vinatea L., Toyama J. Análisis y Comentarios de la Nueva Ley Procesal de Trabajo. 1ª ed. Lima, Gaceta Jurídica; 2012.P. 219.

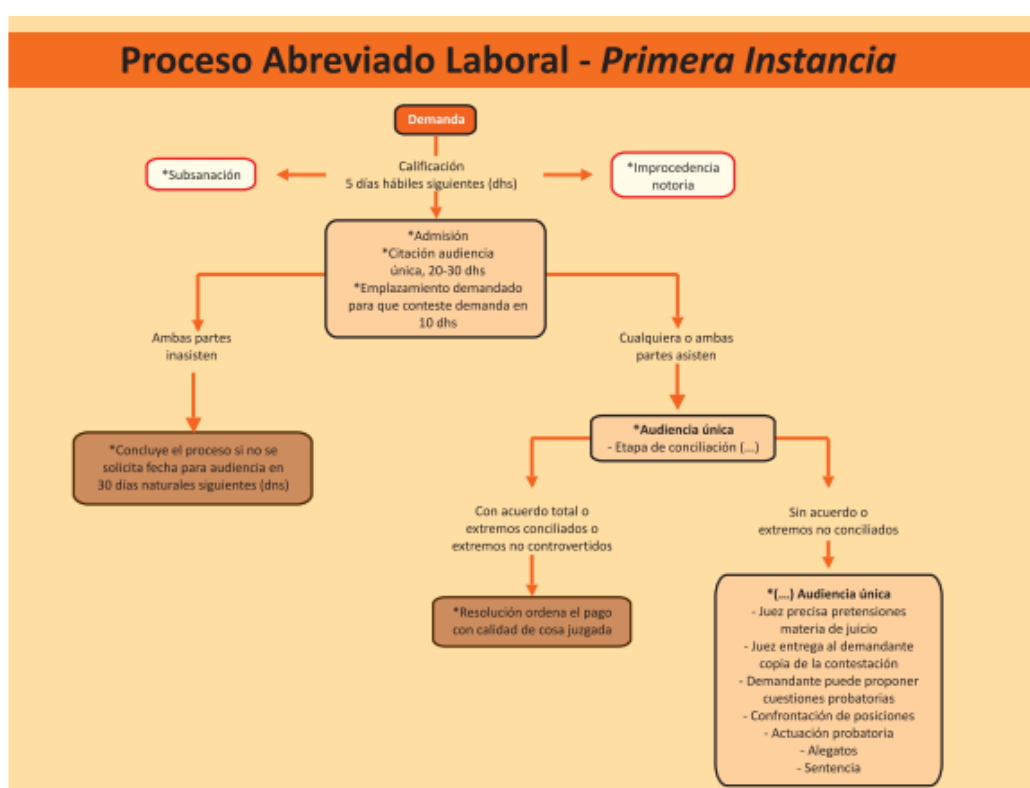
7.2.-PRETENSIONES RELACIONADAS AL PROCESO ABREVIADO LABORAL

Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas las siguientes pretensiones:

1. La reposición cuando esta sea planteada como pretensión principal única.
2. Pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical.

ESQUEMA N° 4

ESQUEMA DEL PROCESO ABREVIADO LABORAL



Fuente: *Academia de la Magistratura, "Doctrina y Análisis de la Nueva Ley Procesal del Trabajo"* pág. 238

7.3. PLANTEAMIENTO GENERAL.

Concentrando en una única actuación procesal, las dos audiencias del proceso ordinario, ha previsto el legislador el desarrollo del proceso abreviado buscando una tramitación que permita obtener la solución judicial con una mayor rapidez

No desaparecen los contenidos de las mismas pero si se unifican en un solo acto, radicando aquí la especialidad de esa modalidad procesal, que busca la celeridad en la

decisión judicial que ponga fin a la lesión de derechos fundamentales lo que requiere una mayor atención por parte del Estado a través de sus órganos de justicia.

7.4.- TRASLADO Y CITACIÓN A AUDIENCIA

Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo la admisión de la demanda y emplazamiento al demandado para que conteste la demanda en el plazo de diez días hábiles. Del mismo modo ordena la citación a las partes a audiencia única, la cual debe ser fijada entre los veinte y los treinta días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda.

Junto a la brevedad de los plazos apreciamos también el plazo de diez días para la contestación a la demanda de forma que esta pueda estar unida a las actuaciones antes de la celebración de la audiencia y con independencia de cuál sea el resultado de la misma. En todo caso la parte actora no conocerá del contenido de la contestación hasta tanto no se supere la conciliación en el acto de audiencia.

7.5.- AUDIENCIA UNICA

La NLPT, siguiendo lo establecido en el artículo 49° y que a su texto regula, podemos decir que la audiencia única se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento que son reguladas en el proceso ordinario Laboral, comprende y concentra las etapas de:

- ✓ Conciliación
- ✓ Confrontación de posiciones
- ✓ Actuación probatoria
- ✓ Alegatos
- ✓ Sentencia

La etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral, con la diferencia de que la contestación de la demanda no se realiza en este acto, sino dentro del plazo concedido.

Tanto el demandante como el demandado tienen la obligación de comparecer a la audiencia única con los medios probatorios de lo que intenten valerse, debiendo hacer el actor un esfuerzo de previsión a fin de comparecer con los medios que ocasionalmente pudieran servirle a la vista de los medios de prueba que puedan presentar el demandado.

Solo la necesidad de una prueba pericial permitirá la suspensión de la audiencia y su reanudación dentro de los treinta días hábiles.

8.- DATOS DE INTERÉS PROPUESTOS POR EL ETTI- NLPT EN LOS PROCESOS ORDINARIOS Y ABREVIADOS LABORALES

Los prestadores de servicios pueden comparecer a los procesos laborales sin necesidad de abogado cuando el total reclamado no supere las diez (10) Unidades de Referencia Procesal (URP). Cuando supere este límite y hasta las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP) es facultad del juez, atendiendo a las circunstancias del caso, exigir o no la comparecencia con abogado. En los casos en que se comparezca sin abogado debe emplearse el formato de demanda, aprobado por el Poder Judicial.

La madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad que trabajan, tienen derecho a la defensa pública. Los menores de edad pueden comparecer a los procesos laborales sin necesidad de representante legal. En caso de que tengan menos de 14 años y comparezcan sin representante legal, el juez pone la demanda en conocimiento del Ministerio Público para que actúe de acuerdo a sus atribuciones.

Hay exoneración del pago de tasas judiciales para el prestador personal de servicios cuando la cuantía demandada no supere las 70 URP, así como cuando las pretensiones sean inapreciables en dinero

CAPITULO IV

**RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DE
CAMPO**

Se revisó aproximadamente ochenta (80) copiadore de sentencias de los Juzgados de Especializados de Trabajo que aplican la Nueva Ley Procesal de Trabajo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa, de ellos se registraron los números de expedientes en los que se aplicó juzgamiento anticipado del proceso durante los años 2015 y 2016.

Fueron alrededor de 1662 sentencias revisadas por el investigador durante los meses de noviembre y diciembre del año 2016, siendo los juzgados investigados los siguientes:

- ♣ Primer Juzgado de Especializado de Trabajo de la CSJA
- ♣ Segundo Juzgado de Especializado de Trabajo de la CSJA
- ♣ Séptimo Juzgado de Especializado de Trabajo de la CSJA
- ♣ Octavo Juzgado de Especializado de Trabajo de la CSJA
- ♣ Noveno Juzgado de Especializado de Trabajo de la CSJA

Se extendió la investigación de campo a través de la aplicación de una entrevista a profundidad a los Magistrados (Jueces) que son los encargados de dirigir los Órganos Jurisdiccionales ya mencionados.

En el desarrollo de la investigación se entrevistó a los siguientes jueces

- ♣ Felipe Yuca Huaracallo- Juez del Primer Juzgado de Especializado de Trabajo de la CSJA
- ♣ Freddy Paul Talavera Neyra – Juez del Segundo Juzgado de Especializado de Trabajo de la CSJA
- ♣ Sandra Raquel Rosado Málaga- Jueza del Séptimo Juzgado de Especializado de Trabajo de la CSJA
- ♣ María del Carmen Geraldine Contreras Ramírez – Jueza del Octavo Juzgado de Especializado de Trabajo de la CSJA

♣ Griselda Márquez Mares Torres- Jueza del Noveno Juzgado de Especializado de Trabajo de la CSJA

Posteriormente se obtuvieron datos globales, en los que se dan a conocer aspectos clave del juzgamiento anticipado del proceso en materia laboral desde el punto de vista de los señores magistrados.

Culmina la investigación de campo con los resultados obtenidos de las encuestas realizadas a los abogados litigantes en materia laboral que patrocinan procesos ante los juzgados especializados de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, resultados que demuestran el conocimiento que tienen ellos del juzgamiento anticipado en procesos laborales.

1.-RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO- PROCESOS EN LOS QUE SE APLICÓ EL JUZGAMIENTO ANTICIPADO

PRIMER JUZGADO DE TRABAJO-2015

Juez: Felipe Federico Yuca Huaracallo

Total de Sentencias Emitidas: 194

Total de Juzgamientos Anticipados del Proceso: 8

Porcentaje: 4.12 % del total de procesos sentenciados durante el año 2015

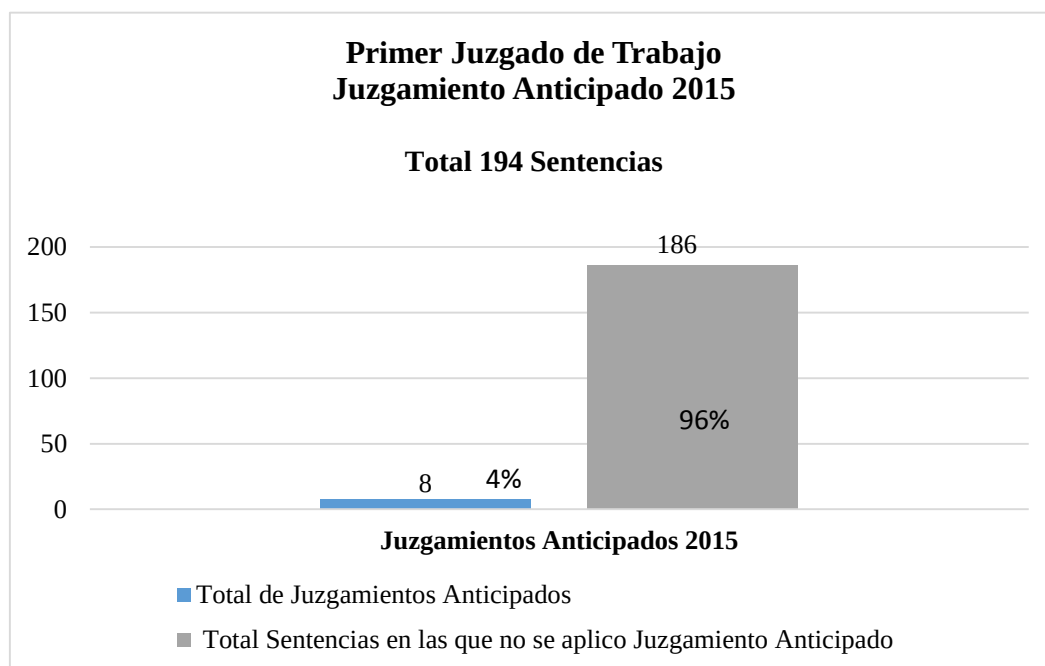
TABLA N° 1

PROCESOS EN LOS QUE SE APLICÓ JUZGAMIENTO ANTICIPADO DEL PROCESO – PRIMER JUZGADO DE TRABAJO 2015

	Juzgado	N° de Expediente	N° de Sentencia	Año	Folio
1	Primer Juzgado de Trabajo	7169-2013	24-2015	2016	354-362
2	Primer Juzgado de Trabajo	5947-2010	54-2015	2016	832-840
3	Primer Juzgado de Trabajo	220-2015	55-2015	2016	841-848
4	Primer Juzgado de Trabajo	1578-2015	102-2015	2016	1457-1466
5	Primer Juzgado de Trabajo	3777-2014	117-2015	2016	1665-1675
6	Primer Juzgado de Trabajo	4001-2015	125-2015	2016	1778-1789
7	Primer Juzgado de Trabajo	5319-2015	145-2015	2016	2077-2087
8	Primer Juzgado de Trabajo	5479-2015	155-2015	2016	2218-2228

GRAFICO N° 1

PROCESOS EN LOS QUE SE APLICÓ JUZGAMIENTO ANTICIPADO DEL PROCESO – PRIMER JUZGADO DE TRABAJO 2015



Análisis e interpretación de resultados de la grafica

Durante el año 2015 en el Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa se sentenciaron en total 194 (ciento sesenta y cuatro) procesos judiciales, de los cuales fueron un total de 8 (ocho) procesos en los que se aplicó el juzgamiento anticipado del proceso lo cual representa un 4% (cuatro por ciento) del total de procesos sentenciados, lo cual demuestra que en su mayoría de procesos judiciales (96%) no se ha aplicado el juzgamiento anticipado del proceso, ello en referencia de un total de 194 procesos sentenciados durante el presente año.

Evidenciando así la poca cantidad de procesos sentenciados bajo el juzgamiento anticipado, situación que caracterizó la producción judicial de este juzgado.

PRIMER JUZGADO DE TRABAJO-2016

JUEZ: FELIPE FEDERICO YUCA HUARACALLO

TOTAL DE SENTENCIAS EMITIDAS: 188

TOTAL DE JUZGAMIENTOS ANTICIPADOS DEL PROCESO: 16

Porcentaje: 8.56 %

TABLA N° 2

PROCESOS EN LOS QUE SE APLICÓ JUZGAMIENTO ANTICIPADO DEL PROCESO – PRIMER JUZGADO DE TRABAJO 2016

	Juzgado	N° de Expediente	N° de Sentencia	Año	Folio
1	Primer Juzgado de Trabajo	2523-2012	27	2016	356-367
2	Primer Juzgado de Trabajo	7485-2015	25	2016	336-341
3	Primer Juzgado de Trabajo	7613-2015	20	2016	245-236
4	Primer Juzgado de Trabajo	4076-2015	18	2016	227-234
5	Primer Juzgado de Trabajo	8065-2015	14	2016	198-204
6	Primer Juzgado de Trabajo	8209-2015	39	2016	557-568
7	Primer Juzgado de Trabajo	656-2016	119	2016	1822-1830
8	Primer Juzgado de Trabajo	1264-2016	116	2016	1780-1791
9	Primer Juzgado de Trabajo	2352-2016	115	2016	1766-1774
10	Primer Juzgado de Trabajo	7185-2014	110	2016	1695-1607
11	Primer Juzgado de Trabajo	3147-2016	136	2016	2042-2051
12	Primer Juzgado de Trabajo	3151-2016	135	2016	2034-2041
13	Primer Juzgado de Trabajo	2874-2016	126	2016	1909-1916
14	Primer Juzgado de Trabajo	4438-2016	166	2016	2449-2460
15	Primer Juzgado de Trabajo	4197-2016	178	2016	2617-2628
16	Primer Juzgado de Trabajo	3719-2016	177	2016	2606-2616

GRAFICO N° 2

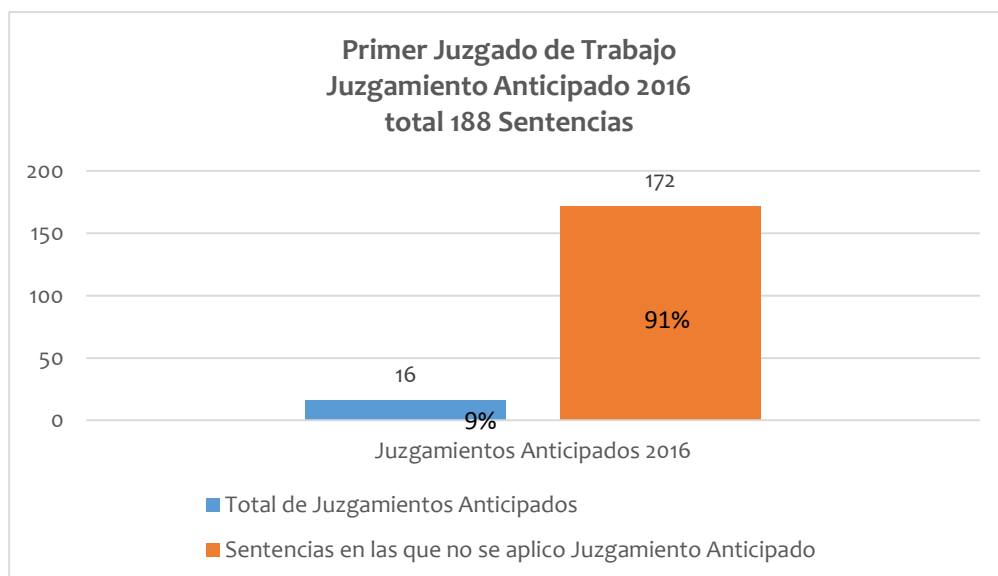
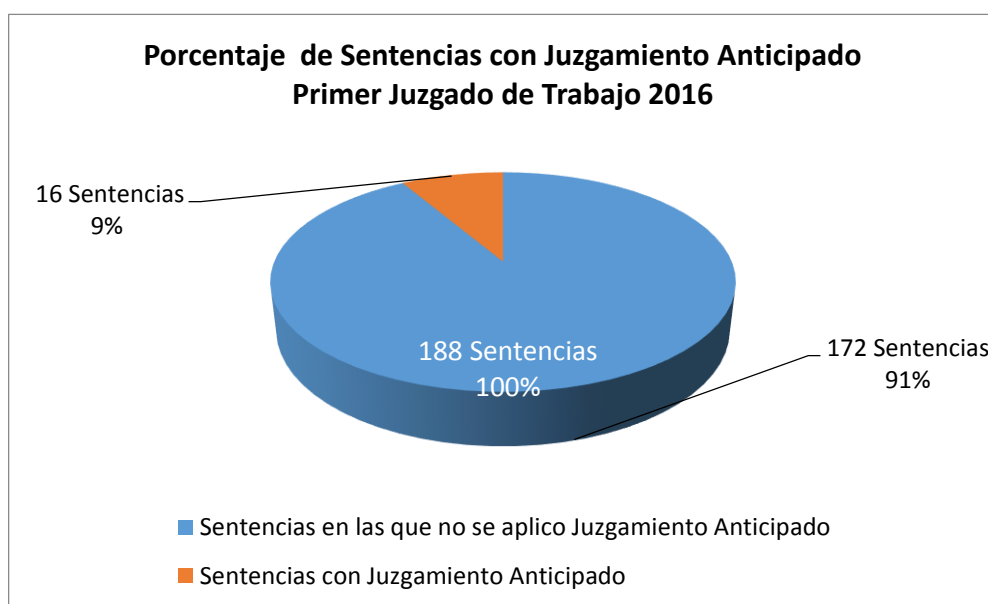


GRÁFICO N° 3



Análisis e interpretación de resultados de la grafica

Durante el año 2016 en el Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, se evidencio que fue un 16% es decir 9 sentencias del total de procesos sentenciados, lo cual evidencia que hubo un incremento progresivo y considerable en relación del año anterior (se incrementó en más del 50%) lo que demuestra que este órgano jurisdiccional aplico el juzgamiento anticipado del proceso en los procesos que se tramitan ante este juzgado

SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO – 2015

JUEZ: FREDDY PAUL TALAVERA NEYRA

TOTAL DE SENTENCIAS EMITIDAS: 162

TOTAL DE JUZGAMIENTOS ANTICIPADOS DEL PROCESO: 11

Porcentaje: 6.79%

TABLA N° 3

PROCESOS EN LOS QUE SE APLICÓ JUZGAMIENTO ANTICIPADO DEL PROCESO – SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO 2015

	Juzgado	N° de Expediente	N° de Sentencia	Año	Folio
1	Segundo Juzgado de Trabajo	6790-2013	19	2015	292-333
2	Segundo Juzgado de Trabajo	5949-2014	23	2015	375-383
3	Segundo Juzgado de Trabajo	6852-2014	24	2015	384-394
4	Segundo Juzgado de Trabajo	5797-2014	35	2015	563-573
5	Segundo Juzgado de Trabajo	7826-2014	39	2015	614-624
6	Segundo Juzgado de Trabajo	943-213	52	2015	790-798
7	Segundo Juzgado de Trabajo	7979-2014	74	2015	1161-1180
8	Segundo Juzgado de Trabajo	1927-2015	80	2015	1248-1256
9	Segundo Juzgado de Trabajo	1822-2015	83	2015	1289-1297
10	Segundo Juzgado de Trabajo	5010-2015	104	2015	1584-1592
11	Segundo Juzgado de Trabajo	6174-2015	134	2015	2011-2023

GRÁFICO N° 4

PROCESOS EN LOS QUE SE APLICÓ JUZGAMIENTO ANTICIPADO DEL PROCESO – SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO 2015

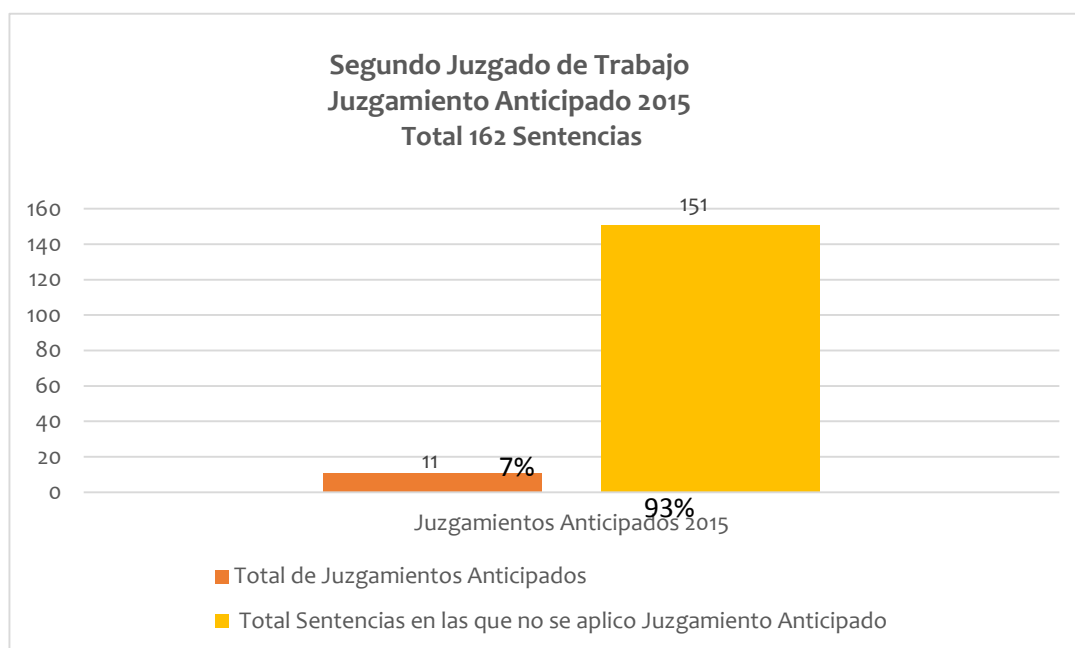
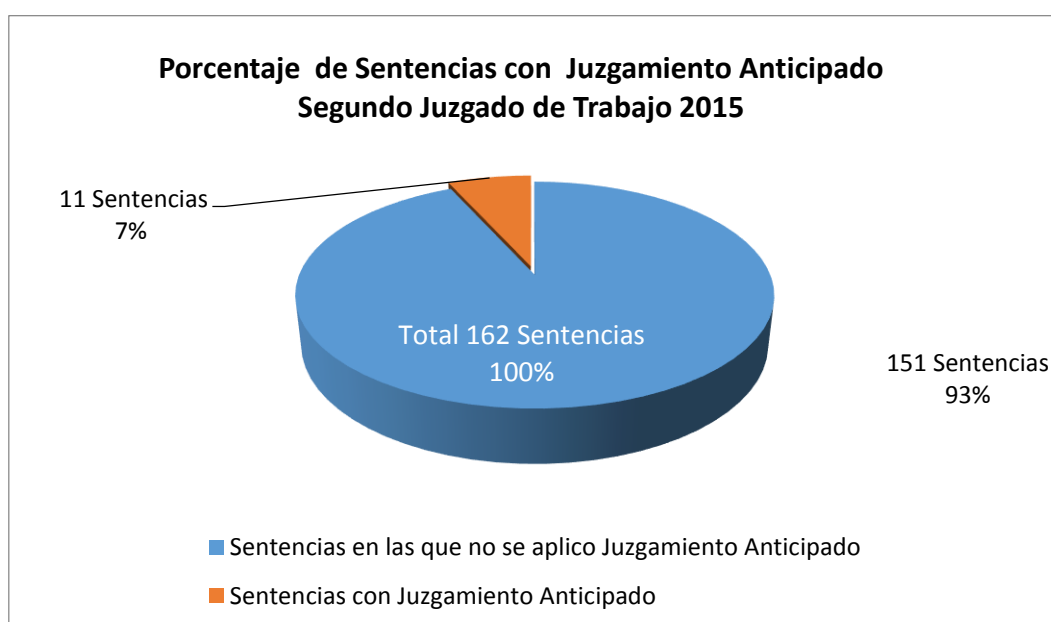


GRÁFICO N° 5



Análisis e interpretación de resultados de la gráfica

Durante el año 2015 el Segundo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, se evidencio que fue un 7% es decir 11 sentencias del total de procesos sentenciados, lo cual demuestra que en la mayoría de procesos judiciales (93%) no se ha aplicado el juzgamiento anticipado del proceso, no obstante es resaltante que durante ese año fue el juzgado que aplico más juzgamientos anticipados durante el 2015, evidenciándose que el magistrado a cargo tuvo mayor oportunidad de aplicarlo.

SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO – 2016

JUEZ: FREDDY PAUL TALAVERA NEYRA

TOTAL DE SENTENCIAS EMITIDAS: 195

TOTAL DE JUZGAMIENTOS ANTICIPADOS DEL PROCESO: 6

Porcentaje: 3.07%

TABLA N° 4

PROCESOS EN LOS QUE SE APLICÓ JUZGAMIENTO ANTICIPADO DEL PROCESO – SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO 2016

	Juzgado	N° de Expediente	N° de Sentencia	Año	Folio
1	Segundo Juzgado de Trabajo	7313-2015	9	2016	98-109
2	Segundo Juzgado de Trabajo	4067-2015	39	2016	498-506
3	Segundo Juzgado de Trabajo	2543-2016	89	2016	1233-1245
4	Segundo Juzgado de Trabajo	802-2016	94	2016	1318-1325
5	Segundo Juzgado de Trabajo	3650-2016	109	2016	1537-1546
6	Segundo Juzgado de Trabajo	5312-2016	133	2016	1889-1895

GRÁFICO N° 6

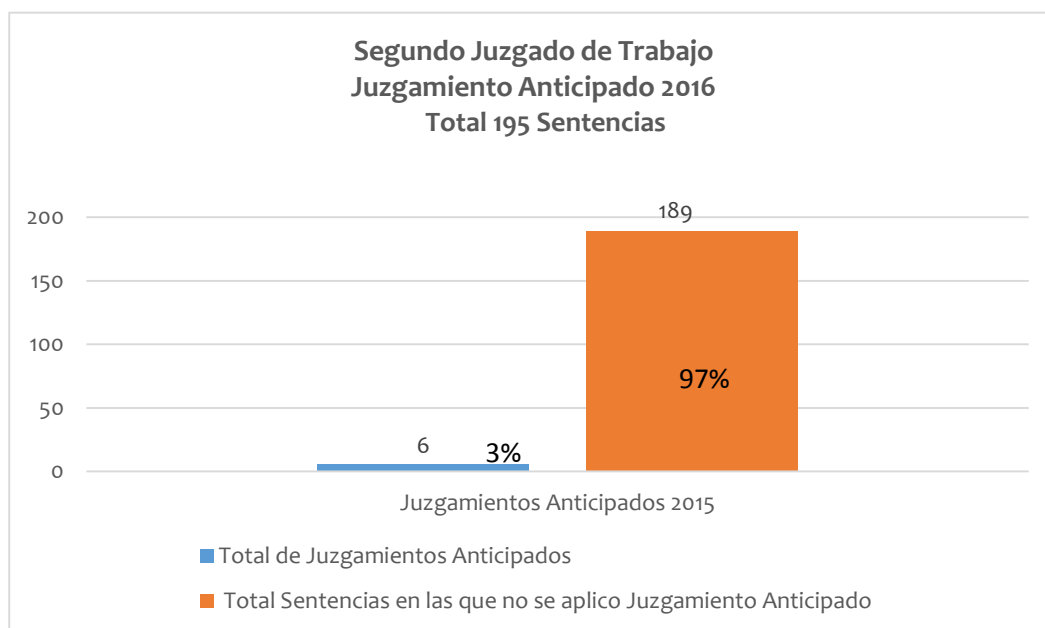
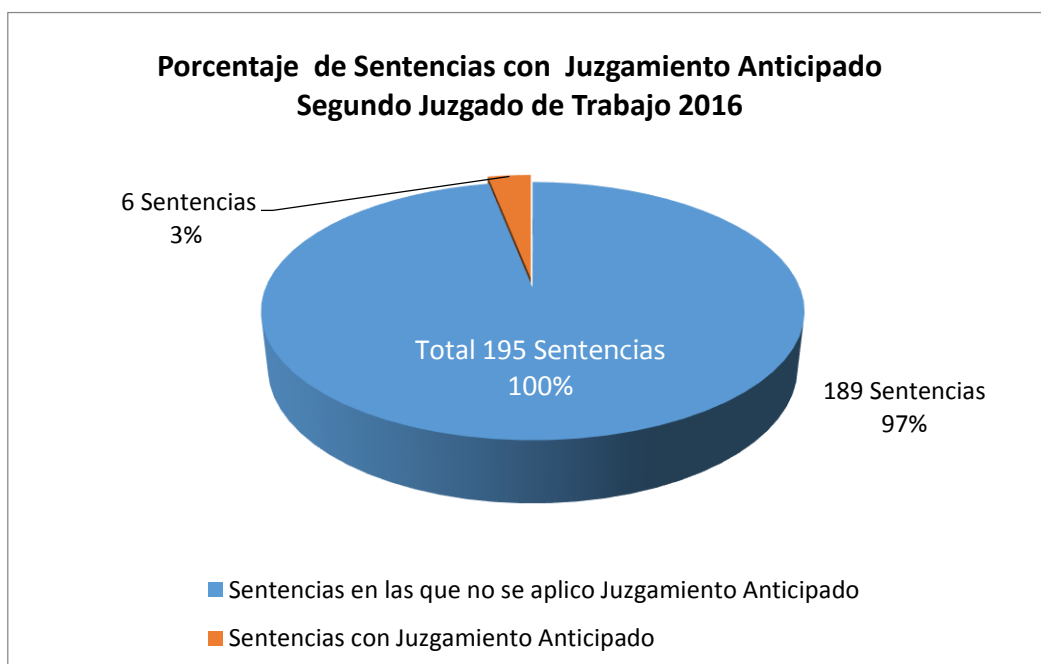


GRÁFICO N° 7



Análisis e interpretación de los resultados de la gráfica

Durante el año 2016 en el Segundo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, se evidencio que fue un 3% es decir 6 sentencias del total de procesos sentenciados, lo cual demuestra que en la mayoría de procesos judiciales (97%) no se ha aplicado el juzgamiento anticipado del proceso, ello en referencia de un total de 194 procesos sentenciados durante el presente año; siendo que hubo una reducción del 50% de juzgamientos anticipados en relación al año anterior, lo cual denota que no hubo la oportunidad de realizarlos.

SÉTIMO JUZGADO DE TRABAJO-2015

JUEZA: SANDRA RAQUEL ROSADO MALAGA

TOTAL DE SENTENCIAS EMITIDAS: 173

TOTAL DE JUZGAMIENTOS ANTICIPADOS DEL PROCESO: 0

Porcentaje: 0.00 %

TABLA N° 5

PROCESOS EN LOS QUE SE APLICÓ JUZGAMIENTO ANTICIPADO DEL PROCESO – SÉTIMO JUZGADO DE TRABAJO 2015

N°	Juzgado	N° de Expediente	N° de Sentencia	Año	Folio
0	Sétimo Juzgado de Trabajo	-	-	2015	-

GRÁFICO N° 8

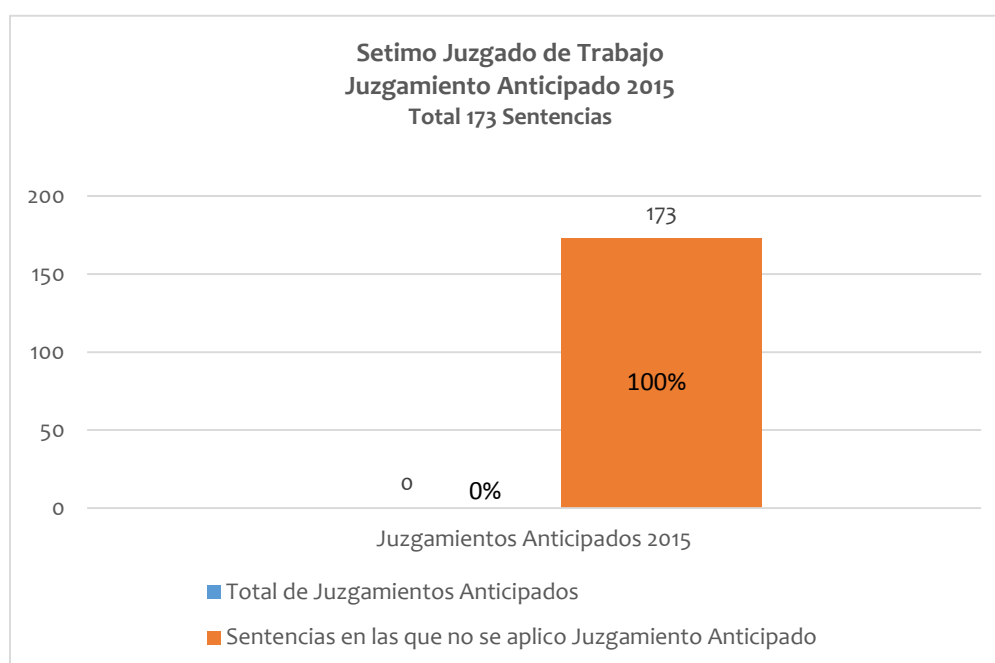
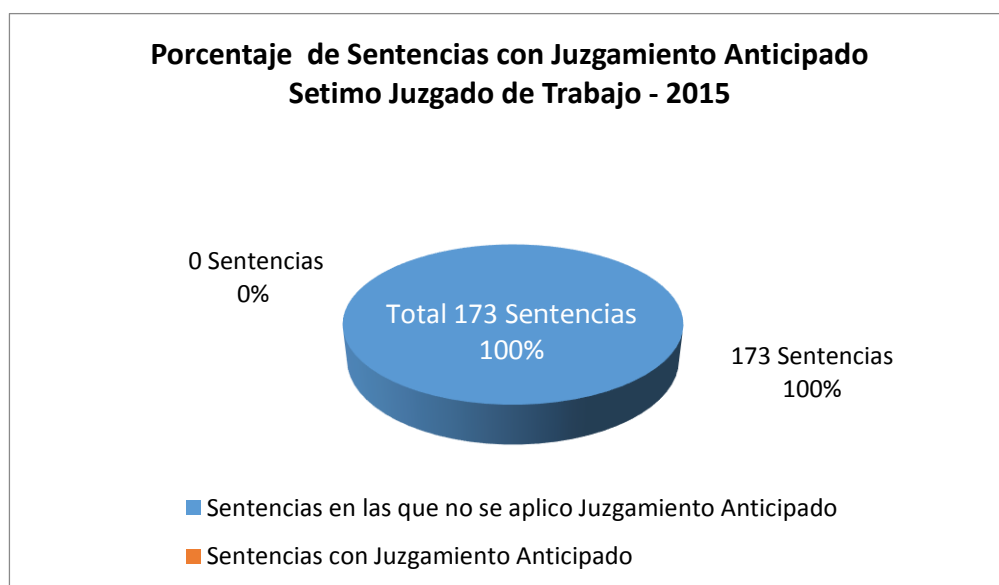


GRÁFICO N° 9



Análisis e interpretación de resultados de la grafica

Durante el año 2015 en el Sétimo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, se evidencio que fue un 0% es decir 0 sentencias del total de procesos sentenciados, lo cual demuestra que en ninguno de los procesos judiciales (100%) no se ha aplicado el juzgamiento anticipado del proceso, ello en referencia de un total de 173 procesos sentenciados durante el presente año; de lo cual se desprende que dicho órgano jurisdiccional al no aplicar ningún juzgamiento anticipado fue porque no se dio la oportunidad tal vez que el juzgador no se encontraba capacitado para su aplicación, atendiendo también que durante ese año hubo una variación de magistrados a cargo de dicho juzgado, lo cual sería una causa para que no se haya aplicado correctamente el juzgamiento anticipado del proceso.

SETIMO JUZGADO DE TRABAJO-2016

JUEZA: SANDRA RAQUEL ROSADO MALAGA

TOTAL DE SENTENCIAS EMITIDAS: 167

TOTAL DE JUZGAMIENTOS ANTICIPADOS DEL PROCESO: 2

Porcentaje: 1.19 %

TABLA N° 6

PROCESOS EN LOS QUE SE APLICÓ JUZGAMIENTO ANTICIPADO DEL PROCESO – SÉTIMO JUZGADO DE TRABAJO 2016

N°	Juzgado	N° de Expediente	N° de Sentencia	Año	Folio
1	Sétimo Juzgado de Trabajo	801-2016	126	2016	1535-1542
2	Sétimo Juzgado de Trabajo	5344-2016	144	2016	1693-1698

GRÁFICO N° 10

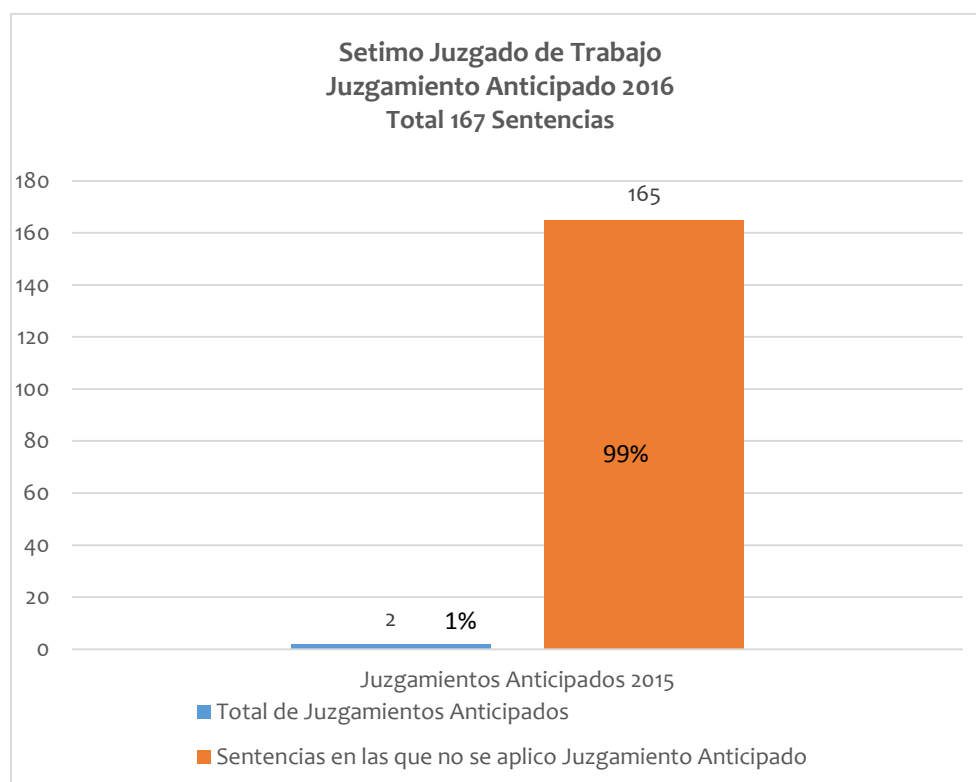
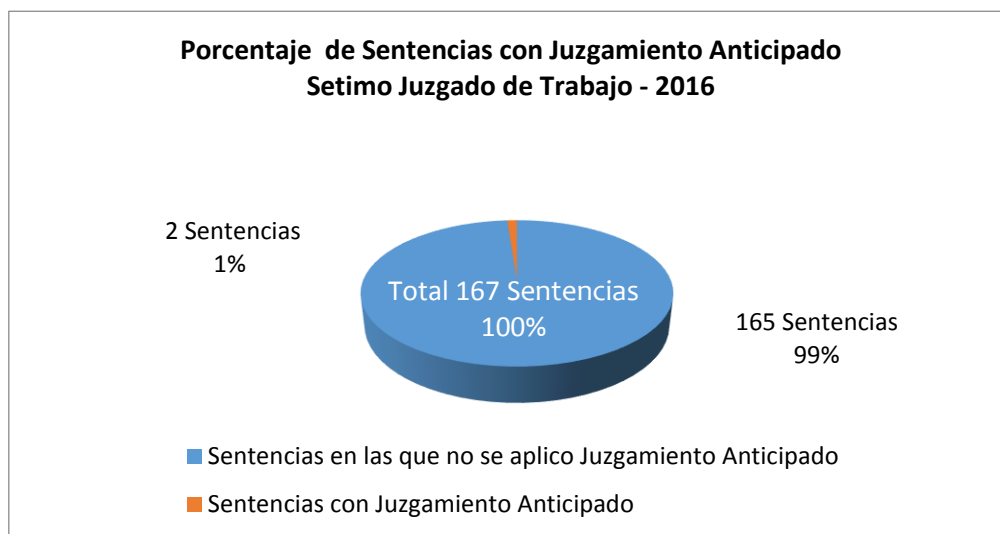


GRÁFICO N° 11



Análisis de interpretación de resultados de la gráfica

Durante el año 2016 en el Séptimo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, se evidenció que fue un 1% es decir 2 sentencias del total de procesos sentenciados, lo cual demuestra que en la mayoría de los procesos judiciales (99%) no se ha aplicado el juzgamiento anticipado del proceso, ello en referencia de un total de 167 procesos sentenciados durante el presente año; de lo cual se desprende que dicho órgano jurisdiccional al no aplicar ningún juzgamiento anticipado fue porque no se dio la oportunidad tal vez que el juzgador no se encontraba capacitado para su aplicación, lo cual podría afectar directamente a las partes, pues de haber habido la oportunidad de aplicarlo no se hubiera hecho oportunamente, se habrían generado dilaciones innecesarias en el proceso.

OCTAVO JUZGADO DE TRABAJO-2016

JUEZA: MARIA DEL CARMEN GERALDINE CONTRERAS RAMIREZ

TOTAL DE SENTENCIAS EMITIDAS: 194

TOTAL DE JUZGAMIENTOS ANTICIPADOS DEL PROCESO: 2

Porcentaje: 1.03 %

TABLA N° 7

PROCESOS EN LOS QUE SE APLICÓ JUZGAMIENTO ANTICIPADO DEL PROCESO – OCTAVO JUZGADO DE TRABAJO 2016

N°	Juzgado	N° de Expediente	N° de Sentencia	Año	Folio
1	Octavo Juzgado de Trabajo	808-2016	92	2016	1463-1474
2	Octavo Juzgado de Trabajo	103-2015	107	2016	1700-1708

GRÁFICO N° 12

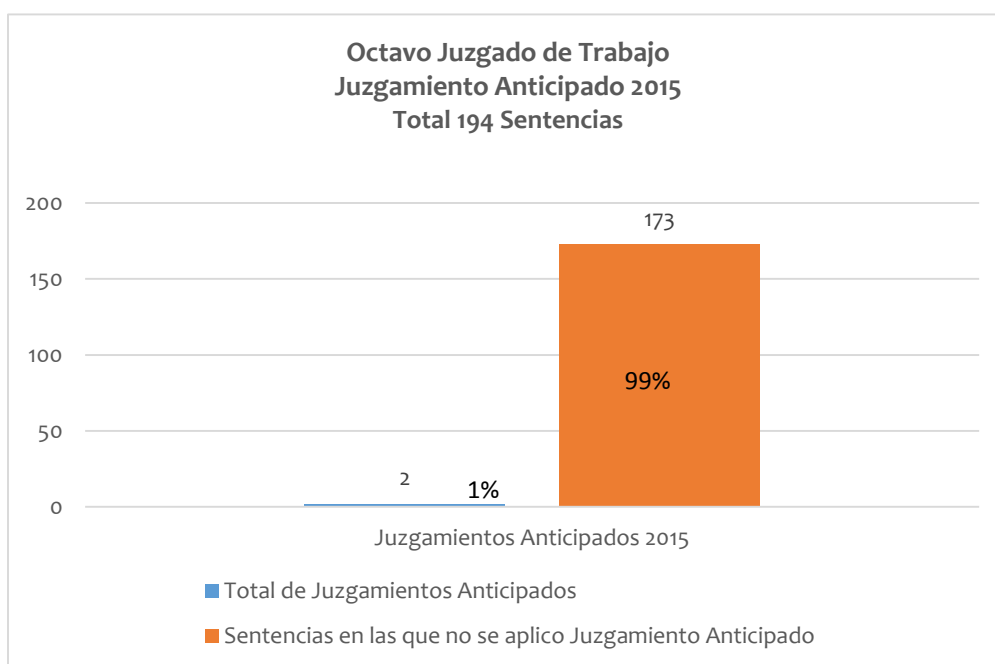
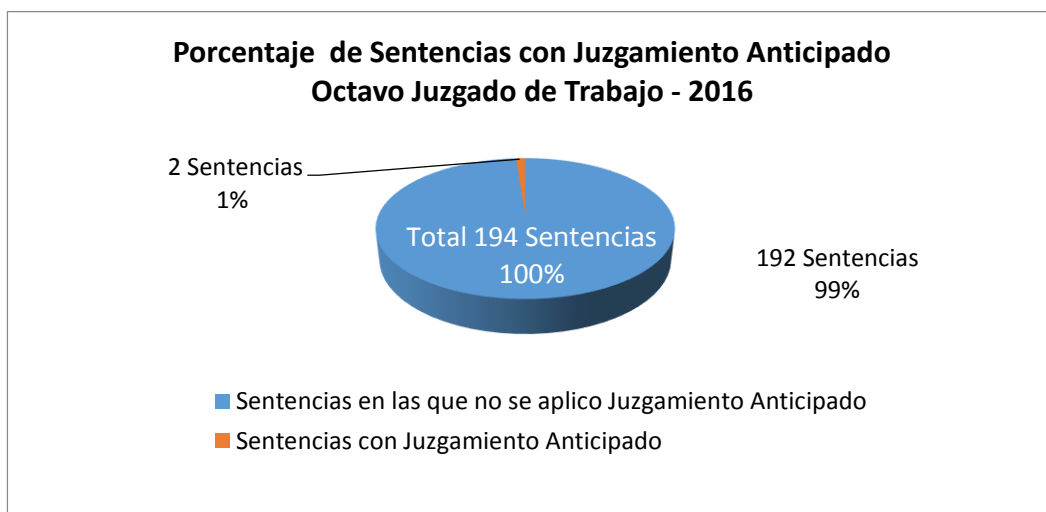


GRÁFICO N° 13



Análisis e interpretación de los resultados de la gráfica

Durante el año 2016 en el Octavo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, se evidenció que fue un 1% es decir 2 sentencias del total de procesos sentenciados, lo cual demuestra que en la mayoría de los procesos judiciales (99%) no se ha aplicado el juzgamiento anticipado del proceso, ello en referencia de un total de 194 procesos sentenciados durante el presente año; de lo cual se desprende que en dicho órgano jurisdiccional no se dio la oportunidad de aplicación ello debido a que tal vez que el juzgador no se encontraba capacitado para su aplicación.

Se recalca que este juzgado empezó a ejercer funciones durante el año 2016 ya que anteriormente se encontraba en el distrito de Cerro Colorado como el Juzgado de Trabajo de Cerro Colorado y que por disposición de presidencia de la Corte Superior de Arequipa es que se traslada a la sede central.

NOVENO JUZGADO DE TRABAJO-2015

JUEZA: GRISELDA MARQUEZ MARES TORRES

TOTAL DE SENTENCIAS EMITIDAS: 215

TOTAL DE JUZGAMIENTOS ANTICIPADOS DEL PROCESO: 0

Porcentaje: 0.00 %

TÁBLA N° 8

PROCESOS EN LOS QUE SE APLICÓ JUZGAMIENTO ANTICIPADO DEL PROCESO – NOVENO JUZGADO DE TRABAJO 2015

N°	Juzgado	N° de Expediente	N° de Sentencia	Año	Folio
0	Sétimo Juzgado de Trabajo	-	-	2015	-

GRÁFICO N° 14

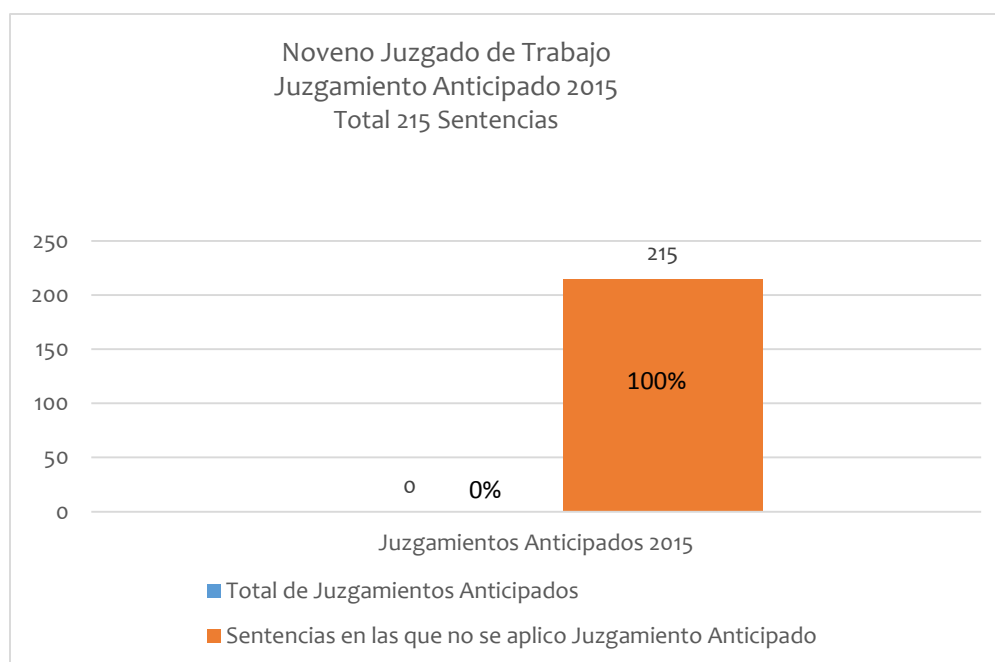
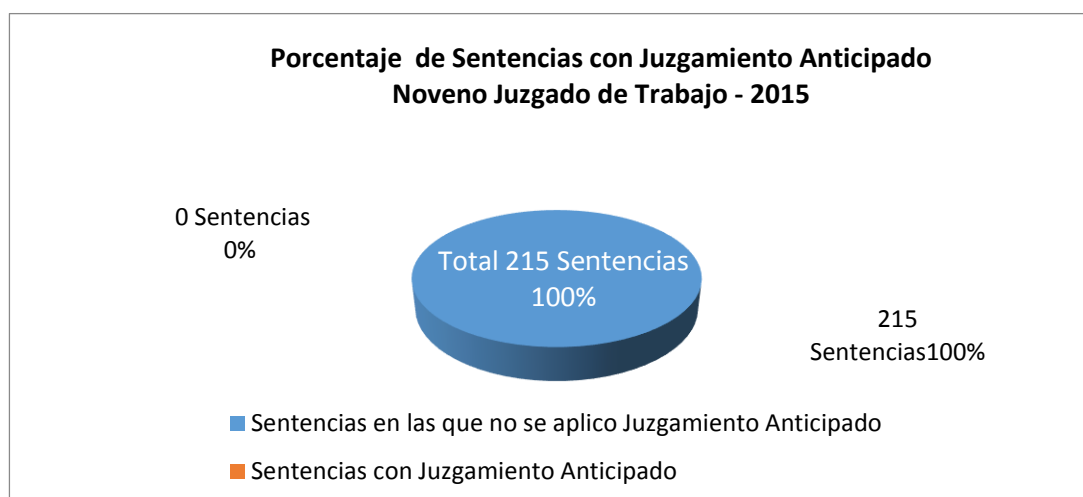


GRÁFICO N° 15



Análisis e interpretación de resultados de la gráfica

Durante el año 2015 en el Noveno Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, se evidenció que fue un 0% es decir 0 sentencias del total de procesos sentenciados, lo cual demuestra que en ninguno de los procesos judiciales (100%) no se ha aplicado el juzgamiento anticipado del proceso, ello en referencia de un total de 215 procesos sentenciados durante el presente año; de lo cual se desprende que dicho órgano jurisdiccional al no aplicar ningún juzgamiento anticipado fue porque no se dio la oportunidad tal vez que el juzgador no se encontraba capacitado para su aplicación; pudiendo afectar a las partes si es que en alguna causa se hubiera omitido de su aplicación

NOVENO JUZGADO DE TRABAJO-2016

JUEZA: GRISELDA MARQUEZ MARES

TOTAL DE SENTENCIAS EMITIDAS: 174

TOTAL DE JUZGAMIENTOS ANTICIPADOS DEL PROCESO: 1

Porcentaje: 0.57 %

TABLA N° 9

PROCESOS EN LOS QUE SE APLICÓ JUZGAMIENTO ANTICIPADO DEL PROCESO – NOVENO JUZGADO DE TRABAJO 2016

N°	Juzgado	N° de Expediente	N° de Sentencia	Año	Folio
1	Noveno Juzgado de Trabajo	783-2016	77	2016	1147-1153

GRÁFICO N° 16

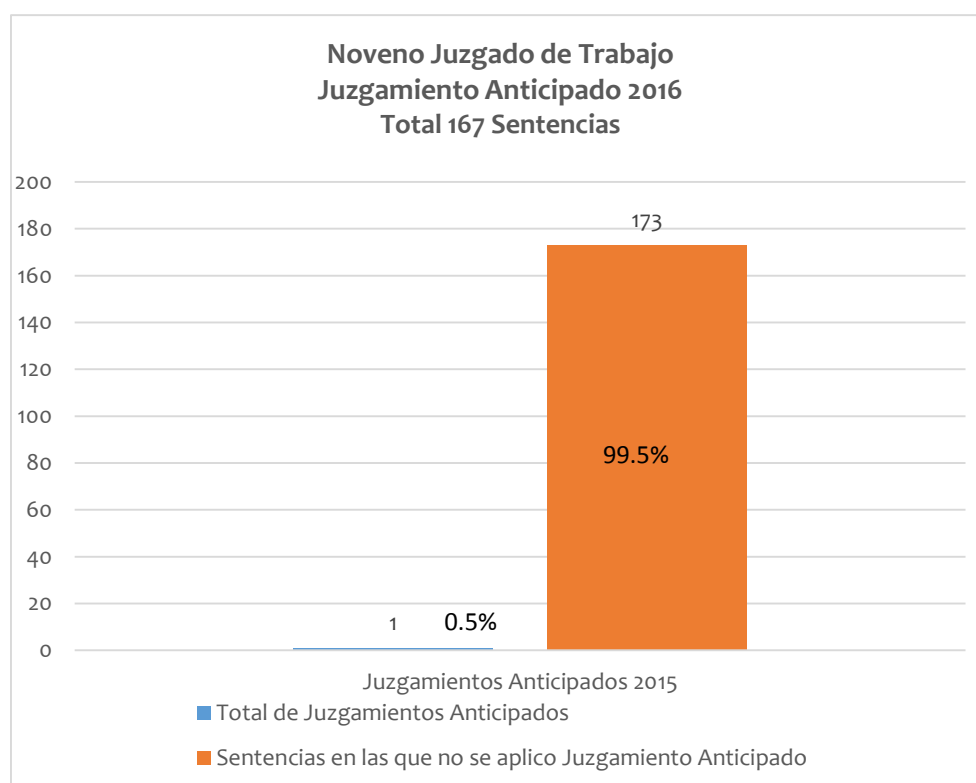
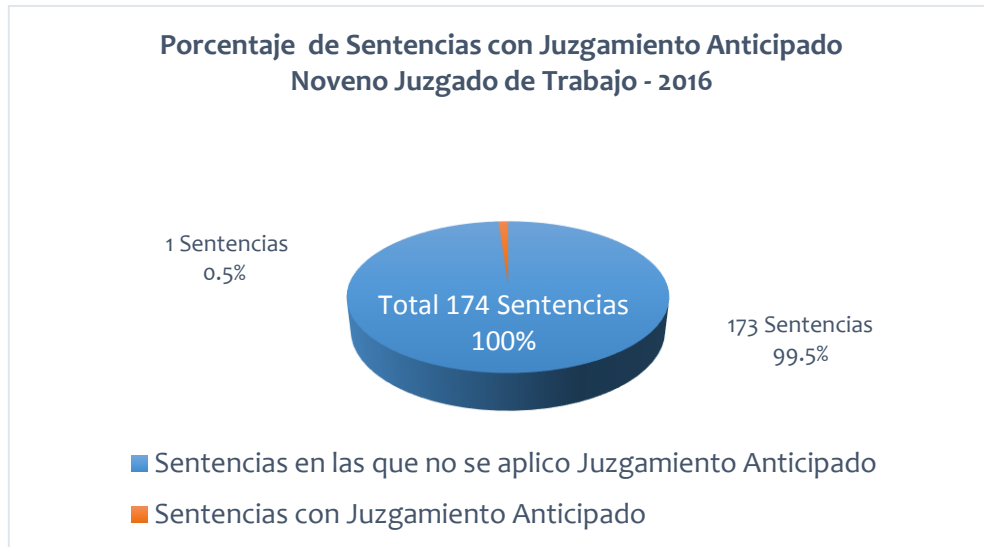


GRÁFICO N° 17



Análisis e interpretación de resultados de la gráfica

Durante el año 2016 en el Noveno Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, se evidenció que fue un 0.5% es decir 1 sentencia del total de procesos sentenciados, lo cual demuestra que en la mayoría de los procesos judiciales (99.5%) no se ha aplicado el juzgamiento anticipado del proceso, ello en referencia de un total de 173 procesos sentenciados durante el presente año; de lo cual se desprende que dicho órgano jurisdiccional al aplicar el juzgamiento anticipado del proceso en menor proporción fue porque no se dio la oportunidad tal vez que el juzgador no se encontraba capacitado para su aplicación.

CUADRO RESUMEN DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO - PROCESOS EN LOS QUE SE APLICÓ EL JUZGAMIENTO ANTICIPADO 2015-2016

CUADRO N° 5

JUZGAMIENTOS ANTICIPADOS 2015-2016

JUZGADO	CANTIDAD DE J.A. 2015	% RESPECTO AL AÑO	TOTAL DE J.A. 2015	CANTIDAD DE J.A. 2016	% RESPECTO AL AÑO	TOTAL DE J.A. 2016
Primer Juzgado de Trabajo	8 194	4.12% 100%	1.12% 714	16 188	8.56% 100%	1.71% 934
Segundo Juzgado de Trabajo	11 162	6.79% 100%	1.54% 714	6 195	3.07% 100%	0.64% 934
Sétimo Juzgado de Trabajo	0 173	0% 100%	0% 714	2 167	1.19% 100%	0.21% 934
Octavo Juzgado de Trabajo			0% 714	2 194	1.03% 100%	0.21% 934
Noveno Juzgado de Trabajo	0 215	0% 100%	0% 714	1 174	0.54% 100%	0.10 % 934

Total de sentencias en el 2015: 714

Total de sentencias en el 2016: 934

Análisis e interpretación de resultados del cuadro

Del presente cuadro resumen se desprende que durante el año 2016 hubo un incremento considerable en la aplicación del juzgamiento anticipado del proceso en relación a los que hubo durante el año 2015; sin embargo se resalta que en el 2015 como máximo fue un **1.54%** del total de procesos sentenciados por los juzgados de trabajo que aplican la nueva ley procesal de trabajo (714), y para el año 2016 hubo un incremento al **1.71%**; por lo que debe de considerarse que en dicho año fueron un total de 934 procesos sentenciados.

CUADRO RESUMEN DE LOS PROCESOS EN LOS QUE SE APLICÓ EL JUZGAMIENTO ANTICIPADO DURANTE EL AÑO 2017

CUADRO N° 6
JUZGAMIENTOS ANTICIPADOS 2017

ORGANO JURISDICCIONAL	CANTIDAD DE JUZGAMIENTOS ANTICIADOS
Primer Juzgado de trabajo	45
Segundo Juzgado de Trabajo	27
Sétimo Juzgado De Trabajo	28
Octavo Juzgado de Trabajo	24
Noveno Juzgado de trabajo	23
Total de Juzgamientos Anticipado del Proceso 2017	147

Análisis e interpretación de resultados del cuadro

A través de la Administración del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, es que se obtuvieron los datos reales de cómo es que se viene llevando a cabo la Aplicación del Juzgamiento Anticipado del Proceso en Materia Laboral, siendo que desde el mes de *enero del 2017 hasta octubre del 2017* se han sentenciado 147 procesos judiciales en los que se aplicó el juzgamiento anticipado del proceso.

CUADRO RESUMEN DE LOS PROCESOS EN LOS QUE SE APLICÓ EL JUZGAMIENTO ANTICIPADO DURANTE LOS AÑOS 2015, 2016 y 2017

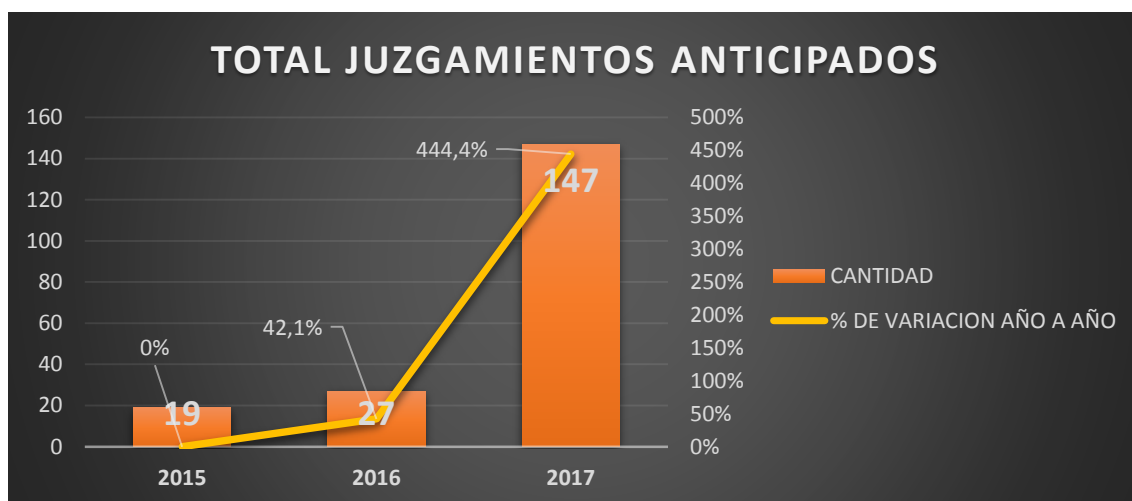
CUADRO N° 7

JUZGAMIENTOS ANTICIPADOS DURANTE LOS AÑOS 2015 - 2016 -2017

TOTAL DE JUZGAMIENTOS ANTICIPADOS 2015	TOTAL DE JUZGAMIENTOS ANTICIPADOS 2016	TOTAL DE JUZGAMIENTOS ANTICIPADOS 2017
19	27	147

GRÁFICO N° 18

JUZGAMIENTOS ANTICIPADOS DURANTE LOS AÑOS 2015 - 2016 -2017



Análisis e interpretación de resultados del cuadro y gráfica

Del recojo de información a través de los copiadores de sentencia de los juzgados laborales que aplican la Nueva Ley Procesal de Trabajo, se desprende que se sentenciaron durante el año 2015 un total de 19 procesos judiciales en los que se aplicó juzgamiento anticipado; en el año 2016 fue un total de 27 procesos judiciales en los que se aplicó juzgamiento anticipado y desde enero del presente año hasta la fecha, se han sentenciado 147 procesos judiciales. A través del Módulo Corporativo Laboral se supo que principalmente se han sentenciado procesos cuyas pretensiones son: Invalidez de contratos C.A.S., pago de beneficios económicos, desnaturalización de contratos, indemnización de daños y perjuicios, entre otros.

De los datos obtenidos y de la gráfica se desprende que hubo un incremento total de más del 400% en comparación con los años anteriores, por lo que su aplicación en la actualidad conlleva a descongestionar la carga procesal, así como la agenda de cada despacho y propicia la aplicación del principio de concentración que prevé la Nueva Ley Procesal de Trabajo, optimizando los recursos internos de la Corte de Superior de Justicia de Arequipa.

2.-RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS A PROFUNDIDAD APLICADAS A LOS MAGISTRADOS DE LOS JUZGADOS ESPECIALIZADOS QUE APLICAN LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO

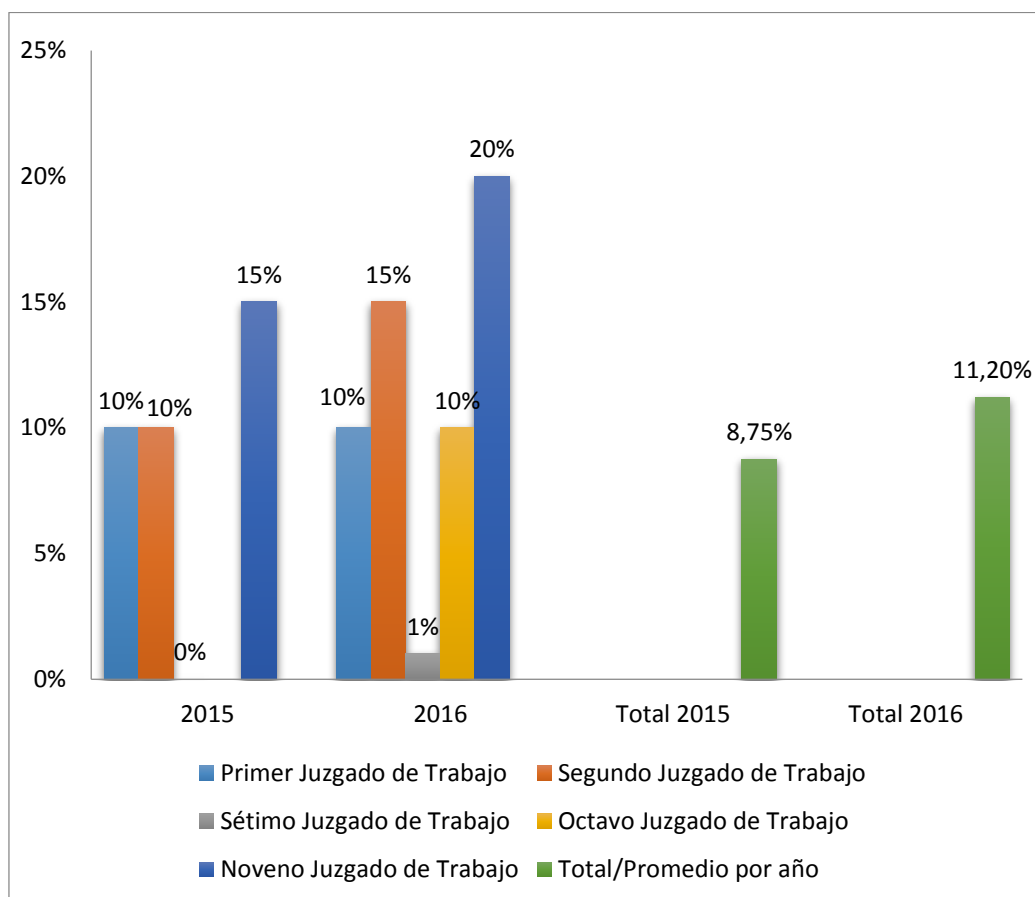
TABLA N° 10

APLICACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO – MAGISTRADOS

Periodo	Primer Juzgado de Trabajo	Segundo Juzgado de Trabajo	Sétimo Juzgado de Trabajo	Octavo Juzgado de Trabajo	Noveno Juzgado de Trabajo	Total
2015	10%	10%	0%	---	15%	8.75%
2016	10%	15%	1%	10%	20%	11.2%

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 19



Análisis e interpretación de resultados de la gráfica

De los resultados de las entrevistas a profundidad brindados por los magistrados que aplican la Nueva Ley Procesal de Trabajo podemos desprender que en el año 2015 el porcentaje de aplicación del juzgamiento anticipado del proceso fue de un 8.75% mientras que en el 2016 el porcentaje de aplicación del juzgamiento anticipado del proceso fue de un 11.20%.

Se desprende de lo dicho por los magistrados que en el año 2016 hubo un incremento considerable en su aplicación. Cabe resaltar que de los resultados obtenidos, la respuesta que brindo la titular del Séptimo Juzgado de Trabajo, tiene resultado obtenido de la investigación realizada a los copiadore de sentencia, en el cual también se evidencia que fue un 0% en el año 2015 y un 1% en el año 2016.

Por su parte los demás magistrados son positivos al aseverar que han desarrollado mayor cantidad de juzgamientos anticipados en el año 2015 y 2016, lo cual evidencia un contraste con los resultados obtenidos en la primera parte de la investigación.

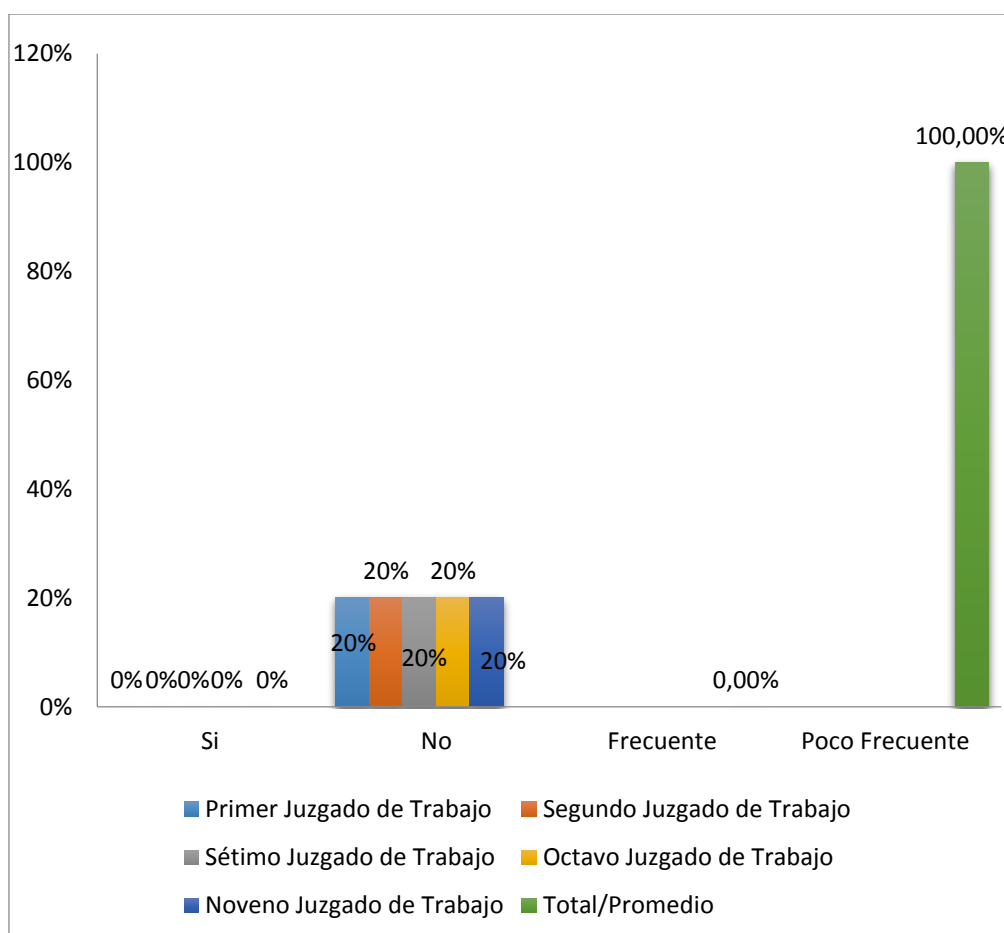
TABLA N° 11

FRECUENCIA DE LA APLICACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO

Periodo	Primer Juzgado de Trabajo	Segundo Juzgado de Trabajo	Sétimo Juzgado de Trabajo	Octavo Juzgado de Trabajo	Noveno Juzgado de Trabajo	Total
Si	0%	0%	0%	0%	0%	--
No	20%	20%	20%	20%	20%	100%

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 20



Análisis e interpretación de resultados de la grafica

Los magistrados indican que no es frecuente la aplicación del juzgamiento anticipado del proceso en materia laboral indicando que depende de la pretensión y de las pruebas que hayan ofrecido las partes. No es frecuente debido a la gran cantidad de los procesos tramitados son contra el Estado Peruano y en ellos se requiere actividad probatoria.

También indican que los procesos no solo tienen una sola pretensión, lo cual hace poco probable que en un proceso donde existan más de dos pretensiones se lleve a cabo un juzgamiento anticipado, por lo que tendrían que concurrir los supuestos para ambas pretensiones.

Cuando un proceso tiene pretensiones conexas (es decir que en ambas se tienen elementos de juzgamiento anticipado), su aplicación será inmediata; caso contrario sucede cuando en un proceso con variedad de pretensiones, solo en una de ellas contiene elementos del juzgamiento anticipado, entonces no se llevara a cabo, debido a que dicha institución jurídica procesal se configura para el proceso en su conjunto.

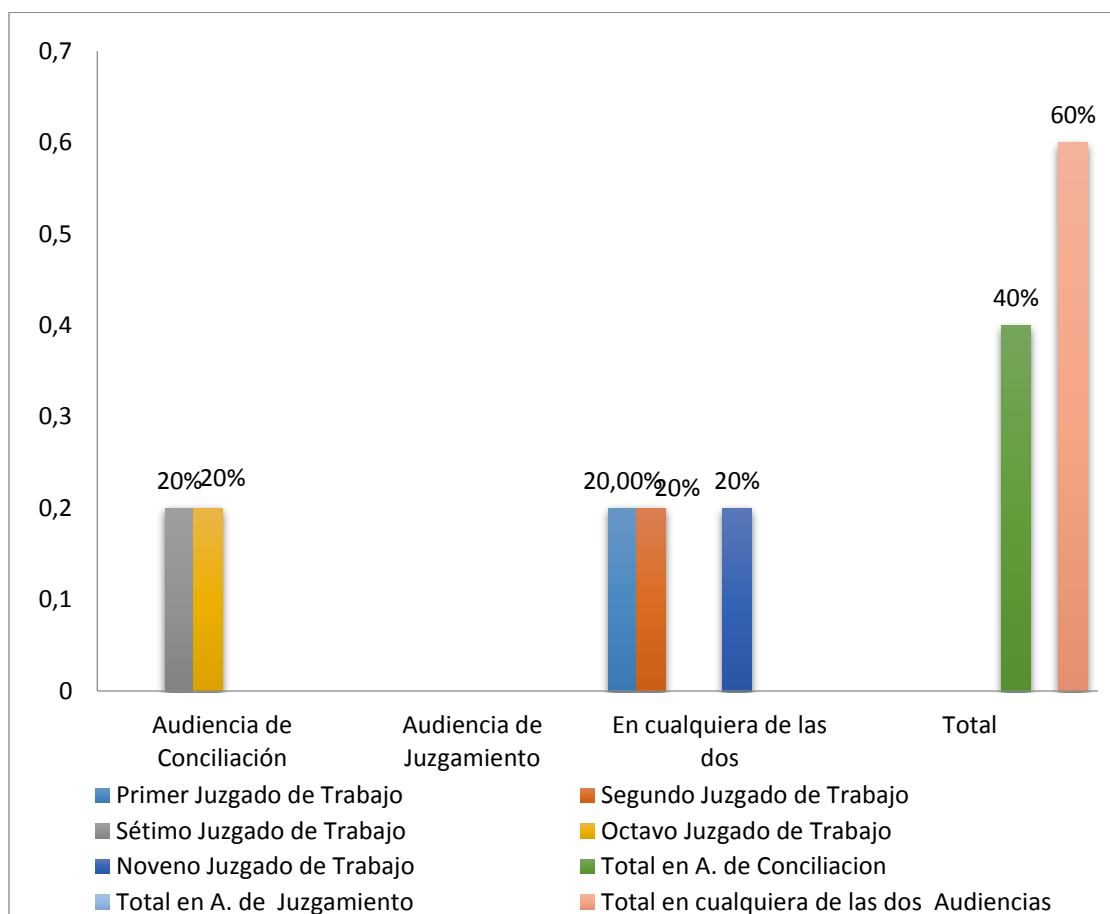
TABLA N° 12

APLICACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO EN AUDIENCIA DE CONCILIACION O JUZGAMIENTO

	Primer Juzgado de Trabajo	Segundo Juzgado de Trabajo	Sétimo Juzgado de Trabajo	Octavo Juzgado de Trabajo	Noveno Juzgado de Trabajo	Total
AUDIENCIA DE CONCILIACION			20%	20%		40%
AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	--	--	--	--	--	--
EN CUALQUIERA DE LAS DOS	20%	20%			20%	60%

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 21



Análisis e interpretación de resultados de la gráfica

Los magistrados coinciden en que para denominarse juzgamiento anticipado, se considera que debe realizarse en la audiencia de conciliación; sin embargo se puede aplicar en cualquiera de las dos audiencias; la ley no lo prohíbe (aplicarlo en la audiencia de juzgamiento), en todo caso si el juez considera pertinente puede aplicarlo en la audiencia de juzgamiento, aunque ya no tendría sentido porque la naturaleza de esta institución jurídica procesa es no llegar al juzgamiento (actividad probatoria), lo ideal es que se realice en la audiencia de conciliación. Solo lo realizaría en la audiencia de juzgamiento si en la etapa de confrontación de posiciones, el demandado se allana a la pretensión del demandante.

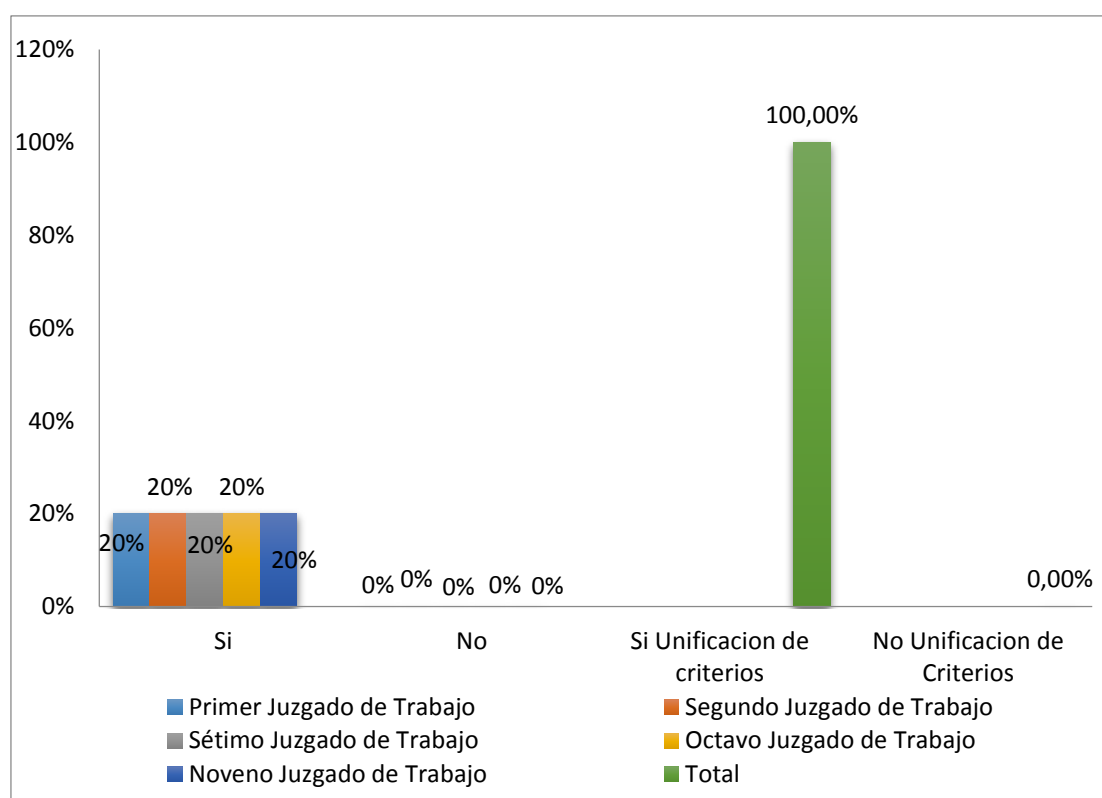
TABLA N° 13

UNIFICACION DE CRITERIOS EN LA APLICACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO DEL PROCESO

Periodo	Primer Juzgado de Trabajo	Segundo Juzgado de Trabajo	Sétimo Juzgado de Trabajo	Octavo Juzgado de Trabajo	Noveno Juzgado de Trabajo	Total
Si	20%	20%	20%	20%	20%	100%
No	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 22



Análisis e interpretación de resultados de la gráfica

Los magistrados coinciden en que han unificado sus criterios de acuerdo a la naturaleza de la pretensión, es decir cuando sea de puro derecho la innecesaria actuación de medios probatorios y rebeldía; no obstante no lo han hecho para casos específicos o por materias.

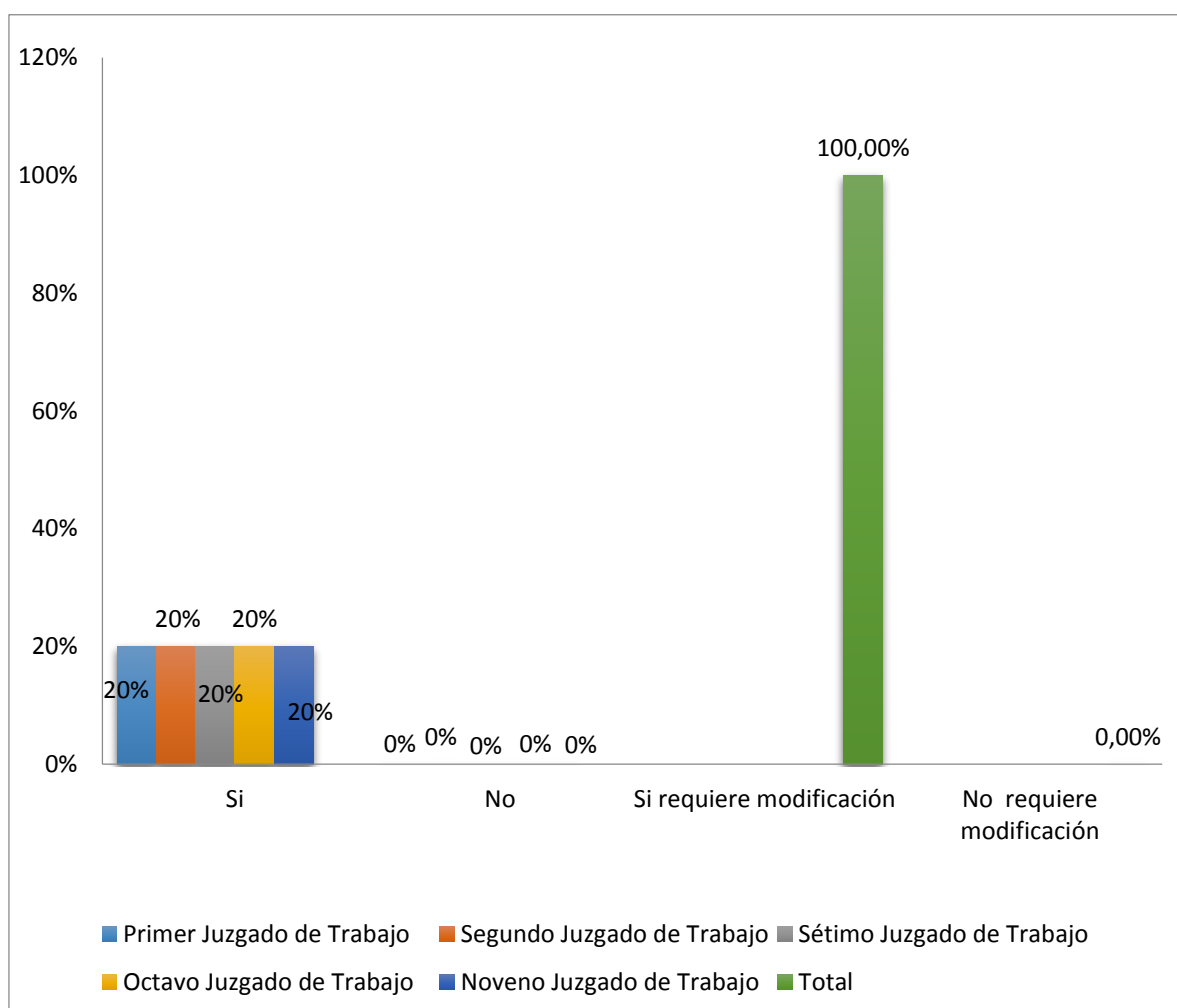
TABLA N° 14

**MODIFICACION DE LA NORMATIVIDAD EN EL JUZGAMIENTO
ANTICIPADO DEL PROCESO**

Periodo	Primer Juzgado de Trabajo	Segundo Juzgado de Trabajo	Sétimo Juzgado de Trabajo	Octavo Juzgado de Trabajo	Noveno Juzgado de Trabajo	Total
Si	20%	20%	20%	20%	20%	100%
No	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 23



Análisis e interpretación de resultados de la grafica

Los magistrados consideran que con las disposiciones de la Nueva Ley de Trabajo el proceso laboral es más flexible y menos rígido, no sería correcto encasillar en solo determinadas pretensiones; sin embargo tal vez se pueda hacer alguna precisión respecto a:

- ♣ Los alegatos que realicen las partes, estos pueden ser alegatos previos al juzgamiento anticipado.
- ♣ Las excepciones planteadas en casos en los que se determinen para juzgamiento anticipado, deberán tener algún trámite especial al momento de resolverlas.
- ♣ La Rebeldía en procesos laborales en los que se pueda aplicar el juzgamiento anticipado.

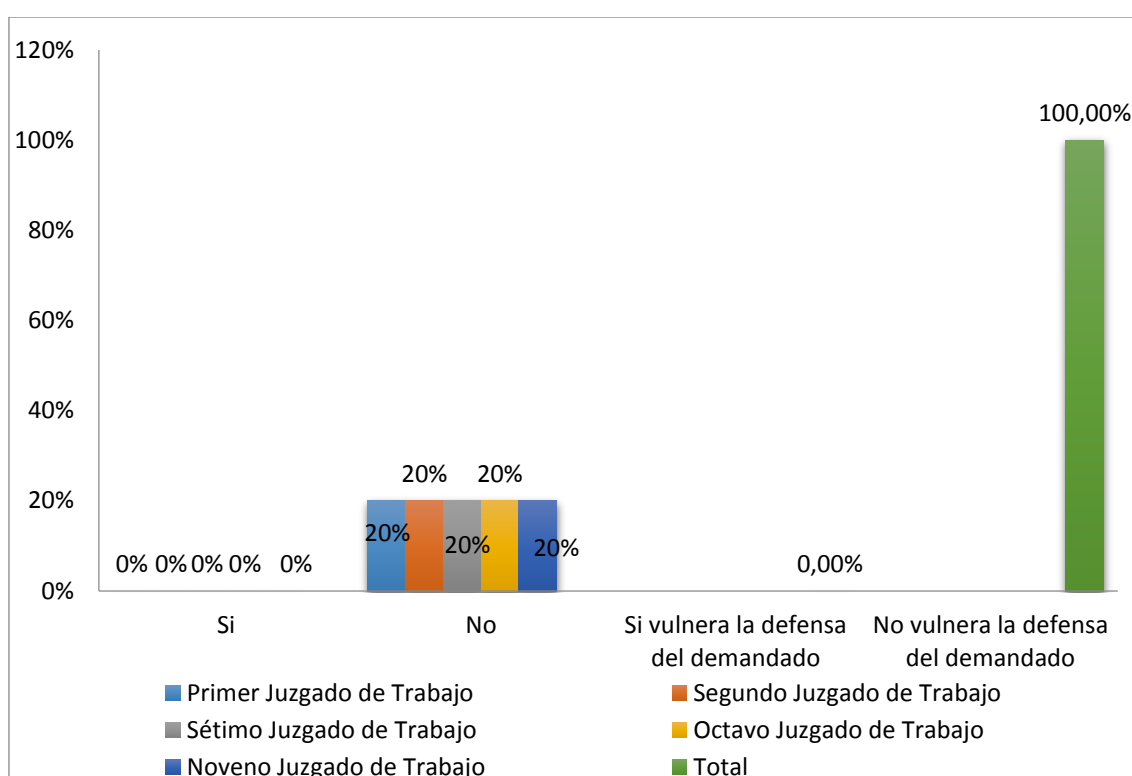
TABLA N° 15

VULNERACIÓN DEL DERECHO DE DEFENSA

Periodo	Primer Juzgado de Trabajo	Segundo Juzgado de Trabajo	Sétimo Juzgado de Trabajo	Octavo Juzgado de Trabajo	Noveno Juzgado de Trabajo	Total
Si	0%	0%	0%	0%	0%	--
No	20%	20%	20%	20%	20%	100%

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 24



Análisis e interpretación de resultados de la grafica

No se vulnera el derecho de defensa ni la tutela jurisdiccional efectiva, debido a que se actúan etapas desde el inicio, es decir la postulación del proceso con la presentación de la demanda y la contestación de la misma. Si las partes presentan algún medio probatorio no limita su derecho de defensa; el juez tiene que revisar las pruebas y

dependiendo de las ellas es que toma la decisión de aplicar juzgamiento anticipado, caso contrario prosigue con el proceso de manera normal.

El juez al tener la posición de las partes por escrito a través de la presentación de la demanda y contestación resguarda el derecho de defensa, aunque no se llegue a la etapa probatoria, pues en el juzgamiento anticipado no se requiere actuación; distinto sería si no se le permitiría al demandado contestar la demanda o no se haya invitado a conciliar a las partes.

El juzgador sabe en qué momento se aplica el juzgamiento anticipado. No se vulnera el derecho de defensa de las partes pues se la da oportunidad de que pueda expresar lo pertinente en su contestación de la demandada y en la audiencia correspondiente.

El proceso laboral actual tiene como principio esencial a la oralidad y al ser una técnica aplicada por los operadores jurídicos (abogados) es menester de ellos manejarla adecuadamente.

En los casos de rebeldía no se afecta en debido proceso, por que las partes están válidamente emplazadas y en el momento de contestar la demanda se ejerce su derecho de contradicción.

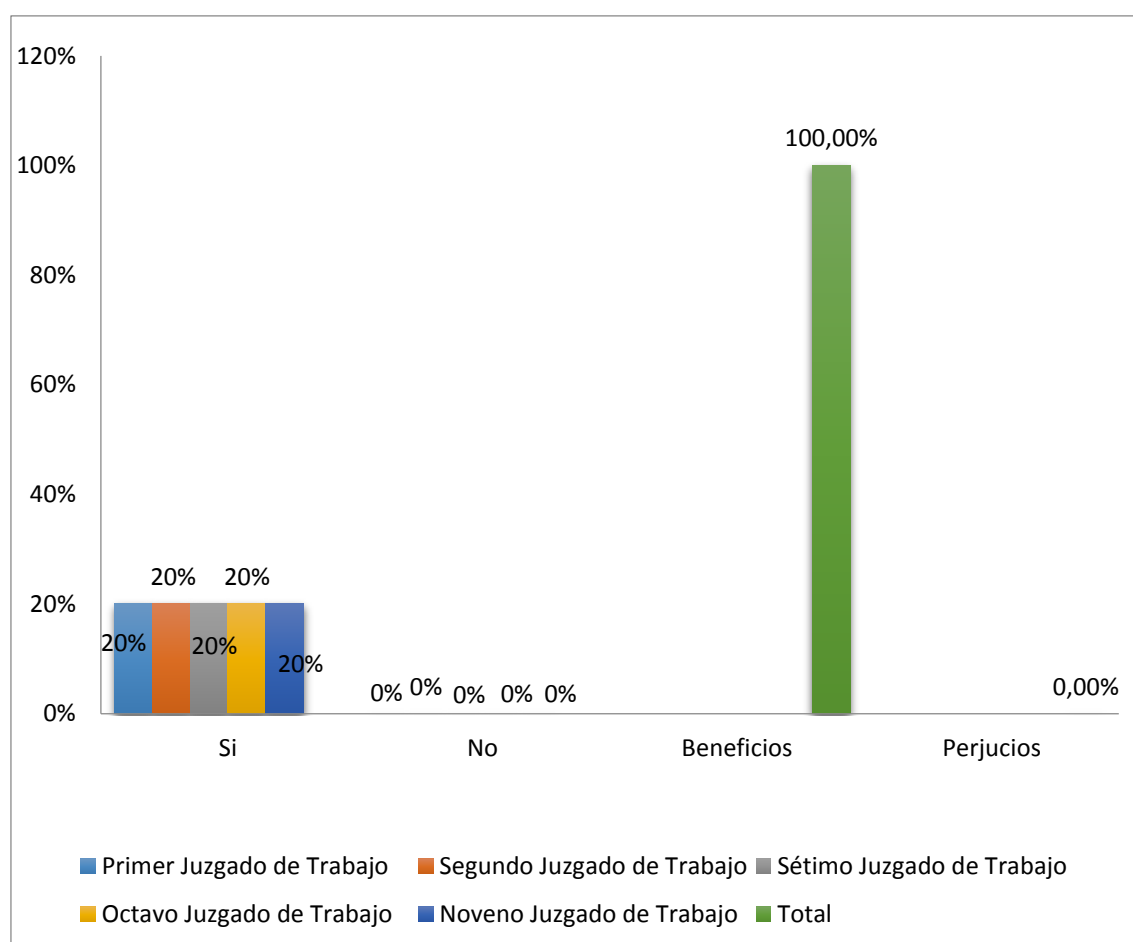
TABLA N° 16

BENEFICIOS Y PERJUCIOS DE LA APLICACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO

Periodo	Primer Juzgado de Trabajo	Segundo Juzgado de Trabajo	Sétimo Juzgado de Trabajo	Octavo Juzgado de Trabajo	Noveno Juzgado de Trabajo	Total
Si	20%	20%	20%	20%	20%	100%
No	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 25



Análisis e interpretación de resultados de la grafica

Cada proceso es diferente; sin embargo en todos ellos se propicia la economía procesal, la descarga procesal, El nuevo proceso laboral permite no ser tan formalista, una gran

herramienta que permite no dilatar los procesos de manera errónea, pues el juzgador contribuye a la celeridad procesal y descarga de los procesos judiciales, principalmente porque en el juzgamiento anticipado hay una solución rápida del conflicto con sentencias válidamente motivadas a favor de los justiciables,

Los magistrados coinciden en que la desventaja es que no está regulado específicamente que en realidad son superables; el problema deviene en la rebeldía, en la desidia de la parte demandada en el desarrollo del proceso y cuando los abogados de las partes no vienen debidamente preparados a la audiencia.

3.-RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A LOS ABOGADOS LITIGANTES QUE PATROCINAN PROCESOS ANTE LOS JUZGADOS ESPECIALIZADOS DE TRABAJO QUE APLICAN LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO

Las entrevistas fueron realizadas a los abogados litigantes que patrocinan procesos laborales, tramitados ante la Nueva Ley Procesal de Trabajo, abogados que llevan sus procesos ante los juzgados especializados de trabajo.

Los resultados de la presente son expuestos en las siguientes gráficas, de las cuales se presentan en los siguientes cuadros

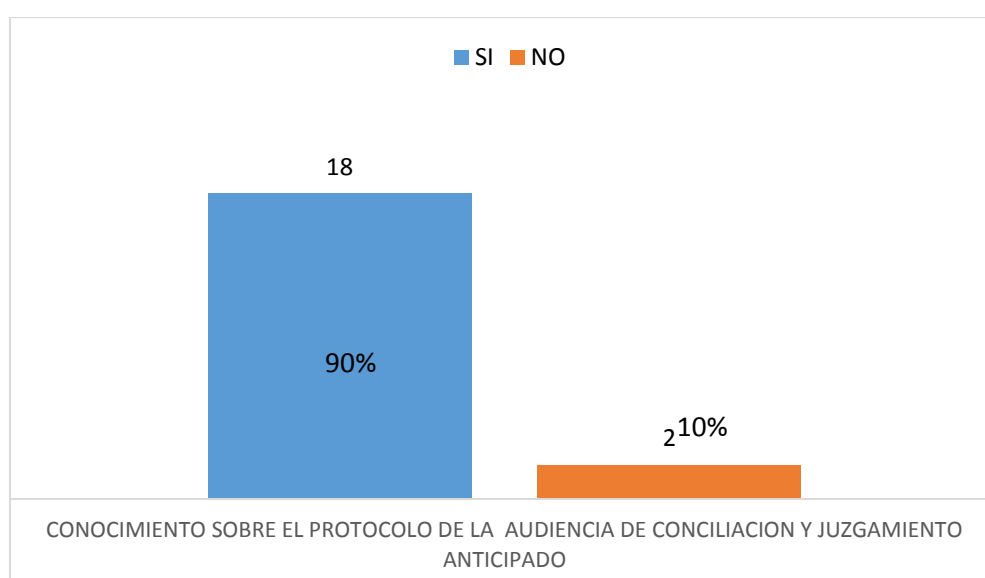
TABLA N° 17

CONOCIMIENTO SOBRE EL PROTOCOLO DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACION Y JUZGAMIENTO ANTICIPADO

	Abogados	Porcentaje	Total
Si	18	90%	90%
No	2	10%	10%
			100%

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 26



Análisis e interpretación de resultados de la gráfica

En su mayoría los abogados litigantes laboristas que patrocinan procesos ante los Juzgados Especializados de Trabajo que aplican la Nueva Ley Procesal de Trabajo en el Distrito Judicial de Arequipa, con un rotundo 90% consideran que si conocen “ **EL PROTOCOLO DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACION Y JUZGAMIENTO ANTICIPADO**”; siendo este un documento emitido por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial en el año 2015 mediante Resolución Administrativa N°208-2015- CE-PJ el 24 de junio del mismo año; documento en el cual se pone en conocimiento de los magistrados que aplican la nueva ley procesal de trabajo algunos alcances sobre la aplicación de la audiencia de juzgamiento y el juzgamiento anticipado del proceso en materia laboral.

Así pues al parecer existe una confusión entre los abogados litigantes considerando que el “protocolo de la audiencia de conciliación y juzgamiento anticipado del proceso” es un documento emitido por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, y no como ellos lo interpretan que es la forma en la que se realiza la audiencia de conciliación o el propio juzgamiento anticipado del proceso.

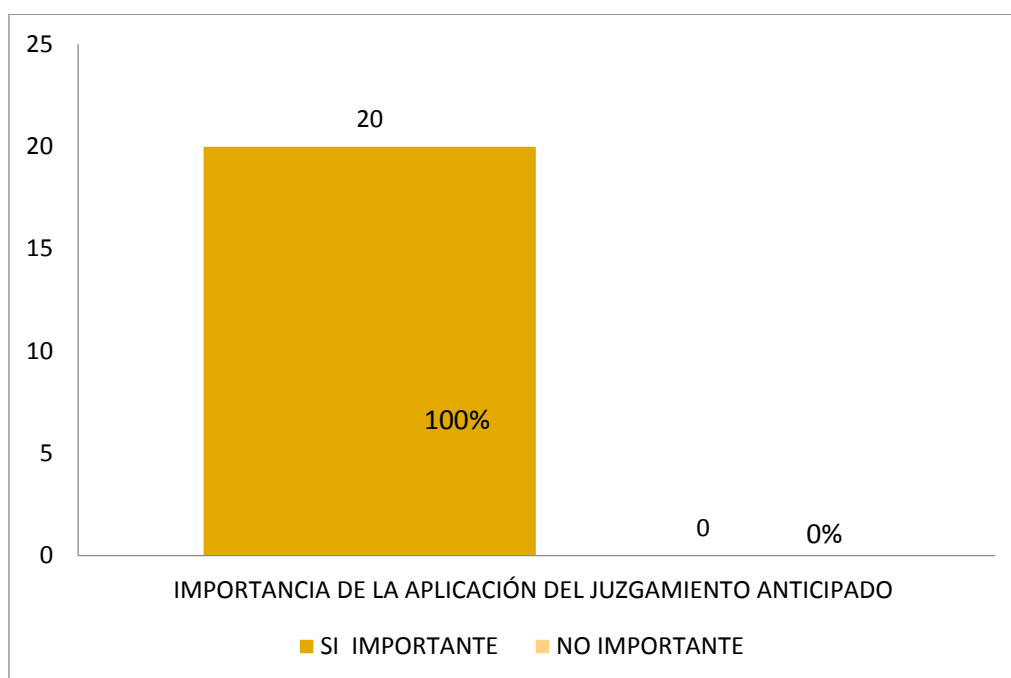
TABLA N° 18

IMPORTANCIA DE LA APLICACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO

	Abogados	Porcentaje
Si importante	20	100%
No importante	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 27



Análisis e interpretación de resultados de la gráfica

Con un rotundo 100% los abogados litigantes que llevan procesos laborales tramitados ante la Nueva Ley Procesal de Trabajo consideran que es importante la aplicación del juzgamiento anticipado del proceso pues contribuye en la celeridad de la resolución de conflictos, contribuye también a la paz social y al acceso a la justicia; del mismo modo porque permite ahorrar tiempo en la resolución de conflictos laborales.

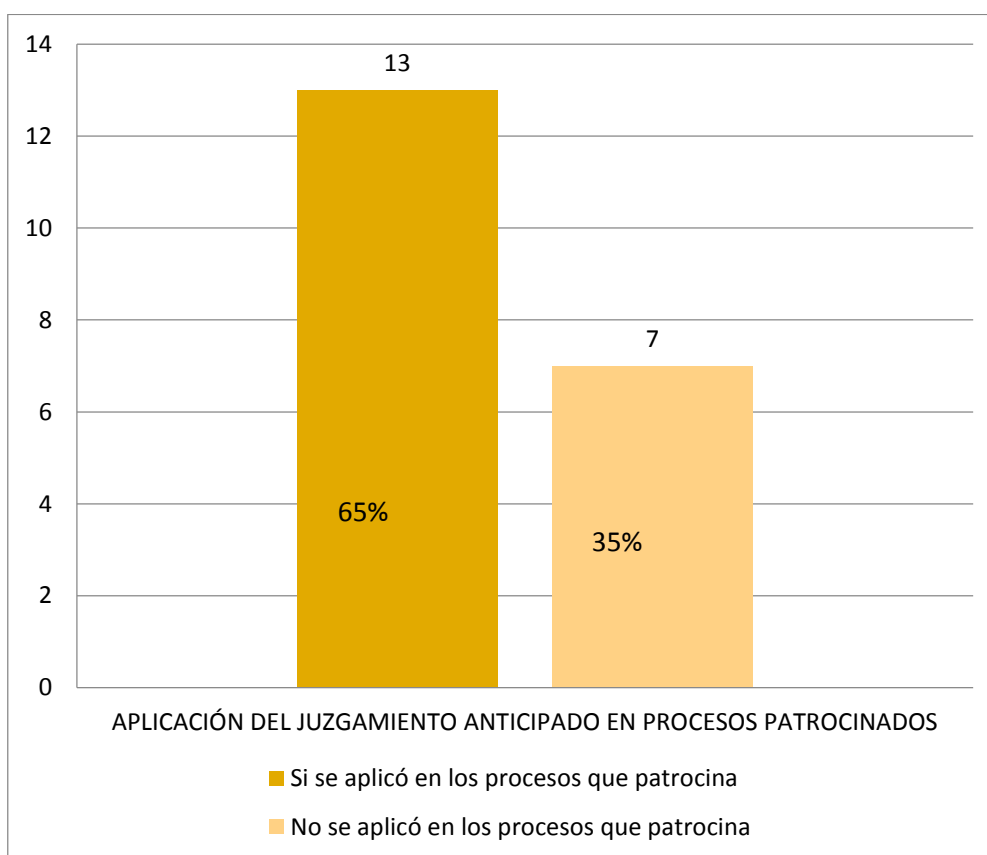
Es resaltante que en su mayoría ellos consideran que el principio de Celeridad se ve reflejado cada vez que se aplica el juzgamiento anticipado, pues el proceso se resuelve en la brevedad posible y sin la mayor cantidad de actos procesales

TABLA N° 19
APLICACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO EN PROCESOS PATROCINADOS

	Abogados	Porcentaje
Si se aplicó en los procesos que patrocina	13	65%
No se aplicó en los procesos que patrocina	7	35%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 28



Análisis e interpretación de resultados de la gráfica

Los abogados litigantes que llevan procesos laborales tramitados ante la Nueva Ley Procesal de Trabajo manifiestan en un 65% de los procesos que ellos patrocinan se ha llevado a cabo un juzgamiento anticipado; ello hace referencia que en su mayoría los abogados litigantes en materia laboral han sido partícipes de un juzgamiento anticipado.

Un 35 % de los abogados litigantes que patrocinan procesos en materia laboral no han sido partícipes de un juzgamiento anticipado, que consideran que es importante la aplicación del juzgamiento anticipado del proceso pues, ello se debe a que la posibilidad en la que se realice un juzgamiento anticipado es poca cuando la pretensión o acumulación de pretensiones, la materia entre otros no lo permite.

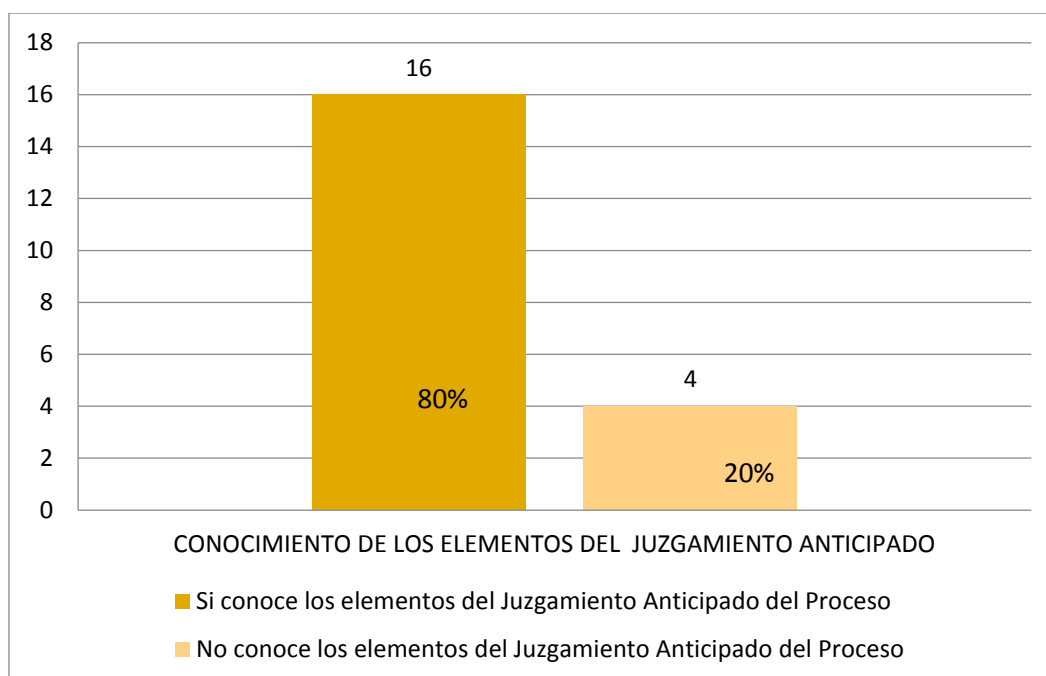
Esto se contrapone a lo vertido en la investigación realizada a los copiadore de sentencia y a la entrevista a los magistrados a cargo de los juzgados que aplican la Nueva Ley Procesal del Trabajo, puesto que en ambos casos no exceden más del 20 % en la aplicación del juzgamiento anticipado; sin embargo los abogados litigantes que patrocinan procesos laborales indican en su mayoría (65%) que han participado en procesos en los que se aplicó.

TABLA N° 20
CONOCIMIENTO DE LOS ELEMENTOS DEL JUZGAMIENTO
ANTICIPADO

	Abogados	Porcentaje
Si conoce los elementos del Juzgamiento Anticipado del Proceso	16	80%
No conoce los elementos del Juzgamiento Anticipado del Proceso	4	20%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICA N° 29



Análisis e interpretación de resultados de la gráfica

En su mayoría, un 80% de los abogados litigantes que patrocinan procesos laborales tramitados ante la Nueva Ley Procesal de Trabajo manifiestan que si conocen cuales son los elementos del juzgamiento anticipado, mientras que un 20% los abogados litigantes que llevan procesos laborales tramitados ante la Nueva Ley Procesal de Trabajo refieren que desconocen cuáles son los elementos para la aplicación de juzgamiento anticipado del proceso en materia laboral

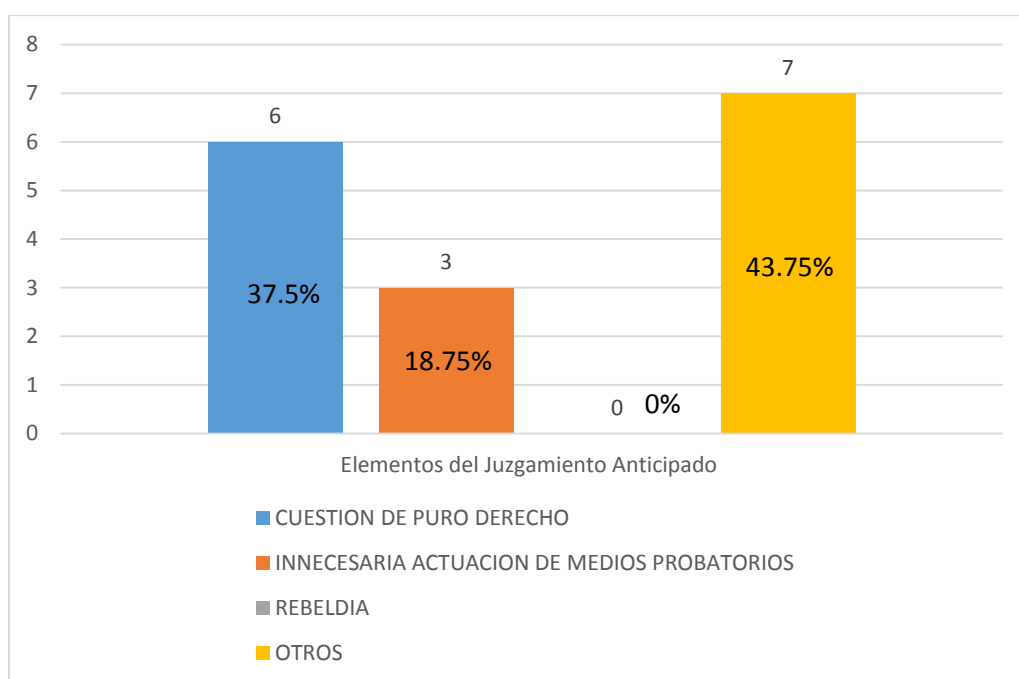
TABLA N° 21

ELEMENTOS DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO

	Abogados	Porcentaje
Cuestión de Puro Derecho	6	37.5%
Innecesaria Actuación de Medios Probatorios	3	18.75%
Rebeldía	0	0%
Otros	7	43.75%
Total	16	100%

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICA N°30



Análisis e interpretación de resultados de la gráfica

En su mayoría, 43.75% de los abogados litigantes que respondieron que si conocen cuales son elementos del juzgamiento anticipado del proceso han considerado otros elementos distintos al que la norma procesal laboral y procesal civil regulan.

En un 37.5% los abogados litigantes coinciden que las cuestiones de puro derecho las que son requisitos para la aplicación del juzgamiento anticipado del proceso, a su vez en un 18.75% manifiestan que la innecesaria actuación de medios probatorios es necesaria para la que la causa sea juzgada anticipadamente.

Con un rotundo 0% los abogados litigantes no consideran a la rebeldía como un elemento del juzgamiento anticipado del proceso.

Es necesario recalcar que el 43.75% de los abogados que consideran a “otros” los elementos del juzgamiento anticipado, no tienen claro el dispositivo normativo regulado en el Art. 43 de la NLPT, ni el Art. 473 del Código Procesal civil debido a que la norma es clara en nombrar cuales son los elementos del juzgamiento anticipado del proceso. Este 43.75% considera como el elemento más importante del juzgamiento anticipado a: “la paz social, la celeridad, alegatos finales, la conciliación, predictibilidad, necesidad de administrar justicia, entre otros”.

Al parecer si los operadores jurídicos desconocen el dispositivo normativo y consideran a otros elementos del juzgamiento anticipado que no lo menciona la ley, podemos afirmar que el desconocimiento de los elementos hace que los abogados litigantes no sepan en qué casos se puede aplicar el juzgamiento anticipado, del mismo modo desconocen en que momento podrían proponer su aplicación.

Es resaltante también mencionar que los abogados litigantes no consideran a la rebeldía como un elemento importante para el juzgamiento anticipado, siendo que la norma procesal civil si lo regula y según disposición transitoria de la ley 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo regula que se aplica el Código Procesal Civil en forma supletoria a las normatividad procesal laboral.

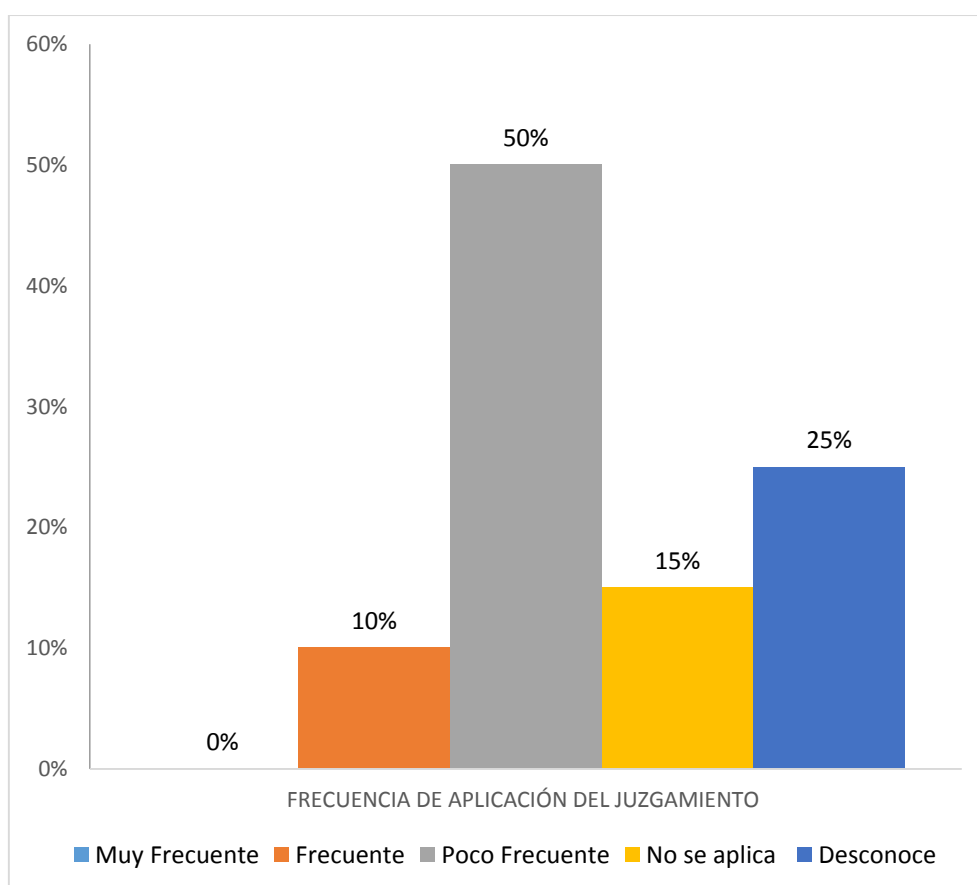
TABLA N° 22

**FRECUENCIA DE APLICACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO EN
LOS JUZGADOS DE LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO**

	Abogados	Porcentaje
Muy Frecuente	0	0%
Frecuente	2	10%
Poco Frecuente	10	50%
No se aplica	3	15%
Desconoce	5	25%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICA N° 31



Análisis e interpretación de resultados de la gráfica

De los datos obtenidos por los abogados litigantes, podemos desprender que un 50% de ellos considera que es poco frecuente la aplicación del juzgamiento anticipado del proceso, ya que los procesos no lo permiten así debido a la cantidad de pretensiones que se pueden presentar en un proceso o porque las condiciones para su aplicación no se da (considerando que la mayoría de ellos no sabe cuáles son los elementos del juzgamiento anticipado).

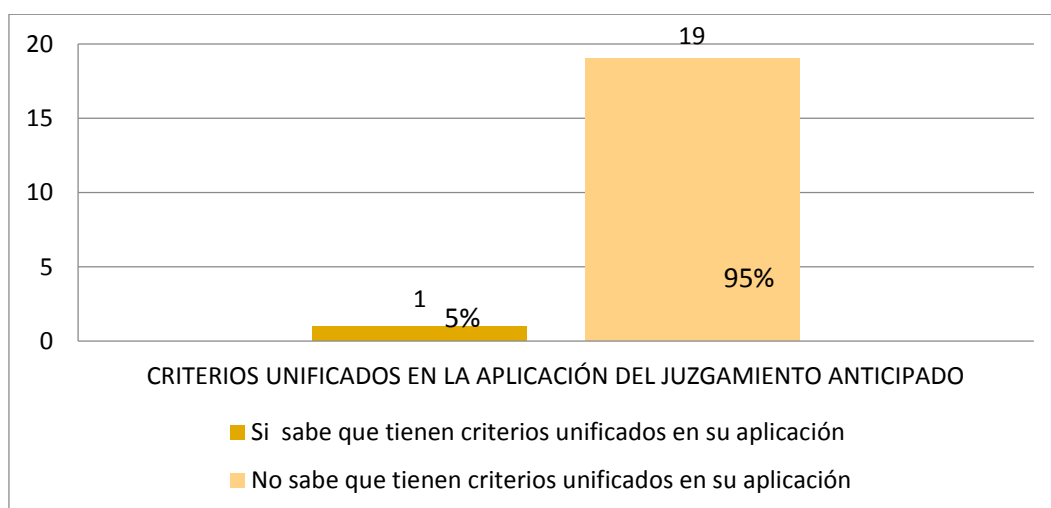
Ahora bien otro gran porcentaje desconoce si es frecuente o no su aplicación, debido a que en los procesos que ha patrocinado, no ha visto la necesidad de aplicar un juzgamiento anticipado del proceso. Un 15 % de los abogados considera que no se aplica, debido a que por referencias de otros abogados no han visto la oportunidad para su aplicación, mientras que solo un 10% de los abogados litigantes considera que si es frecuente y no pueden negar su aplicación por parte de los magistrados que están a cargo de los juzgados especializados de trabajo que aplican la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

TABLA N° 23
CRITERIOS UNIFICADOS EN LA APLICACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO

	Abogados	Porcentaje
Si sabe que tienen criterios unificados en su aplicación	1	5%
No sabe que tienen criterios unificados en su aplicación	19	95%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICA N° 32



Análisis e interpretación de resultados de la gráfica

Con un rotundo 95% los abogados litigantes desconocen la unificación de criterios en relación a la aplicación del juzgamiento anticipado del proceso, ello debido a que consideran que cada órgano jurisdiccional es autónomo e independiente en el desarrollo de cada uno de sus procesos; sin embargo los supuestos normativos son uniformes para todos los juzgados especializados.

No obstante esto se contrapone a los resultados obtenidos por parte de la entrevista a profundidad realizada a los magistrados, ya que ellos mencionan que si tiene criterios unificados respecto a su aplicación; sin embargo estos criterios de aplicación estarían referidos a la normatividad aplicable y a los supuestos de aplicación.

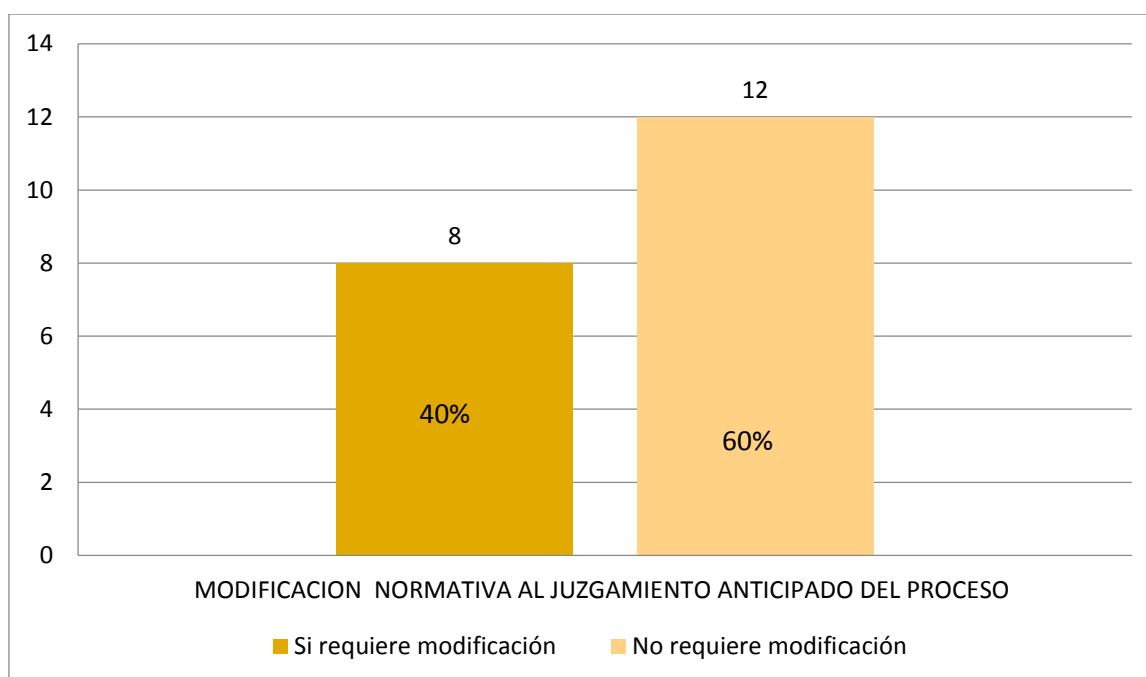
TABLA N° 24

MODIFICACION NORMATIVA AL JUZGAMIENTO ANTICIPADO DEL PROCESO

	Abogados	Porcentaje
Si requiere modificación	8	40%
No requiere modificación	12	60%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICA N° 33



Análisis e interpretación de resultados de la gráfica

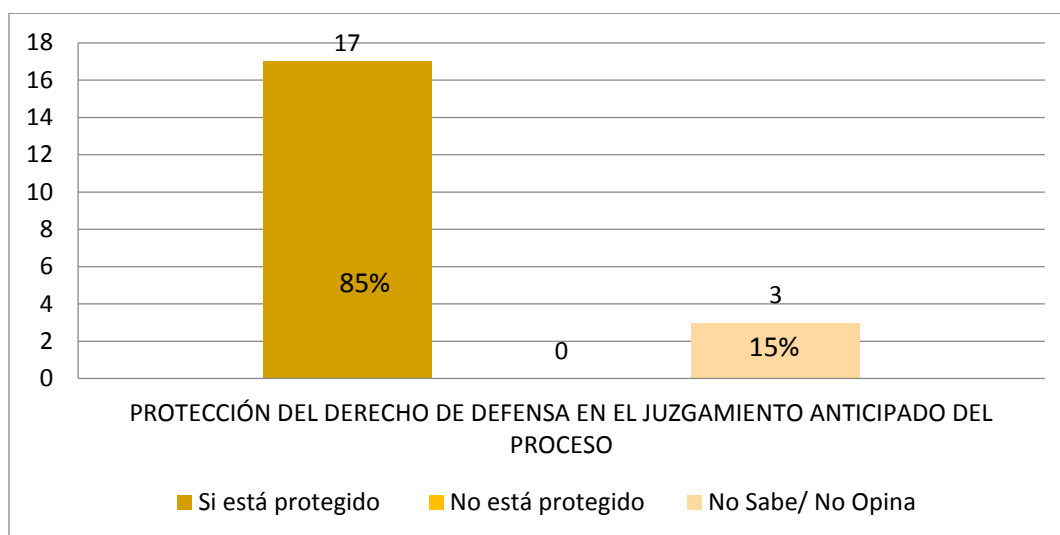
En su mayoría con un 60% los abogados que patrocinan procesos laborales ante los juzgados especializados de trabajo, consideran que la normatividad no requiere ninguna modificación; no obstante lo relevante es que un 40% de los abogados considera que si requiere una modificación ello referente a que tendría que ser bajo responsabilidad funcional del magistrado, a su vez que sería recomendable establecer cuáles son los casos o pretensiones en específico donde se aplique el juzgamiento anticipado del proceso.

TABLA N° 25
EL DERECHO DE DEFENSA EN EL JUZGAMIENTO ANTICIPADO DEL PROCESO

	Abogados	Porcentaje
Si está protegido	17	85%
No está protegido	0	0%
No Sabe/ No Opina	3	15%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICA N° 34



Análisis e interpretación de resultados de la gráfica

Con un rotundo 85% los abogados litigantes que patrocinan procesos laborales ante los juzgados especializados que aplican la Nueva Ley Procesal de Trabajo, consideran que el derecho de defensa si se encuentra protegido en el juzgamiento anticipado del proceso ya que en el momento en el que el demandado se encuentra válidamente emplazado se le da la oportunidad para que pueda hacer efectivo su derecho, a su vez que cuando contestan la demanda ya lo hacen efectivo.

Considerando que el proceso laboral es oral, el derecho de defensa del demandado se efectúa durante el uso de la palabra del abogado de la parte demandada o de la misma parte.

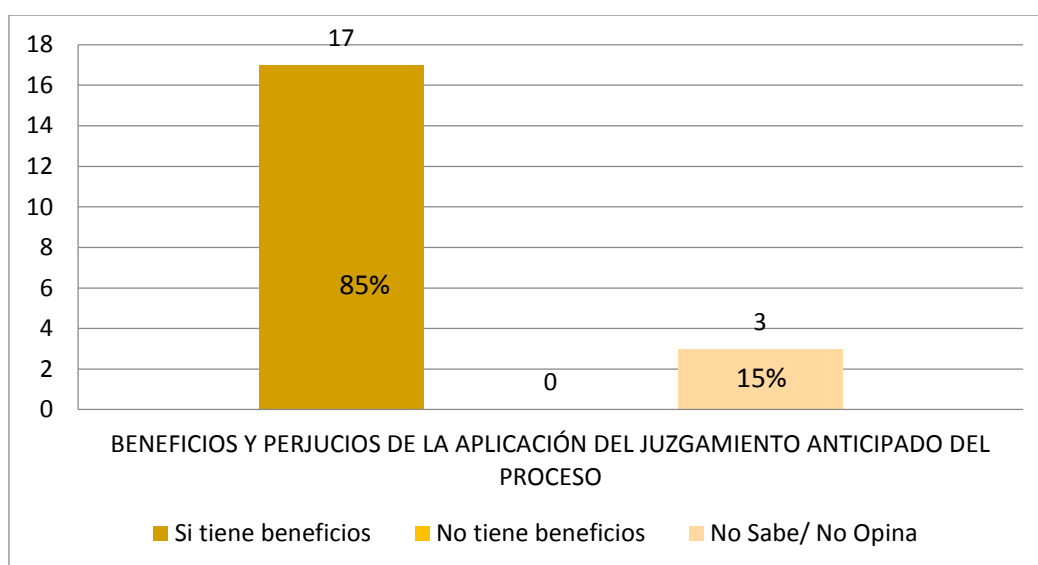
TABLA N° 26

BENEFICIOS Y PERJUCIOS DE LA APLICACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO DEL PROCESO

	Abogados	Porcentaje
Si tiene beneficios	17	85%
No tiene beneficios	0	0%
No Sabe/ No Opina	3	15%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICA N°35



Análisis e interpretación de resultados de la gráfica

Un 85% de los abogados litigantes considera que la aplicación del juzgamiento anticipado si trae beneficios en su aplicación pues si se propicia su aplicación las partes estarían beneficiadas en que se llevara a cabo un proceso célere y garantizando las debidas etapas del proceso.

A su vez algunos consideran que mejoraría la imagen del poder judicial ante los litigantes pues se estaría resolviendo procesos en la brevedad posible, ya que las partes podrían tener una sentencia para poderla ejecutar, ahorrando tiempo y dinero para los litigantes que llevan procesos en los juzgados especializados de trabajo que aplican la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

CONCLUSIONES

PRIMERA.-La regulación en materia laboral deviene desde 1900, el Derecho Procesal Laboral recién tuvo su primera manifestación en 1996, es decir hace 21 años se tuvo la primera legislación en materia Procesal Laboral, por lo que se concluye que el Derecho Procesal Laboral es reciente, nuevo y se encuentra en proceso de formación a nivel nacional.

SEGUNDA.- Existe un vacío normativo en la legislación del Juzgamiento Anticipado del Proceso, el Derecho Procesal Laboral no ha regulado aspectos importantes en su trámite, como: los alegatos de las partes previos al juzgamiento anticipado, las excepciones planteadas y los procesos en los que se presente estado de rebeldía.

TERCERA.- Los magistrados de los juzgados que conocen la Nueva Ley Procesal del Trabajo mencionan que no en todos los procesos laborales se puede aplicar juzgamiento anticipado, debido a la naturaleza de la pretensión y los hechos que la sustentan. Cuando existe más de una pretensión no podría llevarse a cabo si es que estas no cumplen los elementos facticos de aplicación, siendo que el juzgamiento anticipado del proceso se hace en mérito al proceso en general no por individualización de pretensiones.

CUARTA.- La naturaleza jurídica del juzgamiento anticipado en un proceso laboral presume que su aplicación sea en la audiencia de conciliación, por cuanto se evita llegar a la audiencia de juzgamiento.

QUINTA.- El juzgamiento anticipado del proceso en materia laboral radica en que se le permita tener al justiciable una resolución definitiva, oportuna, debidamente motivada, respetando los principios que rigen el Proceso Laboral Peruano. Contribuye a la descarga procesal en los juzgados especializados de trabajo conforme a la Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT) Ley N° 29497.

SEXTA.-En su mayoría, los abogados litigantes que patrocinan procesos laborales ante los juzgados especializados que conocen la Nueva Ley Procesal de Trabajo se desprende que ellos no se encuentran debidamente capacitados ni preparados para poder resolver sus controversias oportunamente en la audiencia; considerando que el proceso laboral es eminentemente oral y toma a esta como principio y herramienta para del desarrollo oportuno del proceso. La falta de capacitación ocasiona que se lleven a cabo

menos juzgamientos anticipados del proceso en materia laboral; inclusive existen abogados que desconocen cuáles son sus elementos, siendo ello un factor determinante que no permite solicitarlo oportunamente.

SÉTIMA.- Los magistrados y los abogados litigantes que patrocinan procesos laborales consideran que en el juzgamiento anticipado el Derecho de Defensa de la parte demandada se encuentra debidamente tutelado mediante la presentación de la contestación de demanda y en el momento de oralizar su contradicción en audiencia, lo que permite su protección en la etapa del proceso que corresponde, así como en los casos de rebeldía cuando se verifica el emplazamiento correcto a las partes.

OCTAVA.- Durante el año 2015, la investigación realizada a los copiadore de sentencia arroja que el índice de aplicación era muy bajo, tanto así que no se realizaban juzgamientos anticipados, con lo cual fue necesario propiciar su aplicación; sin embargo del año 2015 al 2016 se evidencia un incremento general del juzgamiento anticipado del proceso en los juzgados especializados de trabajo, así se demuestra una tendencia positiva, debido a que existen diversos factores que propician su aplicación, entre ellos tenemos a la capacitación por parte de los magistrados y la oportunidad que se presenta para aplicarlo.

NOVENA.- Son dos los factores determinantes para la aplicación del juzgamiento anticipado; la investigación demuestra que la capacitación por parte todos los operadores jurídicos (magistrados y abogados) y la oportunidad de aplicarlo en el proceso, hacen que se lleven a cabo mayores juzgamientos anticipados. Cuando los abogados no se encuentran capacitados pierden la oportunidad de proponerlo y cuando el magistrado no está capacitado para aplicarlo, se realizan dilaciones innecesarias en el proceso.

SUGERENCIAS

PRIMERA.- Aplicar el Juzgamiento Anticipado del Proceso en materia laboral, propicia reducir la excesiva carga procesal que soportan los juzgados especializados de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa.

SEGUNDA.- El Consejo Ejecutivo del Poder Judicial tendrá que propiciar capacitaciones adecuadas a los magistrados especializados en materia laboral conjuntamente con el Colegio de Abogados de Arequipa, con el propósito de proporcionar las herramientas necesarias en la aplicación correcta del Juzgamiento Anticipado del Proceso Laboral, ello a través de legislación especial en Derecho Procesal Laboral.

TERCERA.- Propiciar el juzgamiento anticipado del proceso en los casos de rebeldía (tal como lo estipula el Código Procesal Civil en su artículo 476°) considerando que en la relación laboral entre el demandante y el demandado exista certeza de la prestación personal de servicios o que se evidencie el incumplimiento de obligaciones laborales; Existen casos en los que se da la figura procesal de rebeldía; sin embargo estos no son susceptibles de aplicación debido a que el magistrado argumenta no tener convicción de la relación laboral entre el trabajador y el empleador por lo que deciden llevar a cabo audiencia de juzgamiento, dilatando de esta manera el proceso y ocasionando gastos a la parte demandante.

CUARTA.- La Corte Superior de Justicia de Arequipa a través de la Administración del Módulo Laboral y del Equipo Técnico de Implementación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo (ETTI- NLTP) a fin de impulsar la aplicación del Juzgamiento Anticipado, tendrán que realizar charlas, cursos y talleres gratuitos a los abogados que patrocinan procesos laborales; así como deberá de propiciar capacitaciones para los abogados de instituciones públicas que se encargan de litigar en materia laboral (Procuradores Públicos) para que ellos también tengan la oportunidad de saber las ventajas de aplicación del Juzgamiento Anticipado.

QUINTA.- El investigador propone un plan de difusión de la Aplicación del Juzgamiento Anticipado en el que se muestren objetivos de comunicación así como el público objetivo al que va dirigido, posicionándose en los usuarios judiciales que

recurren al Poder Judicial para obtener sentencias firmes y que puedan ejecutar oportunamente, ello a través de material gráfico que será distribuido gratuitamente.

SEXTA.- El investigador propone un proyecto de ley en el cual se vean versadas los vacíos normativos del Juzgamiento Anticipado del Proceso en Materia laboral, de esta manera se recogerán las modificaciones propuestas por los magistrados a cargo de los juzgados especializados de trabajo que aplican la Nueva Ley Procesal de Trabajo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa así como de los abogados litigantes que tramitan procesos ante estos juzgados.

PROYECTO DE LEY

“LEY QUE INCORPORA EL ARTÍCULO 43-A A LA LEY 27497 “NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO” INCORPORANDO EL DESARROLLO DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL VIGENTE

Artículo 1º.- OBJETO DE LA LEY

La presente Ley tiene por objeto brindar a los órganos jurisdiccionales que aplican el juzgamiento anticipado del proceso, el desarrollo de dicha figura procesal, que tendrá que ser aplicada en el Derecho Procesal Laboral.

Artículo 2º.- INCORPÓRESE EL ARTÍCULO 43º-A LA LEY 27497 “NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO”

Incorpórese el artículo 43º-A a la ley 27497 “Nueva Ley Procesal de Trabajo”, en los siguientes términos:

“Artículo 43º-A.- Juzgamiento Anticipado del Proceso Laboral”

Si el juez advierte, que concurren los elementos del juzgamiento anticipado del proceso, en concordancia con lo dispuesto en el Artículo 476 del Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil; es decir que la cuestión debatida sea una cuestión de puro derecho, exista innecesaria actuación de medios probatorios o rebeldía, el Juez de la causa podrá mediante resolución motivada realizar el Juzgamiento Anticipado del Proceso. No se aplicará Juzgamiento Anticipado del Proceso cuando la declaración de rebeldía del demandado no genere presunción sobre la verdad de los hechos expuestos en la demanda.

El Juez de la causa comunicará a las partes mediante decisión motivada que aplicará Juzgamiento Anticipado; a su vez tendrá que resolver las excepciones y cuestiones probatorias planteadas conjuntamente con la resolución del Juzgamiento Anticipado del proceso, previos alegatos de los abogados de las partes presentes en audiencia, quienes podrán exponer sus alegatos finales y a cuyo término se dictará el fallo de sentencia.

Artículo 3°.-VIGENCIA

La presente Ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial “El Peruano”.

**PLAN DE DIFUSIÓN DE LA APLICACIÓN DEL JUZGAMIENTO
ANTICIPADO DEL PROCESO EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL
TRABAJO EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA**

<u>FICHA TÉCNICA</u>	
MOTIVO	<i>PLAN DE DIFUSIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO DEL PROCESO EN MATERIA LABORAL</i>
CLIENTE	PODER JUDICIAL
AGENCIA	LABOR PUBLIC
PRESIDENTE CREATIVO	JORGE MANUEL LLAVILLA LUJÁN
 REALIZACIÓN:	TUNCHE FILMS
AUDIO:	MÚSICA INSTRUMENTAL

1. OBJETIVOS DE COMUNICACIÓN

- Promover difusión de una institución del derecho procesal civil y que sea aplicada con mayor frecuencia en el derecho procesal laboral.
- Establecer la aplicación del juzgamiento anticipado Laboral en los juzgados que aplican la nueva ley procesal del trabajo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa.
- Incentivar la cercanía de los usuarios y abogados litigantes para que conozcan las ventajas de la aplicación del Juzgamiento anticipado.
- Fomentar la idea que “cualquier proceso que tenga los elementos del juzgamiento anticipado sea posible resolver en tiempo célere y eficaz.”

“Spot Difusión del Juzgamiento Anticipado”

- Fortalecer la idea “Los abogados litigantes pueden proponer la Aplicación del Juzgamiento Anticipado”.

2. GRUPO OBJETIVO

2.1. Características Demográficas

Público Objetivo: Usuarios Litigantes de 18 a 60 años

Nivel Socioeconómico: A: 14%

B: 44%

C: 29%

El público objetivo en general de la campaña “*Difusión del Juzgamiento Anticipado*” son los usuarios judiciales que este litigando procesos laborales en la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Corte Superior de Justicia de Arequipa entre 18 a 60 años. Sin embargo, dividiremos a nuestro público objetivo en dos segmentos ya que ambos grupos tienen distintas características en cuanto al comportamiento de los usuarios:

Primer segmento: los usuarios judiciales demandantes ya que ellos son los que ven afectados sus derechos y son los que reclaman ante los órganos jurisdicciones justicia célere y eficaz.

Segundo segmento: los usuarios judiciales demandados, ya que son ellos los que harán uso de su derecho de defensa buscando también que se resuelvan sus causas de manera justa, célere y en tiempo eficaz.

2.2. Características Psicográficas

El Comportamiento del grupo objetivo de la campaña es inestable, ya que los niveles socioeconómicos son muy variantes, así como la formación académica y profesional.

El público objetivo de la campaña “*Difusión del Juzgamiento Anticipado*”, les agrada que sus problemas judiciales sean resueltos de la manera más rápida y justa. La campaña es muy precisa al definir “la difusión” ya que sabe que tanto los demandantes como los demandados desean sentencias justas y que se ejecuten en la brevedad posible, por tal motivo los usuarios judiciales estarán satisfechos con la prontitud en que se resuelvan sus causas.

Objetivo:

- Difundir la aplicación del Juzgamiento Anticipado del Proceso en la Nueva Ley Procesal de Trabajo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa.

3. VENTAJA DIFERENCIAL

El Proceso Laboral respeta de principios regidos en la Ley 27497 Nueva Ley Procesal de Trabajo, siendo que las decisiones tomadas a raíz de su aplicación, están respaldadas por el Derecho Procesal Laboral Peruano.

4. POSICIONAMIENTO

El juzgamiento anticipado del proceso es una figura innata del Derecho Procesal Civil; sin embargo en aplicación Supletoria es que se aplica en la Nueva Ley Procesal de Trabajo, por lo cual se ha venido aplicando en los juzgados laborales que conocen procesos judiciales bajo la aplicación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

5. TONO DE COMUNICACIÓN

El tono de la comunicación es serio y coloquial, invitando a los usuarios judiciales a que conozcan de las ventajas de la aplicación del juzgamiento anticipado

6. APELACIONES DE LA COMUNICACIÓN

- Emocional (60%): Pues intenta apelar a ello mediante el uso de recursos emocionales como tener sentencias firmes en un tiempo máximo de tres meses. Recurre a la identificación, haciendo sentir a los usuarios judiciales una proximidad y simpatía que lo acerca al Poder Judicial Además, resalta la importancia de que en un proceso judicial se pueden tomar decisiones justas en corto tiempo.
- Sensorial (10%): Mediante estímulos que activan, los sentidos con efectividad, con un fondo musical dinámico y alegre que acompaña el spot de difusión de la aplicación de la nueva ley procesal.

- Racional (30%): Se sustenta a través de la información mediante la propuesta que sus procesos judiciales serán resueltos de acorde a derecho y en tiempo oportuno para que se ejecuten las sentencias.

7. REALIZACIÓN DE LA CAMPAÑA GRÁFICA

Acto seguido después de la aprobación del presente plan de difusión, se realizarán las piezas publicitarias correspondientes para que se lleve a cabo una adecuada difusión de la aplicación del juzgamiento anticipado del proceso.

8. DIFUSIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO DEL PROCESO.A TRAVES DE CAPACITACIONES, TALLERES Y CHARLAS

La Corte Superior de Justicia de Arequipa a través de la Administración del Módulo Corporativo Laboral y del Equipo Técnico de Implementación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo (ETTI- NLTP) a fin de impulsar la aplicación del Juzgamiento Anticipado, tendrán que realizar charlas, cursos y talleres gratuitos a los abogados que patrocinan procesos laborales; así como deberá de propiciar capacitaciones para los abogados de instituciones públicas que se encargan de litigar en materia laboral (Procuradores Públicos) para que ellos también tengan la oportunidad de saber las ventajas de aplicación del Juzgamiento Anticipado.

Se deberá de establecer un cronograma de capacitaciones, a fin de que los usuarios judiciales puedan recibir oportunamente las capacitaciones programadas para la difusión del juzgamiento anticipado del proceso en materia laboral.

BIBLIOGRAFIA

- Academia de la Magistratura. Guía Práctica de la Nueva Ley Procesal de Trabajo. 1a ed. Lima, Unidad Coordinadora del Proyecto de Mejoramiento de Justicia; 2012.
- Álvarez V. Nuevo Procedimiento Laboral- Ley 29.497. Lima, Ediciones Jurídicas; 2010.
- Anacleto V. Proceso Contencioso Administrativo. 1ª ed. Lima, Lex & Iuris; 2016.
- Arévalo J. Antecedentes de la reforma del proceso laboral en el Perú. en: Doctrina y Análisis sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Academia de la Magistratura del Perú. Lima: Editorial; 2010.
- Arévalo J. Tratado de Derecho Laboral. 1ª ed. Lima, Instituto Pacífico; 2016.
- Avalos O. Comentarios a la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Estudio y Análisis Críticos de la Nueva Ley Procesal de Trabajo 29497. 1ª ed. Lima: Jurista Editores; 2010.
- Castillo V. Curso la Actividad Probatoria en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. 1ª ed. Lima: Academia de la Magistratura; 2015.
- Castillo J., Demartini F., Fera P., Flores R., Pineda L., Alegría P., Compendio de Derecho Laboral Peruano. 8ª ed. Lima, ECB Ediciones; 2016.
- División de Estudios Jurídicos de Gaceta Jurídica. Manual del Proceso Civil, todas las figuras procesales a través de sus fuentes doctrinarias y jurisprudenciales – Tomo II. Lima: Gaceta Jurídica; 2015.
- Gaceta Jurídica. Manual del Proceso Civil. 1ª ed. Lima, Gaceta Jurídica; 2015.
- García A. ¿Cómo se están aplicando los principios laborales en el Perú? Un enfoque teórico-jurisprudencial. 1ª ed. Lima, Gaceta Jurídica; 2010.
- Gonzales L., Tarazona M. Pronunciamientos de la Corte Suprema y del TC en Material Laboral – Análisis y Comentarios. 1ª ed. Lima, Gaceta Jurídica; 2017.
- Gonzales L. Primacía de la realidad y Medios Probatorios. 1ª ed. Lima, Gaceta Jurídica; 2013.
- Hinostroza A. Derecho Procesal Civil – Tomo IV Postulación del proceso, 1ª ed. Lima, Jurista Editores; 2010.
- Ledezma M. Comentarios al Código Procesal Civil - Tomo II. 1ª ed. Lima 2009.

- Morales, J. La Rebeldía y sus Consecuencias Procesales” Actualidad Jurídica N° 177, 2008
- Neves J. Introducción al Derecho del Trabajo. 2ª ed. Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú; 2012.
- Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497 de 30 de diciembre del 2009. Diario oficial El Peruano (15-01-2010).
- Paredes P. Las presunciones como sucedáneos de los medios probatorios, en Aportes para la reforma del Proceso Laboral Peruano. Lima, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social; 2005.
- Peña H., Peña J. El nuevo proceso laboral en sus documentos. 1ª ed. Lima, Gaceta Jurídica; 2013.
- Peña H., Peña J. Manual del Derecho Procesal Laboral. 1ª ed. Lima, Jurista Editores; 2011.
- Sánchez R. Cómo probar la Hostilidad Laboral – Análisis Normativo, Doctrinario y Jurisprudencial. 1ª ed. Lima, Gaceta Jurídica; 2017
- Rendón J. Derecho del Trabajo - Teoría General. 2ª ed. Lima, 2007.
- Rioja A. El Proceso Civil. 1ª ed. Arequipa, 2009.
- Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil. Resolución Ministerial N° 10-93-JUS de 8 de enero de 1993. Diario oficial El Peruano (23-04-1993).
- Toyama J. Vinatea L. Guía Laboral 6ª ed. Lima, Gaceta Jurídica; 2015.
- Toyama J., Rodríguez F. Manual de Fiscalización Laboral. 1ª ed. Lima, Gaceta Jurídica; 2014.
- Vinatea L., Toyama J. Análisis y Comentarios de la Nueva Ley Procesal de Trabajo. 1ª ed. Lima, Gaceta Jurídica; 2012.
- Zavala A. ABC del Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral. 1ª ed. Lima, Egacal; 2011.
- Zavaleta W. Código Procesal Civil. 1ª ed. Lima, Editorial Rodhas; 2007.

INFORMATOGRAFIA

1. <http://www.monografias.com/trabajos97/tipos-procesos-derecho-laboral-peruano/tipos-procesos-derecho-laboral-peruano.shtml#ixzz3tBh7Hluz> / 24 de abril del 2016.
2. http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/publicaciones/beneficios_nueva_ley_procesal_trabajo.pdf
3. <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/00763-2005-AA-html> 5 de mayo del año 2016
4. <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/00763-2005-AA-html> 5 de mayo del año 2016
5. <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/00763-2005-AA-html> 5 de mayo del año 2016
6. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/c658e780480722148c54efce400e5104/CAS+LAB.+1254-2014->
7. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/c658e780480722148c54efce400e5104/CAS+LAB.+1254-2014->
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/c658e780480722148c54efce400e5104/CAS+LAB.+1254-2014-LA+LIBERTAD.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=c658e780480722148c54efce400e5104>
8. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/c658e780480722148c54efce400e5104/CAS+LAB.+1254-2014->
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/c658e780480722148c54efce400e5104/CAS+LAB.+1254-2014-LA+LIBERTAD.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=c658e780480722148c54efce400e5104>

ANEXOS

PROYECTO DE TESIS

Universidad Católica De Santa María

Escuela de Postgrado

Maestría en Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social



**APLICACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO EN LOS PROCESOS
TRAMITADOS ANTE LOS JUZGADOS ESPECIALIZADOS QUE APLICAN
LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO – AREQUIPA 2015-2016**

Proyecto de Tesis presentado por el
Bachiller:

Llavilla Luján, Jorge Manuel

Para optar el Grado Académico de:
**Maestro en Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social**

Asesor:

Dra. Ayvar Roldán, Carolina Teresa

AREQUIPA-PERU

2016

PREÁMBULO

El nuevo proceso laboral tiene dentro de sus instituciones jurídicas diversas figuras procesales que necesitan de un especial estudio y detallado análisis, tal es el caso del juzgamiento anticipado; ello sucede después de fijadas las pretensiones materia de juicio con lo cual se procederá a recibir el escrito de contestación de demanda y se correrá traslado a la otra parte, sin embargo, el juez ya tiene conocimiento oral de las posiciones y de creerlo por conveniente puede efectuar un juzgamiento anticipado.

El juez deberá justificar y fundamentar por que se realizará el juzgamiento anticipado y deberá emitir una resolución oral debidamente motivada que justifique las razones por las cuales se prescinde de la actuación de medios probatorios. Escuchados los alegatos el juez dictara el fallo de la sentencia sea una por la forma o por el fondo del asunto.

Actualmente resulta necesario un adecuado estudio y adecuada aplicación del juzgamiento anticipado al momento de resolver los conflictos laborales y como una forma especial de concluir el proceso, pues va de la mano con los principios de economía y celeridad procesal. Hoy en día deviene en verificar su adecuada aplicación y saber en cuanto se reducen los procesos laborales actuales en merito a su debida aplicación en los procesos laborales actuales que se tramitan ante los juzgados especializados de trabajo que aplican la nueva ley procesal de trabajo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa.

I.- PLANTEAMIENTO TEÓRICO

1.- PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.- ENUNCIADO DEL PROBLEMA

“Aplicación del Juzgamiento Anticipado en los procesos tramitados ante los juzgados especializados que aplican la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Arequipa 2015-2016”

2.- DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

2.1.- AREA DE CONOCIMIENTO

El problema a investigarse se encuentra en:

Campo: Ciencias Jurídicas

Área : Derecho del Trabajo – Derecho Procesal Laboral

Línea : Formas de conclusión del proceso

2.2.- ANÁLISIS DE VARIABLES

a) Variable Independiente

Aplicación del Juzgamiento Anticipado

a) Variable Dependiente

Procesos tramitados ante los juzgados especializados que aplican la Nueva Ley Procesal de Trabajo

INDICADORES

Variable Independiente

a) Presupuestos procesales

- Rebeldía
- Causa es de puro derecho
- Innecesaria actuación de medios probatorios

b) Juzgamiento Anticipado

- Doctrina
- Jurisprudencia
- Decisión Judicial
- Procedimiento

c) Marco Normativo

- Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil
- Constitución Política del Perú
- Ley Orgánica del Poder Judicial –Decreto Supremo 017-93-JUS

Variable Dependiente

a) Marco Normativo

- Nueva Procesal de Trabajo – Ley 29497
- Jurisprudencia
- Decreto Legislativo 728- Ley de productividad y competitividad Laboral en el sector privado
- Convenios Internacionales de la OIT

b) Procesos Laborales

- Proceso Abreviado Laboral
- Proceso Ordinario Laboral
- Etapas del proceso laboral

c) Competencia

- Por Función
- Por Cuantía
- Por Territorio

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	INDICADORES	SUBINDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE JUZGAMIENTO ANTICIPADO	Presupuestos procesales	• Rebeldía
		• Causa de puro Derecho
		• Innecesaria actuación de medios probatorios
	Juzgamiento Anticipado	• Doctrina
		• Jurisprudencia
		• Decisión Judicial
		• Procedimiento
	Marco Normativo	• Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil
		• Constitución Política del Perú
		• Ley Orgánica del Poder Judicial – Decreto Supremo N° 017-93-JUS
VARIABLE DEPENDIENTE PROCESOS TRAMITADOS ANTE LOS JUZGADOS ESPECIALIZADOS QUE APLICAN LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO	Marco Normativo	• Nueva Ley procesal de Trabajo – Ley N° 29497
		• Jurisprudencia
		• Decreto Legislativo 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral
		• Convenios Internacionales de la OIT
	Procesos Laborales	• Proceso Abreviado Laboral
		• Proceso Ordinario Laboral
		• Etapas del proceso laboral
	Competencia	• Por Función
		• Por Cuantía
		• Por Territorio

2.3.- INTERROGANTES BÁSICAS

- ♣ ¿En qué casos se aplica el Juzgamiento Anticipado en la Nueva Ley Procesal de Trabajo?
- ♣ ¿Cuántos Juzgamientos Anticipados se han llevado a cabo en los años 2015-2016 en los juzgados especializados que aplican la Nueva Ley Procesal de Trabajo?
- ♣ ¿Cuáles son los efectos de la aplicación del Juzgamiento Anticipado en los procesos tramitados ante los juzgados especializados que aplican la Nueva Ley Procesal de Trabajo?
- ♣ ¿Qué factores determinan a aplicación del Juzgamiento Anticipado en los procesos tramitados ante los Juzgados especializados que aplican la Nueva Ley Procesal de Trabajo?

2.4.-TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

- ✓ **Por su finalidad**
 - Aplicada, pues lo que se busca es resolver el problema
- ✓ **Por el nivel de profundización**
 - Descriptiva, pues logra caracterizar una situación concreta
 - Explicativa, pues intenta analizar las causas, consecuencias y factores del problema analizado.
- ✓ **Por el ámbito**
 - Documental, la investigación se apoyará en las fuentes de carácter documental como serán los expedientes judiciales, los copiadore de actas de audiencia de los juzgados.
 - De campo, pues se elaboraran encuestas y fichas de recolección de datos.
- ✓ **Por el tiempo**
 - Longitudinal, estudia un periodo de un año.

3.- JUSTIFICACIÓN

Considerando que el Juzgamiento Anticipado como problema de investigación es novedoso ya que dentro de la legislación laboral que rige los procesos judiciales en nuestro país no ha tenido mayor ámbito de estudio más aún de aplicación. Es por ello que se busca saber cuáles son los factores de delimitan su aplicación.

Es **importante** ya que en la actualidad existe la necesidad de una disminución de la carga procesal, ya que es un problema constante que los usuarios judiciales tengan una percepción errónea del Poder Judicial puesto que no se logran cumplir con los plazos establecidos.

Es **verificable** pues al realizar el estudio se pretende analizar cuáles son los efectos y cuáles son los factores que desencadenan un Juzgamiento Anticipado en materia laboral,

pues mediante el análisis se permitirá tener una información real a través de estadística actual.

Es **factible** ya que las herramientas necesarias para la investigación, están al alcance del investigador además que se tienen las facilidades para que los resultados de la investigación sean difundidos.

Es **generalizable**, pues el interés que denota esta investigación hace posible que pueda aplicarse en el campo del derecho procesal laboral peruano, y servir de referente no solo para el Distrito Judicial de Arequipa, sino a nivel nacional.

Es de la **especialidad**, puesto que su estudio está dentro del campo de las ciencias Jurídicas, en el Área del Derecho del trabajo, Derecho procesal Laboral y en la línea de las formas especiales de conclusión del proceso.

4.- MARCO CONCEPTUAL

4.1.- CONCEPTOS BÁSICOS

♣ EL JUZGAMIENTO ANTICIPADO DEL PROCESO

Lo relativo al juzgamiento anticipado del proceso se encuentra contemplado en el Capítulo I “Juzgamiento Anticipado del Proceso” del Título VII “Juzgamiento Anticipado del Proceso” de la sección Cuarta “Postulación del Proceso” del Código Procesal Civil, en su artículo 473, numeral que describe lo siguiente:

"Artículo 473.- Juzgamiento anticipado del proceso

El Juez comunicará a las partes su decisión de expedir sentencia sin admitir otro trámite que el informe oral:

1. Cuando advierte que la cuestión debatida es sólo de derecho o, siendo también de hecho, no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno en la audiencia respectiva; o,
2. Queda consentida o ejecutoriada la resolución que declara saneado el proceso, en los casos en que la declaración de rebeldía produce presunción legal relativa de verdad.⁵⁹

♣ SUPUESTOS DE APLICACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO DEL PROCESO

- a) *Cuando al fijarse los puntos controvertidos el juez se da cuenta que se está ante una causa de puro derecho.*- en este supuesto solo es necesario determinar judicialmente el derecho aplicable a la cuestión litigiosa, coincidiendo por lo general, los justiciables en los hechos indicados.⁶⁰

59 TEXTO UNICO ORDENADO DEL CODIGO PROCESAL CIVIL, RESOLUCION MINISTERIAL Nº 010-93-JUS Promulgado : 08.01.93, Publicado : 22.04.93

60 Gaceta Jurídica, “MANUAL DEL PROCESO CIVIL” Tomo II, Primera Edición, Editorial El Búho Lima- Perú, Abril 2015, página 223

- b) **Cuando al fijarse los puntos controvertidos el juez se da cuenta que no es necesario actuar ningún medio probatorio en la audiencia de prueba.**- en el caso de suministrarse prueba documental respecto de la cual no es necesario el reconocimiento (por haber sido aceptada su autenticidad por la contraparte o por haber estado planeada ninguna tacha) ⁶¹
- c) **Cuando ha quedado firme (consentida o ejecutoriada) la resolución que declara saneado el proceso es decir la existencia de una relación jurídica procesal válida; en los casos de rebeldía se produce una presunción legal relativa de la verdad.**- es pues así que declarada la rebeldía el Juez se pronunciara sobre el saneamiento del proceso y, si lo declara saneado, procederá a expedir sentencia salvo las excepciones previstas en el artículo 461 del Código Procesal Civil. ⁶²

♣ CUESTIÓN DE PURO DERECHO

Es decir que en aquellos casos en los que al dilucidación del resultado final estará dada por la aplicación de la norma por parte del Juez, situación por en la cual los hechos, no tienen la trascendencia necesaria en el proceso puesto que estos ya se encuentran debidamente establecidos por las partes, frente a la aplicación de la ley que se encuentra en duda, por lo que se requiere una interpretación de la misma. ⁶³

♣ CUESTIÓN DE HECHO

Es decir que existe contradicción entre los fundamentos facticos de una y otra parte, entonces a través de los medios probatorios propuestos siempre y cuando estos no requieran actuación el juez ha de dilucidar de acuerdo a lo aportado en el proceso. ⁶⁴

♣ INNECESARIA ACTUACIÓN DE MEDIOS PROBATORIOS

Es decir aquella circunstancia por la cual los medios probatorios aportados por las partes no requieran la realización, así, si no se han ofrecido declaraciones de parte, de testigos, ni de pericia, ni de inspección judicial, o no se ha ofrecido reconocimiento u ofrecido este se haya rechazado, ni se hayan planteado tachas a los medios probatorios. ⁶⁵

♣ REBELDIA

La rebeldía es una modalidad de inacción del demandado que se configura no solo con la ausencia de este en el proceso sino con la omisión para contestar la

⁶¹ Óp. Cit. Pág. 225

⁶² Ídem. Pág. 225

⁶³ RIOJA BERMUDEZ, Alexander "EL PROCESO CIVIL" Primera Edición, Editorial Adrus Arequipa-Perú. Marzo 2009, página 500

⁶⁴ Óp. Cit. Pág. 500

⁶⁵ Ibídem

demanda dentro del plazo señalado. La parte puede apersonarse al proceso y no contestar la demanda e incurrir en rebeldía ⁶⁶

♣ **EL JUZGAMIENTO ANTICIPADO SEGÚN EL PROTOCOLO DE ACTUACION EN AUDIENCIA DE CONCILIACION Y PARA EL JUZGAMIENTO ANTICIPADO**

En el apartado 8 del presente protocolo se advierte lo siguiente:

“El Juez realizará un juzgamiento anticipado cuando haya habido o no contestación de la demanda, advierta que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno”⁶⁷.

♣ **TRÁMITE PARA EN JUZGAMIENTO ANTICIPADO SEGÚN EL PROTOCOLO DE ACTUACION EN LA AUDIENCIA DE CONCILIACION Y PARA EL JUZGAMIENTO ANTICIPADO**

Ante los supuestos el Juez solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de 60 minutos dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realizara conforme a lo regulado para el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento, es decir el juez fijara día y hora dentro de los 5 días hábiles siguientes para que las partes se apersonen al juzgado a recoger la sentencia.

El protocolo hace mención que solo en el caso que se presente “solo prueba documental” se solicitará a los abogados intervinientes la moralización de las partes más importantes de los documentos, procurando la optimización del tiempo a emplearse.

♣ **COMPETENCIA DE LOS JUZGADOS ESPECIALIZADOS DE TRABAJO QUE APLICAN LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO**

Según la Nueva Ley Procesal de Trabajo, taxativamente recoge la competencia de los Juzgados especializados de trabajo de la siguiente manera.

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

Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos: 1. En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las

⁶⁶ LEDEZMA NARVAEZ, Marianella, “COMENTARIOS AL CÓDIGO PROCESAL CIVIL” TOMO II, Segunda Edición. Editorial El Búho, Lima- Perú, abril 2009. Pág. 209

⁶⁷ Resolución Administrativa N° 208-2015-CE-PJ, resolución que aprueba el “PROTOCOLO DE ACTUACION DE AUDIENCIA DE CONCILIACION Y PARA EL JUZGAMIENTO ANTICIPADO” Lima 24 de Julio del 2015.

pretensiones relacionadas a los siguientes: a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos. b) La responsabilidad por daño patrimonial o extramatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio. c) Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral. d) El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia. e) Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo. f) La impugnación de los reglamentos internos de trabajo. g) Los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución. h) El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros. i) El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras. j) El Sistema Privado de Pensiones. k) La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral; y l) aquellas materias que, a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral. Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP). 2. En proceso abreviado laboral, de la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única. 3. En proceso abreviado laboral, las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical. 4. En proceso contencioso administrativo conforme a la ley de la materia, las pretensiones originadas en las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social, de derecho público; así como las impugnaciones contra actuaciones de la autoridad administrativa de trabajo. 5. Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía supere las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

Artículo 4.- Competencia por función

4.3 Los juzgados especializados de trabajo son competentes para conocer de los siguientes recursos: a) Del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los juzgados de paz letrados en materia laboral; y b) del recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación o por haber sido concedido en efecto distinto al establecido en la ley.

Artículo 5.- Determinación de la cuantía

La cuantía está determinada por la suma de todos los extremos contenidos en la demanda, tal como hayan sido liquidados por el demandante. Los intereses, las costas, los costos y los conceptos que se devenguen con posterioridad a la fecha de interposición de la demanda no se consideran en la determinación de la cuantía.

Artículo 6.- Competencia por territorio

A elección del demandante es competente el juez del lugar del domicilio principal del demandado o el del último lugar donde se prestaron los servicios. Si la demanda está dirigida contra quien prestó los servicios, sólo es competente el juez del domicilio de éste. En la impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva es competente la sala laboral del lugar donde se expidió el laudo. La competencia por

razón de territorio sólo puede ser prorrogada cuando resulta a favor del prestador de servicios.”⁶⁸

♣ EL PROCESO ORDINARIO LABORAL

Calificación y Admisión de la demanda

En este tipo de procesos una vez admitida la demanda se debe citar a las partes a audiencia de conciliación entre los 20 y 30 días hábiles siguientes a la fecha de su calificación y Admisión.

La resolución que emite el Juez esta etapa postulatoria debe disponer:

- ♣ La admisión de la demanda;
- ♣ La citación a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda;

El emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos.

Desarrollo de la Audiencia de Conciliación

a) Acreditación de las Partes

La audiencia, inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados.

La acreditación de las partes constituye el acto formal, propio del nuevo modelo procesal laboral, en el que toma relevancia el principio de oralidad, con similares características que la acreditación efectuada en el Proceso Penal.

En esta etapa, las partes o sus apoderados indican sus generales de ley (nombres y apellidos, N° de DNI, domicilio real, etc.), luego se acreditan los abogados con sus nombres y apellidos completos, número de Colegiatura, Domicilio Procesal y casilla electrónica.

b) Casos de Inasistencia

Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. También incurre en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar. El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos.

c) Conclusión provisional del proceso

Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.

d) Etapa conciliatoria y activa participación del Juez

El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente.

La Conciliación Judicial, debe ser entendida como un mecanismo auto-compositivo de solución de conflictos laborales con intervención de un tercero (conciliador o juez) quien busca acercar a las partes para que lleguen a un acuerdo, teniendo la facultad de proponer fórmulas que den término a las controversias, es aconsejable que la conciliación y los otros mecanismos alternativos se efectúen antes de la etapa judicial cuando no se tenga que interpretar normas legales o complejos antecedentes jurisprudenciales.

En la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el juez tiene un rol protagónico en el proceso, pero éste no debe ser extralimitado, lo que implica que su actuación se circunscribe a la observancia del principio de legalidad, y en la etapa conciliatoria, cuidar que las partes y sobre todo la más débil de la relación laboral (trabajador), *no renuncie a sus derechos reconocidos por la Constitución y la ley*, pretextando la solución inmediata al conflicto laboral. Ello en razón que el nuevo texto procesal prevé la posibilidad de accionar en los casos citados (Art. 16°), sin la necesidad de abogado patrocinador.

⁶⁸ Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley 29497

e) Suspensión del proceso con fines de conciliación

Por decisión de las partes la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de un (1) mes.

f) Acuerdo Conciliatorio

Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto el juez, en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada; asimismo, ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto, en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes. Del mismo modo, si algún extremo no es controvertido, el juez emite resolución con calidad de cosa juzgada ordenando su pago en igual plazo.

g) Continuación de la Audiencia por no haber prosperado la Conciliación

En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto.

h) Alegatos y Sentencia, en caso de reclamaciones de puro derecho

Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado para el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento.

Audiencia de juzgamiento

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

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

a) Etapa de confrontación de posiciones

La etapa de confrontación de posiciones se inicia con una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que las sustentan. Luego, el demandado hace una breve exposición oral de los hechos que, por razones procesales o de fondo, contradicen la demanda. Haciendo un símil con el Nuevo Modelo Procesal Penal, esta etapa es la que se conoce como alegato de apertura. Las partes realizan un resumen sucinto de las pretensiones demandadas, como ***proposición fáctica*** de lo que se probará en el desarrollo del proceso. Por su parte el demandado de las razones objetivas que a su juicio contradicen la demanda.

b) Etapa de actuación probatoria

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

El juez enuncia los hechos que no necesitan de actuación probatoria por tratarse de hechos admitidos, presumidos por ley, recogidos en resolución judicial con calidad de cosa juzgada o notorios; así como los medios probatorios dejados de lado por estar dirigidos a la acreditación de hechos impertinentes o irrelevantes para la causa.

El juez enuncia las pruebas admitidas respecto de los hechos necesitados de actuación probatoria.

Inmediatamente después, las partes pueden proponer cuestiones probatorias solo respecto de las pruebas admitidas. El juez dispone la admisión de las cuestiones probatorias únicamente si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta etapa.

El juez toma juramento conjunto a todos los que vayan a participar en esta etapa.

Se actúan todos los medios probatorios admitidos, incluidos los vinculados a las cuestiones probatorias, empezando por los ofrecidos por el demandante, en el orden siguiente: declaración de parte, testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de documentos. Si agotada la actuación de estos medios probatorios fuese imprescindible la ***inspección judicial***, el juez suspende la

audiencia y señala día, hora y lugar para su realización citando, en el momento, a las partes, testigos o peritos que corresponda.

La inspección judicial puede ser grabada en audio y vídeo o recogida en acta con anotación de las observaciones constatadas; al concluirse, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes para los alegatos y sentencia.

La actuación probatoria debe concluir en el día programado; sin embargo, si la actuación no se hubiese agotado, la audiencia continúa dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

Conforme al Art. 21 de la Ley 29497, la oportunidad para ofrecer los medios probatorios es únicamente en la demanda y contestación. Extraordinariamente, pueden ofrecerse hasta el momento previo de la actuación probatoria, en los siguientes casos: referirse a hechos nuevos y hubiesen sido conocidos u obtenidos posteriormente.

Alegatos y sentencia

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

En los alegatos de clausura o de cierre del proceso, se deben fundamentar las conclusiones a las que se ha llegado como consecuencia de la actividad probatoria, es decir que pretensiones han sido probadas y deben ser amparadas por el Juez, las que deben estar en correspondencia con la proposición fáctica efectuada en el alegato de apertura. En esta etapa se deben establecer las proposiciones probatorias y las proposiciones jurídicas que amparan las pretensiones.⁶⁹

✦ EL PROCESO ABREVIADO LABORAL

Traslado y citación a audiencia única

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

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

Audiencia única

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

1. La etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral, con la diferencia de que la contestación de la demanda no se realiza en este acto, sino dentro del plazo concedido, correspondiendo al juez hacer entrega al demandante de la copia de la contestación y sus anexos, otorgándole un tiempo prudencial para la revisión de los medios probatorios ofrecidos.
2. Ante la proposición de cuestiones probatorias del demandante el juez puede, excepcionalmente, fijar fecha para la continuación de la audiencia dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes si, para la actuación de aquella se requiriese de la evacuación de un informe pericial, siendo carga del demandante la gestión correspondiente.

⁶⁹ <http://www.monografias.com/trabajos97/tipos-procesos-derecho-laboral-peruano/tipos-procesos-derecho-laboral-peruano.shtml#ixzz3tBgCQhgt>

Los plazos para la emisión del fallo y notificación de la sentencia, son los mismos que rigen para el proceso ordinario⁷⁰

5.- ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Luego de haberse realizado la búsqueda en las diversas Bibliotecas de post grado de las universidades de la ciudad, se ubicó una tesis referida al tema del Juzgamiento Anticipado la cual tiene como título “APLICACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO EN LAS TERCERIAS DE DOMINIO, EN LOS JUZGADOS CIVILES DE AREQUIPA” Dicha tesis presentada por el bachiller Cesar Ibarra Valdivia fue ubicada en la biblioteca de post grado de la Universidad Católica de Santa María, en consecuencia no está relacionada con el problema que se investiga.

Sin embargo de la búsqueda bibliográfica a través de las diversas bibliotecas jurídicas de la ciudad y búsquedas en el internet se ubicó los siguientes libros y páginas web relacionadas con la investigación:

- ♣ TEXTO UNICO ORDENADO DEL CODIGO PROCESAL CIVIL, RESOLUCION MINISTERIAL N° 010-93-JUS Promulgado : 08.01.93, Publicado : 22.04.93
- ♣ Gaceta Jurídica, “MANUAL DEL PROCESO CIVIL” Tomo II, Primera Edición, Editorial El Búho Lima- Perú, Abril 2015
- ♣ RIOJA BERMUDEZ, Alexander “EL PROCESO CIVIL” Primera Edición, Editorial Adrus Arequipa- Perú. Marzo 2009,
- ♣ LEDEZMA NARVAEZ, Marianella, “COMENTARIOS AL CÓDIGO PROCESAL CIVIL” TOMO II, Segunda Edición. Editorial El Búho, Lima-Perú, abril 2009.
- ♣ Resolución Administrativa N° 208-2015-CE-PJ, resolución que aprueba el “PROTOCOLO DE ACTUACION DE AUDIENCIA DE CONCILIACION Y PARA EL JUZGAMIENTO ANTICIPADO” Lima 24 de Julio del 2015.
- ♣ <http://www.monografias.com/trabajos97/tipos-procesos-derecho-laboral-peruano/tipos-procesos-derecho-laboral-peruano.shtml#ixzz3tBh7Hluz>

⁷⁰ <http://www.monografias.com/trabajos97/tipos-procesos-derecho-laboral-peruano/tipos-procesos-derecho-laboral-peruano.shtml#ixzz3tBh7Hluz>

6.- OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- ✓ Determinar en qué casos se aplica el Juzgamiento Anticipado en los procesos laborales que se tramitan ante los juzgados de trabajo que aplican la nueva ley procesal de trabajo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Analizar los efectos de la aplicación del Juzgamiento Anticipado en los procesos tramitados ante los Juzgados especializados que aplican la nueva ley procesal de trabajo.
- ✓ Establecer los factores que determinan la aplicación del Juzgamiento Anticipado en los procesos tramitados ante los Juzgados especializados que aplican la nueva ley procesal de trabajo.

7.- HIPÓTESIS

DADO QUE

1. Existe una sobrecarga de procesos judiciales en materia laboral, que son tramitados ante los juzgados especializados de Trabajo que aplican la nueva Ley Procesal de Trabajo.
2. Los usuarios judiciales tiene una percepción errónea del Poder Judicial, sobre todo cuando sus procesos van más allá de los plazos establecidos.
3. Si bien es cierto existen formas especiales de conclusión del proceso, la nueva ley Procesal de Trabajo en su artículo 43 inciso 3 regula vagamente la aplicación del juzgamiento anticipado.
4. Siendo así que pese a que existen los supuestos en los que se regula el Juzgamiento Anticipado (en aplicación supletoria del Código Procesal Civil), los juzgados especializados no hacen uso de este recurso.

ES PROBABLE QUE

- ♣ *Los Juzgados de Trabajo que aplican la Nueva Ley Procesal de Trabajo no estén aplicando el Juzgamiento anticipado del proceso, lo cual podría deberse a que los Jueces Laborales no efectúen una debida aplicación de la norma procesal laboral y de esta manera poder reducir la carga laboral que soportan los juzgados.*

II. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

1.- TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

1.1. Variable Independiente

APLICACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO

Para la investigación de esta variable emplearemos las siguientes técnicas:

a) Observación Documental

Haciendo uso de los siguientes instrumentos:

- Ficha Bibliográfica
- Ficha Documental
- Matriz de Registro

b) Cuestionario

Haciendo uso del siguiente instrumento

- Cédula de preguntas, abiertas y cerradas.

c) Entrevista

Haciendo uso del siguiente instrumento

- Formato de entrevista.

1.2. Variable Dependiente

PROCESOS TRAMITADOS ANTE LOS JUZGADOS ESPECIALIZADOS QUE APLICAN LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO

Para la investigación de esta variable emplearemos las siguientes técnicas:

a) Observación Documental

Haciendo uso de los siguientes instrumentos:

- Ficha Bibliográfica
- Ficha Documental

CUADRO DE SISTEMATIZACIÓN DE TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

VARIABLES	INDICADORES	SUBINDICADORES	TECNICA	INSTRUMENTOS
Variable Independiente Juzgamiento Anticipado	Presupuestos procesales	• Rebeldía	Observación Documental	Ficha Bibliográfica Ficha Documental Matriz de Registro
			Cuestionario	Cédula de Preguntas
		• Causa de puro Derecho	Observación Documental	Ficha Bibliográfica Ficha Documental Matriz de Registro
			Cuestionario	Cédula de Preguntas
		• Innecesaria actuación de medios probatorios	Observación Documental	Ficha Bibliográfica Ficha Documental Matriz de Registro
			Cuestionario	Cédula de Preguntas
	Juzgamiento Anticipado	• Doctrina	Observación Documental	Ficha Bibliográfica Ficha Documental
		• Jurisprudencia	Observación Documental	Ficha Bibliográfica Ficha Documental
		• Decisión Judicial	Entrevista	Formato de Entrevista
		• Procedimiento	Entrevista	Formato de Entrevista
	Marco Normativo	• Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil	Observación Documental	Ficha Bibliográfica Ficha Documental
		• Constitución Política del Perú	Observación Documental	Ficha Bibliográfica Ficha Documental
		• Ley Orgánica del Poder Judicial –Decreto Supremo N° 017-93-JUS	Observación Documental	Ficha Bibliográfica Ficha Documental
Variable Dependiente Procesos tramitados ante los juzgados especializados que aplican la nueva ley procesal de trabajo	Marco Normativo	• Nueva Ley procesal de Trabajo – Ley N° 29497	Observación Documental	Ficha Bibliográfica Ficha Documental
		• Jurisprudencia	Observación Documental	Ficha Bibliográfica Ficha Documental
		• Decreto Legislativo 728	Observación Documental	Ficha Bibliográfica Ficha Documental
		• Convenios Internacionales de la OIT	Observación Documental	Ficha Bibliográfica Ficha Documental
	Procesos Laborales	• Proceso Abreviado Laboral	Observación Documental	Ficha Bibliográfica Ficha Documental
		• Proceso Ordinario Laboral	Observación Documental	Ficha Bibliográfica Ficha Documental
		• Etapas del Proceso Laboral	Observación Documental	Ficha Bibliográfica Ficha Documental
	Competencia	• Por Función	Observación Documental	Ficha Bibliográfica Ficha Documental
		• Por Cuantía	Observación Documental	Ficha Bibliográfica Ficha Documental
		• Por Territorio	Observación Documental	Ficha Bibliográfica Ficha Documental

2.- CAMPO DE VERIFICACIÓN

2.1.- Ubicación espacial de la Investigación

La que se realizará en la ciudad de Arequipa, Corte Superior de Justicia de Arequipa

2.2.- Ubicación temporal de la Investigación

La investigación comprenderá los años 2015 y 2016

2.3.- Universo y Muestra

El universo de la presente investigación son los procesos tramitados ante los juzgados especializados de trabajo que aplican la Nueva Ley Procesal de Trabajo en la ciudad de Arequipa.

Básicamente se aplicará en los siguientes juzgados:

- Primer Juzgado Especializado de Trabajo
- Segundo Juzgado Especializado de Trabajo
- Tercer Juzgado Transitorio Especializado de Trabajo
- Séptimo Juzgado Especializado de Trabajo

Ello en mérito a que los juzgados antes mencionados han venido funcionando durante el año 2015; sin embargo en diciembre del año 2015 se implementó el Octavo Juzgado Especializado de Trabajo, el cual conocerá los procesos que fueron tramitados en el Juzgado de Trabajo del Módulo de Cerro Colorado y los diversos Juzgados Mixtos de Paucarpata, Mariano Melgar y Jacobo de Hunter.

Durante el año 2015 se han llevado a cabo (20) juzgamientos anticipados del proceso en los juzgados que aplican la nueva Ley Procesal de Trabajo, lo cual refleja su poca aplicación; dicha información ha sido brindada por los asistentes del juez de cada despacho y por las especialistas de audiencias de los juzgados especializados de trabajo.

Ello implica tomar como muestra cada uno de los procesos en los cuales se haya aplicado un juzgamiento anticipado, proyectando la muestra diríamos que entre los años 2015 y 2016 se abrían llevado a cabo un total de cuarenta (40) juzgamientos anticipados del proceso, lo cual será verificado en la primera etapa de la estrategia de recolección de datos.

Debido a la cantidad del universo, obliga al investigador a tomar como muestra los 40 procesos en los cuales se ha llevado a cabo un juzgamiento anticipado debiendo el investigador realizar una exhaustiva investigación de cada uno de estos procesos.

En el caso de los Magistrados, se les realizara una entrevista a profundidad teniendo en cuenta que son 5 los juzgados especializados de trabajo que aplican la Nueva Ley Procesal de Trabajo en la ciudad de Arequipa.

A su vez se aplicará un cuestionario a los abogados litigantes especialistas en materia laboral (alrededor 50 abogados), a fin de saber cuáles son los conocimientos que ellos tienen sobre la aplicación del juzgamiento anticipado en los juzgados laborales que aplican la Nueva Ley Procesal de Trabajo en la ciudad de Arequipa.

3.-ESTRATEGIA DE RECOLECCION DE DATOS

La recolección total de los datos en la presente investigación se realizará mediante la conformación de un equipo de trabajo formado por tres personas, con la supervisión y colaboración del Maestría.

En una **primera etapa** el primer equipo de trabajo se dirigirá a los despachos de cada juzgado, solicitando los copiadore de las actas de audiencia realizadas. Durante los años 2015 y 2016, de manera tal que se verifique en que expedientes se han realizado juzgamientos anticipados del proceso.

En una **segunda etapa** segundo equipo de trabajo se apersonará al Archivo Modular de los juzgados de trabajo; con el permiso y la supervisión de la administración del Módulo Laboral, se revisaran físicamente los expedientes seleccionados en la etapa anterior utilizando una matriz de registro.

La aplicación del cuestionario a los abogados litigantes y la entrevista a profundidad a los magistrados se realizará en paralelo, pues se debe tener en cuenta que los horarios de los magistrados son reducidos y se buscará la manera oportuna de conseguir las entrevistas y los cuestionarios a los abogados litigantes especialistas en materia laboral.

En cuanto a la Investigación bibliográfica se realizará la búsqueda en la biblioteca del Colegio de Abogados de Arequipa, así como en las Bibliotecas de las universidades de la ciudad. También se realizara la búsqueda en la Biblioteca de la Corte Superior de Justicia de Arequipa. Ahora bien corresponde al Maestría la adquisición de material bibliográfico necesario para realizar la investigación.

La tabulación de datos, su análisis e interpretación así como la elaboración de los cuadros y tablas estarán a cargo del Maestría investigador.

Los recursos a emplearse en esta etapa serán los usuales como son: lapiceros, lápiz, libreta de apuntes, fichas, cédulas, computadora, impresora, programas para elaborar cuadros y tabulaciones.

CUADRO DE RECURSOS HUMANOS

GRUPO	Integrantes	PROFESION
Dos grupos de trabajo	Dos integrantes por cada grupo de trabajo	Abogados o estudiantes de derecho

CUADRO DE RECURSOS MATERIALES

RECURSOS	CANTIDAD	COSTO S/.
PAPEL	Dos millares	65
CARTUCHOS DE TINTA	Cuatro recargas	120
LAP TOP	Tres	Propiedad del investigador
IMPRESORA	Una	Propiedad del investigador
TABLET	tres	Propiedad del investigador
VIATICOS COLABORADORES	Tres semanas	450
ESTIPENDIO COLABORADORES	Tres semanas	1050
TOTAL		1685

CUADRO DE RECURSOS ECONOMICOS

RECURSOS	COSTO S/.
MATERIALES	185
PERSONALES	1500
EXTRAS	800
TOTAL	2485

CRONOGRAMA DE TRABAJO

MESES	Abril del 2016	Mayo 2016		Junio 2016		Julio 2016		Agosto 2016		Setiembre 2016		Octubre 2016		Noviembre 2016		Diciembre 2016	
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
Elaboración del proyecto																	
Recolección de la información																	
Análisis de la información																	
Elaboración del informe																	
Sustentación de la tesis																	

4.- BIBLIOGRAFÍA

- ♣ ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA “GUÍA DE ACTUACIÓN DE LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO” Primera Edición. Lima Perú, Mayo 2014
- ♣ BURGOS ZAVALA, JOSÉ MARTÍN “EL ROL PROTAGÓNICO DEL JUEZ LABORAL EN LAS INSTITUCIONES MÁS DESTACADAS DE LA LEY N° 29497, NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO” II Congreso Internacional de Derecho Procesal del Trabajo, organizado por la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Piura Noviembre del 2013.
- ♣ Gaceta Jurídica, “COMENTARIOS A LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO”, Primera Edición, Editorial El Búho Lima- Perú, Setiembre 2010
- ♣ Gaceta Jurídica, “MANUAL DEL PROCESO CIVIL” Tomo II, Primera Edición, Editorial El Búho Lima- Perú, Abril 2015
- ♣ LEY 27497 “NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO”
- ♣ LEDEZMA NARVAEZ, Marianella, “COMENTARIOS AL CÓDIGO PROCESAL CIVIL” TOMO II, Segunda Edición. Editorial El Búho, Lima Perú, Abril 2009
- ♣ Resolución Administrativa N° 208-2015-CE-PJ, resolución que aprueba el “PROTOCOLO DE ACTUACION DE AUDIENCIA DE CONCILIACION Y PARA EL JUZGAMIENTO ANTICIPADO” Lima 24 de Julio del 2015.
- ♣ RIOJA BERMUDEZ, Alexander “EL PROCESO CIVIL” Primera Edición, Editorial Adrus Arequipa- Perú. Marzo 2009
- ♣ TEXTO UNICO ORDENADO DEL CODIGO PROCESAL CIVIL, RESOLUCION MINISTERIAL N° 010-93-JUS

INFORMATOGRAFÍA

- ♣ <http://www.monografias.com/trabajos97/tipos-procesos-derecho-laboral-peruano/tipos-procesos-derecho-laboral-peruano.shtml#ixzz3tBh7Hluz>
- ♣ <http://es.slideshare.net/SofaLanda/diapositivas-de-la-nueva-ley-procesal-del-trabajo-ley-29497-uladech>
- ♣ <http://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/732013004587e8d3b92bfb11f3cfe2ec/PO-NENCIA-DR-JOSE-MARTIN-BURGOS-ZAVALA.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=732013004587e8d3b92bfb11f3cfe2ec>
- ♣ http://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/2059_2_2la_oralidad_en_el_proceso_laboral.pdf
- ♣ <https://www.joomag.com/magazine/guia-de-actuaci%C3%93n-de-la-nueva-ley-procesal-del-trabajo/0082477001401374148?page=120>

5.-ESQUEMA DEL CONTENIDO DE LA TESIS

INTRODUCCION

RESUMEN (Abstract) Español e Inglés

CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES

- 1.- Legislación Procesal Laboral en el Perú
- 2.- Presupuestos Procesales del Juzgamiento Anticipado
- 3.- La aplicación supletoria del Código Procesal Civil al proceso Laboral
- 4.- Los Juzgados especializados de Trabajo que aplican la Nueva Ley Procesal de Trabajo en el distrito Judicial de Arequipa

CAPÍTULO II

APLICACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO

- 1.- La Rebeldía en el Juzgamiento Anticipado
- 2.- Causa de puro derecho e innecesaria actuación de medios probatorios
- 2.- Doctrina
- 3.- Jurisprudencia
- 4.- Decisión Judicial

CAPITULO III

EL PROCESO LABORAL PERUANO

- 1.- Proceso Abreviado Laboral
- 2.- Proceso Ordinario Laboral
- 3.- Etapas del Proceso Laboral
- 4.- Competencia del Proceso Laboral

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO

- 1.- Tablas
- 2.- Cuadros y Gráficos

CONCLUSIONES

SUGERENCIAS

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS

ANEXOS

FICHA BIBLIOGRAFICA

Nombre del Autor:	
Título del Libro: -----	
Editorial:	
Edición:	
Lugar y Año:	
Número de páginas:	
	Ficha N°:

FICHA DOCUMENTAL

Nombre de la Obra:	
Tema:	
Resumen:	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
	Ficha N°:

MATRIZ DE REGISTRO DE EXPEDIENTES

NUMERO DE EXPEDIENTE:	
JUZGADO:	
MATERIA:	
ACTOS PROCESALES RELEVANTES DEL JUEZ:	
.....	
.....	
AUDIENCIA:	
ELEMENTO DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO	
APLICABLE:	
.....	
	Ficha N°:

FORMATO DE ENTREVISTA – MAGISTRADOS

La presente entrevista está dirigida a los señores magistrados del Primer, Segundo, Tercero Transitorio y Séptimo Juzgado de Trabajo de la Corte superior de Justicia de Arequipa que aplican la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

Pregunta 1

¿En qué porcentaje se ha aplicado en el juzgamiento anticipado en los procesos que se tramitan en su juzgado?

Pregunta 2

¿Con que frecuencia se aplica el juzgamiento anticipado en el juzgado que usted dirige?

Pregunta 3

¿El Juzgamiento Anticipado sólo se puede aplicar en la Audiencia de Conciliación o también en la audiencia de Juzgamiento?

Pregunta 4

¿Considera que existe unificación de criterios al momento de aplicar el juzgamiento anticipado?

Pregunta 5

¿Usted considera que la norma para el juzgamiento anticipado requiere alguna modificación?

Pregunta 6

¿Cómo considera que se debe cautelar el derecho de defensa del demandado?

Pregunta 7

¿Qué beneficios y perjuicios trae consigo el juzgamiento anticipado?

FORMATO DE ENTREVISTA – ABOGADOS

La presente entrevista está dirigida a los señores abogados litigantes que tienen el patrocinio de usuarios judiciales que tramitan sus expedientes ante el Primer, Segundo, Tercero Transitorio y Séptimo Juzgado de Trabajo de la Corte superior de Justicia de Arequipa que aplican la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

Pregunta 1

¿Tiene conocimiento del Protocolo de la Audiencia de Conciliación y Juzgamiento Anticipado?

Pregunta 2

¿Cuál considera que es la importancia de la aplicación del juzgamiento anticipado?

Pregunta 2

De los procesos laborales que usted patrocina, ¿En alguna ocasión se ha aplicado el juzgamiento anticipado por parte del magistrado de uno de los juzgados especializados de trabajo?

Pregunta 3

¿Conoce cuáles son los elementos del juzgamiento anticipado?

¿Qué elemento del juzgamiento anticipado considera el más importante para su aplicación?

Pregunta 4

¿Con qué frecuencia sabe usted que se aplica el juzgamiento anticipado en los juzgados especializados de trabajo que aplican la Nueva Ley Procesal de Trabajo en Arequipa?

Pregunta 5

¿Sabe usted si los juzgados especializados de trabajo que aplican la Nueva Ley Procesal de Trabajo, tienen criterios unificados para la aplicación del juzgamiento anticipado?

Pregunta 6

¿Usted considera que la norma para el juzgamiento anticipado requiere alguna modificación?

Pregunta 7

¿Cómo considera que se debe cautelar el derecho de defensa del demandado?

Pregunta 8

¿Qué beneficios y perjuicios trae consigo el juzgamiento anticipado?

RESULTADOS GLOBALES JUZGADOS ESPECIALIZADOS DE TRABAJO

Entrevistas a profundidad

1.- PORCENTAJE DE APLICACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO

De las respuestas brindadas por los Jueces Especializados de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa se obtuvo los siguientes datos

En el 2015 de todos los procesos sentenciados en los juzgados especializándose trabajo fue un 8.5%

En el 2016 de todos los procesos sentenciados en los juzgados especializándose trabajo fue un 11.5%

2.- FRECUENCIA DE APLICACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO EN EL SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO

Los magistrados aseveran que dependiendo de la pretensión y de las pruebas que se han ofrecido, es que se aplica el juzgamiento anticipado del proceso; No es frecuente debido a que generalmente la gran cantidad de los procesos que se tramitan son contra el Estado Peruano y ellos requieren actividad probatoria; a su vez también por la naturaleza de los procesos no lo permite.

En la mayoría de casos que se ´presentan los procesos no solo tienen una sola pretensión lo cual hace poco probable que en un proceso donde existan más de dos pretensiones se lleva a cabo el juzgamiento anticipado del proceso. Por lo que tendrían que concurrir los supuestos para ambas pretensiones.

3.- APLICACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO EN AUDIENCIA (Audiencia de conciliación – Audiencia de Juzgamiento)

Los magistrados coinciden en que para denominarse juzgamiento anticipado, se considera que debe realizarse en la audiencia de conciliación, Se pueden aplicar en ambas audiencias; la ley no lo prohíbe (aplicarlo en la audiencia de juzgamiento), en todo caso si el juez considera

pertinente puede aplicarlo en la audiencia de juzgamiento, aunque ya no tendría sentido porque lo ideal es no llegar al juzgamiento, lo ideal es que se realice en la audiencia de conciliación. Solo lo realizaría en la de juzgamiento si es que en el momento de confrontación de posiciones, el demandado se allanaría a la pretensión del demandante solo en ese caso aplicaría en ese caso.

4.-UNIFICACIÓN DE CRITERIOS EN LA APLICACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO (Magistrados)

Los magistrados coinciden en que han unificado criterios de acuerdo a la naturaleza de la pretensión, es decir cuando sea de puro derecho la innecesaria actuación de medios probatorios, mas no lo han hecho para casos específicos o por materias.

5.- MODIFICACION DE LA NORMATIVIDAD EN EL JUZGAMIENTO ANTICIPADO

Se considera que con las disposiciones de la Nueva Ley de Trabajo el proceso es más flexible y menos rígido, no sería correcto encasillar en solo determinadas pretensiones; sin embargo tal vez se pueda hacer alguna precisión respecto a:

- ♣ Los alegatos que realicen las partes, estos pueden ser alegatos previos al juzgamiento anticipado.
- ♣ Las excepciones planteadas en casos en los que se determinen para juzgamiento anticipado, a veces se proponen excepciones, y si, debería haber algún trámite especial al momento de resolverlas.
- ♣ La Rebeldía en procesos laborales en los que se pueda aplicar el juzgamiento anticipado.

6.- VULNERACIÓN DEL DERECHO DE DEFENSA

No se vulnera el derecho de defensa ni la tutela jurisdiccional efectiva, debido a que se actúan etapas desde el inicio es decir la postulación del proceso con la presentación de la demanda y la contestación de la misma. Es decir que si se presentan medios de prueba en ello no se limita a

las partes, el juez tiene revisar las pruebas y dependiendo de las ellas es que se aplica o no el juzgamiento anticipado.

El juez tiene la posición de las partes por escrito a través de la presentación de la demanda y contestación, lo cual no llega a la etapa oral, no se requiere actuación probatoria porque no tiene sentido o existe reconocimiento parcial, como está planteado no lo vulnera, distinto seria si es que no se le permita contestar, y que no se haya invitado a conciliar.

Hay que saber en qué momento se aplica el juzgamiento anticipado, el juzgamiento anticipado no es que se salten todas las etapas probatorias, sino que es un comprimido. No se vulnera el derecho de defensa de la parte pues se la da oportunidad de que pueda expresar lo pertinente en su contestación de la demandada y en la misma audiencia.

Se vulneraria si estriamos en un principio distinto al proceso laboral actual, ya que como principio esencial tenemos a la oralidad y al ser una técnica el abogado defensor debe saber manejarla.

En los casos de rebeldía no se afectaría en debido proceso, por que las partes están válidamente notificado y a su vez en el momento de contestar ya ejerce su derecho de contradicción.

7.- BENEFICIOS Y PERJUICIOS TRAE CONSIGO EL JUZGAMIENTO ANTICIPADO

En el caso en concreto, cada caso es diferente, porque con se propicia la economía procesal, la descarga procesal, ya las partes no tienen que esperar más plazos. Y ello es importante. El proceso permite no ser tan formalista, una gran herramienta que no permite dilatar los procesos, que el juzgador maneja; contribuye a la celeridad procesal y a la descarga de los procesos judiciales. Principalmente porque hay una solución rápida del conflicto y a satisfacción de los justiciables,

Los magistrados coinciden en que la desventaja es que no está regulado específicamente que en realidad son superables; el problema deviene en la rebeldía, en la desidia de la parte demandada

en el desarrollo del proceso y si el abogado de la parte demandante o demandando no viene debidamente preparado a la audiencia.

PRIMER JUZGADO DE TRABAJO

JUEZ: FELIPE FEDERICO YUCA HUARACALLO

ENTREVISTA

1.- PORCENTAJE DE APLICACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO

En el 2015: 10%

En el 2016: 10%

2.- FRECUENCIA DE APLICACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO EN EL SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO

Eventualmente, dependiendo de la pretensión y de las pruebas que se han ofrecido, dependiendo de sus causales, particularmente es aplicado en cuestiones de puro derecho y en prueba documental. No es la rebeldía un requisito necesario para su aplicación en mi juzgado, ya que podría haber procesos en los que a pesar que exista rebeldía deba haber debate probatorio.

3.- APLICACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO EN AUDIENCIA (Audiencia de conciliación – Audiencia de Juzgamiento)

Generalmente se hace en la audiencia de conciliación, en la de juzgamiento solo lo realizaría si es que en el momento de confrontación de posiciones si el demandado se allana de la pretensión solo en ese caso aplicaría en ese caso.

4.- UNIFICACIÓN DE CRITERIOS EN LA APLICACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO (Magistrados)

Hemos unificado criterios de acuerdo a la naturaleza de la pretensión, es decir cuando sea de puro derecho la innecesaria actuación de medios probatorios, si hemos quedado en esos casos.

5.- MODIFICACION DE LA NORMATIVIDAD EN EL JUZGAMIENTO ANTICIPADO

Con las disposiciones de la nueva ley permite flexibilizarse y no sería correcto tal vez encasillar en solo determinadas pretensiones

Sobre todo las excepciones se deben resolver antes de resolver el juzgamiento anticipado en la nueva ley.

6.- VULNERACIÓN DEL DERECHO DE DEFENSA

No se afectaría en debido proceso, por que las partes están válidamente notificado y a su vez en el momento de contestar ya ejerce su derecho de contradicción.

7.- BENEFICIOS Y PERJUICIOS TRAE CONSIGO EL JUZGAMIENTO ANTICIPADO

Trae beneficios, contribuye a la celeridad procesal y a la descarga de los procesos judiciales. Principalmente porque hay una solución rápida del conflicto y a satisfacción de los justiciables, no encontrándole desventajas, es muy beneficios

SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO

JUEZ: FREDDY PAUL TALAVERA NEYRA

ENTREVISTA

1.- PORCENTAJE DE APLICACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO

En el 2015: 10%

En el 2016: 15%

2.- FRECUENCIA DE APLICACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO EN EL SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO

No es muy frecuente debido a que generalmente la gran cantidad de los procesos que se tramitan en este juzgado son contra el Estado Peruano lo que requiere actividad probatoria; a su vez también por la naturaleza de los procesos no lo permite.

3.- APLICACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO EN AUDIENCIA (Audiencia de conciliación – Audiencia de Juzgamiento)

La ley no lo prohíbe (aplicarlo en la audiencia de juzgamiento), en todo caso si el juez considera pertinente puede aplicarlo en la audiencia de juzgamiento, aunque ya no tendría sentido porque lo ideal es no llegar al juzgamiento, lo ideal es que se realice en la audiencia de conciliación.

4.- UNIFICACIÓN DE CRITERIOS EN LA APLICACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO (Magistrados)

Si, los jueces sabemos en qué momento debemos aplicarla y respecto de que materias. Si hay unificación en nuestros criterios.

5.- MODIFICACION DE LA NORMATIVIDAD EN EL JUZGAMIENTO ANTICIPADO

Tal vez se pueda hacer alguna precisión respecto a los alegatos que realicen las partes. Ya que el juez les concede la palabra para que hagan sus alegatos, estos pueden ser alegatos previos al juzgamiento anticipado.

A veces se proponen excepciones, y si, debería haber algún trámite especial al momento de resolverlas el juzgamiento anticipado.

6.- VULNERACIÓN DEL DERECHO DE DEFENSA

El derecho de defensa de las partes se ve manifestado en la contestación de la demanda, pues el juzgamiento anticipado del proceso se realiza una vez contestada la demanda.

El juez tiene la posición de las partes por escrito a través de la presentación de la demanda y contestación, lo cual no llega a la etapa oral, no se requiere actuación probatoria porque no tiene sentido o existe reconocimiento parcial, como está planteado no lo vulnera, distinto sería si es que no se le permita contestar, y que no se haya

7.- BENEFICIOS Y PERJUICIOS TRAE CONSIGO EL JUZGAMIENTO ANTICIPADO

Mayor celeridad en la resolución de procesos, no encuentro perjuicios respecto a su aplicación

SETIMO JUZGADO DE TRABAJO

JUEZA: SANDRA RAQUEL ROSADO MALAGA

ENTREVISTA

1.- PORCENTAJE DE APLICACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO

En el 2015: 0%

En el 2016: 1%

2.- FRECUENCIA DE APLICACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO EN EL SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO

Considero que los magistrados podemos hacer un análisis previo antes de ingresar a la audiencia, ya que podamos tener la convicción de los procesos que vamos a aplicarlos y ello podría

3.- APLICACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO EN AUDIENCIA (Audiencia de conciliación – Audiencia de Juzgamiento)

Para denominarse juzgamiento anticipado, considero que debe realizarse en la audiencia de conciliación, pues la audiencia de juzgamiento su mismo nombre lo dice Juzgamiento; es decir que anticipado va a tener de su aplicación porque ya están a punto de juzgar. Para mi debe ser en la audiencia de conciliación

4.- UNIFICACIÓN DE CRITERIOS EN LA APLICACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO (Magistrados)

La idea es que nosotros tendemos a unificar nuestros criterios, no precisamente hemos conversado sobre el juzgamiento anticipado del proceso pero si en otros aspectos la idea es caminar bajo un mismo criterio.

5.- MODIFICACION DE LA NORMATIVIDAD EN EL JUZGAMIENTO ANTICIPADO

Podría ser que se amplíen las posibilidades y que la ley regule en qué casos específicos se puede llevar a cabo el juzgamiento anticipado, si la ley nos diera más alcance podría n más frecuente.

6.- VULNERACIÓN DEL DERECHO DE DEFENSA

Se vulneraría si estriamos en un principio distinto al proceso laboral actual, ya que como principio esencial tenemos a la oralidad y al ser una técnica el abogado defensor debe saber manejarla.

Vulneraría si, cuando las partes no se encuentren completamente preparadas. Son las partes en todo caso las que deben estar y venir preparadas a las audiencias.

7.- BENEFICIOS Y PERJUICIOS TRAE CONSIGO EL JUZGAMIENTO ANTICIPADO

El beneficio sería acabar de manera más rápida y podría ser un perjuicio si es que el abogado de la parte no viene debidamente preparado.

OCTAVO JUZGADO DE TRABAJO

JUEZA: MARIA DEL CARMEN GERALDINE CONTRERAS RAMIREZ

ENTREVISTA

1.- PORCENTAJE DE APLICACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO

En el 2016: 10%

2.- FRECUENCIA DE APLICACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO EN EL SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO

Se aplica en la oportunidad que se presente, dependiendo el tipo de pretensión, es decir que en todas las condiciones que se presente se realiza.

3.- APLICACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO EN AUDIENCIA (Audiencia de conciliación – Audiencia de Juzgamiento)

En principio considero que está destinado para hacerlo en la audiencia de conciliación y no tener que entrar a la audiencia de juzgamiento, si ya hemos llegado al juzgamiento ya no cabría como tal, pues ya estamos en juzgamiento.

4.- UNIFICACIÓN DE CRITERIOS EN LA APLICACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO (Magistrados)

Aun no existe unificación en los criterios, pero si tenemos claro en qué casos debemos aplicar el juzgamiento anticipado.

5.- MODIFICACION DE LA NORMATIVIDAD EN EL JUZGAMIENTO ANTICIPADO

Podría ser interesante tener un reglamento, y en la práctica los jugadores lo venimos manejando y como tal debería existir uno es decir que esta al libre criterio del magistrado.

6.- VULNERACIÓN DEL DERECHO DE DEFENSA

Hay que saber en qué momento se aplica el juzgamiento anticipado, el juzgamiento anticipado no es que se salten todas las etapas probatorias, sino que es un comprimido. No se vulnera el derecho de defensa de la parte pues se la da oportunidad de que pueda expresar lo pertinente en su contestación de la demandada y en la misma audiencia.

7.- BENEFICIOS Y PERJUICIOS TRAE CONSIGO EL JUZGAMIENTO ANTICIPADO

El proceso permite no ser tan formalista, una gran herramienta que no permite dilatar los procesos, que el juzgador maneja, la desventaja es que no está regulado específicamente que en realidad son superables; el problema deviene en la rebeldía, en la desidia de la parte demandada en el desarrollo del proceso.

NOVENO JUZGADO DE TRABAJO

JUEZA: GRISELDA MARQUEZ MARES TORRES

ENTREVISTA

1.- PORCENTAJE DE APLICACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO

En el 2015: 15%

En el 2016: 20%

2.- FRECUENCIA DE APLICACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO EN EL SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO

Dependiendo del caso es que se aplica a cabo el juzgamiento anticipado del proceso

3.- APLICACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO EN AUDIENCIA (Audiencia de conciliación – Audiencia de Juzgamiento)

Se pueden aplicar en ambas audiencias la ley no lo impide, por ello no lo impide., decir que se puede a hacer en la audiencia de conciliación y también en la de juzgamiento aunque de preferencia seria en la de conciliación

4.- UNIFICACIÓN DE CRITERIOS EN LA APLICACIÓN DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO (Magistrados)

Si, nosotros trabajamos todos los procesos coordinadamente, además es facultad del juez su aplicación

5.- MODIFICACION DE LA NORMATIVIDAD EN EL JUZGAMIENTO ANTICIPADO

Considero que en parte si, pues es un tema practico y técnico de aplicación para el magistrado, el tema es que solo en los casos de puro derecho se pueda aplicar el juzgamiento anticipado.

6.- VULNERACIÓN DEL DERECHO DE DEFENSA

No se vulnera el derecho de defensa ni la tutela jurisdiccional efectiva, debido a que se actúan etapas desde el inicio es decir la postulación del proceso con la presentación de la demanda y la contestación de la misma. Es decir que si se presentan medios de prueba en ello no se limita a las partes, el juez tiene revisar las pruebas y dependiendo de las ellas es que se aplica o no el juzgamiento anticipado.

7.- BENEFICIOS Y PERJUICIOS TRAE CONSIGO EL JUZGAMIENTO ANTICIPADO

En el caso en concreto, cada caso es diferente, porque con se propicia la economía procesal, la descarga procesal, ya las partes no tienen que esperar más plazos. Y ello es importante.