

MODIFICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO LABORAL DESDE 1988-2013

VICTORIA AMPUERO DE FUERTES⁽¹⁾

I. INTRODUCCIÓN

Este artículo tiene como objetivo señalar la reforma que ha sufrido la Ley Procesal de Trabajo desde la fundación de la Sociedad Peruana de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social el 14 de julio de 1988, gracias a los estudiosos del derecho laboral doctores Luis Aparicio Valdez y Mario Pasco Cosmópolis.

En dicho año (1988), el proceso laboral se tramitaba ante el Fuero de Trabajo y Comunidades Laborales conforme a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 003-80-TR del 26 de marzo de 1980 con sus propias características, principios básicos y decisiones judiciales.

Posteriormente, se expide el Decreto Legislativo N° 384 del 29 de agosto de 1986 señalando la competencia del Fuero de Trabajo y Comunidades Laborales señalando entre sus principales características la competencia en materia de acción popular y las acciones contencioso-administrativas que se interpongan contra las resoluciones de la administración que causen estado en materia laboral. En los casos del recurso de nulidad, conocerá la Corte Suprema de Justicia. Igualmente, concordar entre los magistrados del Tribunal de Trabajo y Comunidades Laborales a nivel nacional las jurisprudencias emitidas por las salas respectivas, pudiendo dictar directivas al respecto.

(1) Ex Presidenta del Fuero de Trabajo y Comunidades Laborales. Ex Juez Supremo Provisional, profesora de la Facultad de Derecho de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, miembro de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

Del mismo, modo se dictó la Ley N° 26636 el 21 de junio de 1996, entrando en vigencia dicho dispositivo a los noventa días de promulgada, modificándose la competencia en cuanto al recurso extraordinario de casación laboral y la aplicación de los principios contenidos en el Título Preliminar del Código Civil.

Por último, tenemos la Ley N° 29497 publicada el 15 de enero del 2010 Nueva Ley Procesal de Trabajo que entró en vigencia el 15 de julio del mismo año, aplicándose en forma progresiva en los distintos distritos judiciales designados por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial. Este dispositivo nos plantea el cambio de estructura del proceso laboral pasando de lo escrito a la oralidad, concentrándose en una sola audiencia.

II. DECRETO SUPREMO N° 003-80-TR DEL 26 DE MARZO DE 1980

Este dispositivo estableció una nueva regulación de los procesos en materia laboral.

1. Características:

- La Ley N° 24514 del 4 de junio de 1986 en su artículo 8 dispuso que el trabajador despedido injustificadamente podía recurrir al Fuero de Trabajo y Comunidades Laborales para que lo declare injustificado o improcedente derogando el Decreto Ley N° 22126 del 21 de marzo de 1978 que establecía que las reclamaciones de reposición e indemnización por despido injustificado los conocía la Autoridad Administrativa de Trabajo (Ministerio de Trabajo).
- Se aplicaba los principios generales del Derecho de Trabajo como: los principios protectores *in dubio pro operario*, regla de la norma más favorable, la condición más beneficiosa, principio de la irrenunciabilidad de los derechos sociales, el principio de la buena fe y el principio de calidad de cosa juzgada de los fallos.
- Para la actuación de pruebas se citaba a las partes señalando día y hora para el comparendo, que era realizada por el secretario de juzgado conforme a las normas del Código de Procedimientos Civiles.
- Las pruebas que las partes podían ofrecer son las mismas que se presentan en la Nueva Ley Procesal de Trabajo como: documentos, inspección, confesión (declaración de parte) declaraciones testimoniales y pericia.

- El juez tenía conocimiento del expediente cuando ya se notificaba el proveído de “*Tráiganse para sentenciar si fuera su estado*”, ya que el secretario de juzgado tramitaba el proceso.
- **Decisiones judiciales:** el juez podía ordenar el pago de sumas mayores a las reclamadas si de lo actuado apareciese error en los cálculos de las liquidaciones (*sentencia ultra petita*), artículo 50 inciso c.
- Los procesos finalizaban ante el tribunal de trabajo ya sea por el recurso de apelación o por el recurso de nulidad.

III. DECRETO LEGISLATIVO N° 384 DEL 29 DE AGOSTO DE 1986

Este dispositivo estableció nuevas competencias del Fuero de Trabajo y Comunidades Laborales.

- La acción popular por infracción de la Constitución o la ley, contra los reglamentos y normas administrativas y contra las resoluciones y decretos de carácter general que expida el Poder Ejecutivo en materia laboral.
- Las acciones contencioso-administrativas que se interpongan contra las resoluciones de la Administración que causen estado en materia laboral.
- Cabe hacer mención que en la segunda parte del artículo 8 de dicho dispositivo señalaba que los vocales del Tribunal de Trabajo y Comunidades laborales podían concordar la jurisprudencia emitida por los diferentes tribunales de trabajo, pudiendo dictar directivas jurisdiccionales.

1. Importancia de las directivas jurisdiccionales

Por primera vez en los procesos judiciales laborales se impartían directivas jurisdiccionales, que era obligatoria su observancia para todos los magistrados laborales a nivel nacional.

Durante cinco años esta institución expidió directivas jurisdiccionales; entre las más importantes tenemos:

- a. **Directivas jurisdiccionales de 1986**
 - a) Competencia para las acciones populares y contencioso-administrativas.
 - b) Indemnización especial por despedida según Decreto Ley N° 22126.
- b. **Directivas jurisdiccionales de 1987**
 - a) Socios trabajadores de cooperativas de trabajo.
 - b) Remuneraciones devengadas por reposición.
- c. **Directivas jurisdiccionales de 1988**
 - a) Pago de interés legal en las remuneraciones devengadas en el juicio de calificación de despido.
 - b) Interpretación del término de caducidad en las acciones de calificación de despido.
 - c) Pago de vacaciones del trabajador que cesa por derecho a la jubilación.
 - d) Retroactividad de derechos remunerativos por negociación colectiva.
- d. **Directivas jurisdiccionales de 1989**
 - a) Pago de vacaciones truncas en contratos a plazo fijo.
 - b) Calificación de la tentativa de robo.
 - c) Efectos de los procesos administrativos disciplinarios.
- e. **Directivas jurisdiccionales de 1990**
 - a) Determinación de la compensación por tiempo de servicios de obreros que pasen a la condición de empleados.
 - b) Consideraciones de las faltas graves previstas en la Ley N° 24514.

IV. REFORMA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA LABORAL

- La reforma de la administración de justicia laboral se ha iniciado con la aprobación de la Nueva Ley Orgánica del Poder Judicial Decreto Le-

gislativo N° 767 del 4 de diciembre de 1991 concentrando en el Poder Judicial la tramitación de los procedimientos laborales y la integración del Fuero de Trabajo al Poder Judicial, además se extiende la competencia a los jueces de paz letrados para conocer determinados reclamos de naturaleza laboral y posteriormente se expide el Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial Decreto Supremo N° 017-93-JUS del 2 de junio de 1993 que en su artículo 1 señala: “*La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con sujeción a la Constitución y a las leyes (...)*” [sic].

- La Ley Procesal de Trabajo N° 26636 se ha estructurado de manera similar al Código Procesal Civil, que es una norma supletoria.

1. Efecto vinculante de la jurisprudencia

Antes de la realización de las Directivas Jurisdiccionales en Laboral y Plenos Jurisdiccionales en las distintas especialidades existentes en el Poder Judicial, los litigantes, abogados y estudiantes enfrentaban grandes dificultades por las continuas discrepancias que existían, dado que los magistrados empleaban diferentes criterios para resolver un mismo asunto.

Para solucionar estas discrepancias en los órganos jurisdiccionales se ha incorporado mecanismos para uniformizar los criterios.

La Ley Orgánica del Poder Judicial, Decreto Supremo N° 017-93-JUS del 2 de Junio de 1993 (Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial), en su artículo 22 primer párrafo señala que las salas especializadas de la Corte Suprema ordenan la publicación trimestral en *El Peruano* de las ejecutorias que fijan principios jurisprudenciales que sean de obligatorio cumplimiento en las instancias judiciales.

2. Plenos jurisdiccionales laborales

- a. **Definición:** son acuerdos emitidos por el conjunto de magistrados sobre un determinado conflicto en la que se ha expedido criterios contradictorios y proporcionan el espacio propicio de discusión y análisis, fomentando la capacidad interpretativa de los jueces.
- b. **Base legal:** artículo 116 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial que a la letra dice: “*Los integrantes de las Salas especializadas, pueden reunirse en plenos jurisdiccionales nacionales, regionales o distritales a fin de concordar jurisprudencia de su especialidad, a instancia de los órganos de apoyo del Poder Judicial*”.

c. **Objetivos**

- **Capacitación:** del magistrado por el magistrado, donde los expositores, ponentes y participantes son los propios magistrados, tratando de lograr un juez interpretativo y creativo.
- **Modernización:** es la introducción de tecnología informativa, logrando que el magistrado ponga en práctica con la creación de banco de datos, redes interconectadas, para mejorar la calidad de servicio a los usuarios.
- **Moralización:** el unificar criterios permitió a los magistrados dictar resoluciones con certeza, mejorando su credibilidad a la opinión pública con honestidad, transparencia, competencia y vocación de servicio.
- **Descentralización:** estuvo asegurada con la participación de los magistrados en el área laboral de los Distritos Judiciales, a nivel nacional.

3. **Plenos jurisdiccionales realizados**

3.1. **Primer Pleno Jurisdiccional Laboral en Cuzco en 1997:** realizado el 28,29 y 30 de abril de 1997, siendo los temas:

1. **Competencia:**

- Demanda laboral contra legación diplomática u organismo internacional.
- Demanda laboral de beneficios sociales presentada por un obrero al servicio del Estado.

2. Actualización de deuda.

3. Prescripción.

4. Negociación colectiva peyorativa (*in peius*).

5. Convenio colectivo y discriminación.

6. Aplicación supletoria del Código Procesal Civil a los procedimientos regulados en la Ley N° 26636.

7. Nulidad de despido.

**CONGRESO INTERNACIONAL DE DERECHO PROCESAL
DEL TRABAJO ORGANIZADO POR LA SOCIEDAD PERUANA
DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

Cabe destacar que la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social realizó el Congreso Internacional de Derecho Procesal del Trabajo en el Cuzco los días 30 de abril, 1 y 2 de mayo de 1997, donde contó por primera vez con la participación de los magistrados de la especialidad laboral asistentes al Primer Pleno Jurisdiccional Laboral.

Participaron:

Expositores extranjeros:

- **Dr. Amauri Mascaro Nascimento** de la Universidad de Sao Paulo Brasil, con el tema “Órgano jurisdiccional”.
- **Dr. Antonio Baylos Grau** de la Universidad de Castilla La Mancha (Toledo) con el tema “La conciliación previa al proceso en el Derecho español”.
- **Dr. Emilio Morgado Valenzuela** de la Universidad de Chile con el tema “Medios de solución de los conflictos colectivos de intereses en el Sector Privado”.

Ponentes extranjeros:

- **Dr. Mario Garmendia Arigón** de la Universidad de la República (Uruguay) con el tema “Mecanismos alternativos de solución de conflictos individuales de trabajo”.
- **Dr. Andre Jobim de Acevedo** de la Universidad Católica de Porto Alegre (Brasil) con el tema “Solução dos Conflitos Individuais”.
- **Dr. Octavio Bueno Magano** de la Universidad de Sao Paulo (Brasil) con el tema: “Solução dos Conflitos Coletivos”.

Expositores peruanos:

- **Dr. Fernando Elías Mantero** con el tema: “Estructuración del Órgano Jurisdiccional en la Solución de los conflictos laborales en el Perú”.
- **Dr. Ricardo Herrera Vasquez** con el tema: “Medios alternativos de solución de los conflictos individuales de trabajo; la viabilidad y eficacia de la conciliación administrativa”.

- **Dr. Jaime Zavala Costa** con el tema: “Solución de los conflictos colectivos”.

Ponentes peruanos:

- **Dr. Orlando Gonzales Nieves** con el tema: “La modificación de competencias del órgano jurisdiccional peruano en el ámbito laboral. Algunos aspectos problemáticos”.
- **Dr. Paul Paredes Palacios** con el tema: “Fundamentos para la especialidad del proceso laboral”.
- **Dr. Francisco Gómez Valdez** con el tema: Medios alternativos de solución de las controversias individuales.
- **Dr. Paul Paredes Palacios** con el tema: “El principio de facilitación probatoria: una propuesta para que el Derecho Laboral no sucumba ante la prueba”.
- **Dr. Jorge Toyama Miyagusuku** con el tema: “La solución extrajudicial de controversias individuales de trabajo y el teorema de Coase”.
- **Dr. Luis Vinatea Recoba** con el tema: “La conciliación en la Ley Procesal del Trabajo”.
- **Dr. Alfredo Chienda Quiroz** con el tema: “El sistema de arbitraje laboral. Análisis de las modificaciones en el sistema peruano”.
- **Dr. David Lobaton Palacios** con el tema: “Resolución extra jurisdiccional de conflictos jurídicos de trabajo. El caso peruano”.
- **Dr. Mario Pasco Cosmópolis** con el tema: “En relación con el arbitraje por la última oferta en los conflictos colectivos”.
- **Dr. Luigino Pilotto Carreño** con el tema: “Los conflictos colectivos de trabajo y el arbitraje como medio de solución”.

4.3.2. Segundo Pleno Jurisdiccional Laboral 1998 realizado en Arequipa los días 15 al 18 de abril de 1998.

4.3.3. Tercer Pleno Jurisdiccional Laboral 1999 realizado en Trujillo del 11 al 14 de agosto de 1999.

4.3.4. Cuarto Pleno Jurisdiccional Laboral 2000 realizado en Tarapoto el 7 de julio de 2000.

V. LEY PROCESAL DE TRABAJO N° 26636 DEL 21 DE JUNIO DE 1996

Esta ley tuvo como fecha de vigencia a los noventa días de su publicación.

Características más importantes del proceso laboral

Características generales

Como señala el maestro y estudioso del Derecho Laboral Fernando Elías Mantero en su *Revista Actualidad Laboral* (octubre 1996, pp. 10 -13), podemos señalar lo siguiente:

1. En materia de competencia

- a) Se mantiene dentro de la competencia de los organismos jurisdiccionales de trabajo (juzgados especializados o salas especializadas según el caso).
- b) Conocimiento de las acciones contencioso-administrativas en materia laboral y de seguridad social.
- c) Los juzgados especializados de trabajo conocen de las acciones de cese de hostilidad que en la Ley Orgánica del Poder Judicial eran de competencia de los juzgados de paz letrado.
- d) Las controversias que se suscitan en aplicación de la legislación privada de pensiones.
- e) A los juzgados de paz letrado se les ha conferido la competencia para conocer de las reclamaciones de los trabajadores del hogar, sin límite en cuanto al monto reclamado.
- f) Recurso extraordinario de casación.

2. Estructura procesal: se establece las siguientes clases de procesos

- a) Proceso ordinario laboral: son de competencia de los Juzgados especializados de trabajo. Características principales:
 - Se interpone la demanda escrita, en la que debe ofrecerse los medios probatorios, acompañando los anexos.
 - Admitida la demanda se corre traslado al demandado por el término improrrogable de diez días.
 - El incumplimiento en la absolución del trámite de contestación de la demanda origina que el demandado incurra en rebeldía, lo

cual lo obliga a pagar una multa equivalente a dos unidades de referencia procesal.

- Audiencia única:
 - Se verifica la identidad y personería de las partes y sus representantes.
 - Se procede al saneamiento procesal.
 - Se invita a las partes a conciliación.
 - Fijación de puntos controvertidos.
 - Actuación de las pruebas que es dirigida personalmente por el juez.
 - Alegatos.
 - Sentencia dentro de 15 días de concluida la actuación de pruebas.
- b) Proceso sumarísimo: para la tramitación de los asuntos contenciosos que son de competencia de los juzgados de paz letrados.
- c) Proceso de ejecución: para obtener el cumplimiento de obligaciones laborales que tienen “títulos de ejecución”.
- d) Proceso contencioso administrativo: para la declaración de nulidad del acto o resolución administrativa que se impugna.
- e) Proceso no contencioso: se realiza de manera diferente a la forma como ella se lleva a cabo de acuerdo con el Código Procesal Civil.
- f) Proceso arbitral: se reconoce la existencia de este en el artículo 104 señalándose que constituye una facultad de las partes de someter reclamaciones laborales a la vía arbitral de acuerdo con la Ley General de Arbitraje.

VIGENCIA DE LA LEY N° 26636

Se sigue aplicando en los procesos iniciados durante su vigencia.

Procesos que se inicien en los distritos judiciales donde el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial no ha dispuesto la aplicación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 tenemos 16 corte superiores:

Amazonas	Huánuco	Piura	Ucayali
Áncash	Huaura	Puno	
Apurímac	Loreto	San Martín	

Ayacucho	Madre de Dios	Sullana
Huancavelica	Pasco	Tumbes

VI. NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO LEY N° 29497

Se promulgó por el Presidente de la República el 13 de enero del 2010 y publicada en el diario oficial *El peruano* el 15 de enero del 2010.

Características generales

1. Características

- **La oralidad:** es un modelo de procedimiento laboral para alcanzar la verdad en los procesos, participando el juez que decida la causa, ya sea investigando la verdad, interpretando una norma y la aplicación del derecho en los hechos.
- **Empleo de mecanismos electrónicos e informáticos:** las actuaciones realizadas en audiencia, a excepción de la etapa de conciliación, son registradas en audio y video, utilizando un medio apto para garantizar la fidelidad, conservación y reproducción de su contenido.
- **Notificación electrónica:** se realiza por casilla electrónica del Poder Judicial, es el que más se utiliza y hace llevadera la actuación procesal y el correo electrónico que las partes deben señalar en la demanda o en la contestación. Se notifican todas las resoluciones que se dictan en el proceso, salvo aquellas que la ley señala de manera expresa que deben realizarse por escrito.
- **Rol protagónico del juez:** el papel del juez es preponderante, porque dirige e impulsa el proceso.
- Medidas disciplinarias y sanciones a las partes y a sus abogados solidariamente.
- Recurso de casación no suspende ejecución de la sentencia.
- Aplicación de los precedentes vinculantes.
- Aplicación progresiva en los distritos judiciales, actualmente se aplica en 15 Cortes Judiciales de 31 distritos judiciales.

2. En materia de competencia

2.1. Juzgados de paz letrados laborales

- a) Se ha incorporado la figura de los juzgados de paz letrados laborales teniendo un papel importante en la administración de justicia laboral por el incremento de la cuantía. Aparte por Resolución Administrativa N° 143-2010-CE-PJ del 21 de abril de 2010 el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial facultó a las cortes superiores de Justicia del país para que mediante su Consejo Ejecutivo Distrital o Sala Plena, dispongan las acciones que resulten necesarias para proceder a la especialización de los juzgados de paz letrados bajo su jurisdicción.
- b) Se ha ampliado la competencia de los jueces de paz letrados para conocer los procesos ejecutivos cuya cuantía no exceda de cincuenta unidades de referencia procesal.
- c) Igualmente, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial por Resolución Administrativa N° 141-2010-CE-PJ del 21 de abril de 2010 dispuso que a partir de su vigencia, todos los juzgados de paz letrados en el Distrito Judicial de Lima asuman competencia sobre demandas a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), para cuyo efecto las demandas deberán observar que el juez competente es el juez de paz letrado del domicilio del demandado.
- d) Los asuntos no contenciosos como es la consignación, autorización judicial para ingreso a centro laboral y entrega de documentos.

2.2. Juzgados especializados de trabajo

Se ha incorporado nuevas competencias a los jueces especializados de trabajo nuevas competencias como:

- a) Responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio. Este tema es importante dado que con la Ley N° 26636 no era clara su aplicación por el juez laboral, algunos estudiosos señalaban que le correspondía al juez civil.

Que la Sala de Derecho Constitucional y Social tuvo un criterio diferente otorgándole competencia al juez de trabajo Expediente N° Casación 287-2005-Tumbes su fecha 26 de setiembre del 2005, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 2 de mayo del 2006 que a la letra dice en el punto sexto: *“Que, en efecto el Juez de Trabajo no solo resulta competente para determinar la indemnización que*

pudiera corresponder al trabajador por los daños patrimoniales que pudiera haberse ocasionado en ejecución de su contrato de trabajo a consecuencia de una conducta dolosa o culposa de su empleador sino además por los daños extrapatrimoniales que origina un supuesto de daño moral (...) (sic)” y al declarar fundado el recurso de casación dispone que la presente resolución sienta precedente de observancia obligatoria. Posición esta que ha recogido la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

- b) Actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral. Los afectados por los actos discriminatorios demandaban en la vía civil como indemnización de daños y perjuicios.
- c) Actos de acoso moral y hostigamiento sexual y la Nueva Ley Procesal de Trabajo lo considera como un acto de hostilidad.
- d) La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral, en el Código Procesal Civil lo señala en el artículo 178 como cosa juzgada fraudulenta que se lleva a cabo como un proceso independiente y autónomo, que se tramita en la vía del proceso de conocimiento, en cambio la NLPT señala el trámite como proceso ordinario.

2.3. Salas laborales superiores

Se ha incorporado:

- a) La anulación de laudo arbitral que resuelve un conflicto jurídico de naturaleza laboral, a ser tramitada conforme a la Ley de Arbitraje.
- b) Las Salas Laborales de las Cortes Superiores son competentes para conocer en primera instancia, conforme al Decreto Legislativo N° 1071 del 10 de julio de 2008.

3. Estructura procesal

3.1. Proceso ordinario laboral

- a) Audiencia de conciliación: se presenta
 - Con asistencia de ambas partes
 - El demandante no asiste
 - No asiste las partes
- b) Audiencia de juzgamiento: se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados, luego señala las reglas de conducta a las partes.

- c) Etapas
 - Confrontación de posiciones
 - Actuación probatoria
 - Alegatos
 - Sentencia

3.2. Proceso abreviado laboral

- a) Es el proceso que se aplica en la tramitación ante los juzgados de paz letrados laborales.
- b) También se aplica excepcionalmente en los juzgados de trabajo en la tramitación de:
 - Reposición: cuando esta se plantea como pretensión principal.
 - Pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical.

3.2.1. Audiencia única

Se estructura a partir de la audiencia de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral.

- 4. Proceso contencioso administrativo
- 5. Proceso impugnativo de laudos arbitrales económico
- 6. Proceso cautelar
- 7. Proceso de ejecución
- 8. Proceso no contencioso

VII. PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL

- 1. **Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral:** el 4 y 14 de mayo de 2012 se realizó el Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, abordándose temas de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, a continuación se señala las conclusiones:

TEMA N° 01: PROCEDENCIA DE LA PRETENSIÓN DE REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO Y DESPIDO FRAUDULENTO EN LA VÍA ORDINARIA LABORAL Y LA TRAMITACIÓN DEL RECLAMO DE REMUNERACIONES DEVENGADAS EN DICHOS SUPUESTOS

- a) Sobre la procedencia de la pretensión de reposición por despido incausado y fraudulento en la vía laboral regulada por la Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 26636).

El Pleno acordó por unanimidad:

“Los jueces de trabajo en los procesos laborales ordinarios regulados por la Ley Procesal del trabajo, Ley 26636, están facultados para conocer los procesos de impugnación o nulidad de despido incausado o despido fraudulento, que de ser fundado tengan como consecuencia la reposición del trabajador al centro de trabajo”.

- b) Sobre la procedencia de la pretensión de reposición por despido incausado y despido fraudulento en la vía laboral regulada por la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497).

El Pleno acordó por unanimidad:

“Los jueces de trabajo están facultados para conocer de la pretensión de reposición en casos de despido incausado o despido fraudulento, en el proceso abreviado laboral, siempre que la reposición sea planteada como pretensión única”.

TEMA N° 02: INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS DERIVADOS DE ENFERMEDADES PROFESIONALES

- a) Sobre la competencia del órgano jurisdiccional laboral para conocer de las demandas de daños y perjuicios por enfermedad profesional, tanto por daño patrimonial como por daño moral.

El Pleno acordó por unanimidad:

“Los Jueces que ejercen competencia en el marco de la Ley Procesal del Trabajo número 26636 y en la Nueva Ley Procesal del trabajo número 29497, conocerán de las demandas de daños y perjuicios por responsabilidad contractual tanto por daño patrimonial, que abarca el lucro cesante y daño emergente, como por daño moral, especialmente en los casos de enfermedad profesional”.

- b) Sobre la responsabilidad del empleador en los daños y perjuicios derivados de enfermedad profesional y su naturaleza contractual, así como la necesidad de calificar esta como tal por el demandante.

El Pleno acordó por unanimidad:

“Que la responsabilidad del empleador por los daños y perjuicios derivados de enfermedad profesional es de naturaleza contractual, y así debe ser calificada por el juez independientemente de la calificación o de la omisión en la calificación por parte del demandante o del demandado”.

- c) Sobre la necesidad de que el demandante acredite los elementos de la responsabilidad civil

El Pleno acordó por unanimidad:

“Que el trabajador debe cumplir con probar la existencia de la enfermedad profesional, y el empleador, el cumplimiento de sus obligaciones legales, laborales y convencionales”.

- d) Sobre la forma de determinar el *quantum* indemnizatorio.

El Pleno acordó por mayoría:

“Probada la existencia del daño, pero no el monto preciso del resarcimiento, para efectos de determinar el quantum indemnizatorio es de aplicación lo establecido en el artículo 1332 del Código Civil, salvo que las partes hubieran aportado pruebas suficientes sobre el valor del mismo”.

TEMA N° 03: TRATAMIENTO DE LAS HORAS EXTRAS EN EL SECTOR PRIVADO Y EN EL SECTOR PÚBLICO

- a) Sobre los trabajadores que no se encuentran sujetos a la jornada de trabajo y, por tanto, tienen derecho al pago de horas extras: trabajadores que cumplen labores intermitentes.

El Pleno acordó por unanimidad:

“Los trabajadores de espera, vigilancia o custodia, no están comprendidos en la jornada máxima solo si es que su prestación de servicios se realiza de manera intermitente”.

- b) Sobre las limitaciones presupuestales como justificación para el no reconocimiento de horas extras en el Sector Público.

El Pleno acordó por unanimidad:

“Las limitaciones presupuestales no privan a los trabajadores del Sector Público de gozar del pago de horas extras si se ha realizado trabajo en sobretiempo. Si la relación laboral se encontrara vigente y el trabajador lo acepta, procede la compensación como una alternativa al reconocimiento económico del sobretiempo”.

- c) Sobre la posibilidad de las entidades del Sector Público de compensar el pago de horas extras con periodos de descanso sustitutorio.

El Pleno acordó por unanimidad:

“Existe la posibilidad que las entidades del Sector Público compensen el pago de horas extras con periodos de descanso sustitutorio. Sin embargo, para ello, tal como en el Sector Privado, es necesaria la aceptación del trabajador y su manifestación de conformidad consignada en un acuerdo (convenio)”.

Comentario

Como se aprecia, los jueces supremos integrantes de las Salas de Derecho Constitucional y Social Permanente y Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República están preocupados en la necesidad de unificar diversos criterios, para que a nivel de juzgados y salas laborales resuelvan de acuerdo a ley, pero aún deben tomar en cuenta los cambios en nuestra legislación laboral, es decir la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

2. Segundo Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral: en el mes de setiembre de 2013 se realizó el Segundo Pleno Jurisdiccional en materia laboral 2013, siendo los temas tratados:

1. Tutela procesal de los trabajadores del Sector Público: agotamiento de la vía administrativa. Órgano administrativo competente para el agotamiento. Vía procesal judicial pertinente. Órgano jurisdiccional competente.
2. Desnaturalización de los contratos. Casos especiales: Contrato Administrativo de Servicios (CAS)
3. Tratamiento judicial del despido incausado y despido fraudulento: aspectos procesales y sustantivos.
4. Remuneración computable para la compensación de tiempo de servicios y pensiones: regímenes especiales.

5. Competencia de los órganos jurisdiccionales laborales con la Nueva Ley Procesal de Trabajo y de los tribunales unipersonales.
6. Plazos para interponer medios impugnatorios: notificación y rebel-
día.
7. Pensión mínima regulada por la Ley N° 23908 y los incrementos
establecidos en el sistema de seguridad social.
8. Caducidad de aportaciones de acuerdo con la Ley N° 8433.

Comentario

Los temas señalados para el Segundo Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral; todavía no se ha publicado las conclusiones.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

- *Actualidad Laboral* N° 241- Julio 1996 Fernando Elías Mantero.
- ÁVALOS JARA, Oxal Víctor. *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Jurista Editores. Mayo, 2012.
- ARÉVALO VELA, Javier. *Comentario a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Jurista Editores. Febrero, 2011
- Manual de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Gaceta Jurídica. Diciembre 2010.