

PROYECTO DEL CODIGO PROCESAL DEL TRABAJO

**DR. GINO ERNESTO
YANGALI
IPARRAGUIRRE**



DOCTOR GINO ERNESTO YANGALI IPARRAGUIRRE



Presidente de la Octava Sala Laboral, Sala de la Oralidad de la Corte Superior de Justicia de Lima

Ex Vocal Supremo Provisional de la Corte Suprema de la República, integrante de la Cuarta Sala Constitucional y Social.

Doctor en Derecho, Suma Cum Laude, por la Universidad Particular San Martín de Porres.

Máster en Derechos Fundamentales y Contencioso Administrativo por la Universidad de Jaén del Reino de España.

Magister en Derecho Civil por la Universidad Garcilaso de la Vega.

Magister en Derecho Constitucional por la Universidad Atlantic International University.

Master en Gestión Pública por EUCIM Business School del Reino de España.

Bachiller y Abogado por la Universidad Mayor de San Marcos de Lima.

Magistrado de Carrera, especializado en Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

Ex Notario Público.

Condecoración con la Orden del Trabajo en dos oportunidades: El 2011 en el Grado de "COMENDADOR", y el 2024 en el Grado de "OFICIAL MAYOR"

- **Iniciador del Proceso Oral Laboral en el Perú, desde el año 2006.**
- **Miembro Honorario de los Colegios de Abogados del Junín, Callao, e Ica.**
- **Condecorado por la Orden César Augusto Lengua Uchuya, impuesto por el Ilustre del Colegio de Abogados de Ica.**
- **Miembro de la Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y Seguridad Social.**
- **Miembro del Instituto Panamericano de Derecho Procesal.**
- **Ex Presidente de la Comisión de Capacitación en Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Corte Superior de Justicia de Lima desde el año 2010 hasta 2022.**
- **Presidente de la Comisión de Reforma de la Nueva Ley Procesal del Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima.**
- **Ex miembro de la Comisión Consultiva del ETI Laboral del Poder Judicial, 2018-2020.**
- **Ex Presidente de la Comisión Consultiva de Asuntos Laborales del Poder Judicial, designando por la Presidencia de la Corte Suprema de la República.**
- **Autor de varios libros e investigaciones en el Área del Derecho del Trabajo y Seguridad Social.**
- **Director del Canal Youtube, Facebook e Instagram de Gino Yangali, especializado en Derecho del Trabajo.**
- **Ex Profesor de la Escuela de Post Grado en Derecho de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.**

"CONDECORACIÓN DE LA ORDEN DEL TRABAJO"

- RS. N° 019-2011-TR, del 1 de mayo de 2011 como **"Comendador"**, y RS. N° 003-2024-TR del 1 de mayo del 2024 como **"Gran Oficial"**.
- **CONSIDERANDO:** "Que, en mérito a sus conocimientos y a su constante preocupación por el progreso del Derecho, elaboró el Proyecto del Código Procesal del Trabajo, presentado a la Corte Suprema de la República en el año 2006, introduciendo el tema de la oralidad en materia procesal laboral, y las mayores competencias de la especialidad laboral en el Perú, siendo éste el antecedente propulsor de la actual nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497; ...", Y es autor del "Proyecto del Código Procesal del Trabajo"



PRESENTACIÓN del Proyecto del Código Procesal del Trabajo



- Misión clara y apasionante: **PROYECTO DEL CODIGO PROCESAL DEL TRABAJO.** No solo redefine el entorno legal laboral, sino que también coloca a la justicia en el centro de nuestras vidas profesionales. Esta es una obra jurídica diseñada para transformar la manera en que enfrentamos los desafíos laborales del siglo XXI.
- Cambios vertiginosos y revolucionarios, donde la dinámica laboral evoluciona a pasos agigantados: 1). Relaciones entre las partes; 2). la naturaleza del trabajo y 3). Tecnologías como la AI; exigen una adaptación constante de nuestro marco legal. El CPT no sólo es un conjunto de normas, sino un faro que guía a la solución moderna de los conflictos de trabajo que hoy se tornan en complejas.
- **NO TIENE TINTE POLÍTICO.**

PARTICIPACION DEL MAESTRO JAVIER AREVALO VELA

- Luego de muchos años de lucha y estando ya como Presidente del Poder Judicial para el periodo 2023-2024, el Maestro Javier Arevalo Vela en su calidad de Primer Presidente Laboralista del Poder Judicial conformó una Comisión de Asuntos Laborales de la Corte Suprema que ha tenido como primer objeto, consensuar el Proyecto con las Seis Centrales Sindicales.
- Este proyecto también de autoría del Maestro pues ha aportado significativamente toda su experiencia.
- Habrá que anotar que el Maestro es el jurista que cuenta con la mayor producción de libros especializados en materia laboral, además de ser un magistrado de carrera, que con su sola presencia garantiza la efectividad de este proyecto que avisa toda una revolución en el proceso laboral latinoamericano, en favor de nuestra querida Patria.



PRESENTACIÓN

- Nace de una necesidad social y de una visión audaz de justicia, pretendiendo corregir desequilibrios y fortalecer los cimientos de la equidad y la transparencia en el ámbito laboral. Este código es un testimonio de nuestra dedicación a la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, al mismo tiempo que fomenta un ambiente propicio para el crecimiento empresarial sostenible. No tiene tinte político, pues solo está orientada a dar una respuesta rápida, oportuna, pronta y predecible a los justiciables frente a sus conflictos laborales.



MOTIVACION 29497

- En Agosto del 2006, terminamos el Proyecto del Código Procesal del Trabajo para el Perú, basado principalmente en la técnica de la oralidad, por lo que fue compartido con todas las instituciones públicas y privadas que tenían relación con la administración de justicia laboral, sin ningún éxito.
- Al notar el poco interés de las autoridades por la reforma laboral planteada, nos vimos obligados a recorrer todo el Perú, con nuestro propio peculio, a fin de dar a conocer los beneficios del proyecto. Sin ningún éxito. Por el contrario, surgieron los insultos, las burlas y críticas destructivas.



MOTIVACIÓN 29497

- A fines del 2007, me dirigí a la CGTP, entrevistándome con su Secretario General Mario Huamán Rivera, quién nos atendió con mucho interés y luego del análisis del proyecto, planteó la estrategia para que pueda llamar la atención de las Instituciones y conseguir la promulgación legislativa de la reforma.
- Es así en el mes de febrero del 2008, bajo el liderazgo de don Mario Huamán, en la Casona de la Universidad San Marcos de Lima, convocó a las principales autoridades relacionadas con el proyecto y expusimos los beneficios que daría a la administración de Justicia en materia Laboral.
- En esa ocasión el Ministro de Trabajo de ese entonces el doctor Mario Pasco Cosmópolis, expresó que: “La ley 26636, había envejecido prematuramente” y que de inmediato iba a conformar una comisión para el estudio del proyecto. Pese a ser el autor del Proyecto el Poder Judicial no me designó para la Comisión.
- Finalmente, el 10 de enero del 2010 se promulgó la Ley 29497.



ES NECESARIA UNA REFORMA DEL PROCESO LABORAL?

ES UNA ESPECULACIÓN ACADÉMICA?

PREGUNTA CORRECTA: TODOS NOS ENCONTRAMOS DE ACUERDO?

LABORATORIO JURÍDICO



REALIDAD



FACTORES RESPONSABLES

SOBRE CARGA PROCESAL Y FALTA DE RECURSOS

- **NÚMERO DE CASOS:** Supera capacidad, personal, plazos, capacitación, tecnología.
- **ESTRUCTURA PROCESAL: 29497:** Formalista y lento; su impacto no dio la suficiente celeridad y transparencia.
- **DESIGUALDAD:** Trabajadores no pueden costear asesoría, proceso complejo, empleadores utilizan tácticas dilatorias basadas en su poder económico.
- **FALTA ESPECIALIDAD:** Hay jueces de nivel, pero la mayor parte civilista y rígidos, no aplican el carácter tuitivo, ni considerar la desigualdad de las partes.
- **FORMACIÓN DEFICIENTE:** Academia de la Magistratura, cobra caro, dicta los fines de semana y con inclinación pro empleador.

ENTES RESPONSABLES

1. EL ESTADO Y LOS PODERES PÚBLICOS

- **PODER JUDICIAL:** Históricamente el PJ no ha participado activamente en la reforma de la administración de justicia, peor aún se oponen siempre al cambio, como en la Ley de Carrera Judicial, Leyes 26636, 29497, PCPT, **31699, 32155 (copia)**, La Casación, etc. **EXCEPCIÓN: DR. JAVIER ARÉVALO VELA.**
- **PODER EJECUTIVO:** No asignan Presupuesto adecuado, quieren justici europea con presupuesto africano. Los **PROCURADORES.**
- **CONGRESO DE LA REPÚBLICA:** No establece una política pública ni reforma del sistema judicial. Desnaturaliza los pocos proyectos presentados.

ENTES RESPONSABLES

2. CLASE EMPRESARIAL REACIOS AL CUMPLIMIENTO DE LA LEY: Aplicación fraudulenta de la Tercerización, locación de servicios, contratos modales, despidos, etc.

3. ABOGADOS LITIGANTES INESCRUPULOSOS: Tácticas maliciosas o dilatorias, sobrecargando a los órganos jurisdiccionales.

4. DEFICIENCIAS EN LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA: No se prioriza la enseñanza del Derecho del Trabajo desde un enfoque constitucional, ni preparan a los futuros jueces y abogados en forma ética y eficiente.

AHORA CONOCEMOS LAS CAUSAS, QUÉ DEBEMOS HACER?

La responsabilidad no es de un solo factor o ente, es de todo y todos: **COMPLEJO**

- REFORMA PROCESAL LABORAL**
- CAPACITACIÓN**
- REFORMA DEL SISTEMA JUDICIAL**
- ETICA PROFESIONAL**
- RESPETO A LA DIGNIDAD**

Eduardo Juan Couture Etcheverry: “El derecho es para el hombre, no el hombre para el derecho.

NO A LA INDOLENCIA

WORLD JUSTICE PROJECT (WJP)

- El **World Justice Project (WJP)** es una organización global, independiente y multidisciplinaria, dedicada a fortalecer el estado de derecho en el mundo. Su misión principal es promover sociedades justas, equitativas y pacíficas mediante la investigación, el análisis y la acción en áreas clave como:
 - 1. Justicia y Estado de Derecho:** Evaluar y medir cómo se aplican los principios del estado de derecho en diferentes países a través del *Índice de Estado de Derecho*.
 - 2. Transparencia y Rendición de Cuentas:** Combatir la corrupción y garantizar que las instituciones sean responsables y justas.
 - 3. Acceso a la Justicia:** Abogar por soluciones para que todas las personas, especialmente las más vulnerables, puedan acceder a la justicia.

WORLD JUSTICE PROJECT

El **World Justice Project (WJP)** evalúa anualmente el estado de derecho en diversos países, incluyendo Perú, a través de su **Índice de Estado de Derecho**. En la edición de 2024, Perú se ubicó en la posición **90 de 142 países** evaluados. **WJP** ha señalado una tendencia preocupante en Perú y otros países de la región:

- **Disminución en los límites al poder gubernamental:** Se ha observado una reducción en los mecanismos que restringen el poder del gobierno, lo que puede afectar la rendición de cuentas y la transparencia.
- **Retrocesos en derechos fundamentales:** Hay indicios de que ciertos derechos básicos están siendo vulnerados o no se protegen adecuadamente.
- **Percepción de corrupción:** La corrupción sigue siendo una preocupación significativa entre la población peruana.

REFORMAS EN EUROPA Y LATINOAMÉRICA

- **COLOMBIA:** Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Colombia, Decreto – Ley 2158 de 24 de junio de **1948**. Ley 2452 Nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social del 2 de abril de **2025** y estará vigente desde el 3 de abril del 2026.
- **VATICANO: CÓDIGO DE DERECHO CANÓNICO IGLESIA CATÓLICA ROMANA,** *Promulgado por la Autoridad de Juan Pablo II, Papa, Dado en Roma, el 25 de Enero de 1983.*
- **ECUADOR:** Código del Trabajo del Ecuador del 16 de Diciembre de **2005**.
- **CHILE:** Código del Trabajo de Chile, Ley **2008** de 3 de enero de 2006, sustituye el procedimiento laboral, reemplazando todo el Capítulo II, del Título I y el Título II, del Libro V, del Código del Trabajo, Además de introducir modificaciones a los artículos 3°, 37, 44, 162, 169, 292, 294, 314 bis, 314 bis A, 349, 389, 390 bis nuevo y 420. Esta ley entra en vigencia en marzo de **2007**
- **ESPAÑA:** Ley Reguladora de la Jurisdicción Social de España – Ley 36/2011, del 10 de octubre del 2011, en vigor desde el 12 de diciembre de **2011**.
- **VENEZUELA:** Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela, con vigencia desde su publicación en la Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario de fecha 7 de mayo de **2012**.
- **NICARAGUA:** LEY N°815 CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE NICARAGUA del 29 de noviembre de **2012**.
- **COSTA RICA:** La Ley N° 9343 Ley de Reforma Procesal Laboral fue aprobada el 9 de diciembre de **2015** en la Asamblea Legislativa.

ANTECEDENTES EN EL PERÚ

- **DECRETO SUPREMO N° 003-80-TR (23/3/1980). 16 años después:**
- **LEY PROCESAL DEL TRABAJO N° 26636 (14/6/1996). 14 años después:**
- **PROYECTO DEL CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO (11/8/2006). RS 019-2011-TR (2/5/2011).**
- **NLPT 29497 Publicada 15/1/2010, vigente 6 meses, 15/6/2010. En Lima desde el 5/11/2012. 14 años después:**
- **PROYECTO DE REFORMA DE LA NLPT (16/8/2016).**
- **PROYECTO DEL CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO (26/1/2024).**

PRINCIPIO DE LA EFECTIVIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES

Art. 22° Const.(1993): “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.”

Arts. 8° de la DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DDHH (1948).

“Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo, ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.”

CONOCEMOS LAS CAUSAS Y AHORA QUÉ HACEMOS?

La responsabilidad no es de un solo factor o ente, es de todo y todos: **COMPLEJO**

- **REFORMA PROCESAL**
- **CAPACITACIÓN**
- **REFORMA DEL SISTEMA JUDICIAL**
- **ETICA PROFESIONAL**
- **RESPECTO A LA DIGNIDAD**

Eduardo Juan Couture Etcheverry: “El derecho es para el hombre, no el hombre para el derecho.

NO A LA INDOLENCIA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

- Mediante **Resolución Administrativa N° 524-2015-P-CSJLI/PJ**, publicada en fecha 01 de octubre del 2015, la Corte Superior de Justicia de Lima, conformó la Comisión de Análisis del «Proyecto de Modificación a la Ley Procesal de Trabajo, Ley 29497», presidida por el Juez Superior Gino Yangali Iparraguirre e integrada por los Jueces Especializados de Trabajo Hugo Arnaldo Huerta Rodríguez, Ciro Lusman Fuentes Lobato, Juan Carlos Chávez Paucar y Martha Rocío Quilca Molina.



INFLUENCIA DE LA IGLESIA CATÓLICA APOSTÓLICA Y ROMANA EN EL DERECHO DEL TRABAJO:

- El Papa **León XIII**, cuyo nombre secular fue **Vincenzo Gioacchino Pecci**, fue el **Papa número 256 de la Iglesia Católica** y ejerció su pontificado **del 20 de febrero de 1878 al 20 de julio de 1903**. Nació en **Carpineto Romano, Italia, en 1810** y murió en el Vaticano a los **93 años**, siendo uno de los papas más longevos de la historia.

DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA

- Encíclica ***Rerum Novarum*** (1891), considerada el documento fundacional de la **Doctrina Social de la Iglesia**. En ella abordó por primera vez de manera sistemática los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores, condenando tanto el socialismo marxista como el liberalismo individualista, y defendiendo:
 - . El **derecho de los trabajadores a un salario justo**.
 - . La **dignidad del trabajo**.
 - . La **función social de la propiedad privada**.
 - . El **derecho a asociarse en sindicatos**.

Principios fundacionales del Derecho del Trabajo en Rerum Novarum

- *a) Dignidad del trabajo*
- “Trabajar es un deber impuesto por la necesidad de conservar la vida.”
- El trabajo no es una mercancía, sino una **actividad humana digna**.
- Esta afirmación rompe con la idea **liberal clásica** del contrato como mera relación entre iguales.
- *b) Justicia en la remuneración*
- “Dar al obrero menos de lo justo es una injusticia grave.”
- Aquí se introduce la noción de **salario justo**, que debe garantizar el sustento digno del trabajador y su familia.
- Se anticipa a las modernas leyes sobre **salario mínimo vital**.
- *c) Derecho a la propiedad privada*
- León XIII **rechaza el colectivismo socialista**, pero establece que la propiedad tiene una **función social**.
- Este principio dio lugar a debates en el Derecho laboral sobre la **intervención del Estado en las relaciones económicas**.

Principios fundacionales del Derecho del Trabajo en Rerum Novarum

- *d) Derecho de asociación y sindicatos*
- “Es un derecho natural que los hombres se asocien.”
- El Papa legitima los **sindicatos como defensores de los derechos de los trabajadores**, frente a la represión que sufrían en muchos países.
- Este punto se conecta directamente con el **derecho a la negociación colectiva y a la huelga**, pilares actuales del Derecho del Trabajo.
- *e) Papel del Estado*
- “El Estado debe proteger los derechos de cada uno, sobre todo los de los más débiles.”
- Se afirma la **función del Estado como garante del bien común**, desafiando el laissez-faire.
- Surge la justificación moral del **Derecho del Trabajo como limitación del poder privado del empleador**.

PROYECCIÓN JURÍDICA E HISTÓRICA

Cita de Rerum Novarum	Traducción jurídica actual
“El trabajo no es indigno; al contrario, ennoblece al hombre.”	El trabajo es fuente de realización personal y fundamento del contrato laboral.
“Hay que hacer todo lo posible para que los obreros salgan de su miseria.”	Deber del Estado y del Derecho a promover condiciones dignas de empleo.
“No puede negarse a los obreros el derecho de formar asociaciones.”	Base jurídica para reconocer sindicatos, coaliciones y huelgas

CONCLUSIÓN: RERUM NOVARUM COMO MATRIZ ÉTICA DEL DERECHO DEL TRABAJO

- **No crea normas legales**, pero **fundamenta la necesidad moral de un Derecho del Trabajo justo, equitativo y protector**. Desde una perspectiva jurídica:
 - Ofrece **principios inspiradores** (salario justo, dignidad, protección del débil).
 - Justifica la **intervención del Estado en las relaciones laborales**.
 - Introduce una visión del trabajo como **fundamento del orden social y no como simple factor económico**.
- Rerum Novarum fue el **acto fundacional de la Doctrina Social de la Iglesia**, y a la vez, un **pilar filosófico esencial para el surgimiento del Derecho del Trabajo moderno**.

ENCICLICAS SOCIALES POSTERIORES A LA RERUM NOVARUM SOBRE EL TRABAJO

- Existen varias encíclicas posteriores ***Rerum Novarum*** que desarrollan y profundizan los principios del **Derecho del Trabajo**, todas dentro de la **Doctrina Social de la Iglesia**. Estas encíclicas han ido **adaptando el pensamiento social cristiano** a los nuevos desafíos del mundo del trabajo, desde el siglo XX hasta hoy.

1. Quadregesimo Anno (1931) – *Pío XI*

- . Escrita en el **40° aniversario de *Rerum Novarum***.
- . **Contexto:** Crisis económica de 1929, auge del fascismo y el comunismo.
- . **Aportes al Derecho del Trabajo:**
 - Desarrollo del **principio de subsidiariedad**, esencial para justificar la intervención del Estado en el ámbito laboral.
 - Crítica al “capitalismo deshumanizante” y al “colectivismo opresivo”.
 - Reconocimiento de la **función social de la empresa**.
 - Refuerzo del papel de los **sindicatos y asociaciones profesionales** como formas de representación legítima de trabajadores y empleadores.

2. Laborem Exercens (1981) – *Juan Pablo II*

- . Es la **encíclica más profunda sobre el trabajo humano**.
- . **Contexto:** Cambios industriales, tecnologías emergentes y globalización incipiente.
- . **Ejes temáticos:**
 - El trabajo como **dimensión esencial del ser humano**: “El hombre se realiza a través del trabajo”.
 - Distinción entre **trabajo y capital**, con primacía ética del primero.
 - Importancia de los **derechos laborales fundamentales**: salario justo, condiciones dignas, descanso, participación y asociación.
 - Defensa del **trabajo como medio de santificación** y de realización personal.

3. Centesimus Annus (1991) – *Juan Pablo II*

- . Publicada en el **centenario de *Rerum Novarum***.
- . **Contexto:** Caída del comunismo en Europa del Este.
- . **Contribuciones:**
 - Se reafirma el valor del **mercado con justicia social**, denunciando tanto el totalitarismo como el capitalismo sin límites.
 - Se reconoce el papel central de la **empresa y el trabajador** en la economía.
 - Reflexiona sobre la **globalización y la solidaridad** internacional en la defensa del trabajo digno.

4. Caritas in Veritate (2009) – *Benedicto XVI*

- . Aborda el desarrollo humano integral en la era de la globalización.
- . Aplica la doctrina social a nuevos desafíos como la **precariedad laboral, desempleo estructural, y responsabilidad social corporativa**.
- . Destaca la **ecología laboral**: el trabajo debe respetar la dignidad humana y el medio ambiente.

5. Fratelli Tutti (2020) – *Francisco*

- . Aunque no centrada exclusivamente en el trabajo, dedica varios pasajes a:
 - La **exclusión de los trabajadores** del sistema económico.
 - La necesidad de una **nueva cultura del trabajo solidario**.
 - La defensa del **trabajo como bien común** y no como mero recurso productivo.

Encíclica	Papa	Año	Aporte central al Derecho del Trabajo
Rerum Novarum	León XIII	1891	Salario justo, dignidad laboral, sindicatos, intervención estatal
Quadragesimo Anno	Pío XI	1931	Subsidiariedad, función social de la empresa
Laborem Exercens	Juan Pablo II	1981	Trabajo como autorrealización, derechos fundamentales
Centesimus Annus	Juan Pablo II	1991	Empresa con responsabilidad social, globalización y trabajo
Caritas in Veritate	Benedicto XVI	2009	Ética en la economía global, precarización laboral
Fratelli Tutti	Francisco	2020	Trabajo digno como eje de fraternidad y justicia social

JUSTICIA SOCIAL

- La justicia social es un concepto que se refiere a la búsqueda de una sociedad más equitativa y justa, en la que todos los individuos y grupos tengan acceso a las mismas oportunidades, derechos y recursos, sin discriminación o privilegios injustos. Se centra en la distribución equitativa de la riqueza, las oportunidades y el poder en una sociedad, y en la creación de condiciones que permitan a todas las personas vivir con dignidad y respeto.



JUSTICIA SOCIAL

- La justicia social aborda temas como la desigualdad económica, la discriminación por motivos de raza, género, orientación sexual, discapacidad, y otros factores. También incluye la promoción de los derechos humanos y la igualdad ante la ley, así como la provisión de servicios básicos como la educación, la salud, y la vivienda para todos, independientemente de su situación socioeconómica.



JUSTICIA SOCIAL

- En esencia, la justicia social busca corregir las injusticias estructurales y sistémicas que perpetúan la desigualdad y la marginalización de ciertos grupos en la sociedad. Es un principio fundamental en muchas corrientes de pensamiento social, político y religioso, y es una meta clave en la formulación de políticas públicas que buscan mejorar la calidad de vida y promover la equidad.



- 8-5-2025
- “SOMOS
- TODOS
- UNO”



PAPA LEON XIV - EL HERMANO BOB – CARDENAL ROBERT FRANCIS PREVOST

- Estadounidense y Peruano por elección (Naturalización)
- Sacerdote de la Orden de San Agustín (agustino)
- Obispo de Chiclayo
- Prefecto de Dicasterio para los Obispos (2023)
- Cargado de simbolismo: León XIII: Pensamiento Social Cristiano, desigualdades sociales, desafíos laborales y transformaciones tecnológicas.
- Pondrá énfasis en la justicia social, los derechos humanos y el trabajo digno.
- Ha escogido un secretario personal al Sacerdote Peruano Edgard Iván Rimaycuna Inga, originario de Chiclayo.



CARACTERÍSTICAS QUE DEBE TENER EN CUENTA TODA REFORMA PROCESAL LABORAL

- **BUSCAR Y PROMOVER LA CONCILIACIÓN**
- **TENER UNA ESTRUCTURA DE CONCENTRACIÓN DE ETAPAS**
- **APUNTAR A LA CELERIDAD PROCESAL**



POR QUE UN CODIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y NO UNA LEY PROCESAL DEL TRABAJO?

Código Procesal del Trabajo:

1. Ventajas:

- 1. Sistematización:** Un código procesal proporciona una estructura más sistemática y organizada, lo que facilita la localización y aplicación de las normas procesales.
- 2. Integralidad:** Puede abordar de manera más completa todos los aspectos procesales relacionados con el trabajo en un solo documento.

2. Desventajas:

- 1. Menos flexibilidad:** Puede ser más difícil realizar ajustes rápidos o adaptarse a cambios específicos sin tener que modificar todo el código.
- 2. Proceso de enmienda más complejo:** Modificar un código procesal puede requerir procedimientos más formales y toma de decisiones más complejas.

- La elección dependerá de factores como la tradición legal del país, la complejidad del sistema legal, la preferencia por la flexibilidad versus la sistematización, y la capacidad de adaptarse a cambios en el entorno laboral.



PRINCIPIO DEL JUEZ DIRECTOR DEL PROCESO

- Se justifica por la desigualdad estructural existente entre las partes de la relación laboral.
- El proceso laboral debe corregir las desigualdades materiales bajo un proceso inquisitivo, que le permite al Juez actuar de oficio en la búsqueda de la verdad real o material, garantizando la tutela jurisdiccional efectivo.
- El maestro uruguayo **Héctor-Hugo Barbagelata** señalaba: “La desigualdad real entre las partes en el contrato de trabajo hace imposible aplicar mecánicamente las reglas del proceso civil. Por eso, el proceso laboral adopta un sistema de tipo inquisitivo, donde el juez dirige activamente el proceso, busca la verdad y equilibra las posiciones.” — *El proceso laboral en el marco del Estado social de derecho*, Montevideo, 1997.
- Igualmente sostiene que el proceso laboral no puede ser neutral y para eso tiene al juez director del proceso que se convierte en el “garante de equilibrio”, y de ninguna manera convertirse un árbitro pasivo.
- **Mario Pasco Cosmópolis** explicó: “El proceso laboral no puede ser dispositivo porque se rompería la equidad esencial que inspira al Derecho del Trabajo. Su función no es la de un árbitro entre iguales, sino la de un órgano de justicia social que restablece la igualdad real.” - *Derecho Procesal del Trabajo*, Lima, Gaceta Jurídica, 2009.
- Agrega además, que el proceso laboral no persigue la paz procesal, sino la efectividad de los derechos fundamentales laborales, y por eso el proceso debe ser inquisitivo, caracterizándose por el impulso procesal, investigación de la verdad y la valoración de las pruebas.

PRINCIPIO DEL JUEZ DIRECTOR DEL PROCESO

- El maestro brasileño **Coquiño Costa** señala: “El juez laboral no es un espectador; tiene la misión de garantizar el equilibrio. El proceso laboral debe ser de cooperación, pero dirigido, con iniciativa probatoria judicial, porque el trabajador carece de igualdad de armas frente al poder económico.” - *Princípios do Processo Trabalhista Brasileiro*, São Paulo, LTr, 2011.
- Por otro lado, el **Convenio 111 (1958)** que versa sobre la **discriminación en el empleo y ocupación**, establece que el Estado es el garante de contar con procesos judiciales efectivos para combatir la discriminación, facilitando la prueba ofrecida por el trabajador, y no sólo contar con los indicios que generalmente utiliza el empleador.
- Igualmente, los **artículos 8 y 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos** dispone que los Jueces deben adoptar una postura activa en la tutela de los derechos fundamentales.
- Por su parte en la sentencia de fecha 31 de agosto del 2017 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el **Caso Lagos del Campo vs. Perú**, párrafo 146 señala: ““El juez no puede permanecer pasivo ante una vulneración de derechos fundamentales en el ámbito laboral, aun cuando la parte afectada no lo haya articulado formalmente.” - Corte IDH, *Caso Lagos del Campo vs. Perú* (sentencia de 31 de agosto de 2017, párr. 146).

PRINCIPIO DEL JUEZ DIRECTOR DEL PROCESO

- En conclusión todos estos criterios refuerzan que el proceso laboral debe ser inquisitivo y no dispositivo, a fin de garantizar la efectividad de los derechos más allá del formalismo procesal.
- De igual forma podemos señalar sentencias del Tribunal Constitucional, Corte Suprema de la República del Perú, Argentina y Brasil, que apoyan esta explicación.
- En consecuencia el Juez Laboral ejercerá entre otras facultades como:
 - Dirigir el proceso (principio de dirección judicial).
 - Actuar pruebas de oficio (principio inquisitivo).
 - Corregir desigualdades procesales (principio de igualdad de armas).
 - Ordenar medidas de tutela urgente si se detecta vulneración de derechos fundamentales.
 - Aplicar control de convencionalidad respecto de normas o actos contrarios a la CADH o los convenios OIT.
- De este modo, el juez se convierte en **garante efectivo del derecho a la justicia social**, más que en un mero árbitro de voluntades privadas.

ESTRUCTURA MODERNA DEL PROYECTO DEL CODIGO PROCESAL DEL TRABAJO

- **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**
- **TITULO PRELIMINAR**
- **ONCE CAPÍTULOS**
- **103 ARTÍCULOS**
- **12 DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**
- **9 DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS**
- **1 DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS DEROGATORIAS**



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

- Por primera vez en el Perú, una norma procesal cuenta con una exposición de motivos seria, que reúne la historia de sus antecedentes y las motivaciones por las cuales han exigido los cambios. Aquí hemos trabajado encuestas y señalado los criterios jurídicos y doctrinarios en que se fundan.



TÍTULO PRELIMINAR

- Es una sección inicial de un cuerpo normativo de un Código o Ley especializada, que va a proporcionar información genérica sobre su alcance, propósito y ámbito de aplicación.
- Es una especie de introducción destinada a establecer el marco conceptual y legal para el resto del documento.
- Dimensión constitucional y expansiva.



ARTÍCULO I.- PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL

- El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, **simplicidad**, celeridad, economía procesal y veracidad.
- Los jueces laborales tienen el deber de impulsar de oficio los procesos, salvo en los casos expresamente señalados en el presente código. Asimismo, los magistrados deben adecuar la exigencia de las formalidades previstas en este código al logro de los fines de los procesos laborales.



Artículo II.- Ámbito de la justicia laboral

- El presente ordenamiento se denominará “Código Procesal del Trabajo”, correspondiéndole a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo el caso de los **trabajadores autónomos** en procesos monitorios o que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

FRELANCERS



PROFESIONALES



EMPRENEDORES



ARTESANOS



TRABAJADORES AUTÓNOMOS

- Un **trabajador autónomo** es una persona que realiza una actividad económica o profesional de forma independiente, sin estar vinculado por un contrato de trabajo a una empresa o empleador. Es responsable de gestionar su propio negocio, lo que implica asumir tanto los beneficios como los riesgos asociados a su actividad.
- **Características principales de un trabajador autónomo:**
 - 1. Independencia:** No trabaja bajo la supervisión directa de un empleador.
 - 2. Propia gestión:** Se encarga de administrar su tiempo, recursos y actividades laborales.
 - 3. Obligaciones fiscales y legales:** Debe cumplir con las responsabilidades legales y tributarias correspondientes, como darse de alta en el régimen de autónomos, facturar sus servicios, y declarar impuestos.
 - 4. No tiene salario fijo:** Sus ingresos dependen de los trabajos o servicios que realice.
 - 5. Inversión inicial:** Puede requerir recursos iniciales para adquirir herramientas, materiales o espacio de trabajo.
- **Ejemplos de trabajadores autónomos:**
 - Freelancers (diseñadores gráficos, redactores, programadores, etc.).
 - Profesionales liberales (abogados, médicos, arquitectos, etc.).
 - Comerciantes y propietarios de pequeños negocios.
 - Artesanos y artistas.
- En muchos países, los trabajadores autónomos cuentan con regímenes especiales de seguridad social y obligaciones fiscales que les permiten operar legalmente y garantizar su protección en caso de enfermedad, jubilación, o accidentes laborales.

PAISES QUE RECONOCEN DERECHOS A TRABAJADORES AUTÓNOMOS

- Los trabajadores autónomos existen prácticamente en todos los países del mundo, aunque las regulaciones, derechos y obligaciones que los afectan varían considerablemente según la legislación de cada lugar. A continuación, se presentan algunos ejemplos destacados de cómo se regulan los trabajadores autónomos en diferentes países:

- **Europa**

- 1. España:**

1. Los autónomos deben registrarse en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA).
2. Pagan una cuota mensual fija a la Seguridad Social.
3. Declaran y pagan impuestos a través del IVA e IRPF.

- 2. Francia:**

1. Se agrupan en el sistema **micro-entrepreneur** (antiguo auto-entrepreneur), con impuestos simplificados.
2. Pagan cotizaciones sociales en función de los ingresos reales.

- 3. Alemania:**

1. Deben registrarse como "freelancers" (**Freiberufler**) o "empresarios individuales".
2. No todos los autónomos están obligados a pagar seguridad social, salvo ciertas profesiones reguladas.

- 4. Reino Unido:**

1. Conocidos como **self-employed**.
2. Pagan impuestos a través del sistema **Self Assessment** y contribuyen al seguro nacional (**National Insurance**).

PAISES QUE RECONOCEN DERECHOS A TRABAJADORES AUTÓNOMOS

• América

1.Estados Unidos:

- 1.Denominados **independent contractors**.
- 2.Pagan impuestos a través del sistema federal y estatal (impuestos sobre el trabajo por cuenta propia).
- 3.No tienen beneficios laborales, pero pueden deducir gastos empresariales.

2.México:

- 1.Registrados como **personas físicas con actividad empresarial**.
- 2.Pagan impuestos al SAT (IVA e ISR) y tienen acceso al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) mediante un esquema voluntario.

3.Argentina:

- 1.Conocidos como **monotributistas** o responsables inscriptos.
- 2.Pagan un monto fijo mensual que incluye impuestos y aportes previsionales.

4.Chile:

- 1.Los autónomos pueden operar bajo el Régimen de Honorarios, emitiendo boletas de honorarios.
- 2.Aportan a la seguridad social mediante retenciones de impuestos.

PAISES QUE RECONOCEN DERECHOS A TRABAJADORES AUTÓNOMOS

- **Asia**

- 1.Japón:**

- 1.Conocidos como **kojin jigyōsha**.
 - 2.Pagan impuestos a través de un sistema de autoevaluación (**kakutei shinkoku**).
 - 3.No están obligados a registrarse si trabajan en pequeña escala.

- 2.India:**

- 1.Los autónomos deben registrarse en el sistema de impuestos (**GST**) si superan ciertos ingresos.
 - 2.Pueden operar en campos como tecnología, educación, o comercio electrónico.

PAISES QUE RECONOCEN DERECHOS A TRABAJADORES AUTÓNOMOS

- **Oceanía**

- 1. Australia:**

1. Conocidos como **sole traders**.
2. Pagan impuestos a través del sistema de autoevaluación y pueden deducir gastos comerciales.
3. Tienen acceso al sistema de pensiones (**Superannuation**) si realizan contribuciones.

- 2. Nueva Zelanda:**

1. Operan como **self-employed** o mediante empresas individuales.
2. Pagan impuestos a través del sistema de autoevaluación y contribuyen a la seguridad social.

PAISES QUE RECONOCEN DERECHOS A TRABAJADORES AUTÓNOMOS

- **África**

- 1.Sudáfrica:**

- 1.Los autónomos deben registrarse como **sole proprietors**.
- 2.Pagan impuestos sobre ingresos y tienen un sistema simplificado para pequeñas empresas.

- 2.Nigeria:**

- 1.Muchos trabajadores autónomos operan en la economía informal, aunque el gobierno incentiva el registro fiscal para acceder a beneficios.

- Cada país tiene regulaciones particulares sobre impuestos, seguridad social, y derechos de los autónomos. Es importante que los trabajadores independientes se informen sobre las leyes locales para cumplir con sus obligaciones y aprovechar los beneficios disponibles.

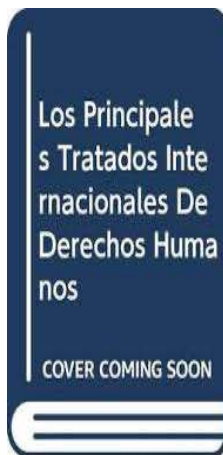
Artículo III.- Fundamentos del proceso laboral

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



Artículo IV.- Fuentes del proceso laboral

- 1. La Constitución Política del Perú.
- 2. Los tratados internacionales de derechos humanos.
- 3. Las leyes y disposiciones de jerarquía equivalente.
- 4. Los convenios colectivos.
- 5. Los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- 6. La doctrina jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia de la República.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

COMPETENCIA INTERNACIONAL

Artículo V.- Competencia internacional

- Las relaciones laborales internacionales en las que el contrato se celebra en un país y la relación se cumple en otro, siendo el Perú alguno de ellos, la competencia jurisdiccional y la legislación aplicable se determinan en función de los tratados suscritos entre los Estados involucrados. A falta de tratado, se rigen por las siguientes **reglas**:
 - 1) El juez peruano es competente cuando el **demandado domicilia en el Perú**. No obstante, es competente también si el contrato de trabajo se **celebra o la relación laboral se ejecuta en el Perú o si las partes se someten expresa o tácitamente a la jurisdicción peruana**.
 - 2) **La ley peruana es aplicable a las relaciones laborales cumplidas en el Perú**, cualquiera fuera el lugar de celebración del contrato de trabajo, o a las relaciones laborales cumplidas en el extranjero **si el contrato de trabajo se hubiera celebrado en el Perú**.
 - 3) Para efecto de las reglas anteriores, **se considera como territorio peruano**, además del **suelo, subsuelo, el dominio marítimo y el espacio aéreo** que los cubre, las **naves o aeronaves peruanas** cuando se desplacen por **aguas o aires internacionales**, sobre las que ningún Estado ejerza soberanía.
- Las relaciones laborales internacionales realizadas en las **sedes diplomáticas** de Estados extranjeros o de organismos internacionales acreditados en el Perú se rigen por la **Convención de Viena** sobre relaciones diplomáticas y los acuerdos de Sede, respectivamente. Sin embargo, los reclamos derivados de la celebración de **contratos de trabajo o la ejecución de relaciones laborales no disfrutan de exención jurisdiccional, porque se trata de actos de gestión y no de imperio**.

Artículo VI.- Interpretación de los derechos humanos y tratados internacionales

- El contenido y alcances de los derechos constitucionales protegidos por los procesos regulados en el presente código deben interpretarse de conformidad con la **Declaración Universal de Derechos Humanos**, los **tratados sobre derechos humanos**, así como con las decisiones adoptadas por los **tribunales internacionales sobre derechos humanos constituidos según tratados de los que el Perú es parte**.
- En caso de **incompatibilidad** entre una norma **convencional** y una **constitucional**, los **jueces preferirán la norma que más favorezca a la persona y sus derechos humanos**. Asimismo, entre una **norma ordinaria y una norma convencional**, se **preferirá la convencional**. Los jueces que incumplan sus obligaciones tendrán **responsabilidad administrativa, laboral, civil o penal en su caso**.



- **Cuarta Disposiciones Finales y Transitorias de la Constitución Peruana de 1993.-** Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú.

- **Artículo VIII del Código Procesal Constitucional, Ley 31307.- Interpretación de los derechos humanos y tratados internacionales.-** El contenido y alcances de los derechos constitucionales protegidos por los procesos regulados en el presente código deben interpretarse de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos, los tratados sobre derechos humanos, **así como con las decisiones adoptadas por los tribunales internacionales sobre derechos humanos constituidos según tratados de los que el Perú es parte.** En caso de incompatibilidad entre una norma convencional y una constitucional, los jueces preferirán la norma que más favorezca a la persona y sus derechos humanos.

CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS (PACTO DE SAN JOSÉ)

- **Artículo 68:** Estipula que los Estados Partes en la Convención se comprometen a cumplir la decisión de la Corte en cualquier caso al que sean partes.

CASO BAENA RICARDO Y OTROS VS. PANAMÁ

- **Parágrafo 83:**

- "El artículo 68(1) de la Convención dispone que 'Los Estados Partes en la Convención se comprometen a cumplir la decisión de la Corte en todo caso en que sean partes'. Los Estados Partes en la Convención deben, por lo tanto, asegurar que las disposiciones de la Convención y sus efectos (decisiones, resoluciones, sentencias) se apliquen efectivamente dentro de sus respectivos ordenamientos jurídicos internos."

- **Implicaciones**

- En este fallo, la Corte IDH reafirma que:

Esta obligación incluye adoptar medidas internas para asegurar que las decisiones de la Corte sean ejecutadas de manera efectiva.

CONCLUSIÓN

- Si un país aún no ha sido demandado ante la Corte IDH, no está directamente sujeto a una sentencia específica. Sin embargo, como parte del sistema interamericano de derechos humanos, estos países tienen la obligación de respetar y garantizar los derechos humanos según lo estipulado en la Convención Americana sobre Derechos Humanos y otros tratados de derechos humanos relevantes. El reconocimiento de la jurisdicción de la Corte implica que, en caso de una futura demanda y sentencia, el país debe cumplir con lo dictaminado por la Corte.

Artículo VII.- Responsabilidad de los Jueces.

- Los procesos laborales serán tramitados en estricto orden cronológico; sin embargo se tramitarán preferentemente las causas donde sean partes los trabajadores que tengan la calidad de madres gestantes o lactantes, menores de edad, personas con discapacidad, adultos mayores y personas con enfermedades terminales y raras.
- La responsabilidad de los jueces por no cumplir los plazos será relativizado al haber cumplido con la carga mínima establecida por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial; sin embargo, tendrán responsabilidad administrativa, civil y penal por omisión de funciones y prevaricato por no aplicar la norma vigente y/o no aplicar preferentemente las normas convencionales y constitucionales frente a las de carácter ordinarias, y estas últimas en su correcta jerarquía.



Artículo VII.- Responsabilidad de los Jueces.

- Asimismo, serán responsables por el apartamiento inmotivado de los Plenos Jurisdiccionales de la Corte Suprema y los Precedentes y Doctrina jurisdiccional vinculante establecidos por la Corte Suprema de la República y el Tribunal Constitucional.
- También tendrán responsabilidad los jueces en general que resuelvan algún recurso impugnatorio ordinario o extraordinario cuando omitan poner en conocimiento las irregularidades de cualquier órgano jurisdiccional, y que han sido señaladas en los párrafos anteriores ante las autoridades correspondientes, en especial de la Autoridad Nacional de Control del Poder Judicial, de la Junta Nacional de Justicia y/o de las autoridades correspondientes en su caso.



LEY N° 32155 DEL 7/11/2024, COMPETENCIA POR MATERIA DE LOS JUZGADOS DE PAZ LETRADOS LABORALES

- **1). En proceso monitorio, las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar, no superiores a cien (100) Unidades de Referencia Procesal (URP) originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, y trabajadores autónomos, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de servicios y su ejecución. (inc. 1 de la Ley 32155).**

LEY N° 32155 DEL 7/11/2024, COMPETENCIA POR MATERIA DE LOS JUZGADOS DE PAZ LETRADOS LABORALES

- **2). En proceso único laboral, las pretensiones no cuantificables relativas a la protección de derechos individuales, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, con excepción de las pretensiones vinculadas a la libertad sindical, siempre que estas no sean de competencia de los juzgados especializados de trabajo, conforme a las materias señaladas en el artículo 2. (inc. 4 de la Ley 32155).**

**LEY N° 32155 DEL 7/11/2024, COMPETENCIA POR MATERIA
DE LOS JUZGADOS DE PAZ LETRADOS LABORALES**

- **3).** En **proceso único laboral**, las pretensiones **no cuantificables** acumuladas con una pretensión cuantificable hasta cien **(100)** Unidades de Referencia Procesal **(URP)** vinculadas entre si. **(inc. 5 de la Ley 32155).**

PRETENSIONES CUANTIFICABLES

- Son aquellas que pueden expresarse en términos monetarios específicos. Es decir, se puede determinar con exactitud la cantidad de dinero que se está reclamando. Algunos ejemplos incluyen:
 - 1.Salarios Caídos:** Reclamación de los salarios no pagados durante un periodo específico.
 - 2.Indemnización por Despido Injustificado:** Monto específico que se solicita como indemnización por un despido sin justificación.
 - 3.Horas Extraordinarias:** Pago por las horas trabajadas fuera del horario regular que no fueron compensadas adecuadamente.
 - 4.Prestaciones no Cubiertas:** Reclamaciones de pagos no realizados por prestaciones laborales como aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, etc.

PRETENSIONES NO CUANTIFICABLES

- Son aquellas que no se pueden expresar en una cantidad monetaria específica. Generalmente, se refieren a derechos o situaciones cuya valoración económica no es directa. Algunos ejemplos incluyen:

- 1.Reinstalación en el Puesto de Trabajo:** Solicitud de volver al puesto de trabajo del que el trabajador fue despedido.
- 2.Reconocimiento de Antigüedad:** Reclamación para que se reconozca el tiempo de servicio del trabajador.
- 3.Declaración de Nulidad de un Despido:** Solicitud para que se declare que un despido fue ilegal o injustificado.
- 4.Condiciones de Trabajo:** Mejoras en las condiciones laborales que no se pueden valorar directamente en dinero, como un ambiente de trabajo seguro, eliminación de acoso laboral, entre otros.

LEY N° 32155 DEL 7/11/2024, COMPETENCIA POR MATERIA DE LOS JUZGADOS DE PAZ LETRADOS LABORALES

- **4).** En **proceso único laboral**, las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, originadas con ocasión de la **prestación de servicios de naturaleza laboral**, siempre y cuando de los medios probatorios se pueda establecer que existió una relación laboral y no una relación de naturaleza civil, en aplicación del **Principio de Primacía de la Realidad**, por la naturaleza de las funciones.

LEY N° 32155 DEL 7/11/2024, COMPETENCIA POR MATERIA DE LOS JUZGADOS DE PAZ LETRADOS LABORALES

- a) Las pretensiones de impugnación de **sanciones disciplinarias distintas al despido**, dentro de una relación laboral en el régimen laboral de la actividad privada o regímenes especiales, tales como la **amonestación verbal, amonestación verbal, amonestación escrita, días de suspensión sin goce de remuneraciones y cualquier otra que no implique la finalización del vínculo laboral**, con excepción de los derechos vinculados a la protección de la libertad sindical. **(inc. 6 de la Ley 32155).**
- b) El cese de **actos de hostilidad** del empleador, entendidos como actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia. **(inc. 7 de la Ley 32155)**
- c) El pago de **indemnizaciones por daños y perjuicios**, cualquiera sea la causa que los origine, cuando su monto no sea superior a cien **(100)** Unidades de Referencia Procesal **(URP)**". **(inc. 8 y 10 de la Ley 32155).**

LEY N° 32155 DEL 7/11/2024, COMPETENCIA POR MATERIA DE LOS JUZGADOS DE PAZ LETRADOS LABORALES

- d) El reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores en regímenes especiales sean **públicos o privados**, como trabajadores de la **micro y pequeña empresa**, trabajadores **agrarios**, trabajadores de la **construcción civil**, **trabajadores del hogar**, régimen laboral de **estibadores terretres**, régimen laboral de **exportación no tradicional**, régimen laboral de **guardianes y porteros** y régimen laboral de trabajadores **adolescentes**, cualquiera fuera su cuantía. **(inc. 9 de la Ley 32155).**
- f). Los asuntos referidos a los descuentos de los haberes de los trabajadores por casos de “**Pago Indebido**” realizado por la entidad. **(inc. 11 del artículo 1 de la Ley 32155).**

LEY N° 32155 DEL 7/11/2024, COMPETENCIA POR MATERIA DE LOS JUZGADOS DE PAZ LETRADOS LABORALES

- **5. Los procesos con **título ejecutivo** cuando la cuantía **no supere** las cien **(100)** Unidades de Referencia Procesal **(URP)**; salvo tratándose de la cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones retenidos por el empleador, en cuyo caso son competentes con prescindencia de la cuantía. **(inc. 2 de la Ley 32155).****
- **6. Los asuntos no contenciosos, sin importar la cuantía. **(inc. 3 de la Ley 32155).****

Art. 17°.- Requisitos de la demanda

- La demanda se presenta por **escrito** y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, con las siguientes precisiones:
- a) La **designación del juez** ante quien se interpone.
- b) El **nombre, datos de identidad, dirección domiciliaria, domicilio procesal del demandante y el domicilio procesal electrónico del abogado y del o los justiciable(s), constituido por las casillas electrónicas asignadas por el Poder Judicial** de acuerdo a lo dispuesto por la Ley N° 30229.
- **c) La situación laboral del demandante, si es un trabajador individual, con indicación del tiempo de servicios, función o cargos desempeñados y la última remuneración percibida.**
- d) Debe desarrollar la **teoría del caso** en que se apoya la pretensión, conteniendo una **narrativa de los hechos**, precisando las **normas jurídicas** aplicables a los mismos y ofreciendo las **pruebas** que sustenten la reclamación.
- e) Debe incluirse, cuando corresponda, la indicación del **monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integren la demanda.**

Art. 17°.- Requisitos de la demanda

- f) No debe incluirse **ningún pliego** dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, **debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba.**
- g) **Si se ofreciera el medio probatorio de declaración de testigos o peritos, la parte que los ofrece deberá expresamente manifestar su compromiso de concurrir a la audiencia con sus testigos y peritos,** bajo apercibimiento de tenerla por desistida de dicho medio probatorio si en su oportunidad los testigos o peritos no concurren ante el juzgado. En ningún caso el número de **testigos excederá de seis** (6).
- El **demandante debe incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios** que se pagarán con ocasión del proceso.
- Cuando el proceso es iniciado por más de un demandante debe designarse a uno de ellos para que los represente y señalarse un **domicilio procesal único.**
- Los prestadores de servicios pueden comparecer al proceso 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. Asimismo, el demandante debe adjuntar copia de la demanda y sus anexos, salvo que señale la casilla electrónica del demandado.

ART. 18.- ADMISIÓN DE LA DEMANDA:

- En toda resolución judicial, el Juez deberá señalar los **recursos y sus plazos** que el o los justiciables pueden interponer ante el órgano jurisdiccional. **(NO APARECE EN EL DICTAMEN DE LA COMISIÓN TRABAJO)**

CARTA DE LECTURA FÁCIL

- En el artículo 33.5 del Proyecto se señala que “en los procesos en los que participan niños, niñas, adolescentes o personas con discapacidad o *personas con enfermedad grave o terminal o rara o huérfana*, el juez o el tribunal están en la obligación de expedir, juntamente con la sentencia, una carta de lectura fácil dirigida al niño, niña, adolescente o persona con discapacidad que, en términos sencillos resuma lo resuelto por el órgano jurisdiccional, bajo responsabilidad funcional.”
- De esta manera le damos un rostro humano al proceso laboral, y aproximamos la justicia social a los usuarios de la administración de justicia.

RECURSO DE CASACIÓN LABORAL

- Este recurso impugnatorio que data de más de **200 años** en el mundo, resulta ser el más complicado y por tanto extraordinario, y que no se asemeja a los demás recursos impugnatorios. La doctrina nacional e internacional no se pone de acuerdo cual es la solución legislativa, y su última modificación formulada por la Ley 31699 de fecha 1 de marzo de 2023, tampoco ha optimizado ni conseguido sus fines.
- El jurista brasileño **Luiz Marinoni** famoso por su amplia experiencia y conocimiento en el área del derecho procesal civil señala que el recurso de casación, ***“es una herramienta fundamental para garantizar la uniformidad de la jurisprudencia en un país, ya que permite a los tribunales superiores corregir posibles errores o divergencias en las decisiones tomadas por los tribunales inferiores.”*** Es un medio de impugnación extraordinario y restrictivo y que sólo puede utilizarse cuando se han violado las normas fundamentales del proceso o del derecho material, y no para corregir errores de interpretación o valoración de pruebas.
- **Marinoni** reclama que los órganos jurisdiccionales se sirvan del recurso de casación para obtener una postura uniforme y coherente en la interpretación del derecho, lo que ayuda a garantizar la seguridad jurídica y la igualdad ante la ley para todos los ciudadanos. **(ART. 34 PCPT).**

RECURSO DE CASACIÓN LABORAL

- Para ello plantea proponer **filtros** para que no todo proceso llegue a la Corte de Vértice, sino que solo sean competentes unicamente para los que tengan una incidencia que pueda favorecer a la vida jurídica de la sociedad.
- En la actualidad en la misma **Corte Suprema existen divergencias entre las diferentes Salas, pues resuelven en forma distinta frente a un mismo tema**, por lo que la justicia se ha convertido en el Perú, **una situación de suerte y no de predictibilidad**.
- Esta crítica ha conllevado a que las **dos Comisiones de Justicia y Trabajo** en su dictamen han dispuesto en el artículo 36.5 señale:
- ***“Las sentencias casatorias deben cumplir con los estándares de calidad exigidas en las principales altas cortes casatorias y tribunales internacionales que resuelvan conflictos sobre derechos humanos y fundamentales en materia laboral preferentemente, promoviendo la seguridad jurídica y el acceso a una justicia efectiva. La adopción de estos estándares refuerza la legitimidad del sistema judicial y su integración en la comunidad.”*** Por ello planteamos una forma diferente para que cumpla sus fines.

Artículo 47.- Audiencia de Ejecución de Resoluciones Judiciales firmes y de Actas de Conciliación y Transacción Judicial.

- Devuelto el proceso judicial con la sentencia consentida o ejecutoriada, o teniendo que ejecutarse una resolución de conformidad con el artículo cuarentiuno del presente código, o con el acta de conciliación o transacción aprobadas conforme a ley, el Juez de Ejecución sea de Primera Instancia o de Paz Letrado Laboral, citará a ambas partes por única vez, para que dentro del quinto día de notificadas asistan a una audiencia a fin de que las partes se pongan de acuerdo respecto a la forma y modo de ejecución. Si las partes no llegaren a ponerse de acuerdo, el Juez decidirá todos y cada uno de los extremos de la resolución a ejecutarse lo que se hará en sus propios términos.
- Si el obligado no asistiera a la audiencia de ejecución, el Juez procederá a ejecutar en forma íntegra la sentencia consentida y/o ejecutoriada conforme a lo solicitado por la parte vencedora, sin admitir recurso alguno a la parte vencida, salvo que resulte excesiva a sus obligaciones; en tal caso la responsabilidad recaerá en la parte vencedora y el magistrado ejecutor por los excesos que pudieran producirse.
- Igualmente, una vez habiéndose resuelto la forma y modo de ejecución, las partes no podrán variarlas, salvo incumplimiento de una de ellas, por lo que el acuerdo o resolución quedará nula y su ejecución se hará en forma íntegra sin admitir recurso alguno al obligado.



PROCESOS LABORALES EN LA 26636, 29497 Y EL PROYECTO

26636	29497	PROYECTO LEY PROCESAL DEL TRABAJO
➤ ORDINARIO ➤ SUMARÍSIMO ➤ DE EJECUCIÓN ➤ CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO ➤ IMPUGNACIÓN DE LAUDOS ARBITRALES ➤ NO CONTENCIOSOS ➤ MEDIDA CAUTELAR	➤ ORDINARIO ➤ ABREVIADO ➤ IMPUGNATIVO DE LAUDOS ARBITRALES ECONÓMICOS ➤ CAUTELAR ➤ DE EJECUCIÓN ➤ NO CONTENCIOSOS	➤ ÚNICO ➤ MONITORIO ➤ TUTELA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES ➤ CONFLICTOS COLECTIVOS JURÍDICOS ➤ IMPUGNATIVO DE LAUDOS ARBITRALES ECONÓMICO ➤ CAUTELAR

REPRESIÓN DE ACTOS LESIVOS HOMOGENIOS

- En el Proyecto incorporamos **uno de sus mayores aportes doctrinales y garantistas**, la figura de la represión de actos lesivos homogéneos, orientada a prevenir, cesar y sancionar actos reiterativos o sistemáticos de vulneración de derechos fundamentales en materia laboral. Es un mecanismo de tutela judicial de oficio, frente a las vulneraciones reiteradas aunque no hayan sido formalmente demandadas. Es una protección reforzada a los derechos fundamentales laborales.
- Aquí otorgamos poderes suficientes para que el juez declare, impida o sancione una sucesión de actos homogéneos que vulneran los derechos fundamentales en el trabajo. Tiene como finalidades: Preventiva, impidiendo la repetición de actos violatorios del mismo derecho; correctiva, pues podrá ordenar el cese de prácticas o políticas empresariales lesivas; disuasiva, para desalentar la reiteración de conductas antisindicales o discriminatorias; y protectora, para restituir la vigencia plena del derecho fundamental en su dimensión colectiva o individual. **(ART, 48 PCPT)**

REPRESIÓN DE ACTOS LESIVOS HOMOGENIOS

- En este proceso el juez debe de interpretar la constitución y los convenios de la OIT, llamado control de constitucionalidad y convencionalidad; verificar el cumplimiento efectivo de los convenios, pudiendo ordenar medidas de ejecución coercitiva; declarar la nulidad de actos unilaterales que vulneren derechos colectivos; y emitir mandatos estructurales en casos de incumplimiento generalizado.
- Existe abundante jurisprudencia nacional e internacional que justifica la propuesta de que el proceso laboral cuente con esta normatividad. El proceso de conflictos colectivos jurídicos se erige como el espacio natural donde la justicia laboral eleva la justicia social, asegurando la eficacia normativa de la negociación colectiva frente a los poderes económicos.”
- Este proceso se constituye en uno de los más avanzados instrumentos de protección judicial del trabajador.

REPRESIÓN DE ACTOS LESIVOS HOMOGENIOS

- **Caso hipotético:**
 - Una trabajadora, Ana, es dirigente sindical en una empresa textil. Desde que asumió el cargo de secretaria general del sindicato, ha venido enfrentando una serie de actos hostiles por parte del empleador, entre los que destacan:
 - 1.Cambio de puesto sin justificación:** la trasladan de manera repentina a un área distinta, sin equipamiento ni funciones claras.
 - 2.Negativa de pago de horas extras** mientras a los demás trabajadores sí se les reconoce.
 - 3.Exclusión de capacitaciones** internas, pese a tener el mismo desempeño y antigüedad que sus colegas.
 - 4.Amonestación escrita** por supuestos “incumplimientos” sin permitirle ejercer su derecho de defensa.
 - 5.Descuento irregular de un día de salario**, alegando “abandono de puesto” sin mayor sustento.
 - Cada una de estas acciones, por sí sola, podría parecer una disputa menor. Sin embargo, todas juntas constituyen una serie de **actos lesivos homogéneos**, cuya finalidad – aunque encubierta– es **debilitar su rol como dirigente sindical y provocar su salida o rendición.**

REPRESIÓN DE ACTOS LESIVOS HOMOGENIOS

- **¿Cómo interviene el juez laboral?**
- En un proceso judicial por **hostilidad laboral o despido nulo**, el juez identifica que:
- Los actos denunciados **no son aislados**, sino que siguen una misma línea de hostilidad y obstrucción sindical.
- Existe una **unidad de propósito lesivo**: menoscabar derechos fundamentales como la libertad sindical, la igualdad de trato o el derecho a la dignidad laboral.
- La acumulación progresiva de actos hostiles revela un patrón discriminatorio que exige un enfoque garantista y protector.
- **Aplicación específica de los Actos Lesivos Homogéneos:**
- El juez, invocando el principio de "**represión judicial de actos lesivos homogéneos**" (**RALH**) — como está previsto en el proyecto del Código Procesal del Trabajo— adopta una decisión integral:
- **Ordena el cese de todos los actos hostiles.**
- **Reintegra a la trabajadora** a su puesto inicial con plenas funciones.
- **Reconoce la existencia de discriminación antisindical** y dispone medidas cautelares para evitar represalias similares en el futuro.
- **Ordena una reparación económica proporcional al daño sufrido**, incluso aunque no se haya alegado expresamente daño moral.

REPRESIÓN DE ACTOS LESIVOS HOMOGENIOS

- ¿Qué aporta esta figura?
- Permite al juez **intervenir aun cuando no exista una “gran violación” concreta**, pero sí un patrón progresivo de afectación de derechos.
- Evita que el empleador se escude en la fragmentación de sus actuaciones (“solo fue una amonestación”, “fue un traslado menor”).
- Reconoce el carácter **estructural y dinámico de la violación de derechos fundamentales** en el ámbito laboral.

PROCESO UNICO LABORAL

- **Artículo 49°.- Traslado al demandante.**
- Verificados los requisitos de la contestación a la demanda, el juez emite resolución disponiendo:
 - a) El traslado de la contestación de demanda y sus anexos al demandante.
 - b) Si de la demanda o contestación, se advierte la necesidad de gestionar la remisión de información vinculada a la controversia, que no pueda ser obtenida directamente por las partes o se requiera la realización de alguna pericia a petición de las partes, dictará los requerimientos o mandatos pertinentes y necesarios; sin que ello implique calificación o admisión del medio probatorio que pudiera generarse.



AUDIENCIA ÚNICA

- **Artículo 50°.- Audiencia única**
- La audiencia única comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan en dicho orden, con las siguientes precisiones:
 1. La audiencia, inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si el demandante no asiste, la audiencia se desarrollará únicamente con el demandado. Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando haya presentado su escrito de contestación a la demanda en el plazo conferido o la pretensión se sustente en un derecho indisponible. También se calificará como inasistencia si, asistiendo a la audiencia el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar, desarrollándose la audiencia sin su participación y rechazándose la contestación a la demanda que haya formulado.



ANALISIS COMPARATIVO

LEY 29497

PROYECTO CÓDIGO PROCESAL
TRABAJO

- **PROCESO ORDINARIO**
- AUDIENCIA CONCILIACIÓN
- AUDIENCIA JUZGAMIENTO
- **PROCESO SUMARIO**
- AUDIENCIA ÚNICA

- **AUDIENCIA ÚNICA**

ESQUEMA DEL PROCESO ABREVIADO LABORAL

- **DEMANDA** **10 DIAS**
- **CONTESTACIÓN** **20 A 30 DIAS**
- **AUDIENCIA ÚNICA** **ALEGATOS Y SENTENCIA 60 MINUTOS**
- **SENTENCIA** **5 DIAS**
- **APELACIÓN**

ESTRUCTURA DE LA AUDIENCIA ÚNICA

- **ACREDITACIÓN**
- **CONCILIACIÓN**
- **CONFRONTACIÓN DE POSICIONES**
- **ACTUACIÓN PROBATORIA**
- **ALEGATOS, POR LOS ABOGADOS EN FORMA INMEDIATA**
- **SENTENCIA INMEDIATA O NO MAYOR DE 60 MINUTOS, EXCEPCIONALMENTE 5 DIAS.**

PROCESO MONITORIO

Artículo 55°.- Ambito de aplicación.

- Se aplica el proceso monitorio establecido en el presente capítulo a las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cien (100) unidades de referencia procesal (URP), originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, así como a las demandas interpuestas por trabajadores autónomos. De igual forma, se aplica en los demás casos previstos en la ley.



PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PREVIO

- **56.1** Antes del inicio del presente proceso, es necesario *que se lleve a cabo un procedimiento administrativo previo y gratuito* ante la autoridad administrativa de trabajo, u *oneroso* ante los conciliadores acreditados ante el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, *que permita la realización de una audiencia de conciliación donde se discuta el pago correspondiente, dentro del plazo de diez días hábiles siguientes al momento de la recepción de la petición de inicio del referido procedimiento administrativo, bajo responsabilidad funcional.* La citación a la conciliación se efectúa mediante notificación realizada por el funcionario o el conciliador de dicha dependencia, la que debe entregarse de forma personal al empleador o, en caso de no ser posible, a la persona que se encuentre en el domicilio del reclamado, anotando las incidencias que acrediten en forma fehaciente su *notificación*.



PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PREVIO

- **56.2** Las partes deben concurrir personalmente o por representante debidamente acreditado a la audiencia de conciliación con los instrumentos probatorios de que dispongan, tales como contrato de trabajo, libros de planillas, libros contables, boletas de pago de remuneraciones, registros de asistencia y otros documentos que consideren pertinentes; salvo en el caso de los trabajadores autónomos, a quienes no se exige acreditar la relación laboral. Si se trata de persona jurídica esta debe presentar los poderes suficientes que acrediten que el representante cuenta con facultades para suscribir un acuerdo conciliatorio válido.
- **56.3** Se levanta un acta de todo lo actuado en la audiencia de conciliación y se entrega copia a las partes que asistan.

PROCESO MONITORIO

ART. 57°.- AUSENCIA DEL RECLAMANTE

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

PROCESO MONITORIO

ART. 58° FALTA DE CONCILIACIÓN O CONCILIACIÓN PARCIAL

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

PROCESO MONITORIO

ART. 59° DEMANDA

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

PROCESO MONITORIO

ART. 60° RESOLUCIÓN DEL JUEZ

- **60.1** Si el juez estima fundadas las pretensiones del demandante las acoge inmediatamente y emite un requerimiento judicial de pago contra el demandado.
- **60.2** Para pronunciarse, se considera, entre otros antecedentes, la complejidad del asunto que se somete a su decisión, la comparecencia de las partes en la etapa administrativa y la existencia de pagos efectuados por el demandado.

PROCESO MONITORIO

ART. 61º OPOSICIÓN A LA RESOLUCION

- **61.1** Las partes pueden oponerse a la resolución a que se refiere el artículo 60 dentro del plazo de *cinco* días hábiles contados desde su notificación, sin que proceda en contra de ella ningún otro recurso.
- **61.2** La notificación al demandado se practica conforme a las reglas generales y se debe hacer constar los efectos que produce la falta de oposición o de su presentación extemporánea.

PROCESO MONITORIO

ART. 61º OPOSICIÓN A LA RESOLUCION

- **61.3** Presentada la oposición dentro del plazo, el juez cita a las partes a una audiencia única de conciliación y juicio, la cual debe realizarse dentro de los *diez* días hábiles siguientes a su presentación.
- **61.4** En caso de que el demandado se oponga parcialmente a la resolución que acoge las pretensiones del trabajador, debe cumplir con el pago de la deuda reconocida dentro del plazo de cinco días hábiles. Si se vence el plazo sin haberse efectuado el pago, el juez dispone de oficio su ejecución.

PROCESO MONITORIO

ART. 62.- AUDIENCIA ÚNICA

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

PROCESO MONITORIO

ART. 63° SENTENCIA

- **63.1** El juez dicta sentencia al término de la audiencia, la cual debe contener:
 - a) El lugar y fecha en que se expida.
 - b) La individualización completa de las partes litigantes.
 - c) Las normas constitucionales, los tratados internacionales ratificados, las normas legales, las consideraciones jurídicas y los principios de derecho o de equidad en que se funda.

PROCESO MONITORIO

ART. 63° SENTENCIA

- d) La resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del juez, con expresa determinación de las sumas que ordene pagar o las bases necesarias para su liquidación, si fuera necesario.
- e) El pronunciamiento sobre el pago de costos y costas y, en su caso, los motivos que tuviere el juez para absolver de su pago a la parte vencida.
- **63.2** La sentencia puede ser apelada dentro de los alcances del artículo 34, para que sea revisada en última instancia por el juez de trabajo especializado.

PROCESO DE TUTELA DE D° FUNDAMENTALES

ART. 65° AMBITO DE APLICACIÓN

- **65.1** Cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a los órganos jurisdiccionales laborales o que tengan conexión directa con estas, puede requerir su tutela a través de este proceso en los casos cuyas pretensiones versen sobre los siguientes supuestos:

PROCESO DE TUTELA DE D° FUNDAMENTALES

ART. 65° AMBITO DE APLICACIÓN

- a) De igualdad de trato y a no ser **discriminado** por razón de origen, sexo, raza, orientación sexual, religión, opinión, idioma, actividad sindical, edad, situación de discapacidad o de cualquier otra índole, referido al acceso, ejecución y extinción de la relación laboral.
- b) A no ser obligado a **prestar trabajo sin su libre consentimiento o sin remuneración**.
- c) A la **libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga**.
- d) A la **limitación de la jornada de trabajo**, conforme a ley, salvo las excepciones que esta establezca.

PROCESO DE TUTELA DE D° FUNDAMENTALES

ART. 65° AMBITO DE APLICACIÓN

- e) Al **honor, a intimidad, la imagen y el secreto de las comunicaciones privadas.**
- f) A mantener reserva sobre las **convicciones políticas, filosóficas, religiosas**, así como de cualquier otra índole.
- G) Al **respeto y protección de su dignidad e integridad moral, psíquica y física.** A no ser **despedido** con lesión del derecho de **libertad sindical o demás derechos fundamentales.**
- i) Las pretensiones impugnatorias de **despidos** vulneratorios de derechos fundamentales que tengan por propósito la reposición cuando esta se plantea **como pretensión única.**

PROCESO DE TUTELA DE D° FUNDAMENTALES ART.

- j) Las pretensiones relativas a la **vulneración de los derechos fundamentales en el trabajo** reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y por los tratados internacionales ratificados por el Perú.
- k) Los derechos laborales de la **trabajadora gestante o lactante, del menor de edad, de la persona en situación de discapacidad, de la persona con enfermedad grave o terminal o rara o huérfana o del adulto mayor.**
- l) Cualquier otro que resulte concretamente afectado en el ámbito de la relación laboral, siempre que dicha afectación tenga conexión directa con esta.

PROCESO DE TUTELA DE D° FUNDAMENTALES

ART. 65 AMBITO DE APLICACIÓN

- 65.2 Se entiende que los derechos referidos en el párrafo 65.1 resultan lesionados cuando la utilización de las **facultades que la ley reconoce al empleador limita su pleno ejercicio sin justificación suficiente, de forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.**
- 65.3 Este proceso queda **limitado a la tutela de los derechos fundamentales** a que se refiere el presente artículo y **no cabe su acumulación** con acciones de otra naturaleza.

PROCESO DE TUTELA DE D° FUNDAMENTALES

ART. 66 LEGITIMACIÓN PARA OBRAR

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

PROCESO DE TUTELA DE D° FUNDAMENTALES

ART. 67 DEMANDA

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

PROCESO DE TUTELA DE D° FUNDAMENTALES

ART. 68 TRAMITACIÓN URGENTE Y PREFERENTE

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

PROCESO DE TUTELA DE D° FUNDAMENTALES

ART. 69 SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DEL ACTO IMPUGNADO

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

PROCESO DE TUTELA DE D° FUNDAMENTALES

ART. 70 PROCEDIMIENTO

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

PROCESO DE TUTELA DE D° FUNDAMENTALES

ART. 71 EFECTOS DE LA SENTENCIA

- **71.1** La sentencia declara la existencia o no de la vulneración denunciada y ordena el cese inmediato del comportamiento o conducta impugnada y la reposición de la situación al momento anterior a que se produjera, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que proceda, la cual deberá haber sido pedida en la demanda en forma cuantificada.
- **71.2** Cuando el despido sea declarado arbitrario por discriminación o por producirse con lesión del derecho de libertad sindical *u otro derecho fundamental*, el juez así lo declara y ordena al empleador la reposición obligatoria en el mismo puesto y condiciones de trabajo con el pago de los salarios dejados de percibir por el período de duración del proceso hasta por un tope máximo de doce meses, *según corresponda*.
- **71.3** De estimarse que no concurren en la conducta del demandado las circunstancias *descritas en los numerales precedentes*, el juez resuelve en la propia sentencia el levantamiento de la suspensión de la decisión o el acto impugnado o de la medida cautelar que, en su momento, pudiera haber acordado.

DEL PROCESO DE CONFLICTOS COLECTIVOS JURÍDICOS

• Artículo 73.- Ámbito de aplicación

- Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que **afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico** susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación en **interpretación de una ley, convenio colectivo, pactos, costumbre, o de una decisión empresarial de carácter colectivo.**

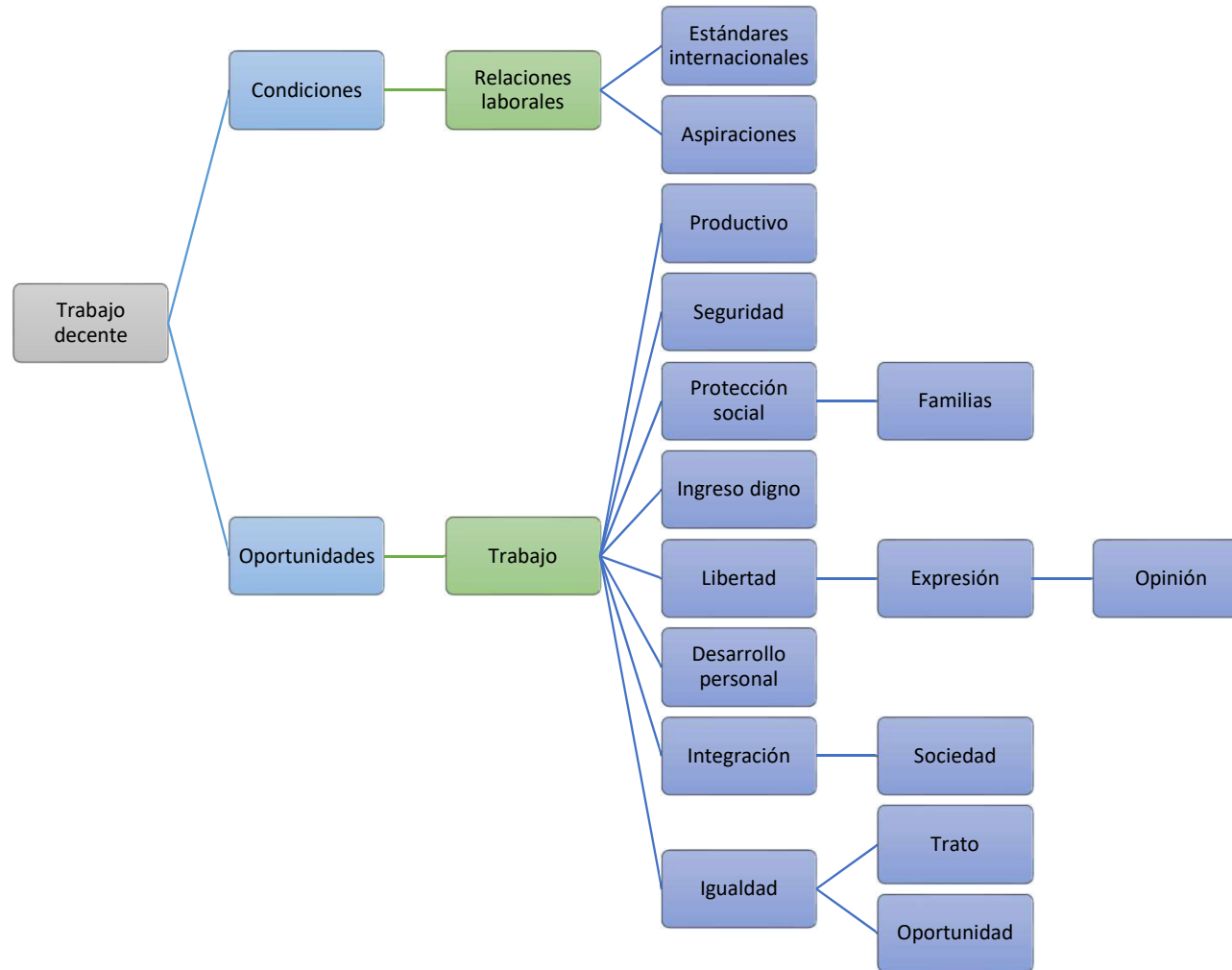
Registro de Empleadores que incumplan sus obligaciones laborales

- **DUODÉCIMA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA.-** Créase el Registro de Empleadores que incumplan sus obligaciones laborales, que serán publicitada y administrada desde la página web del Ministerio de Trabajo, con el carácter público.
- El Juez Laboral de cualquier instancia que ejecute una sentencia consentida o ejecutoriada, deberá ordenar al Ministerio de Trabajo la publicación de la sentencia condenatoria laboral, señalando a las personas naturales o jurídicas que hayan incumplido sus obligaciones, así como sus integrantes, socios y/o representantes legales que incumplieron las obligaciones laborales al tiempo en que ocurrieron y los que hubieran mantenido tal injusticia, sin necesidad que haya sido o no demandado este extremo.
- Las personas naturales o jurídicas señaladas en el párrafo anterior, no podrán contratar con el Estado por el término de cinco años a partir de la inscripción de la sentencia condenatoria laboral.

CONCEPTO DEL TRABAJO DECENTE

- “Resume las condiciones que debe reunir una relación laboral para cumplir con los estándares laborales internacionales, y aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con **oportunidades** de un trabajo que sea productivo y que produzca un **ingreso digno**, **seguridad** en el lugar de trabajo y **protección social para las familias**, mejores perspectivas de **desarrollo** personal e **integración** a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y **participación** en las decisiones que afectan sus vidas, e **igualdad** de oportunidad y trato”.
- **Juan Somavía**, Primer Informe como Director General de la OIT en 1999.

CONCEPTO DEL TRABAJO DECENTE



OBJETIVOS DEL TRABAJO DECENTE

- **Crear trabajo.**- Una economía que genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles.



OBJETIVOS DEL TRABAJO DECENTE

- **Garantizar los Derechos de los trabajadores.**- Para lograr el reconocimiento y el respeto de los derechos de los trabajadores. De todos los trabajadores, y en particular de los trabajadores desfavorecidos o pobres que necesitan representación, participación y leyes adecuadas que se cumplan y estén a favor, y no en contra, de sus intereses.

DERECHOS
TRABAJADORES

A black silhouette of a balance scale, symbolizing justice and equality, positioned to the right of the word 'DERECHOS'.

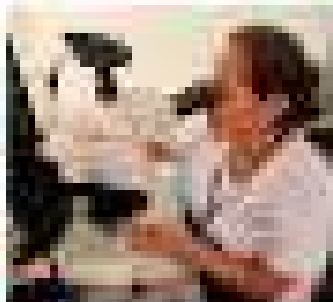
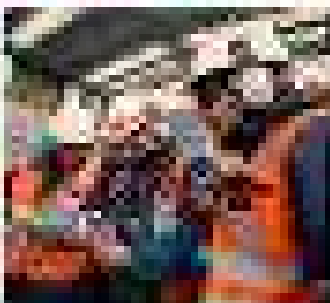
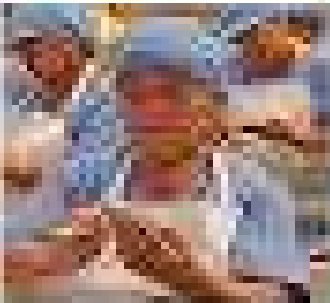
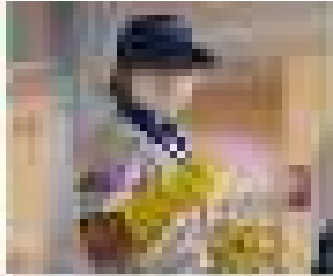
OBJETIVOS DEL TRABAJO DECENTE

- **Extender la protección social.**- Para promover tanto la inclusión social como la productividad al garantizar que mujeres y hombres disfruten de condiciones de trabajo seguras, que les proporcionen tiempo libre y descanso adecuados, que tengan en cuenta los valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permitan el acceso a una asistencia sanitaria apropiada.

OBJETIVOS DEL TRABAJO DECENTE

- **Promover el diálogo social.**- La participación de organizaciones de trabajadores y de empleadores, sólidas e independientes, es fundamental para elevar la productividad, evitar los conflictos en el trabajo, así como para crear sociedades cohesionadas.

CONCLUSIONES



Participa con
tus aportes al
proyecto del
nuevo

**Código
Procesal
del Trabajo**





Proyecto de Ley N° 9249/2024-PE



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas
de Junín y Ayacucho"

Lima, 17 de octubre de 2024

OFICIO N° 306 -2024 -PR

Señor
EDUARDO SALHUANA CAVIDES
Presidente del Congreso de la República
Presente.-

Tenemos el agrado de dirigirnos a usted, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, a fin de someter a consideración del Congreso de la República, con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros, Proyecto de Ley que aprueba el Código Procesal del Trabajo.

Mucho estaremos que se sirva disponer su trámite con el carácter de **MUY URGENTE**, según lo establecido por el artículo 105° de la Constitución Política del Perú.

Sin otro particular, hacemos propicia la oportunidad para renovar los sentimientos de nuestra consideración.

Atentamente,

DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA
Presidenta de la República

GUSTAVO LINO AGUIRRE OLAYA
Presidente del Consejo de Ministros

iones de seguridad, correcciones y mejoras, elija Buscar actualizaciones.

Normal Sin espaciado Título 1 Título 2 Título 3

CONGRESO REPUBLICA

COMISIÓN DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS

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

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 08960/2024-CR y 09249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo

COMISIÓN DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS

Período Anual de Sesiones 2024-2025

Señor presidente:

Han ingresado para estudio y dictamen de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos las siguientes iniciativas legislativas:

	PROYECTO DE LEY	PROPONENTE	TÍTULO DE LA PROPUESTA
1	8960/2024-CR	Grupo Parlamentario Perú Libre a iniciativa del congresista Isaac Mita Alanoca	Ley que crea el Código Procesal del Trabajo
2	9249/2024-PE	Poder Ejecutivo	Ley que aprueba el Código Procesal del Trabajo

Después del análisis y debate correspondiente, la Comisión de Justicia y Derechos Humanos, en su Sesión **Ordinaria**, celebrada el ____ de **mayo** de 2025, acordó por **(UNANIMIDAD/MAYORÍA)** de los presentes, la **APROBACIÓN** del presente dictamen.

SITUACIÓN JURÍDICA DEL PROYECTO DEL CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO

- En el Perú, las reformas laborales se renuevan cada 14 años aproximadamente, gracias al dinamismo de las relaciones laborales, la digitalización y la presión de estándares internacionales que explican esa necesidad periódica.
- El Proyecto fue presentado el 25 de enero del 2024 en la histórica Casona de la Universidad Nacional de San Marcos, por el Maestro Javier Arévalo Vela en su calidad de Presidente del Poder Judicial. Estuvimos también con todas las Centrales Sindicales, Congresistas, Magistrados, y público en general.
- Luego el Proyecto fue presentado a los Ministerios de Justicia y Trabajo, quienes previo análisis e informes de las distintas instituciones que guardan relación con la especialidad, fue derivado al Consejo de Ministros y la Presidencia de la República quienes lo hicieron suyo y lo remitieron al Congreso de la República para que con el carácter de urgente sea debatido por ese Poder del Estado. Luego paso a la Comisión de Justicia y la Comisión de Trabajo donde se obtuvieron sus respectivos dictámenes favorables, acumulando los tres proyectos que a las finales son uno solo, signados con los números 8960/2024-CR, el 09240/2024-PE y el 10886/2024-CR, por lo que ahora tan solo queda que se debata en el Pleno del Congreso de la República como requisito previo de su promulgación.

•REVISTA ELECTRÓNICA

- **“Si deseo cambiar el mundo que me rodea, debo empezar por cambiarme a mí mismo”.**

“Mahatma Gandhi” “EL GRAN BAPU”

**. SI IDEM SEMPER FACIMUS, EUNDEM SEMPER
EXITUM CONSEQUIRMUR**

**Si siempre hacemos lo mismo, siempre obtendremos
los mismos resultados.**

TEMPURA MATANTUR, ET NOS MATAMUR IN ILLIS

Los tiempos cambian y nosotros cambiamos con ellos

**QUI ACTUS SOUS NON MUTAT, FATA SUA NON
INNOVAT**

Quién no cambia sus actos, no renueva su destino ¹³³

- **“Con este Código Procesal del Trabajo, no sólo estamos reformando un procedimiento; estamos restaurando la justicia social en su forma más humana: la que escucha al débil, responsabiliza al poderoso y honra la dignidad del trabajo como fundamento moral de la República”**

MUCHAS GRACIAS...