

Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-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	<a href="#">8960/2024-CR</a>	Grupo Parlamentario Perú Libre a iniciativa del congresista Isaac Mita Alanoca	Ley que crea el Código Procesal del Trabajo
2	<a href="#">9249/2024-PE</a>	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.

Con los votos a favor los congresistas: ...

Con los votos en contra de los congresistas: ...

Y el voto en abstención de los congresistas: ...

Asimismo, en dicha sesión, se aprobó la dispensa del trámite de sanción del acta para ejecutar el presente acuerdo de comisión.

## I. SITUACIÓN PROCESAL

### Antecedentes procedimentales

Los proyectos de ley fueron presentados y decretados a la Comisión de Justicia y Derechos Humanos conforme se aprecia en el siguiente cuadro:

Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo

PROYECTO DE LEY	FECHA DE PRESENTACIÓN	FECHA DE DECRETO E INGRESO A LA COMISIÓN	COMISIONES
<a href="#">8960/2024-CR</a>	19/09/2024	23/09/2024	— Justicia y Derechos Humanos — Trabajo y Seguridad Social
<a href="#">9249/2024-PE</a>	17/10/2024	18/10/2024	— Justicia y Derechos Humanos — Trabajo y Seguridad Social

Las iniciativas legislativas materia del presente dictamen cumplen con los requisitos generales y específicos señalados en los artículos 75, 76 y 77 del Reglamento del Congreso de la República, por lo que se realizó el estudio correspondiente.

## II. CONTENIDO DE LAS PROPUESTAS LEGISLATIVAS

### 2.1. Del Proyecto de Ley 8960/2024-CR

El proyecto consta de 100 artículos, además de los 7 del título preliminar, 11 disposiciones complementarias, 9 transitorias y 1 derogatoria; el cual tiene como objeto crear el Código Procesal del Trabajo, para garantizar una ejecución real y oportuna durante el proceso mejorando el acceso a la justicia laboral y salvaguardando el derecho fundamental a la tutela jurisdiccional.

### 2.2. Del Proyecto de Ley 9249/2024-PE

El proyecto consta de 101 artículos, además de los 7 del título preliminar, 14 disposiciones complementarias, 9 transitorias y 1 derogatoria; el cual tiene como objeto crear el Código Procesal del Trabajo.

## III. MARCO NORMATIVO

### 3.1 Normativa Nacional

- Constitución Política del Perú: Establece los principios fundamentales en materia de derechos laborales, el derecho al trabajo, la libre



**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

sindicalización, la negociación colectiva y la protección de los derechos laborales.

- Ley 29497, Ley Procesal del Trabajo: Regula el procedimiento judicial en materia laboral y establece las bases para la resolución de conflictos entre empleadores y trabajadores.
- TUO del Decreto Legislativo 728, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral: Regula las relaciones laborales en el sector privado, estableciendo derechos y deberes tanto para empleadores como para trabajadores.
- Decreto Supremo 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral: Establece el marco normativo detallado para la aplicación del Decreto Legislativo 728.
- Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo: Regula la inspección del trabajo, supervisando el cumplimiento de las normas laborales.
- Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo: Regula la protección de los trabajadores en cuanto a seguridad y salud en el ámbito laboral.

### 3.2 Normativa Comparada

- España - Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social: Esta ley regula el procedimiento laboral y establece las bases para la resolución de disputas laborales en el sistema judicial español, incluyendo la mediación y la conciliación antes de acudir al tribunal.
- Argentina - Ley 7987 -Código Procesal del Trabajo: Regula el proceso judicial laboral, destacando los procedimientos de urgencia en casos de despidos injustificados y otras controversias laborales.
- Colombia - Código Procesal del Trabajo, Ley 7987 -Código Procesal del Trabajo: Establece el procedimiento para resolver conflictos laborales y define los derechos y los procesos de reclamación ante la jurisdicción laboral.
- México - Ley Federal del Trabajo: Regula la resolución de conflictos laborales, destacando el mecanismo de conciliación y la figura de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

### 3.3 Normativa internacional y/o convencional

- Convenio 87 de la OIT sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación (1948): Protege la libertad de los trabajadores para formar sindicatos y afiliarse a los mismos sin temor a represalias.

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948): Asegura el derecho al trabajo, a condiciones justas y favorables de trabajo, y la protección contra el despido arbitrario.
- Convenio 98 de la OIT sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (1949): Promueve la negociación colectiva y el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente sus condiciones laborales.
- Convenio 155 de la OIT sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo (1981): Establece normas para garantizar que los trabajadores estén protegidos frente a riesgos laborales.
- Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación (1958): Promueve la igualdad de oportunidades y trato en el empleo, protegiendo a los trabajadores de cualquier forma de discriminación.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966): Reconoce el derecho de toda persona a disfrutar de condiciones laborales justas y favorables.
- Convención sobre los Derechos del Niño (1989): Establece la prohibición del trabajo infantil, que debe ser garantizada por los sistemas jurídicos nacionales.
- Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad (2008): Tiene el objetivo de garantizar el acceso a la justicia de las personas en situación de vulnerabilidad, sin discriminación alguna. Asimismo, que los sistemas judiciales sean instrumentos de defensa de los derechos de las personas.

#### **IV. ANÁLISIS DE LAS OPINIONES E INFORMACIÓN SOLICITADAS**

##### **4.1 Del Proyecto de Ley 8960/2024-CR**

##### **4.1.1 Oficios de pedidos de opinión del Proyecto de Ley 8960/2024-CR**

Se solicitó opinión a las siguientes entidades, tal como se muestra en los cuadros siguientes:

<b>INSTITUCIÓN</b>	<b>OFICIO DE REQUERIMIENTO</b>	<b>FECHA</b>	<b>OFICIO DE RESPUESTA</b>	<b>FECHA</b>

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	OFICIO 000337-PO-2024-2025-CJDDHH-CR-P	25 de setiembre de 2024	OFICIO 4184-2024-JUS/SG	23 de octubre de 2024
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	OFICIO 000338-PO-2024-2025-CJDDHH-CR-P	25 de setiembre de 2024	Sin respuesta	
Poder Judicial	OFICIO 000339-PO-2024-2025-CJDDHH-CR-P	25 de setiembre de 2024	Sin respuesta	
Ministerio Público	OFICIO 000340-PO-2024-2025-CJDDHH-CR-P	25 de setiembre de 2024	OFICIO 005199-2024-MP-FN-SEGFIN	31 de octubre de 2024
Tribunal Constitucional	OFICIO 000341-PO-2024-2025-CJDDHH-CR-P	25 de setiembre de 2024	Sin respuesta	
Colegio de Abogados de Lima	OFICIO 000342-PO-2024-2025-CJDDHH-CR-P	25 de setiembre de 2024	Sin respuesta	
Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR	OFICIO 000861-PO-2024-2025-CJDDHH-CR	25 de setiembre de 2024	OFICIO 000202-2025-SERVIR-PE	07 de marzo de 2025
Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP	OFICIO 000343-PO-2024-2025-CJDDHH-CR-P	25 de setiembre de 2024	Sin respuesta	

#### 4.1.2 Análisis de las opiniones recibidas del Proyecto de Ley 8960/2024-CR

- **Ministerio de Justicia y Derechos Humanos**

Mediante el OFICIO 4184-2024-JUS/SG, de fecha 23 de octubre de 2024, el secretario general del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, George G. Otsu Sánchez remitió el Informe Legal444-2024-JUS/DGDNCR elaborado por la Dirección General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria del Viceministerio de Justicia; estableciendo lo siguiente:

Ante el análisis de la propuesta normativa, se señala que resulta jurídicamente viable, sin perjuicio de advertir las siguientes observaciones:



**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

- El artículo 2 referido a la competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo. En el literal a) del numeral 6 corresponde precisar como materias las pretensiones originadas en prestaciones de servicios de carácter personal efectuadas por los servidores públicos sujetos a los regímenes regulados por los Decretos Legislativos 276, 728, 1057, Ley 30057, regímenes especiales y carreras especiales al servicio del Estado; así como las pretensiones propias del Derecho de la Seguridad Social
- El artículo 23, referido a la Prueba de oficio. El primer párrafo no sólo debe señalar la excepcionalidad de la prueba de oficio, sino también, principalmente, que dicho instituto procesal sólo opera cuando los medios de prueba ofrecidos por las partes y actuados en el proceso no lleguen a formar una convicción acabada en el juzgador. Asimismo, el literal b) del segundo párrafo referido al carácter inimpugnable de la resolución judicial que ordena la realización de la prueba de oficio, vulnera el debido proceso (pluralidad de instancias) recogido en el artículo 139 de la Constitución.
- Sobre el artículo 43 referido al Precedente vinculante de la Corte Suprema de Justicia de la República, también se hace mención a la doctrina jurisprudencial. Si bien ambos institutos coinciden en que, por regla general son emitidos por la Corte Suprema de Justicia de la República, es indispensable que se regule correctamente el campo de acción y la naturaleza jurídica de cada uno de ellos. En ese orden de ideas, el artículo 43 del proyecto normativo debe diferenciar, adecuada y técnicamente, qué se entiende por precedente y qué por doctrina jurisprudencial.
- Respecto al artículo 53. Reclamo administrativo previo y artículo 54, se hace referencia a los términos “reclamo”, “reclamación” y sus derivados. No obstante, dichos términos son regulados en el Decreto Supremo 007-2020-PCM que constituye la norma específica en la materia a cargo de la PCM. Asimismo, en la exposición de motivos no se justifica cuál sería la base legal que sustentaría el uso de dichos términos.
- La décima disposición complementaria referida a la creación de un fondo es contraria al artículo 22 del Decreto Legislativo 1441 (modificado por el artículo 2 del Decreto Legislativo 1645) que prohíbe



**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

la creación de fondos, fideicomisos, convenios de comisión de confianza u otros instrumentos de similar naturaleza.

- Sin perjuicio de ello, la Única Disposición Complementaria Derogatoria debe precisar que queda derogada la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, salvo lo dispuesto en su Duodécima Disposición Complementaria y quedan derogados el artículo 51 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo 017-93-JUS, así como el artículo 57 del referido Texto Único Ordenado, en lo referido a la materia laboral.

- Para la implementación del Código Procesal de Trabajo es necesario incorporar disposiciones complementarias finales que precisen: (i) La Academia de la Magistratura establece un plan anual de formación permanente y obligatoria en materia laboral dirigido a los jueces de paz letrados laborales, o los que asuman competencias en materia laboral. (ii) El Poder Judicial y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo realizan las coordinaciones, en el marco de lo establecido en las normas vigentes, para evaluar la publicación de los servicios de información sobre la planilla electrónica en la Plataforma Nacional de Interoperabilidad (PNI) para que los aplicativos, plataformas o sistemas del Poder Judicial puedan consumirlos en línea y conforme con lo establecido en el Código. El acceso y uso de los servicios de información deben seguir los estándares y buenas prácticas de seguridad de la información, privacidad y protección de datos personales, conforme con lo dispuesto en la Ley de Gobierno Digital y su reglamento, Ley de Protección de Datos Personales, su Reglamento, o normas que la sustituyan. (iii) Cuando el órgano jurisdiccional dispone que una entidad pública, en calidad de obligado, ejecute obligaciones de hacer o no hacer debe tomar en cuenta un plazo razonable para el cumplimiento del mandato y la disponibilidad presupuestal de la entidad. Si para el cumplimiento del mandato judicial se requiere la participación previa de otras entidades públicas, la entidad obligada puede solicitar la suspensión extraordinaria de la ejecución del mandato judicial. Este pedido se sustenta con el documento de fecha cierta con el cual se solicita que otra entidad pública realice actuaciones necesarias y previas que conduzcan a la ejecución del mandato judicial. Otorgada la suspensión extraordinaria el juez puede requerir información a ambas entidades públicas y, de ser necesario, ejercer las facultades coercitivas previstas en el artículo 53 del Código Procesal Civil. Si transcurrido el



**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

plazo otorgado por el juez, el obligado no cumple, sin que se haya ordenado la suspensión extraordinaria de la ejecución, o habiéndose cumplido el plazo de la suspensión, el juez impone multas sucesivas, acumulativas y crecientes en treinta por ciento hasta que el obligado cumpla el mandato; y, si persistiera el incumplimiento, procede a denunciar penalmente al servidor o funcionario público que corresponda de la entidad obligada por el delito de desobediencia o resistencia a la autoridad.

- Respecto de la formula normativa, se advierte que en parte de su articulado ha sido redactada en futuro. A modo de ejemplo se mencionan los artículos II, VII del Título Preliminar, así como los artículos 20, 21, 67, entre otros, debiendo efectuar una revisión integral del articulado para estar acorde a la regla de redacción del numeral 33.3 del artículo 33 del Reglamento de la Ley 26889

-Finalmente, las denominaciones de las disposiciones complementarias deben seguir lo dispuesto en el artículo 40 del Reglamento antes citado, esto es: Disposiciones complementarias finales; Disposiciones complementarias transitorias y Disposición complementaria derogatoria.

- **Ministerio Público**

Mediante el Oficio 005199-2024-MP-FN-SEGFIN de fecha 31 de octubre de 2024, el secretario general de la Fiscalía de la Nación, MIGUEL ALAN PUENTE HARADA ha señalado que el proyecto de ley no tiene relación directa con la competencia del Ministerio Público; por lo que, conforme se infiere del texto normativo previsto en el segundo párrafo del artículo 4 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, por el cual no corresponde emitir la opinión institucional solicitada.

- **Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR**

Mediante el OFICIO 000202-2025-SERVIR-PE, de fecha 07 de marzo de 2025, el Presidente Ejecutivo GUILLERMO STEVE VALDIVIESO PAYVA remitió el Informe Técnico 001934-2024-SERVIR-GPGSC de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil; estableciendo lo siguiente:



**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

En relación al Proyecto de Ley 8960/2024-CR “Proyecto de Ley que crea el Código Procesal de Trabajo”, se concluye que, si bien muchos artículos propuestos en el Código de Trabajo no resultan de competencia de SERVIR; se advierten disposiciones que pueden tener impacto en los servidores civiles, por lo que conforme a lo analizado los numerales 3.3 al 3.5 del presente informe técnico, se plantean observaciones y/o recomendaciones al Proyecto de Código Procesal de Trabajo. Las observaciones son las siguientes:

- Especificar que la categoría "adulto mayor" involucra a personas mayores de 60 años, siguiendo lineamientos del Tribunal Constitucional.
- Incluir explícitamente el principio “indubio pro operario”, como regla aplicable en casos de colisión normativa, en el artículo IV del Título Preliminar de la presente propuesta normativa.
- Respecto a la competencia por materia, que se establezca con claridad que toda controversia entre un servidor civil y el Estado, independientemente del régimen laboral que los vincule, debe resolverse a través del proceso contencioso administrativo, previa intervención del Tribunal del Servicio Civil.
- El artículo 14 del Proyecto de Ley corrige de manera adecuada una disposición de la actual Ley Procesal del Trabajo que permite la condena en costas al Estado, considerándola inconstitucional según el artículo 47 de la Constitución Política del Perú. Sin embargo, la Séptima Disposición Complementaria y Final contradice esta corrección al permitir la condena en costas al Estado en procesos laborales. Debe prevalecer el artículo 14 para garantizar una regla única, constitucional y protectora de los intereses del estado.
- El artículo 21 del Proyecto de Ley regula excepciones al agotamiento de la vía administrativa, incluyendo la impugnación de sanciones disciplinarias distintas a la destitución o el despido para trabajadores públicos y privados. Sin embargo, esta disposición contradice el numeral 6 del artículo 2° del proyecto, que remite a la Ley 27584 como norma especial para prestaciones sujetas a la Ley 30057, sujetas a las carreras especiales, impugnación de decisiones provenientes del Tribunal del Servicio, entre otros. Por lo que se recomienda eliminar el artículo 21 para evitar duplicidad y respetar la aplicación preferente de la norma especial.
- El artículo 23 del Proyecto de Ley regula la prueba de oficio, que debe ser excepcional y aplicada únicamente ante insuficiencia



**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

probatoria de las partes; se propone precisar este criterio bajo sanción de nulidad por contravención al debido proceso. Además, se cuestiona el carácter inimpugnabile de la resolución que ordena la prueba de oficio, ya que vulnera el derecho fundamental a la pluralidad de instancias consagrado en la Constitución.

- El artículo 43 del Proyecto de Ley confunde los conceptos de precedente y doctrina jurisprudencial, que poseen distinta naturaleza y campo de acción: el primero constituye una regla jurídica vinculante, mientras que el segundo desarrolla criterios interpretativos. Por ello, se recomienda ajustar el artículo para diferenciar correctamente ambos institutos y regular su naturaleza jurídica de manera adecuada.
- El Proyecto de Ley debe precisar el mecanismo de impugnación aplicable a las medidas cautelares reguladas en el artículo 83 y siguientes, ya que existe un vacío al no indicar si procede una oposición similar a la del Código Procesal Civil o únicamente una apelación directa al superior en grado. Esta aclaración es fundamental para garantizar el derecho de defensa del afectado.
- Respecto al literal a) del numeral 6) del artículo 2 del Proyecto de Ley, se identifica inconsistencias en la regulación de competencias del juez laboral respecto a las pretensiones de los servidores civiles bajo diferentes regímenes laborales (Decreto Legislativo 728, 276 y Ley 30057). Se propone unificar la competencia del juez laboral en los procesos contencioso-administrativos para todos los regímenes laborales, garantizando igualdad y coherencia normativa, propone la siguiente redacción: Artículo 2.- Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo (...) 6. En proceso contencioso administrativo conforme a la ley de la materia de los casos siguientes: a) Pretensiones originadas en prestaciones de servicios de carácter personal efectuadas por los servidores públicos sujetos a los regímenes regulados por los Decretos Legislativos 276, 728, 1057, Ley 30057, regímenes y carreras especiales al servicio del Estado; así como las pretensiones propias del Derecho de la Seguridad Social. (...).
- En cuanto a literal b) del numeral 6 del artículo 2 correspondería ser aclarado ya que conforme el artículo 17 del Decreto Legislativo 1023 establece que el Tribunal del Servicio Civil, como órgano integrante de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, tiene por función la resolución de controversias individuales relacionadas al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado. Por lo



**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

cual, el citado artículo del Proyecto de Ley debería circunscribirse únicamente a dicho órgano resolutorio siendo una posible redacción la siguiente: Artículo 2.- Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo (...) 6. En proceso contencioso administrativo conforme a la ley de la materia de los casos siguientes: (...) b) La impugnación judicial de resoluciones expedidas por el Tribunal del Servicio Civil y otros tribunales administrativos que resuelvan en materia de Derecho de la Seguridad Social, cuando la prestación sea otorgada por un organismo público. (...).

- El artículo 21 establece las excepciones del agotamiento de la vía administrativa, por lo cual se recomienda que no se considere como un supuesto de excepción de su agotamiento la impugnación de sanciones impuestas a los servidores. O, en su defecto se mantenga como supuesto de excepción del agotamiento de la vía administrativa a la impugnación de la sanción de amonestación escrita.
- Del artículo 28 del Proyecto de Ley, se establece la exhibición de las planillas electrónicas por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ordenada por el juez. No obstante, las entidades públicas también cuentan con sus planillas electrónicas propia que pueden ser requeridas directamente por los juzgados.
- Sugiere regular explícitamente los plazos razonables y la participación de otras entidades públicas en la ejecución de sentencias relacionadas con la reposición de servidores civiles, para evitar sanciones desproporcionadas a las entidades y sus funcionarios.

#### **4.1.3 Opiniones Ciudadanas recibidas del Proyecto de Ley 8960/2024-CR**

Hasta el momento de la elaboración del presente predictamen no se ha recibido opinión ciudadana alguna.

#### **4.2 Del Proyecto de Ley 09249/2024-PE**

##### **4.2.1 Oficios de pedidos de opinión del Proyecto de Ley 9249/2024-PE**

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

Se solicitó opinión a las siguientes entidades, tal como se muestra en los cuadros siguientes:

INSTITUCIÓN	OFICIO DE REQUERIMIENTO	FECHA	OFICIO DE RESPUESTA	FECHA
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	OFICIO 000817-PO-2024-2025-CJDDHH-CR-P	24 de octubre de 2024	OFICIO 4673 -2024-JUS/SG	26 de noviembre de 2024
Poder Judicial	OFICIO 000819-PO-2024-2025-CJDDHH-CR-P	24 de octubre de 2024	Sin respuesta	
Ministerio Público	OFICIO 000818-PO-2024-2025-CJDDHH-CR-P	24 de octubre de 2024	OFICIO 005288-2024-MP-FN-SEGFIN	06 de noviembre de 2024
Defensoría del Pueblo	OFICIO 000821-PO-2024-2025-CJDDHH-CR-P	24 de octubre de 2024	Oficio 0555-2024-DP/PAD	13 de noviembre de 2024
Colegio de Abogados de Lima	OFICIO 000820-PO-2024-2025-CJDDHH-CR-P	24 de octubre de 2024	Sin respuesta	
Asociación de Universidades del Perú – ASUP	OFICIO 000822-PO-2024-2025-CJDDHH-CR-P	24 de octubre de 2024	Sin respuesta	

#### 4.2.2 Análisis de las opiniones recibidas del Proyecto de Ley 9249/2024-PE

- **Ministerio de Justicia y Derechos Humanos**

Mediante el OFICIO 4673 -2024-JUS/SG, de fecha 26 de noviembre de 2024, el secretario general del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, George G. Otsu Sánchez remitió el Informe Legal 444-2024-JUS/DGDNCR elaborado por la Dirección General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria del Viceministerio de Justicia; estableciendo que la versión actualizada del Proyecto de Código Procesal del Trabajo es una propuesta que resulta viable jurídicamente.

- **Ministerio Público**

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

Seguimiento    Proyectos Acumulados    Documentación Anexa    Secciones    **Opinión Ciudadana**

 0 A favor	 0 En contra	 1 Propuesta Alternativa	 1 Total de opiniones
--	--	--	---

 **RAMON VICENTE YRIGOYEN YRIGOYEN**  
21/11/2024

Considero que se debería fijar procedimientos en el Poder Judicial, de obligatorio cumplimiento, que les permita medir técnicamente la carga laboral de los juzgados vs. la capacidad operativa y administrativa a efecto de evitar que los procesos por derechos laborales colapsen en perjuicio de los administrados por los tiempos de atención que demanda un proceso judicial. Los expedientes judiciales deberían ser distribuidos equitativamente y conservando el debido balance (carga laboral / capacidad operativa).

Mediante el OFICIO 005288-2024-MP-FN-SEGFIN de fecha 06 de noviembre de 2024, el secretario general de la Fiscalía de la Nación, MIGUEL ALAN PUENTE HARADA ha señalado que el proyecto de ley no tiene relación directa con la competencia del Ministerio Público; por lo que, conforme se infiere del texto normativo previsto en el segundo párrafo del artículo 4 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, por el cual no corresponde emitir la opinión institucional solicitada.

- **Defensoría del Pueblo**

Mediante el Oficio 0555-2024-DP/PAD, de fecha 13 de noviembre de 2024, la Primera Adjunta Defensoría del Pueblo, Rina Karen Rodríguez Luján remitió el Informe Jurídico Defensorial 0070-2024-DP/AE elaborado por la Adjuntía para la Administración Estatal de la Defensoría del Pueblo; refieren que en el caso particular de los Proyectos de Ley 8960 y 9249/2024-CR, sobre modificación de la Ley Procesal del Trabajo, si bien ambos, principalmente, tienen carácter de norma adjetiva mas no sustancial, así como se basan en las propuestas elaboradas por expertos laboralistas y procesalistas del Poder Judicial y el Poder Ejecutivo, se sugiere garantizar que los mismos cuenten con la consulta previa al Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo y mejorar el análisis costo beneficio (análisis de impacto cuantitativo y cualitativo) de la propuesta.

## V. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA

### 5.1 Análisis Técnico Legal

#### 5.1.1 La falta de efectividad de la justicia laboral



**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

Actualmente los procesos laborales son lentos con una duración excesiva e ineficiente, por la reiterada y cuantiosa cantidad de fallos anulatorios sucesivos, que afectan ostensiblemente la tutela jurisdiccional efectiva, generando un sentimiento de descontento generalizado y desconfianza en el sistema de la justicia laboral; agravados con la incesante carga procesal por el incremento de conflictos laborales, haciendo imposible que la cantidad de órganos jurisdiccionales pudieran atender adecuada y satisfactoriamente el servicio de administración de justicia; planteándose la necesidad de una reforma que implique la dotación de órganos jurisdiccionales suficientes, que atiendan y tramiten una carga procesal razonable, con ello, cumplir estrictamente los nuevos plazos procesales que se fijen.

Dicha lentitud se ve coadyuvada con la imposibilidad de los trabajadores de hacer seguimiento constante y permanente de sus procesos, dado que por su necesidad de subsistencia, deben conseguir urgentemente un nuevo trabajo, en el cual, la generalidad de las veces se ve imposibilitado de solicitar permisos que le permita vigilar el desarrollo de sus procesos, dado que esta situación podría poner en riesgo su tranquilidad económica y la de su familia.

En resumen, podemos señalar que el panorama se presenta con una sobre carga de procesos laborales en los juzgados, los que incentivan la larga duración de los mismos; jueces inconveniente preparados y alejados del proceso y de las partes; el pago de los beneficios sociales, se posterga de acuerdo a la solución de los procesos, sumado a las malas prácticas de defensa legal de los procuradores y abogados.

Con dicho propósito se previó que los juicios laborales se realicen de manera oral y se resuelvan más pronto que la antigua ley 26636; sin embargo, no es suficiente pues se requiere aún mayor celeridad. Se diseñó una regulación superlativa en torno a las medidas cautelares, previéndose entre otros la medida especial de reposición provisional del trabajador, ya sea fuera o dentro del proceso, cumplidos los requisitos ordinarios o también de modo simplificado en situaciones especiales como es la protección de derechos fundamentales a la libertad sindical para los dirigentes sindicales o la protección de las madres gestantes y lactantes, discapacitados, menores de edad, adultos mayores, cuando se cuestione la protección del fuero sindical de los dirigentes sindicales y los que sufran de enfermedades terminales. Se ha contemplado asimismo que la interposición del recurso de casación, no impide la ejecución de la sentencia de segunda instancia.

### **5.1.2 Estado de la cuestión**

La NLPT, desde su vigencia el 15 de julio de 2010, ha sido implementada en todas las Cortes Superiores existentes en el país; y en su gran mayoría



**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

de ellas, se implementó su vigencia sin contar con la dotación presupuestal correspondiente y sin ningún estudio respecto a la cantidad de órganos jurisdiccionales necesarios ni respecto a la carga procesal habitual existente en cada distrito judicial; ni respecto a la carga procesal razonable que debe atender cada órgano jurisdiccional, limitándose únicamente a convertir los órganos jurisdiccionales permanentes que anteriormente conocían los procesos laborales con la Ley 26636.

Los propósitos que tuvo la NLPT, fueron cumplidos eficazmente en todos los distritos judiciales, logrando que los procesos concluyan con la emisión de las sentencias en una forma más pronta, pero no todo lo suficiente. Pese a lo novedoso de su regulación y las dificultades de toda índole que conllevaron la implementación del nuevo modelo procesal, el nuevo modelo procesal mostró todas sus bondades y optimizándose el servicio de administración de justicia en materia laboral. No obstante, dichos resultados fueron solo temporales y ello se explica precisamente en la ausencia de muchas previsiones, dado que al poco tiempo surgieron nuevamente los problemas y principalmente la demora en el trámite de los procesos laborales.

En efecto, la consecuencia lógica de la implementación de un nuevo modelo procesal eficiente, que mostró sobre todo celeridad, predictibilidad y transparencia, generó un previsible y considerable incremento en la demanda del servicio, lo que se trasuntó en el crecimiento exponencial del número de demandas ingresadas a los Juzgados que conocían los procesos con la NLPT, lo cual evidenció pronta y objetivamente que la cantidad de juzgados asignados al nuevo modelo del procesal laboral, resultaba insuficiente para atender la creciente demanda del servicio.

Esta situación originó un desmesurado congestionamiento de los procesos judiciales y con ello la imposibilidad de cumplirse los plazos máximos previstos en la ley; lo que determinó a la postre que las audiencias tanto de conciliación como de juzgamiento, fueran extendiéndose paulatinamente en el tiempo, llegándose en la gran mayoría de los casos a que las audiencias de conciliación se programasen entre seis y ocho meses y las audiencias de juzgamiento entre ocho a diez meses, en el caso de los juzgados; y las audiencias de vista de la causa hasta más de un años; con lo cual en la realidad nuevamente surgía el problema de la demora excesiva de los procesos, lo que se agravó aún más si el proceso llegaba hasta la Corte Suprema mediante el recurso de casación.

Indudablemente la causa más directa de ello, fue la insuficiencia de la cantidad de órganos jurisdiccionales y la carencia de la infraestructura necesaria, dado que al constituir las actuaciones orales las más preponderantes, ello implica la necesidad de contar con mayor infraestructura, mejores hardware, software y sistemas que contribuyan a



**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

una mejora sustancial en la administración de justicia laboral; así como el incremento de órganos jurisdiccionales.

Un problema adicional constituye la escasa cantidad de conciliaciones logradas durante la vigencia de la NLPT, cuyos índices resultan sumamente bajos en todos los distritos judiciales en los que implementó la vigencia de la NLPT; y ello debido fundamentalmente al hecho de que la demora de los procesos laborales, no contribuía a incentivar adecuadamente a las conciliaciones, en especial a los empleadores, quienes han preferido evitarlas en tanto el proceso tenga una mayor duración en el tiempo.

El análisis de dicha problemática, conllevó a pensar que el modelo del nuevo proceso laboral contribuía también a la demora en los procesos laborales, más allá de las limitaciones presupuestales y de recursos humanos, y sobre recogiendo toda la experiencia de la aplicación del modelo; advirtiéndose que la audiencia de conciliación se convirtió en estos más de cinco años de vigencia, en una etapa meramente formal sin resultados objetivos concretos y, por el contrario, como un medio que contribuye aún más a la demora del proceso laboral, dado que el diseño actual del proceso ordinario impone la realización de dos audiencias: una de conciliación y otra de juzgamiento; salvo los casos en los cuales pudiera optarse por un juzgamiento anticipado.

Dicho análisis, conllevó a plantear la propuesta de mejorar dicha regulación, teniendo en cuenta el escaso resultado de las conciliaciones, creando un proceso único en lugar de los dos regulados actualmente: ordinario y abreviado; que tengan las mismas características del proceso abreviado actual, con las adecuaciones pertinentes a fin de garantizar adecuadamente el derecho al debido proceso y a la tutela judicial efectiva, con lo cual se posibilitaría que los procesos laborales sean resueltos en una audiencia única.

Evidentemente dicha propuesta de cambio que se muestra radical, amerita la necesidad de una modificación de la NLPT, y no solo en lo que respecta a la regulación de la audiencia única, sino también en otras normas procesales vinculadas a ella de modo directo o indirecto, con la finalidad de tener una regulación normativa que contribuya eficazmente y haga posible que los juzgamientos de los procesos laborales sean realizados en una sola audiencia y que las etapas del trámite en segunda y en instancia de casación puedan concluir con mayor celeridad, teniendo como premisa de trabajo una realidad: la imposibilidad en la situación actual de la creación de más órganos jurisdiccionales en sus tres niveles (juzgados de paz, juzgados especializados y salas laborales), e inclusive el incremento de Salas Constitucionales y Sociales en la Corte Suprema de la República descentralizadas en distintas regiones del país.

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

Para respaldar dicha propuesta, se ha realizado unas encuestas orientadas a recibir la opinión de los abogados litigantes, en su condición de operadores directos del sistema judicial laboral, en relación a los beneficios y resultados de la NLPT y si como consecuencia de la experiencia en este período de vigencia, existe la necesidad de introducir modificaciones para lograr mayor eficiencia en dicha normativa, recogándose una opinión mayoritaria que respalda la propuesta de modificaciones; como se puede advertir de los resultados que fueron arrojados de dicha encuestas, conforme al detalles establecido en el Proyecto de Ley.

Si bien la encuesta referida se realizó únicamente en la sede de la Corte Superior de Justicia de Lima, ello se justifica en lo siguiente: i) que la Comisión tiene su ámbito en dicha Corte, ii) que la Corte Superior de Justicia de Lima, tiene a su cargo el equivalente al 40% de toda la carga procesal, de los procesos laborales en el Perú; de los cuales un importante porcentaje corresponde a procesos en los que las demandadas son las entidades públicas; iii) que los casos más complejos y vinculado a diversas materias se tramitan en dicha Corte; y finalmente, iv) que la propuesta que se formula constituye una base de discusión de la propuesta de modificaciones a la NLPT.

Después de lo antes señalado, corresponde preguntarse, ¿por qué un Código y no una Ley?

## **VI. ANÁLISIS SOBRE LA NECESIDAD, VIABILIDAD Y OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA**

Los proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, proponen instaurar un Código Procesal del Trabajo dejando de lado la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497, en razón a lo siguiente:

### **6.1 Contexto de la creación de un Código Procesal del Trabajo**

Casi en las dos últimas décadas del siglo pasado, tanto en Europa como en Latinoamérica se dictaron una serie de cambios en la legislación laboral y

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

especialmente, en materia de derecho procesal del trabajo; sobre todo en países como España<sup>1</sup>, Chile<sup>2</sup>, Colombia<sup>3</sup>, Ecuador<sup>4</sup>, Venezuela<sup>5</sup>.

En el Perú, a partir del año 2004 se iniciaron los estudios e investigaciones para el cambio de una verdadera reforma de la administración de justicia en materia laboral, lo que concluyó con la formulación del proyecto del Código Procesal del Trabajo del año 2006, de autoría del Dr. Gino Ernesto Yangali Iparraguirre, que introdujo la técnica de la oralidad y que fue el primer antecedente propulsor de la actual Ley 29497 – en adelante NLPT-; Ley que derogó y reemplazó la antigua Ley 26636. Así lo reconoció oficialmente la Resolución Suprema 019-2011-TR, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 02 de mayo del 2011, en adelante Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT).

Resulta importante resaltar que, en el mes de agosto del 2006, el Proyecto del Código Procesal de Trabajo fue alcanzado a todas las instituciones que guardan relación con el tema de la reforma como Colegios de Abogados de la República, Poder Judicial, Congreso de la República para resaltar la conveniencia y sus beneficios; sin embargo, en aquella época no hubo ningún interés por parte de estas instituciones, por el contrario, provocó críticas destructivas y oposición al cambio.

No todo fue negativo, pues el Presidente de la Corte Superior de Justicia de Lima de ese entonces, Dr. César Javier Vega Vega, expidió la Resolución Administrativa 070-2008-P-CSJLI/PJ, de fecha 19 de enero del 2008, en el que se designó una Comisión de Estudio del Proyecto de Código Procesal de Trabajo conformada por los magistrados Eduardo Yrivarren Fallaque, Javier Arévalo Vela y Gino Ernesto Yangali Iparraguirre, y luego del trabajo realizado mediante Resolución Administrativa 227-2008-P-CSJLI publicado en el Diario Oficial El Peruano el día 16 de julio de 2008, se expresó un reconocimiento por la labor desempeñada.

No obstante, a mediados del año 2007, dichos Magistrados recurrieron a la Confederación General de Trabajadores del Perú – CGTP -, quien fue la única

<sup>1</sup> 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. Esta normatividad deroga la hasta ahora aplicable Ley de Procedimiento Laboral.

<sup>2</sup> 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 vigor en marzo de 2007.

<sup>3</sup> Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Colombia, Decreto – Ley 2158 de 24 de junio de 1948. Las modificaciones introducidas por la Ley 712 de 2001, publicada en el Diario Oficial N° 44.640 de 8 de diciembre de 2001, entran en vigencia seis meses después de su publicación (art. 54, Ley 712 de 2001).

<sup>4</sup> Código del Trabajo del Ecuador del 16 de diciembre de 2005.

<sup>5</sup> Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela, con vigencia desde su publicación en la Gaceta Oficial N° 5.152 de fecha 19 de junio de 1997.

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

institución que a través de su Secretario General de aquel entonces don Mario Huamán Rivera, gran dirigente sindical de construcción civil y su Junta Directiva, les recepcionaron e hicieron suyo y presentaron el proyecto ante una concurrida ceremonia ocurrida en febrero del 2008, en el histórico Salón General de la Casona de la Universidad Mayor de San Marcos, la “Decana de América”, donde se presentó oficialmente el Proyecto del Código Procesal del Trabajo y luego de la disertación de su autor Doctor Gino Yangali Iparraguirre, en forma inmediata el Ministro de Trabajo de aquel entonces el Maestro Mario Pasco Cosmópolis expresó que la Ley Procesal del Trabajo, Ley 26636 había “envejecido prematuramente”, anunciando que de inmediato iba a crear una Comisión para el estudio del Proyecto, la misma que se constituyó por Resolución Ministerial 044-2008-TR, la que fue integrada por Javier Arévalo Vela como magistrado del Poder Judicial, Luis Vinatea Recoba como profesor de derecho laboral y Giovanni Priori como profesor universitario de derecho procesal del trabajo, y como Secretario Paúl Paredes. Por disposición de la Presidencia de la Corte Suprema de la República de ese entonces, se impidió formar parte de dicha Comisión al autor del Proyecto; sin embargo, el Colegio de Abogados de Lima nombró como su representante al Doctor Gino Yangali Iparraguirre.

Una vez que el Proyecto fuera elevado al Congreso de la República, este fue remitido a la Comisión de Trabajo donde el Congresista Luis Negreiros Criado tuvo una gran participación tanto en la Comisión como en el Pleno del Congreso de la República.

La Ley Procesal del Trabajo fue aprobada por el Pleno del Congreso y publicada en el diario Oficial del Peruano el 10 de enero del 2010, y en su Novena Disposición Complementaria de la NLPT, se estableció que esta norma entraría en vigor a los seis (6) meses de publicada en el Diario Oficial El Peruano y que su aplicación sería en forma progresiva, conforme a lo que disponga el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial; hoy ya se encuentra vigente en todo el territorio de la República<sup>6</sup>.

Pero como el derecho del trabajo es parte del Derecho Social, las necesidades de la sociedad son cambiantes cada vez más rápido, por lo que mediante Resolución Administrativa 524-2015-P-CSJLI/PJ, publicada en fecha 01 de octubre de 2015, la Corte Superior de Justicia de Lima, presidida por el Doctor Oswaldo Ordoñez Alcántara 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 (un excelente magistrado de la especialidad, que en paz descanse), Ciro Lusman Fuentes Lobato, Juan Carlos Chávez Paucar y Martha Rocío Quilca Molina, fueron los encargados de formular las propuestas que

<sup>6</sup> NOVENA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA de la Ley 29497.- La presente Ley entra en vigencia a los seis (6) meses de publicada en el Diario Oficial El Peruano, a excepción de lo dispuesto en las Disposiciones Transitorias, que entran en vigencia al día siguiente de su publicación.

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

resulten necesarias para optimizar el desarrollo de los procesos laborales y se cumplan los propósitos de la misma. Esta comisión luego de un estudio de la norma procesal vigente y los resultados de su aplicación, estimaron por conveniente formular propuestas que contienen modificaciones a la NLPT, hoy Vieja Ley Procesal del Trabajo.

### **El fortalecimiento de la democracia**

La democracia tendrá sustento si, entre otros factores, existe la garantía de una debida administración de justicia, la cual además debía ser sencilla, rápida, pronta, oportuna, eficaz, predecible y a cargo de jueces especializados con gran vocación de servicio; que brinde una estabilidad jurídica a la inversión de capitales nacionales como extranjeros; que garantice su rentabilidad y el retorno de sus inversiones, contribuyendo de esa manera a la generación del empleo y trabajo decente, en el proceso de pacificación nacional; asimismo la ciudadanía en general espera que en el Perú se brinde oportunidades de trabajo, que les permita a los trabajadores la generación de buenos ingresos acordes con los estándares internacionales y con ello mejorar su calidad de vida y de sus familias, así como el inicio de un proceso de desarrollo nacional que compatibilice los intereses entre capital y el trabajo y propenda a la solución eficiente de los conflictos laborales.

### **La tutela judicial efectiva**

Dicho principio vinculado a la función jurisdiccional, previsto en el inciso 3) del artículo 139 de la Constitución Política de 1993, implica la posibilidad de reclamar a los órganos judiciales la apertura de un proceso para obtener una resolución justificada y argumentada sobre una petición amparada por la constitución y la ley, que además se resuelva y ejecute dentro de un plazo razonable.

Dicho propósito se diseñó en la perspectiva que el trabajador, en el ámbito de la relación jurídica laboral que se deriva del contrato de trabajo, parte de la premisa que en toda relación laboral, el trabajador se encuentra en una posición de inferioridad y subordinación a las órdenes del empleador, lo cual concibe, generalmente, un riesgo para sus derechos e intereses personales. Por esta razón, surge la necesidad de crear un instrumento jurídico capaz de garantizar a todos los trabajadores la posibilidad de hacer valer sus derechos ante los Jueces y Tribunales sin sufrir menoscabo y/o represalia alguno, por parte de su empleador, a raíz de las acciones o reclamaciones judiciales emprendidas.

La antigua Ley 26636, Ley Procesal de Trabajo, ya derogada, se dictó con la finalidad de modernizar el proceso laboral y dotarle de características especiales que lo distinguieran del proceso civil. Sin embargo, en el decurso de su vigencia se constituyó en una norma que generó mayores desincentivos a la interposición de demandas, ofreciendo una tutela judicial efectiva limitada y distorsionada por los malos hábitos surgidos y consolidados, produciendo la generación de trámites

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

que se constituyeron en auténticos cuellos de botella los que fueron impidiendo la pronta solución de las controversias laborales. Con ello se facilitó que los deudores laborales recurran a maniobras orientadas a eludir el cumplimiento de sus obligaciones, aunada a una regulación sumamente restrictiva de las medidas cautelares, vaciándose el contenido esencial de dicho instrumento procesal.

Frente a tal problemática, en la Ley 29497 se diseñó con la finalidad de mejorar sustancialmente el acceso a la tutela judicial efectiva, propendiendo a la ampliación de la base poblacional con acceso a la justicia laboral, que se traduzca en el mayor goce de los derechos laborales, partiendo de reconocer la posición de inferioridad del trabajador dentro de la relación jurídica laboral respecto de su empleador, a fin de que tal situación de desventaja no se traslade al ámbito del proceso judicial. A tal efecto, la norma procesal se orienta a regular instrumentos que permitan equilibrar la posición del trabajador en el proceso y que le garanticen que dicha desigualdad no afecte en modo alguno el desarrollo o el resultado del proceso, imponiéndole al juez una serie de responsabilidades y dotándole de las prerrogativas y atribuciones respectivas, para hacer efectivo el derecho a la tutela judicial efectiva, simplificando los procedimientos establecidos por la anterior ley para la resolución de los conflictos laborales. Se persigue que la norma procesal esté dotada de un fácil entendimiento y tramitación, que redunde en una justicia eficiente, reconociéndole a los sindicatos su capacidad para comparecer en defensa de sus dirigentes y afiliados, sin necesidad de contar con algún poder especial de representación y previéndose una regulación amplia en las medidas cautelares, entre otros institutos y principios, destacando la plena realización de los principios de oralidad, intermediación y concentración.

### **El derecho al plazo razonable en la duración del proceso**

El derecho al plazo razonable tiene reconocimiento expreso en diversos Tratados Internacionales de los Derechos Humanos, ratificados por el Perú y que tienen rango constitucional. Este derecho es propiamente una manifestación implícita del derecho al debido proceso y a la tutela judicial efectiva reconocida en la Carta Fundamental (artículo 139° de la Constitución) y, en tal medida, se funda en el respeto a la dignidad de la persona humana»<sup>7</sup>.

Ahora bien, cabe indicar que si bien el derecho al plazo razonable constituye una manifestación o contenido implícito del debido proceso en general, por ende, es perfectamente invocable en procesos de índole laboral. En efecto, pese a existir disposiciones legales expresas e imperativas que señalan plazos para el cumplimiento de obligaciones laborales, su incumplimiento no acarrea una consecuencia inmediata y por el contrario el proceso se ha convertido en un instrumento que tiende a justificar dicho incumplimiento.

<sup>7</sup> Sentencia recaída en el Expediente 00465-2009-PHC/TC. F.j.8. Citado por Torres Zúñiga, Natalia, Comentarios al Caso Chacón ¿Puede el TC excluir del proceso a un acusado por afectación al derecho a ser juzgado en un plazo razonable? En: Gaceta Constitucional Tomo 24, Lima, diciembre 2009.

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

Para ello, se deberá tener en cuenta que la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), - para muestra de un botón - a través del caso Federación Nacional de Trabajadores Marítimos y Portuarios (FEMAPOR) vs Perú (Sentencia de fecha 01 de febrero de 2022)<sup>8</sup>, ha establecido que el cumplimiento de derechos laborales, remuneraciones y beneficios sociales se deberá realizar dentro de un plazo razonable, fuera de formalidades excesivas; sin que el transcurso del tiempo al final solamente pueda obstaculizar la percepción material de dicho derecho.

En ese sentido, esta alta Corte ha desarrollado en su jurisprudencia los elementos que deben tenerse en cuenta a la hora de merituar la razonabilidad del plazo de un proceso. De tal forma, identifica los siguientes criterios de análisis: a) la complejidad del asunto; b) la actividad procesal del interesado; c) la conducta de las autoridades judiciales y d) la afectación generada en la situación jurídica de la persona involucrada en el proceso. Dichos presupuestos han sido tomados a partir de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

La vigencia de la Ley 26636, conllevó en la realidad a que los procesos judiciales tengan una duración en promedio entre seis a diez años, hasta la emisión de la sentencia definitiva y peor aún su ejecución que dura más que el propio proceso, transgiriéndose el derecho fundamental al plazo razonable en la duración del proceso, pese a existir disposiciones legales expresas e imperativas que fijan plazos para el cumplimiento de obligaciones laborales y para la tramitación de los procesos laborales, convirtiéndose en la realidad los procesos judiciales en instrumentos de justificación de dichos incumplimientos y con ventajas y beneficios económicos evidentes para los deudores laborales.

Puede citarse como ejemplo, el artículo 3° del Decreto Legislativo 650<sup>9</sup>, que señala que la compensación por tiempo de servicios debe ser abonada en el plazo de 48 horas de producido el cese del trabajador; sin embargo, los empleadores con un ligero análisis financiero y económico a la luz del tiempo que duraban los procesos laborales (4, 6, 8 o 10 años), advertían la conveniencia de no pagar al trabajador y esperar la decisión final, más aún si la tasa de los intereses legales de suyo resulta menos gravosa que la tasa activa.

La NLPT, entonces, se diseñó con el propósito de hacer tangible el principio de celeridad, previendo plazos menores y trasladando el desarrollo del proceso a dos audiencias, en el caso del proceso ordinario y una audiencia única en el caso del

<sup>8</sup> Se puede acceder a través de este enlace:

[https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_448\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_448_esp.pdf)

<sup>9</sup> **Artículo 3° del Decreto Legislativo 650.-** La compensación por tiempo de servicios que se devengue al cese del trabajador por período menor a un semestre le será pagada directamente por el empleador, dentro de las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio. La remuneración computable será la vigente a la fecha del cese.

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

proceso abreviado. Se determinó así, pues la decisión debía ser emitida inmediatamente de concluida la audiencia de juzgamiento o de la vista de la causa en segunda instancia o en el plazo máximo de 05 días posteriores a ella, en la perspectiva de no vulnerar el derecho al plazo razonable en la duración del proceso; regulándose para ello un sistema de notificaciones preferentemente electrónicas y que la notificación de la sentencia se efectúe en la sede judicial en la fecha señalada, bajo apercibimiento de tenerse por notificado en caso de inconcurrencia de las partes. Lamentablemente no ocurrió así en la práctica, por el contrario se entrampó, primero por el incumplimiento de los plazos y segundo por una injustificada legítima al derecho de defensa.

Al respecto World Justice Project (WJP) que es una organización global, independiente y multidisciplinaria, que se dedica a fortalecer el estado de derecho en el mundo, y cuya misión principal es promover sociedades justas, equitativas y pacíficas mediante la investigación, ha analizado que el Perú tiene graves problemas en diversas áreas claves 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.

Por eso World Justice Project (WJP) en la última evaluación edición 2024 ha evaluado el estado de derecho en diversos países, entre ellos al Perú, a través de su Índice de Estado de Derecho. Al respecto señala que nuestro Estado se ha ubicado en la posición 90 de 142 países evaluados, lo cual constituye una tendencia preocupante en la región por las siguientes razones:

- 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.

Siendo esto así, creemos que la solución se encuentra en la promulgación del Proyecto del Código Procesal del Trabajo para el Perú, con lo cual cumpliríamos con los estándares internacionales que debe tener todo país civilizado.

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

## El desarrollo del trabajo decente

La Organización Internacional del Trabajo incorporó en la última década como un objetivo principal el desarrollo del trabajo decente<sup>10</sup>. El logro de dicho propósito guarda estricta vinculación con la aplicación de procedimientos que permitan cautelar y garantizar eficaz y oportunamente el cumplimiento de las obligaciones laborales, previsionales y de seguridad social.

Los objetivos del trabajo *decente* esbozados por dichos organismos son:

- a) Creación de trabajo.- El Estado tiene la obligación de promover las condiciones necesarias para que la economía nacional esté orientada a la generación de puestos de trabajo adecuado y accesible a la mayor parte de la población. Para ello debe implementar una política, que sea atractiva a los capitales de inversión y promueva la iniciativa empresarial y una economía sostenible; sin embargo, dicha tarea no la asumió debidamente el Estado y en todo caso es la iniciativa privada la que viene asumiendo esta tarea.
- b) Garantizar los derechos de los trabajadores.- El Estado tiene el deber de garantizar, el oportuno y adecuado goce de sus derechos a los trabajadores y con ello la paz social y laboral; teniendo como principales herramientas entre otros el servicio inspectivo de trabajo, cuya acción esencial es la prevención de los conflictos laborales, supervisando y vigilando el cumplimiento de todas las obligaciones legales, convencionales y contractuales por los empleadores; sin embargo, dicho propósito se vio limitado ostensiblemente con el hecho de no contar con los recursos humanos suficientes, pues la cantidad de inspectores de trabajo, resulta evidente y notoriamente insuficiente para cumplir con dicha función, si se tiene en cuenta la gran cantidad de trabajadores formales e informales en actividad a nivel nacional. Dicho propósito, se orienta esencialmente a que la

---

<sup>10</sup> OIT (1999) Conferencia n ° 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

El concepto de **trabajo decente** surgió en la Conferencia 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999. Su director general, Juan Somavía, declaró entonces que "*el objetivo primordial de la OIT es promover oportunidades para que las mujeres y los hombres consigan un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana*".

Para la OIT, el trabajo decente debería constituir la esencia de las estrategias globales, nacionales y locales para lograr el progreso económico y social. Es indispensable para reducir la pobreza, y como medio para alcanzar un desarrollo equitativo, global y sostenible.

A partir de ese enfoque, el concepto de **TRABAJO DECENTE** fue adoptado por la comunidad internacional como base de una estrategia destinada a conseguir un desarrollo sostenible y centrado en las personas. Para eso, se basa en la creación de empleo, en los derechos de los trabajadores, en la igualdad entre hombres y mujeres, en el acceso a la protección social y en el diálogo social.

El trabajo decente implica, además, oportunidades de trabajo productivo y con un ingreso justo; brindar seguridad en el lugar de trabajo y protección social para los trabajadores/as y sus familias. El trabajo decente supone mejores perspectivas para el desarrollo personal y favorecer la integración social; da a las personas libertad de expresar sus opiniones, organizarse y participar en la toma de decisiones que inciden en sus vidas y garantiza la igualdad de oportunidades y de trato para todos y todas.



**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

brecha existente entre el derecho y la realidad se reduzca, para evitar que la legislación laboral no se constituya en un mero instrumento lírico, sin aplicación práctica y con ello el reconocimiento y respeto de los derechos de los trabajadores y la inclusión de los trabajadores más desfavorecidos y los pobres en la economía nacional.

- c) Extender la protección social.- El derecho del trabajo y seguridad social tiene como una de sus características la *progresividad*, que comprende además de la inclusión social, el incremento de la productividad que conlleve el incremento de los ingresos; garantizando a los trabajadores puestos de trabajo adecuados, que le permitan ingresos para la satisfacción de sus más elementales necesidades, con goce de la seguridad social y el tiempo libre necesario para el desarrollo de valores familiares y sociales.
- d) Promover el diálogo social.- El diálogo social, debe constituirse en el instrumento esencial para el crecimiento de la productividad en las empresas y su consiguiente crecimiento económico que a su vez permitirá garantizar también el incrementos de los ingresos de los trabajadores, a través de los instrumentos y medios que garanticen el diálogo sólido e independiente entre las organizaciones sindicales de trabajadores y empleadores que permitan prevenir o solucionar los conflictos de trabajo.

### **La falta de la presencia estatal en la prevención y solución de conflictos laborales**

La O.I.T. en diversos instrumentos y en su propia Constitución señala que el establecimiento de las normas que regulen la relación laboral y los conflictos labores, deber de tener carácter tripartito<sup>11</sup>, es decir además del trabajador y el empleador, el Estado debe intervenir, en atención a su interés principal de que en la sociedad se sosieguen los conflictos sociales y se mantenga la paz laboral y social.

En tal sentido si bien le correspondía al Estado cautelar el cumplimiento de los derechos laborales a fin de prevenir el surgimiento de nuevos conflictos laborales, también debía procurar establecer un proceso judicial laboral especial y adecuado para resolver adecuadamente dichos conflictos laborales, mejorando el acceso a la justicia laboral y mejorando la forma de impartir la justicia.

### **La defensa cautiva**

La indefensión del trabajador en el proceso laboral anterior que era eminentemente escrita y con fuerte influencia del proceso civil, era manifiesta y

<sup>11</sup><http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-tandards/tripartite-consultation/lang--es/index.htm>, Fecha de visita: 14.08.16.

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

evidente, pues no le garantizaba al trabajador en su condición de parte débil de la relación laboral, poder aspirar a la justicia en las mismas condiciones que el empleador, más aún si usualmente los trabajadores en muchas ocasiones concurrían al proceso sin abogado<sup>12</sup>, por lo que no se propugnó la asignación de abogados defensores a la totalidad de los trabajadores, sino únicamente para un grupo de protección especial en forma reducida. Con el nuevo modelo procesal se propuso asignarle al juez un rol protagónico y además la obligación de garantizar la igualdad real, así como la aplicación de una serie de principios y fundamentos que posibilitaran dicho propósito, a fin de garantizar las características mínimas de un proceso oral, social e igualitario.

En este sentido, corre responder la pregunta anteriormente hecha, ¿por qué un Código y no una Ley?

Depende en gran medida de la estructura legal y las necesidades específicas del sistema legal de un país. Ambos enfoques tienen sus ventajas y desventajas, y la decisión puede variar según la tradición legal, la cultura jurídica y las circunstancias particulares de cada jurisdicción.

Una ley procesal tiene como ventaja la de tener mayor flexibilidad y adaptabilidad para los cambios y reformas, saliéndose de la estructura de un código. Por tanto resulta más fácil realizar modificaciones o ajustes; sin embargo, ello conlleva una menor posibilidad de su sistematización. Además una ley produce una mayor dificultad a los usuarios para entender y aplicar normas desordenadas.

En cambio, un Código va a cautelar una sistematización y una estructura que facilitará una mejor localización del usuario en un mismo cuerpo normativo y por más que sea derogada en parte, tendrá que señalarse en el mismo cuerpo legislativo.

Ventajas:

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

---

<sup>12</sup> Artículo 16° de la Ley 29497.- Requisitos de la demanda 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.

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

Desventajas:

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

## **VII. ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO Y EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA**

Los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo, son iniciativas que no busca derogar ninguna norma vigente en el país, sino más bien complementar el marco legal actual; tal como se muestra a continuación:

## **VIII. ANÁLISIS DE COSTO BENEFICIO**

La aprobación y promulgación de la presente iniciativa legislativa, no le significará ningún tipo de egreso adicional al Estado, sin embargo se obtendrá varios beneficios, tales como: el fortalecimiento del sistema judicial laboral, mejorar la protección de los derechos laborales, incorporación de nuevas instituciones procesales, prevención de conflictos laborales, incorporación de los trabajadores autónomos dentro del ámbito de la justicia laboral. Los beneficios sociales, económicos y judiciales superan los costos de su implementación, lo que hace viable y urgente su aprobación.

## **IX. PROPUESTA DE TEXTO SUSTITUTORIO**

La Comisión, mediante la revisión de las propuestas normativas, considera viable su implementación, teniendo en cuenta las observaciones previas de la Área de Técnica Legislativa en dictámenes anteriores. Asimismo, esta iniciativa se encuentra acorde con la normativa comparada y a los diferentes instrumentos internacionales.

Además, tiene opiniones favorables de diferentes sectores que han sido remitidas mediante: Informe Legal 444-2024-JUS/DGDNCR elaborado por la Dirección General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria del Viceministerio de

Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo

Justicia y el Informe Técnico 001934-2024-SERVIR-GPGSC de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil.

## X. CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, la Comisión de Justicia y Derechos Humanos, de conformidad con el literal b) del artículo 70 del Reglamento del Congreso de la República, recomienda la **APROBACIÓN** de los Proyectos de Ley **8960/2024-CR y 9249/2024-PE**, con el siguiente

### TEXTO SUSTITUTORIO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Ha dado de ley siguiente:

## LEY QUE CREA EL CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO

### TÍTULO PRELIMINAR

#### **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

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

**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 las personas que padecen de enfermedades terminales.

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

El proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las cien (100) Unidades de Referencia Procesal (URP).

**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.

**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:

- a) 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.

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

- b) 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.
- c) 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.

**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 y lactantes, discapacitados, menores de edad, adultos mayores, cuando se cuestione la protección del fuero sindical de los dirigentes sindicales y los que padezcan de enfermedades terminales.

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

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

las normas convencionales y constitucionales frente a las de carácter ordinarias, y estas últimas en su correcta jerarquía.

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 señaladas en los párrafos anteriores ante las autoridades correspondientes, en especial de la Autoridad Autónoma de Control de la Magistratura, de la Junta Nacional de la Magistratura y/o de las autoridades correspondientes en su caso.

## TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

### CAPÍTULO I COMPETENCIA

#### **Artículo 1. Competencia por materia de los Juzgados de Paz Letrados laborales**

1.1 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.

1.2 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.

1.3 En proceso único laboral, las pretensiones no cuantificables acumuladas con una pretensión cuantificable hasta cien Unidades de Referencia Procesal (URP) vinculadas entre sí.

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

1.4 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:

- 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 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.
- 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.
- 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)”.
- d) Las controversias originadas como consecuencia del ejercicio del derecho al teletrabajo, y sus incidencias previstas en la Ley de Teletrabajo y su Reglamento.
- e) El reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores en regímenes especiales como los de la micro y pequeña empresa, trabajadores agrarios, trabajadores de la construcción civil, trabajadores del hogar, régimen laboral de estibadores terrestres, régimen laboral de exportación no tradicional, régimen laboral de guardianes y porteros y régimen laboral de trabajadores adolescentes, portadores, cualquiera fuera su cuantía.
- f) Los asuntos referidos a los descuentos de los haberes de los trabajadores por casos de “Pago Indebido” realizado por la entidad.

1.5 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.

1.6 Los asuntos no contenciosos, sin importar la cuantía.

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

2.1 En proceso único laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

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

- a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos.
- b) La responsabilidad por daño patrimonial o 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.
- c) La responsabilidad civil por las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo cuando el monto indemnizatorio sea mayor a cien Unidades de Referencia Procesal (URP).
- d) La impugnación de los reglamentos internos de trabajo.
- e) Los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución.
- f) El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros.
- g) El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras.
- h) El Sistema Privado de Pensiones.
- i) La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral; y
- j) Aquellas materias que, a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral.

2.3 Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cien (100) Unidades de Referencia Procesal (URP).

2.4 En proceso de Tutela de Derechos Fundamentales.

2.5 En proceso de Conflictos Colectivos Jurídicos.

Las pretensiones impugnatorias de despido vulneratorio de derechos fundamentales que tengan por propósito la reposición cuando esta se plantea como pretensión única.

2.6 Las pretensiones relativas a vulneración de los derechos fundamentales en el trabajo reconocidos por las declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo.

2.7 En proceso contencioso administrativo conforme a la ley de la materia de los casos siguientes:

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

- a) Pretensiones originadas en prestaciones de servicios de carácter personal efectuadas por los servidores públicos sujetos a los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N° 276, N° 728, N° 1057, Ley N° 30057, regímenes especiales y carreras especiales al servicio del Estado; así como las pretensiones propias del Derecho de la Seguridad Social.
- b) La impugnación judicial de resoluciones expedidas por el Tribunal del Servicio Civil y otros tribunales administrativos que resuelvan en materia de Derecho de la Seguridad Social, cuando la prestación sea otorgada por un organismo público.
- c) La impugnación contra actuaciones de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

2.8 Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía supere las cien (100) Unidades de Referencia Procesal (URP).

### **Artículo 3. Competencia por materia de las salas laborales superiores**

Las salas laborales de las Cortes Superiores tienen competencia, en primera instancia, en las materias siguientes:

- a) Proceso de acción popular en materia laboral, a ser tramitado conforme a la ley que regula los procesos constitucionales.
- b) Anulación de laudo arbitral que resuelve un conflicto jurídico de naturaleza laboral, a ser tramitada conforme a la ley de arbitraje.
- c) Impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva, a ser tramitada conforme al procedimiento establecido en la presente Ley.
- d) Contienda de competencia promovida entre juzgados de trabajo y entre éstos y otros juzgados de distinta especialidad del mismo distrito judicial.
- e) Conflictos de autoridad entre los juzgados de trabajo y autoridades administrativas en los casos previstos por la ley.
- f) Las demás que señale la ley.

### **Artículo 4. Competencia por función**

4.1 La Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República es competente para conocer de los siguientes recursos:

- a) Del recurso de casación;
- b) Del recurso de apelación de las resoluciones pronunciadas por las salas laborales en primera instancia; y
- c) Del recurso de queja por denegatoria del recurso de casación o apelación o por haber sido concedido en efecto distinto al establecido en la ley.

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

4.2 Las salas laborales de las cortes superiores son competentes para conocer de los siguientes recursos:

- a) Del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los juzgados laborales; y
- b) Del recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación o por haber sido concedido en efecto distinto al establecido en la ley.

4.3 Los juzgados especializados de trabajo son competentes para conocer de los siguientes recursos:

- a) Del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los juzgados de paz letrados en materia laboral; y
- b) Del recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación o por haber sido concedido en efecto distinto al establecido en la ley.

**Artículo 5. Determinación de la cuantía**

La cuantía está determinada por la suma de todos los extremos contenidos en la demanda, tal como hayan sido liquidados por el demandante. Los intereses, las costas, los costos y los conceptos que se devenguen con posterioridad a la fecha de interposición de la demanda no se consideran en la determinación de la cuantía. El incremento indebido de la cuantía de la pretensión, conlleva la imposición de una multa al abogado patrocinante no menor de cinco (5) ni mayor de cincuenta unidades de referencia procesal (50 URP).

**Artículo 6. Competencia por territorio**

6.1 A elección del demandante, es competente el juez del lugar del domicilio principal del demandado o el del último lugar donde se prestaron los servicios.

6.2 Si los servicios se hubieran prestado en varios lugares será competente el juez de cualquiera de los mismos.

6.3 Si la demanda está dirigida contra quien prestó los servicios, solo es competente el juez del domicilio de este.

6.4 En la impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva es competente la Sala Laboral del lugar donde se expidió el laudo.

6.5 La competencia por razón de territorio solo puede ser prorrogada cuando resulta a favor del prestador de servicios.

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

### **Artículo 7. Regulación en caso de incompetencia**

7.1 El demandado puede cuestionar la competencia del juez por razón de la materia, cuantía, grado y territorio mediante excepción. Sin perjuicio de ello el juez, en cualquier estado y grado del proceso, declara de oficio, la nulidad de lo actuado y la remisión al órgano jurisdiccional competente si determina su incompetencia por razón de materia, cuantía, grado, función o territorio no prorrogado.

7.2 Tratándose del cuestionamiento de la competencia del juez por razón de territorio, el demandado puede optar, excluyentemente, por oponer la incompetencia como excepción o como contienda. La competencia de los jueces de paz letrados sólo se cuestiona mediante excepción.

7.3 La contienda de competencia entre jueces de trabajo y entre éstos y otros juzgados de distinta especialidad del mismo distrito judicial la dirime la sala laboral de la corte superior correspondiente. Tratándose de juzgados de diferentes distritos judiciales, la dirime la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República.

## **CAPÍTULO II COMPARECENCIA**

### **Artículo 8. Reglas especiales de comparecencia**

8.1 Los menores de edad pueden comparecer sin necesidad de representante legal. En el caso de que un menor de catorce (14) años comparezca al proceso sin representante legal, el juez pone la demanda en conocimiento del Ministerio Público para que actúe según sus atribuciones. La falta de comparecencia del Ministerio Público no interfiere en el avance del proceso.

8.2 Los sindicatos pueden comparecer al proceso laboral en causa propia, en defensa de los derechos colectivos y en defensa de sus dirigentes y afiliados.

8.3 Los sindicatos actúan en defensa de sus dirigentes y afiliados sin necesidad de poder especial de representación; sin embargo, en la demanda o contestación debe identificarse individualmente a cada uno de los afiliados con sus respectivas pretensiones. En este caso, el empleador debe poner en conocimiento de los trabajadores la demanda interpuesta. La inobservancia de este deber no afecta la prosecución del proceso. No obstante, para actos de disposición de derechos deberá contarse con la autorización expresa del afiliado.

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

8.4 La representación del sindicato no habilita al cobro de los derechos económicos que pudiese reconocerse a favor de los afiliados.

#### **Artículo 9. Legitimación especial**

9.1 Las pretensiones derivadas de la afectación al derecho a la no discriminación en el acceso al empleo o del quebrantamiento de las prohibiciones de trabajo forzoso e infantil pueden ser formuladas por los afectados directos, una organización sindical, una asociación o institución sin fines de lucro dedicada a la protección de derechos fundamentales con solvencia para afrontar la defensa a criterio del juez, la Defensoría del Pueblo o el Ministerio Público.

9.2 Cuando se afecten los derechos de libertad sindical, negociación colectiva, huelga, a la seguridad y salud en el trabajo y, en general, cuando se afecte un derecho que corresponda a un grupo o categoría de prestadores de servicios, pueden ser demandantes el sindicato, los representantes de los trabajadores, o cualquier trabajador o prestador de servicios del ámbito.

#### **Artículo 10. Defensa pública a cargo del Ministerio de Justicia**

La madre gestante o lactante, el menor de edad, la persona con discapacidad y las que se encuentren con enfermedades terminales, tienen derecho a la defensa pública, regulada por la ley de la materia.

### **CAPÍTULO III ACTUACIONES ESPECIALES**

#### **SUBCAPÍTULO I REGLAS DE CONDUCTA Y ORALIDAD**

#### **Artículo 11. Reglas de conducta en las audiencias**

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

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

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

las pruebas, generar dilaciones que provoquen injustificadamente la suspensión de la audiencia, o desobedecer las órdenes dispuestas por el juez.

### **Artículo 12. Prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias**

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

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

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

## **SUBCAPÍTULO II NOTIFICACIONES**

### **Artículo 13. Notificaciones en los procesos laborales**

13.1 Conforme a la Ley N.° 30229, en las zonas de pobreza decretadas por los órganos de gobierno del Poder Judicial, así como en los procesos cuya cuantía no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP) las resoluciones son notificadas por cédula, salvo que se solicite la notificación electrónica. Las notificaciones por cédula fuera del distrito judicial son realizadas directamente a la sede judicial de destino.

13.2 Las resoluciones dictadas en audiencia se entienden notificadas a las partes, en el acto.

## **SUBCAPÍTULO III COSTAS Y COSTOS**

### **Artículo 14. Costas y costos**

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

14.1 La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. El juez exonera al prestador de servicios de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las cien (100) Unidades de Referencia Procesal (URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar.

14.2 En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos.

#### **Subcapítulo IV MULTAS**

##### **Artículo 15. Temeridad y mala fe**

La temeridad procesal consiste en la conducta de quien conoce o debe conocer la mínima razón para litigar y, no obstante, lo hace, abusando de los órganos jurisdiccionales laborales; y la mala fe procesal se configura por el empleo arbitrario del proceso o actos procesales, con un objeto netamente obstruccionista, en un claro perjuicio a la contraparte y abuso de los órganos jurisdiccionales laborales.

##### **Artículo 16. Multas**

16.1 En los casos de temeridad o mala fe procesal el juez tiene el deber de imponer a las partes, sus representantes y los abogados una multa no menor de media (1/2) ni mayor de cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

16.2 La multa por temeridad o mala fe es independiente de aquella otra que se pueda imponer por infracción a las reglas de conducta a ser observadas en las audiencias.

16.3 La multa por infracción a las reglas de conducta en las audiencias es no menor de media (1/2) ni mayor de cinco (5) Unidades de Referencia Procesal (URP).

16.4 Adicionalmente a las multas impuestas, el juez debe emitir copias de las actuaciones respectivas a la presidencia de la corte superior, al Ministerio Público y al Colegio de Abogados correspondiente, para las sanciones a que pudiera haber lugar.

16.5 Existe responsabilidad solidaria entre las partes, sus representantes y sus abogados por las multas impuestas a cualquiera de ellos. No se extiende la responsabilidad solidaria al prestador de servicios.

16.7 El juez sólo puede exonerar de la multa por temeridad o mala fe si el proceso concluye por conciliación judicial antes de la sentencia de segunda instancia, en resolución motivada.

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

16.8 El juez puede imponer multa a los testigos o peritos, no menor de media (1/2) ni mayor de cinco (5) Unidades de Referencia Procesal (URP) cuando éstos, habiendo sido notificados excepcionalmente por el juzgado, inasisten sin justificación a la audiencia ordenada de oficio por el juez.

## **Subcapítulo V**

### **Admisión y procedencia**

#### **Artículo 17. Requisitos de la demanda**

17.1 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 constituido por las casillas y correos electrónicos tanto de los abogados y de los justiciables.
- 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.
- 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.

17.2 En ningún caso el número de testigos excederá de seis (6).

17.3 El demandante debe incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios que se pagarán con ocasión del proceso.

17.4 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.

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

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 cien (100) 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 preferentemente 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.

**Artículo 18. Admisión de la demanda**

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

18.2 En toda resolución judicial, el Juez deberá señalar los recursos y sus plazos que el o los justiciables pueden interponer ante el órgano jurisdiccional.

18.3 Excepcionalmente, en el caso de que la improcedencia de la demanda sea notoria, el juez la rechaza de plano en resolución fundamentada. La resolución es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes.

**Artículo 19. Demanda de liquidación de derechos individuales**

19.1 Cuando en una sentencia se declare la existencia de afectación de un derecho que corresponda a un grupo o categoría de prestadores de servicios, con contenido patrimonial, los miembros del grupo o categoría o quienes individualmente hubiesen sido afectados pueden iniciar, sobre la base de dicha sentencia, procesos individuales de liquidación del derecho reconocido, siempre y cuando la sentencia declarativa o constitutiva, haya sido dictada por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República, y haya pasado en autoridad de cosa juzgada.

19.2 En el proceso individual de liquidación del derecho reconocido es improcedente negar el hecho declarado lesivo en la sentencia del Tribunal Constitucional o de la Corte Suprema de Justicia de la República. El demandado puede, en todo caso, demostrar que el demandante no se encuentra en el ámbito fáctico recogido en la sentencia.

**Artículo 20. Requisitos de la contestación a la demanda**

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

20.1 La contestación se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos para la demanda, sin incluir ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba.

20.2 La contestación contiene todas las defensas procesales y de fondo que el demandado estime convenientes. Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos.

20.3 Si el Juez observa el incumplimiento de alguno de los requisitos, le requiere a la demandada para que subsane la omisión o defecto, en el plazo de cinco (05) días hábiles.

20.4 La reconvencción es improcedente.

20.5 El Juez podrá declarar de oficio, la acumulación de procesos, si existe conexión entre ellos.

**Artículo 21. Caso especial de procedencia**

21.1 No es exigible el agotamiento de la vía administrativa en los siguientes casos:

- a) Cuando se trate de impugnación de sanciones disciplinarias distintas a la destitución o el despido impuestos a trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, de trabajadores sujetos al régimen laboral público o de carreras especiales al servicio del Estado.
- b) Cuando se trate de pretensiones referidas al contenido esencial del derecho fundamental a la pensión.
- c) Cuando se trate de pretensiones referidas al contenido esencial del derecho fundamental a la remuneración.
- d) Cuando se trate de actos materiales que lesionen el derecho fundamental al trabajo en su modalidad de permanencia en el puesto de trabajo.

21.2 En los casos que la ley expresamente haya establecido un procedimiento previo ante un órgano o tribunal administrativo deberá recurrirse a ellos antes de acudir al procedimiento contencioso administrativo.

**Subcapítulo VI**

**Actividad probatoria**

**Artículo 22. Oportunidad**

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

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

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

22.3 Si el testigo ofrecido es trabajador del empleador con vínculo vigente, el demandante podrá solicitar que se le notifique para su concurrencia y se requiera a la demandada para que contribuya a su concurrencia a la audiencia, bajo apercibimiento de tenerse en cuenta su conducta procesal.

22.4 Si las partes ofrecen la exhibición de pruebas que se encuentra en poder de terceros o de informes que deben emitir terceros, deberán acreditar haber realizado las gestiones pertinentes al logro de dicha información, pese a lo cual no pudieron obtenerlos, a fin de que el Juzgador formule dicho requerimiento en el auto admisorio de la demanda.

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

**Artículo 23. Prueba de oficio**

23.1 Excepcionalmente, el juez o el Colegiado de mérito pueden ordenar la práctica de alguna prueba adicional, en cuyo caso disponen lo conveniente para su realización, procediendo a suspender la audiencia en la que se actúan las pruebas por un lapso adecuado no mayor a treinta (30) días hábiles, y a citar, en el mismo acto, fecha y hora para su continuación; salvo que se pueda garantizar el derecho de defensa en la misma audiencia.

23.2 Para la actuación de las pruebas de oficio que resulten pertinentes, el juez laboral cuidará que se cumplan las siguientes reglas bajo responsabilidad funcional:

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

- a) No reemplazar a las partes en su carga probatoria; asegurándoles el derecho de contradicción de la prueba.
- b) La resolución que ordena las pruebas de oficio debe estar debidamente motivada, bajo sanción de nulidad, siendo esta resolución inimpugnable.
- c) En ninguna instancia o grado se declarará la nulidad de la sentencia por no haberse ordenado la actuación de las pruebas de oficio.

23.3 Solo se ordenará la actuación de pruebas de oficio respecto de aquellas fuentes de prueba alegadas por las partes durante el trámite del proceso.

23.4 Esta facultad no puede ser invocada encontrándose el proceso en casación, ni constituye causal casatoria el no haber ordenado la actuación de pruebas de oficio.

**Artículo 24. Carga de la prueba**

24.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales.

24.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.

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

- a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal.
- b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.
- c) La existencia del despido.
- d) La existencia del daño alegado.

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

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

24.5 En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

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

**Artículo 25. Forma de los interrogatorios**

El interrogatorio de las partes, testigos y peritos se realizará con sujeción a las técnicas de litigación oral y a las siguientes reglas:

- a) El juez podrá formular preguntas a las partes directamente de manera libre, concreta y clara, sin seguir ningún ritualismo o fórmula preconstituida.
- b) Para los interrogatorios no se requiere la presentación de pliegos de preguntas. No se permite leer las respuestas, pero sí consultar documentos de apoyo.
- c) Los abogados podrán examinar directamente a las partes, bajo las mismas reglas de apertura y libertad que el juez; sin embargo, las preguntas que resulten impertinentes, repetitivas, oscuras, capciosas y las que contengan respuestas sugeridas, están sujetas a objeción por el abogado de la parte contraria, pudiendo ser declaradas inadmisibles por el juez en decisión inimpugnable.
- d) El juez guía la actuación probatoria con vista a los principios de oralidad, inmediación, concentración, celeridad y economía procesal.
- e) El juez sanciona en forma inmediata con multa que puede ir de media a cinco URP las conductas temerarias, dilatorias, obstructivas o contrarias al deber de veracidad.

**Artículo 26. Declaración de parte**

26.1 La declaración de parte se sujeta a las siguientes reglas:

- a) Las partes están obligadas a declarar personalmente cuando se les requiera;
- b) Si el interrogado fuera la parte demandante aportará libre y oralmente relatos, aclaraciones y explicaciones sobre su caso;
- c) El interrogatorio se encuentra sujeto a que las preguntas formuladas sean directas, claras, pertinentes y útiles.

26.2 Serán de aplicación las mismas reglas cuando el examinado sea la parte demandante.

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

**Artículo 27. Declaración de testigos**

La declaración de testigos se sujeta a las siguientes reglas:

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

- a) Corresponde, en primer lugar, el interrogatorio de la parte que ha ofrecido la prueba y luego las restantes. Antes de declarar, los testigos no podrán comunicarse entre sí, ni deberán ver, oír o ser informados de lo que ocurriere en la sala de audiencia. No se puede leer la declaración de un testigo interrogado antes de la audiencia cuando hace uso de su derecho a negar el testimonio en el juicio.
- b) El Juez modera el interrogatorio y evita que el declarante conteste preguntas capciosas, sugestivas o impertinentes, y procurará que el interrogatorio se conduzca sin presiones indebidas y sin ofender la dignidad de las personas. Las partes, en ese mismo acto, podrán solicitar la reposición de las decisiones de quien dirige el debate, cuando limiten el interrogatorio, u objetar las preguntas que se formulen.
- c) Los testigos no presencian el desarrollo de la audiencia y solo ingresan a ella en el momento que les corresponda.
- d) Rigen para la declaración de testigos las normas relativas a la declaración de parte en lo que le sean aplicables.

**Artículo 28. Exhibición de planillas**

28.1 La exhibición de las planillas manuales se tiene por cumplida con la presentación de las copias legalizadas correspondientes a los períodos necesitados de prueba.

28.2 La exhibición de las planillas electrónicas es ordenada por el juez al funcionario del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo responsable de brindar tal información. Es improcedente la tacha de la información de las planillas electrónicas remitida por dicho funcionario, sin perjuicio de la responsabilidad penal o funcional que las partes puedan hacer valer en la vía correspondiente.

28.3 Las partes pueden presentar copias certificadas expedidas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de la información contenida en las planillas electrónicas, en lugar de la exhibición electrónica.

**Artículo 29. Pericia**

29.1 Los peritos de parte no presencian el desarrollo de la audiencia y solo ingresan a ella en el momento que corresponda efectuar su exposición. Comenzando por quien propuso la prueba y luego los restantes.

29.2 El examen de los peritos se sujetará a las reglas siguientes:

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

- a) El examen de los peritos se inicia con la exposición breve del contenido y conclusiones del dictamen pericial. Si es necesario se ordenará la lectura del dictamen pericial.
- b) Luego se exhibirá y se les preguntará si corresponde al que han emitido, si ha sufrido alguna alteración y si es su firma la que aparece al final del dictamen. A continuación, se les pedirá expliquen las operaciones periciales que han realizado, y serán interrogados por las partes en el orden que establezca el juez, comenzando por quien propuso la prueba y luego los restantes.
- c) Los informes contables practicados por los peritos adscritos a los juzgados de trabajo y juzgados de paz letrados tienen la finalidad de facilitar al órgano jurisdiccional la información necesaria para calcular, en la sentencia, los montos de los derechos que ampara, por lo que esta pericia no se ofrece ni se actúa como medio probatorio.

**Artículo 30. Presunciones legales derivadas de la conducta de las partes**

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

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

**Artículo 31. Prueba tecnológica**

También denominada digital, informática o electrónica. Es un medio de prueba autónomo, nacido por el avance de la tecnología en el ámbito de la información y comunicación. Es definida como la información obtenida a partir de un dispositivo electrónico o medio digital, el cual sirve para formar la convicción en el juez en torno a una afirmación relevante para el proceso. Está constituida por correos electrónicos, el sistema de posicionamiento global o GPS, el registro de asistencia con huella o fotocheck, los mensajes y/o imágenes de cualquier red social o plataforma digital, los mismos que pueden ser ofrecidos por las partes en la etapa postulatoria y deben ser valorados debidamente por el juez.

**Subcapítulo VII**

**Formas especiales de conclusión del proceso**

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

### **Artículo 32. Formas especiales de conclusión del proceso**

32.1 El proceso laboral puede concluir, de forma especial, por conciliación, allanamiento, reconocimiento de la demanda, transacción o desistimiento. También concluye cuando ambas partes inasisten por segunda vez a cualquiera de las audiencias programadas en primera instancia.

32.2 La conciliación y la transacción pueden ocurrir dentro del proceso, cualquiera sea el estado en que se encuentre, hasta antes de la notificación de la sentencia con calidad de cosa juzgada. El juez puede en cualquier momento invitar a las partes a llegar a un acuerdo conciliatorio, sin que su participación implique prejuzgamiento y sin que lo manifestado por las partes se considere declaración. Si ambas partes concurren al juzgado llevando un acuerdo para poner fin al proceso, el juez le da trámite preferente en el día.

32.3 Para que un acuerdo conciliatorio o transaccional ponga fin al proceso debe superar el test de disponibilidad de derechos, para lo cual se toman los siguientes criterios:

- a) El acuerdo debe versar sobre derechos nacidos de una norma dispositiva, debiendo el juez verificar que no afecte derechos indisponibles;
- b) Debe ser adoptado por el titular del derecho; y
- c) Debe haber participado el abogado del prestador de servicios demandante, en los casos que la ley exija patrocinio de abogado.

32.4 Los acuerdos conciliatorios y transaccionales también pueden darse independientemente de que exista un proceso en trámite, en cuyo caso no requieren ser homologados para su cumplimiento o ejecución.

## **Subcapítulo VIII**

### **Sentencia**

### **Artículo 33. Contenido de la sentencia**

33.1 El juez expone en forma resumida los fundamentos de hecho y de derecho expresados por las partes para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho.

33.2 La sentencia se pronuncia sobre todas las peticiones, articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido. El juez dispondrá el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables.

Tratándose de pretensiones con pluralidad de demandantes o demandados, el juez debe pronunciarse expresamente por los derechos y obligaciones concretos que corresponda a cada uno de ellos.

33.3 El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia. Igual pronunciamiento debe emitirse en las instancias superiores.

33.4 A la parte demandada se le impondrá una multa no menor de 10 ni mayor de 100 URP, si la demanda ha sido declarada fundada en su integridad acreditándose incumplimiento laboral o vulneración de derechos laborales o la demandada hubiese actuado con temeridad o mala fe procesal o atentado contra los deberes de lealtad procesal.

33.5 En los procesos donde participen niños, niñas, adolescentes y/o personas con discapacidad, el Juez o Tribunal está en la obligación de expedir, conjuntamente con la sentencia, una carta de lectura fácil dirigida al niño, niña, adolescente y/o persona con discapacidad que, en términos sencillos resuma lo resuelto por el órgano jurisdiccional, bajo responsabilidad funcional.

### **Subcapítulo IX Medios Impugnatorios**

#### **Artículo 34. Apelación de la sentencia en los procesos únicos y de impugnación de laudos arbitrales económicos**

34.1 El plazo de apelación de la sentencia es de cinco (5) días hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación, y en el caso de notificación electrónica, el plazo debe computarse desde el día hábil siguiente de haberse cumplido dos días hábiles siguientes al ingreso de su notificación a la casilla electrónica.

34.2 El mismo plazo y reglas rigen para la apelación de autos.

#### **Artículo 35. Trámite en segunda instancia y audiencia de vista de la causa en los procesos monitorio, tutela de derechos fundamentales, conflictos colectivos jurídicos, y de impugnación de laudos arbitrales económicos**

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

35.1 Interpuesta la apelación y concedida la misma, el juez remite el expediente a segunda instancia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

35.2 El órgano jurisdiccional de segunda instancia realiza las siguientes actividades:

- a) Dentro de los cinco (5) días hábiles de recibido el expediente fija día y hora para la celebración de la audiencia de vista de la causa. La audiencia de vista de la causa debe fijarse entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes de recibido el expediente.
- b) Si la demandada apelante no concurre injustificadamente a la audiencia, se declarará el desistimiento del recurso de apelación. No será aplicable el desistimiento si no concurre el prestador de servicios, cuando éste interpone el recurso de apelación. Si ambas partes son apelantes, basta la concurrencia de una de las partes para que se desarrolle la vista de la causa.
- c) El día de la audiencia de vista, concede el uso de la palabra al abogado de la parte apelante a fin de que exponga sintéticamente los extremos apelados y los fundamentos en que se sustentan; a continuación, cede el uso de la palabra al abogado de la parte contraria. Puede formular preguntas a las partes y sus abogados a lo largo de las exposiciones orales.
- d) Concluida la exposición oral, luego del debate dicta el fallo y las razones que lo sustentan, de modo sucinto. Excepcionalmente, puede diferir su sentencia dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, salvo que surja discordia. En ambos casos, al finalizar la audiencia señala día y hora para que las partes comparezcan ante el despacho para la notificación de la sentencia, bajo responsabilidad. La citación debe realizarse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de celebrada la audiencia de vista.
- e) Si las partes no concurren a la audiencia de vista, la sala, dictará el auto declarando el desistimiento del recurso de apelación, disponiendo la inmediata remisión de los autos a la instancia respectiva.

**Artículo 36. Finalidad del recurso y de la sentencia en casación:**

36.1 El recurso extraordinario de casación tiene como finalidad sólo el garantizar la correcta aplicación e interpretación de la ley por parte de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de la República. Permite revisar sentencias y autos judiciales que pongan fin al proceso, por su relevancia o por el posible error en la interpretación jurídica, que podrían sentar un precedente incorrecto o vulnerar derechos fundamentales.

36.2 También forma parte de su objeto, la unificación de la jurisprudencia, la corrección de errores jurídicos, la defensa del orden jurídico y la garantía de los derechos fundamentales.

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

36.3 Mediante este recurso extraordinario no se permite reexaminar hechos o pruebas del caso, ya que su objetivo principal es revisar cuestiones de derecho, por tanto este recurso no es para establecer montos dinerarios distintos a los ya señalados por las instancias de mérito. Su interposición debe cumplir requisitos estrictos de fondo y forma.

36.4 La Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema sólo está autorizada a resolver los agravios propuestos por las partes, pues los no impugnados quedan en la calidad de cosa juzgada.

36.5 Las sentencias casatorias deberán cumplir con los estándares de calidad exigidas en las principales Altas Cortes Casatorias y Tribunales Internacionales que resuelvan conflictos sobre derechos humanos y fundamentales, 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.

**Artículo 37. Son causales de procedencia para interponer el recurso extraordinario de casación los siguientes:**

37.1 Cuando se dicta una sentencia fundada en una mala interpretación o aplicación indebida o inaplicación de una Norma Internacional del Trabajo y/o Tratado Internacional aprobado y ratificado por el Estado Peruano, y/o las fuentes previstas en el artículo IV del Título Preliminar del presente Código de Trabajo.

37.2 Cuando exista contradicción en la jurisprudencia entre Salas Laborales de la misma o diferentes Cortes Superiores de Justicia que se funde en una mala interpretación, indebida aplicación o inaplicación de las normas señaladas en el inciso anterior.

37.3 Cuando se haya dictado una sentencia contrariando la jurisprudencia vinculante de la Corte Suprema de la República y/o del Tribunal Constitucional y/o Cortes Internacionales con las que existan tratados internacionales aprobados y ratificados por el Estado Peruano.

37.4 Procede el recurso de casación, siempre y cuando las causales señaladas en el presente artículo tengan incidencia sobre lo resuelto en el fondo de la controversia.

**Artículo 38. Requisitos del recurso extraordinario de Casación:**

El recurso de casación debe contener:

- a) La designación de las partes, una síntesis de los hechos materia de litigio, las pretensiones de las partes y las decisiones de las instancias de mérito.

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

- b) Desarrollo de la (s) causale(s) propuestas por el impugnante contenida por el artículo 37° del presente Código.
- c) El fallo con que cuenta la sentencia impugnada y el que propone la parte impugnante.
- d) Los fundamentos jurídicos aplicados a la sentencia impugnada y los que se debieron aplicar.
- e) Señalar la motivación por las cuales se debe aplicar sus fundamentos para que exista una correcta interpretación o aplicación de las normas que propone, y las consecuencias perjudiciales que ello conlleva a su parte.

**Artículo 39. Interposición y admisión del recurso de casación**

39.1 El recurso de casación se interpone contra las sentencias o autos que ponen fin al proceso, expedidos por las salas superiores como órganos de segundo grado. En caso de sentencias que obliguen a dar suma de dinero, el monto total reconocido en ella debe superar las quinientas unidades de referencia procesal.

39.2 El recurso se interpone:

- a) Ante la sala superior que emitió la resolución impugnada.
- b) Dentro del plazo de diez días, contados desde el día siguiente de notificada la resolución que se impugna más el término de la distancia cuando corresponda.
- c) Adjuntando el recibo de pago del arancel judicial correspondiente

39.3 Si no se cumple con lo previsto en el numeral 1 o los literales a) o b) del numeral 2, la sala superior declara inadmisibles el recurso e impondrá una multa no menor de diez ni mayor de cincuenta unidades de referencia procesal en caso de que considere que su interposición tuvo como causa una conducta maliciosa o temeraria.

39.3 Si no se cumple con lo previsto en el literal c) del numeral 2), la sala superior concede al impugnante un plazo de tres días para su subsanación. Vencido el plazo sin que se produzca la subsanación, la sala superior declara inadmisibles el recurso. Sin perjuicio de la inadmisibilidad, se sanciona con una multa no menor de diez ni mayor de veinte unidades de referencia procesal si se advierte una conducta maliciosa o temeraria.

39.4 La sala superior califica la admisibilidad del recurso dentro de un plazo máximo de veinte días hábiles contados desde su interposición.

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

39.5 Si la sala superior admite el recurso de casación, eleva copia de los principales actuados del expediente a la Corte Suprema de Justicia de la República, en un plazo máximo de cinco días hábiles. Dentro del mismo plazo, también notifica a las partes en sus respectivas casillas electrónicas con el auto de admisión y el recurso correspondiente. Si la sala superior no admite el recurso de casación, declara consentida la sentencia o auto emitido, notifica a las partes, y devuelve los actuados al juez de primera instancia en el día, ordenando la ejecución de lo decidido.

**Artículo 40. Improcedencia del recurso de casación**

40.1 La Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República declara la improcedencia del recurso de casación cuando no se cumplen los requisitos y causales previstos en el artículo 37 y 38 respectivamente. Asimismo, cuando:

- a) Se refiere a resoluciones no impugnables mediante el recurso de casación.
- b) El recurrente hubiera consentido la resolución adversa en primera instancia, si esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso.
- c) El recurrente invoca violaciones de la ley que no hubieran sido deducidas en los fundamentos de su recurso de apelación, salvo que estén referidas a fundamentos contenidos en la resolución de segunda instancia que no hubieran sido previstos en la de primera.
- d) Carezca manifiestamente de fundamento jurídico.
- e) Se hubieren desestimado en el fondo otros recursos sustancialmente iguales y el recurrente no presenta argumentos suficientes para que se modifique el criterio, precedente o doctrina jurisprudencial ya establecida.
- f) La sentencia de segunda instancia que confirma la de primera instancia. No obstante, procederá solo si expresamente, el recurrente denuncia y desarrolla que la recurrida se opone a la doctrina jurisprudencial o precedente vinculante de la Corte Suprema de Justicia de la República, o cuando acredite que sobre la misma cuestión casatoria, exista jurisprudencia contradictoria de las salas laborales superiores.
- g) Cuando el pronunciamiento de segunda instancia sea anulatorio.

40.2 La resolución que se pronuncia sobre la procedencia o improcedencia del recurso de casación se expide dentro del plazo de veinte días hábiles contados desde la recepción de las copias del expediente, para ello se requiere tan solo de tres votos de los jueces supremos. En la resolución que declara procedente el recurso, se señalará día y hora para la realización de la audiencia casatoria que se llevará a cabo dentro de los siguientes veinte días hábiles siguientes de la declaración de procedencia.

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

40.3 La improcedencia del recurso puede afectar a todas las causales invocadas o referirse solamente a alguna de estas.

#### **Artículo 41. Trámite en la Corte Suprema de Justicia de la República**

41.1 La audiencia de casación se instala con la concurrencia de las partes que asistan, quienes pueden informar sin necesidad de que hubiesen pedido el uso de la palabra. En todo caso, la falta de comparecencia injustificada del abogado de la parte recurrente da lugar a que se declare improcedente el recurso de casación.

41.2 Instalada la audiencia, primero interviene el abogado de la parte recurrente. Si existen varios recurrentes, la sala fija el orden de intervención, luego de lo cual informan los abogados de las partes recurridas.

41.3 Si se nombra o cambia de representante procesal, debe acreditarse tal situación.

41.4 La sentencia casatoria se expide dentro del plazo de diez días hábiles luego de finalizada la audiencia.

41.5 El recurso de casación se resuelve con el voto conforme de cuatro jueces supremos.

#### **Artículo 42. Competencia**

42.1 El recurso atribuye a la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República el conocimiento del proceso solo en cuanto a las causales de casación expresamente invocadas por el recurrente.

42.2 La competencia de la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República se ejerce sobre los errores jurídicos que contenga la resolución recurrida. Está sujeta de manera absoluta a los hechos legalmente probados y establecidos en la sentencia o auto recurridos. De ninguna manera ello constituye una nueva reevaluación de los hechos.

42.3 Los errores jurídicos de la sentencia recurrida que no influyan en su parte dispositiva no causan nulidad. La Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República debe corregirlos en la sentencia casatoria.

#### **Artículo 43. Efecto del recurso de casación**

43.1 La interposición del recurso de casación no suspende la ejecución de las sentencias. Excepcionalmente, solo cuando se trate de obligaciones de dar suma de dinero, a pedido de parte y previo depósito a nombre del juzgado de origen o carta fianza

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

renovable por el importe total reconocido, el juez de la demanda suspende la ejecución en resolución fundamentada e inimpugnable.

43.2 El importe total reconocido del depósito o carta fianza renovable debe de incluir el capital, los intereses del capital a la fecha de interposición del recurso, los costos y costas, así como los intereses estimados que, por dichos conceptos, se devenguen hasta dentro de un (1) año de interpuesto el recurso. La liquidación del importe total reconocido es efectuada por un perito contable.

43.3 En caso de que el demandante tuviese trabada a su favor una medida cautelar, debe notificársele a fin de que, en el plazo de cinco (5) días hábiles, elija entre conservar la medida cautelar trabada o sustituirla por el depósito o la carta fianza ofrecidos. Si el demandante no señala su elección en el plazo concedido, se entiende que sustituye la medida cautelar por el depósito o la carta fianza. En cualquiera de estos casos, el juez de la demanda dispone la suspensión de la ejecución.

**Artículo 44. Consecuencias del recurso de casación**

44.1 Si la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República declara fundado el recurso de casación, sea por infracción de una norma de derecho material o procesal, o por apartamiento inmotivado del precedente judicial o constitucional, la resolución impugnada debe revocarse, íntegra o parcialmente, según corresponda.

44.2 Si la infracción de la norma procesal produjo la afectación del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva o del debido proceso del recurrente, la Corte Suprema casa la resolución impugnada y, además, según corresponda:

- a) Ordena a la sala superior que expida nueva resolución.
- b) Anula lo actuado hasta la fecha que contiene la infracción inclusive o hasta donde alcancen los efectos de la nulidad declarada.
- c) Anula la resolución apelada y ordena al juez del primer grado que expida otra.

44.3 En cualquiera de estos supuestos, la sentencia casatoria tiene fuerza vinculante para el órgano jurisdiccional respectivo.

44.4 El texto íntegro de todas las sentencias casatorias, incluso los precedentes judiciales, se publican obligatoriamente en el diario oficial El Peruano y en la página web del Poder Judicial.

**Artículo 45. Precedente vinculante de la Corte Suprema de Justicia de la República**

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

45.1 La Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República que conozca del recurso de casación por decisión unánime de sus integrantes podrá emitir una sentencia que constituya o varíe una doctrina jurisprudencial.

45.2 La decisión que se tome constituye doctrina jurisprudencial y vincula a los órganos jurisdiccionales de la República, hasta que sea modificada por otra.

45.3 Esta doctrina jurisprudencial debe ser invocada por los Magistrados de todas las instancias judiciales, como precedente de obligatorio cumplimiento. En caso que por excepción decidan apartarse de dicho criterio, están obligados a motivar adecuadamente su resolución dejando constancia de la doctrina jurisprudencial que desestiman y de los fundamentos que invocan.

45.4 Los fallos de la Corte Suprema de Justicia de la República pueden excepcionalmente apartarse en sus resoluciones jurisdiccionales, de su propio criterio jurisprudencial, motivando debidamente su resolución, lo que debe hacer conocer mediante nuevas publicaciones, también en el Diario Oficial “El Peruano”, en cuyo caso debe hacer mención expresa del precedente que deja de ser obligatorio por el nuevo y de los fundamentos que invocan.

**Artículo 46. Publicación de sentencias**

El texto íntegro de todas las sentencias casatorias y las resoluciones que declaran improcedente el recurso de casación se publican obligatoriamente en el diario oficial El Peruano y en el portal institucional del Poder Judicial, aunque no establezcan precedente. La publicación se hace dentro de los sesenta (60) días de expedidas, bajo responsabilidad.

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

47.1 Devuelto el proceso judicial con la sentencia consentida o ejecutoriada, o teniendo que ejecutarse de conformidad con el artículo cuarenta y tres 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 competente, 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.

47.2 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

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

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.

47.3 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.

#### **Artículo 48. Represión de actos lesivos homogéneos en los procesos laborales**

48.1 Si sobreviniere un acto sustancialmente homogéneo al declarado lesivo en el proceso, podrá ser denunciado por la parte demandante en la etapa de ejecución de la sentencia ejecutoriada. En caso de que se produzca un nuevo acto lesivo tras el archivo definitivo del expediente principal, este podrá ser tramitado mediante la presentación de un incidente en cuaderno separado.

48.2 Presentada la solicitud de represión, el juez resolverá previo traslado a la otra parte por un plazo de tres días, con o sin la absolución de esta. La resolución es apelable sin efecto suspensivo.

48.3 La decisión que declara la homogeneidad amplía el ámbito de protección del proceso, incorporando y ordenando la represión del acto lesivo sobreviniente. En caso de no declararse la homogeneidad, el juez dejará a salvo el derecho del demandante para que el nuevo acto lesivo pueda ser evaluado en un nuevo proceso laboral.

## **TÍTULO II PROCESOS LABORALES**

### **CAPÍTULO I PROCESO ÚNICO 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



**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

que ello implique calificación o admisión del medio probatorio que pudiera generarse.

**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.
2. El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos. Si ambas partes insisten, el juez declarará la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiesen solicitado fecha para nueva audiencia. Si en la nueva fecha tampoco concurren el Juez dará por concluido el proceso.
3. El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias, total o parcialmente, a cuyo efecto podrá utilizar cualquier estrategia, método o herramienta. El Juez podrá proponer una fórmula de conciliación, sin que ello signifique adelanto de opinión.
4. Por decisión de las partes la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de veinte (20) días hábiles. Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto, el juez en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada; asimismo, ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto, en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes.
5. En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio, sobre la base de la demanda. El demandante podrá actualizar sus pretensiones en éste etapa, a cuyo efecto deberá expresarlo oralmente y de ser el caso adjuntar el nuevo texto de la demanda, del cual se correrá traslado a la demandada por el plazo de cinco días hábiles para su absolución escrita y se suspenderá la

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

audiencia, fijándose nueva fecha la continuación de la misma. Presentada la contestación se correrá traslado al demandante.

**Artículo 51. Etapa de confrontación de posiciones**

51.1 La etapa de confrontación de posiciones se inicia por el demandante con una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que las sustentan.

51.2 Luego, el demandado hace una breve exposición oral de los hechos que, por razones procesales o de fondo, contradicen la demanda.

**Artículo 52. Etapa de actuación probatoria**

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

1. El Juez enuncia los hechos que no necesitan de actuación probatoria por tratarse de hechos admitidos, presumidos por ley, recogidos en resolución judicial con calidad de cosa juzgada o notorios; así como los medios probatorios dejados de lado por estar dirigidos a la acreditación de tales hechos o de hechos impertinentes o irrelevantes para la causa.
2. A continuación, el juez enuncia los hechos necesitados de actuación probatoria y de los medios probatorios admitidos respecto de tales hechos.
3. Inmediatamente después, las partes pueden proponer cuestiones probatorias solo respecto de las pruebas admitidas. El juez dispone la admisión de las cuestiones probatorias únicamente si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta etapa. El Juez rechazará las cuestiones probatorias que no reúnan los requisitos o presupuestos de admisibilidad o procedencia.
4. El juez toma juramento o promesa a las partes, testigos y peritos que participen en esta etapa.
5. Se actúan todos los medios probatorios admitidos, incluidos los vinculados a las excepciones y cuestiones probatorias, empezando por los ofrecidos por el demandante, en el orden siguiente: declaración de parte, testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de documentos. Si agotada la actuación de estos medios probatorios fuese imprescindible la inspección judicial, el juez suspende la audiencia y señala día, hora y lugar para su realización citando, en el momento, a las partes, testigos o peritos que corresponda. La inspección judicial puede ser grabada en audio y vídeo o recogida en acta con anotación de las observaciones constatadas; al concluirse, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes para los alegatos y sentencia.

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

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

### **Artículo 53. Alegatos y sentencia**

53.1 Finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos, el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez, señala día y hora, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. Excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los diez (10) días hábiles posteriores, el que es notificado a las partes en forma electrónica.

53.2 La notificación de la sentencia debe producirse en el día y hora indicados, bajo responsabilidad. Es inválida cualquier otra forma de notificación que no sea efectuada en la forma señalada.

### **Artículo 54. Audiencia Única en procesos tramitados ante los Juzgados de Paz Letrados.**

El desarrollo de la audiencia única, en los procesos tramitados ante los Juzgados de Paz Letrados, se sujetará a la regulación contenida en el presente capítulo, con excepción de los procesos monitorios.

## **CAPÍTULO II PROCESO MONITORIO**

### **Artículo 55. Ámbito de aplicación**

Se aplicará el procedimiento 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 demandas de trabajadores autónomos. De igual forma, se aplicará en los demás casos previstos en la ley.

### **Artículo 56. Reclamo administrativo previo**

56.1 Antes del inicio del presente procedimiento será necesaria la presentación de una reclamación gratuita ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, o pagada ante los Conciliadores acreditados ante el Ministerio de Justicia, la que deberá fijar una audiencia de conciliación en el momento mismo de la recepción del reclamo. La citación a la

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

conciliación se hará mediante notificación realizada por funcionario o conciliador de dicha dependencia, la misma que deberá entregarse en forma personal al empleador, o en caso de no ser posible, a la persona que se encontrare en el domicilio del reclamado, anotando las incidencias que acrediten en forma fehaciente su recepción.

56.2 Las partes deberán concurrir personalmente o por representante debidamente acreditado a la 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 cualesquiera otros documentos que consideren pertinente; salvo en el caso de los trabajadores autónomos, a quienes no se les exigirá acreditar la relación laboral. Si se trata de persona jurídica debe de presentar los poderes suficientes que acrediten tener las facultades suficientes para suscribir un acuerdo conciliatorio válido.

56.3 Se levantará acta de todo lo actuado en la audiencia de conciliación y se entregará copia a las partes que asistan.

**Artículo 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 pondrá término a dicho trámite y se dispondrá el archivo de los antecedentes. No obstante, el trabajador podrá accionar judicialmente a través del proceso único.

**Artículo 58. Falta de conciliación o conciliación parcial**

Si no se obtiene un acuerdo conciliatorio entre las partes o ésta fuere parcial, así como en el caso que el empleador no concurra a la audiencia de conciliación, el trabajador podrá interponer demanda ante el juez de Paz Letrado en materia Laboral, dentro del plazo de treinta (30) días hábiles siguientes, con el sólo mérito del acta de inconcurrencia levantada por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

**Artículo 59. Demanda**

La demanda deberá presentarse por escrito o por vía electrónica y deberá contener los requisitos y anexos establecidos en esta Ley. Deberá acompañarse a ella el acta levantada en la audiencia de conciliación celebrada ante la Autoridad Administrativa de Trabajo o Conciliador Privado, así como los documentos presentados en esa oportunidad.

**Artículo 60. Resolución del Juez**

60.1 Si el Juez estima fundadas las pretensiones del demandante las acogerá inmediatamente y emitirá un requerimiento judicial de pago contra el demandado.

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

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.

### **Artículo 61. Oposición al pago**

61.1 Las partes podrán oponerse a la resolución dentro del plazo de diez días hábiles contado desde su notificación, sin que proceda en contra de ella ningún otro recurso.

61.2 La notificación al demandado se practicará conforme a las reglas generales y se deberá hacer constar los efectos que producirá la falta de oposición o de su presentación extemporánea.

61.3 Presentada la oposición dentro del plazo, el juez citará a las partes a una audiencia única de conciliación y juicio, que deberá realizarse dentro de los quince (15) días siguientes a su presentación.

61.4 En el caso que el demandado se oponga parcialmente a la resolución que acoge las pretensiones del trabajador, deberá cumplir con el pago de la deuda reconocida dentro del plazo de cinco días. Si se vence el plazo sin haberse satisfecho el pago el juez dispondrá de oficio su ejecución.

### **Artículo 62. Audiencia Única**

62.1 Las partes deberán asistir a la audiencia con todos los medios de prueba y, en caso de comparecer a través de apoderado, este deberá estar expresamente investido de facultad de transigir.

62.2 Se iniciará la audiencia con el intento de conciliación, para la cual el juez estará facultado a proponer una fórmula conciliatoria que su prudente arbitrio le aconseje. En el caso que ésta no prospere se continuará con la actuación de las pruebas contenidas en el escrito de oposición, y finalmente se recepcionarán los alegatos de las partes.

62.3 La audiencia se llevará a efecto solo con la parte que asista, en el caso de incomparecencia de la otra parte.

### **Artículo 63. Sentencia**

63.1 El juez dictará sentencia al término de la audiencia, la que deberá contener:

- a) El lugar y fecha en que se expida;
- b) La individualización completa de las partes litigantes;

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

- 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;
- 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 podrá ser apelada dentro de los alcances del artículo 34º del presente código, para que sea revisada en última instancia por el Juez de Trabajo especializado.

#### **Artículo 64. Casos especiales**

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, en los casos de interés colectivo o causas que presenten especial complejidad, el juez podrá, mediante resolución fundada, dictar la sentencia respectiva hasta en un plazo de tres (3) días de terminada la audiencia.

### **CAPITULO III**

#### **PROCESO TUTELA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES**

#### **Artículo 65. Ámbito de aplicación**

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

1. De igualdad de trato y a no ser discriminado por razón de origen, sexo, raza, orientación sexual, religión, opinión, idioma, actividad sindical, edad, discapacidad o de cualquier otra índole;
2. A no ser obligado a prestar trabajo sin su libre consentimiento o sin remuneración;
3. A la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga;
4. A la limitación de la jornada de trabajo, conforme a ley, salvo las excepciones que ésta establezca;
5. Al honor, a intimidad, la imagen y el secreto de las comunicaciones privadas;
6. A mantener reserva sobre las convicciones políticas, filosóficas, religiosas, así como de cualquier otra índole;

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

7. Al respeto y protección de su dignidad e integridad moral, psíquica y física.
8. A no ser despedido con lesión del derecho de libertad sindical o demás derechos fundamentales;
9. Las pretensiones impugnatorias de despidos vulneratorios de derechos fundamentales que tengan por propósito la reposición cuando esta se plantea como pretensión única.
10. Las pretensiones relativas a vulneración de los derechos fundamentales en el trabajo reconocidos por la OIT y Tratados internacionales ratificados por el Perú.
11. La Madre Gestante, los menores de edad, los que cuenten con capacidades especiales, enfermedades terminales y/o adultos mayores.
12. Cualquier otro que sea concretamente afectado dentro del ámbito de la relación laboral, siempre que dicha afectación tenga conexión directa con ésta.

65.2 Se entenderá que los derechos antes referidos resultan lesionados cuando la utilización de las facultades que la ley reconoce al empleador limita su pleno ejercicio sin justificación suficiente, en 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, salvo la indemnización por daños y perjuicios referida en el artículo 63.1 de la presente ley.

**Artículo 66. Legitimación para obrar**

66.1 En el caso que un trabajador afectado por una lesión de los derechos fundamentales referidos en el artículo anterior haya interpuesto una demanda de conformidad con las normas del presente capítulo, la organización sindical a la que se encuentre afiliado podrá actuar como tercero coadyuvante.

66.2 En aquellos casos en los que corresponda al trabajador como sujeto lesionado la legitimación activa como parte principal, podrá interponer directamente una 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 anterior, la organización sindical a la que se encuentre afiliado el trabajador cuyos derechos fundamentales han sido vulnerados, tendrá legitimación especial para interponer la demanda y actuara en tal caso como parte principal.

**Artículo 67. Demanda**

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

La demanda, además de los requisitos generales establecidos, deberá expresar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración alegada.

#### **Artículo 68. Tramitación urgente y preferente**

La tramitación de estos procesos tendrá carácter urgente a todos los efectos, siendo preferente respecto de todos los que se sigan en el juzgado o de la Sala Superior, cuando ésta conozca.

#### **Artículo 69. Suspensión de los efectos del acto impugnado**

69.1 En el mismo escrito de interposición de la demanda el actor podrá 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 citará a las partes para que, en el día y hora que se señale, comparezcan a una audiencia preliminar que habrá de celebrarse en el término de tres días, en la que sólo se admitirán alegaciones y pruebas sobre la suspensión solicitada.

69.3 El órgano judicial resolverá 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, trátese del sector público o privado.

#### **Artículo 70. Procedimiento**

70.1 Admitida a trámite la demanda, el juez citará a las partes para los actos de conciliación y juicio, que habrán de tener lugar dentro del plazo improrrogable de los diez días siguientes al de la admisión de la demanda. En todo caso, habrá de 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, corresponderá 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 dictará sentencia en el plazo de tres días contados desde la celebración de la audiencia de juicio notificándose inmediatamente a las partes o a sus representantes.

#### **Artículo 71. Efectos de la sentencia**

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

71.1 La sentencia declarará la existencia o no de la vulneración denunciada y ordenará el cese inmediato del comportamiento o conducta impugnada y la reposición de la situación al momento anterior a producirse, 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 o demás derechos fundamentales, el juez así lo declarará y ordenará al empleador a 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 un tope máximo de 12 meses.

71.3 De estimarse que no concurren en la conducta del demandado las circunstancias antedichas, el juez resolverá en la propia sentencia el levantamiento de la suspensión de la decisión o acto impugnado o de la medida cautelar que, en su momento, pudiera haber acordado.

#### **Artículo 72. Ejecución provisional en materia de derechos fundamentales**

72.1 Las sentencias dictadas en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales serán ejecutables provisionalmente no obstante el recurso de apelación que pueda formularse frente a las mismas.

72.2 Cuando sea la Administración Pública la parte demandada el funcionario que se niegue al cumplimiento de esta obligación deberá pagar una multa de hasta el cincuenta por ciento de la obligación principal.

### **CAPITULO IV**

#### **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.

#### **Artículo 74. Legitimación activa**

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

Estarán legitimados para promover procesos sobre conflictos colectivos:

- a) Los sindicatos u organizaciones sindicales de nivel superior cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto. En caso de ausencia de sindicatos podrán demandar los delegados de los trabajadores previstos en la legislación de la materia.
- b) Las empresas o asociaciones empresariales cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.
- c) Los empresarios y los sindicatos u otros órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, cuando se trate de conflictos de empresa o de ámbito inferior.
- d) Las entidades de la administración pública empleadoras incluidas en el ámbito del conflicto y los sindicatos u otros órganos de representación del personal laboral al servicio de estas.

**Artículo 75. Intento de conciliación o de mediación**

75.1 Será requisito necesario para tramitación del proceso el intento de conciliación o de mediación ante las autoridades administrativas de trabajo, o ante conciliador privado.

75.2 Lo acordado en conciliación o mediación tendrá, según su naturaleza, la misma eficacia atribuida a los convenios colectivos, siempre que las partes que concilien ostenten la legitimación y adopten sin conceder menores derechos que los establecidos en la normativa laboral vigente.

**Artículo 76. Contenido de la demanda**

El proceso se iniciará mediante demanda dirigida al juzgado competente que, además de los requisitos generales establecidos la presente ley, contendrá:

- a) La designación general de los trabajadores y empresa o empresas afectados por el conflicto y, cuando se formulen pretensiones de condena que, aunque referidas a colectivo genérico, sean susceptibles de determinación individual ulterior sin necesidad de nuevo litigio, en cuyo caso, habrán de consignarse los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y el cumplimiento de la sentencia respecto de ellas. 76.2 En tal virtud, no será necesario incluir una relación nominativa de los trabajadores afectados que componen el grupo o categoría de trabajadores, ni sumas líquidas que pudieran adeudarles.
- b) La designación concreta del demandado o demandados con expresión del empresario, asociación empresarial, sindicato o representación sindical, u organización sindical de grado superior a quienes afecten las pretensiones ejercitadas.

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

- c) Una referencia sucinta a los fundamentos jurídicos de la pretensión formulada.
- d) Las pretensiones interpretativas, declarativas, de condena o de otra naturaleza concretamente ejercitadas según el objeto del conflicto.
- e) A la demanda deberá acompañarse certificación de haberse intentado la conciliación o mediación previa a la que se refiere el artículo anterior o alegación de no ser necesaria ésta.

### **Artículo 77. Iniciación del proceso**

El proceso podrá iniciarse a solicitud de las organizaciones legitimadas referidas en el artículo 64°. En dicha solicitud se incluirán los mismos requisitos previstos en el artículo anterior.

### **Artículo 78. Urgencia y preferencia del proceso**

Este proceso tendrá carácter urgente. La preferencia en el despacho de estos asuntos será absoluta sobre cualesquiera otros, salvo los de tutela de los derechos fundamentales.

### **Artículo 79. Audiencia de juicio y sentencia**

79.1 Una vez admitida la demanda, se citará a las partes para la celebración de la audiencia única de conciliación y juicio, que deberá llevarse a cabo dentro de los quince días siguientes.

79.2 En la resolución que admite la demanda se correrá traslado a la parte demandada para que la conteste por escrito dentro de los diez (10) días siguientes, pudiendo la parte demandante recabar copia de esta antes de la audiencia única de conciliación y juicio, que se llevará a cabo dentro de los quince (15) días de admitida la demanda.

79.3 La sentencia se dictará dentro de los cinco días siguientes de la referida audiencia.

79.4 En el caso que se declare fundada una pretensión de condena susceptible de ejecución individual, deberá contener la concreción de los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y beneficiados por la condena y especificar la repercusión directa sobre los mismos del pronunciamiento dictado. Asimismo, deberá contener, en su caso, la declaración de que la condena ha de surtir efectos procesales no limitados a quienes hayan sido partes en el proceso correspondiente, sino a todo el grupo o categoría de trabajadores.

### **Artículo 80. Cosa juzgada**

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

La sentencia será cosa juzgada erga omnes, excepto cuando la pretensión sea rechazada por insuficiencia de pruebas, en cuyo caso cualquier legitimado podrá intentar otra acción, con idéntico fundamento, si se valiere de nueva prueba.

### **Artículo 81. Ejecución en conflictos colectivos**

Las sentencias recaídas en los procesos de conflictos colectivos que declaren fundadas las pretensiones demandadas se ejecutarán con las siguientes particularidades:

- a) El proceso de ejecución se iniciará mediante solicitud escrita de los sujetos legitimados.
- b) Una vez comprobada la legitimación activa de los ejecutantes que la sentencia es susceptible de ejecución individual en los términos del numeral 4 del artículo 77°, el juez requerirá a la parte ejecutada para que, tratándose de ejecución pecuniaria, en el plazo de un mes, que podrá prorrogarse por otro mes, cuando la complejidad del asunto lo exija, en relación a cada uno de los trabajadores en cuya representación se realice la ejecución, cuantifique individualizadamente la deuda y proponga, en su caso, una fórmula de pago.
- c) El juez insistirá a la parte ejecutante para que manifieste su conformidad o disconformidad con los datos proporcionados, así como sobre la propuesta de pago en el plazo de un mes, que podrá prorrogarse por otro mes cuando lo requiera la complejidad del asunto.
- d) Si la parte ejecutante acepta, en todo o en parte, la cuantificación y la propuesta de pago, el juez ordenará a la ejecutada el pago de los extremos sobre los que exista conformidad, incluyéndose el abono de los intereses, en un plazo no mayor de treinta (30) días, bajo apercibimiento de trabar embargo en las formas previstas en la ley.
- e) Si la parte ejecutante no estuviere de acuerdo con la propuesta de pago, deberá aportar prueba pericial que contenga otra fórmula de pago, o la proposición de que el juez nombre un perito con tal fin.
- f) Los títulos ejecutivos de ámbito superior a la empresa se ejecutarán colectivamente empresa por empresa.
- g) Los sujetos que, pudiendo resultar beneficiados por el título ejecutivo, no quieran ejercitar su acción en el proceso de ejecución colectivo, podrán formularla individualmente a través del proceso que corresponda.

## **CAPITULO V PROCESO IMPUGNATIVO DE LAUDOS ARBITRALES ECONÓMICOS**

### **Artículo 82. Admisión de la demanda**

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

82.1 Además de los requisitos de la demanda, la sala laboral verifica si esta se ha interpuesto dentro de los diez (10) días siguientes de haberse notificado el laudo arbitral que haciendo las veces de convenio colectivo resuelve el conflicto económico o de creación de derechos, o su aclaración; en caso contrario, declara la improcedencia de la demanda y la conclusión del proceso.

82.2 Esta resolución es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles.

Los únicos medios probatorios admisibles en este proceso son los documentos, los cuales deben ser acompañados necesariamente con los escritos de demanda y contestación.

### **Artículo 83. Traslado y contestación**

Verificados los requisitos de la demanda, la sala laboral emite resolución disponiendo:

- a) La admisión de la demanda;
- b) el emplazamiento al demandado para que conteste la demanda en el plazo de diez (10) días hábiles; y
- c) la notificación a los árbitros para que, de estimarlo conveniente y dentro del mismo plazo, expongan sobre lo que consideren conveniente.

### **Artículo 84. Trámite y sentencia de primera instancia**

La sala laboral, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de contestada la demanda, dicta sentencia por el solo mérito de los escritos de demanda, contestación y los documentos acompañados. Para tal efecto señala día y hora, dentro del plazo indicado, citando a las partes para alegatos y sentencia, lo cual se lleva a cabo de igual modo a lo regulado en el proceso único laboral.

### **Artículo 85. Improcedencia del recurso de casación**

Contra la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la República no procede el recurso de casación.

## **CAPITULO VI PROCESO CAUTELAR**

### **Artículo 86. Aspectos generales**

86.1 A pedido de parte, todo juez puede dictar medida cautelar, antes de iniciado un proceso o dentro de este, destinada a garantizar la eficacia de la pretensión principal. Las medidas cautelares se dictan sin conocimiento de la contraparte.

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

86.2 Cumplidos los requisitos, el juez puede dictar cualquier tipo de medida cautelar, cuidando que sea la más adecuada para garantizar la eficacia de la pretensión principal.

86.3 En consecuencia, son procedentes además de las medidas cautelares reguladas en este capítulo cualquier otra contemplada en la norma procesal civil u otro dispositivo legal, sea esta para futura ejecución forzada, temporal sobre el fondo, de innovar o de no innovar, e incluso una genérica no prevista en las normas procesales.

### **Artículo 87. Medida especial de reposición provisional**

87.1 El juez puede dictar, entre otras medidas cautelares, fuera o dentro del proceso, una medida de reposición provisional, cumplidos los requisitos ordinarios. Sin embargo, también puede dictarla si el demandante cumple algunos de los siguientes supuestos:

- a) Haber sido al momento del despido dirigente sindical, menor de edad, madre gestante o lactante, personas con enfermedad terminal o con discapacidad;
- b) Realizar actividad sindical tanto en forma individual como colectiva o el fundamento de la demanda es verosímil.

87.2 Si la sentencia firme declara fundada la demanda, se conservan los efectos de la medida de reposición, considerándose ejecutada la sentencia.

### **Artículo 88. Asignación provisional**

De modo especial, en los procesos en los que se pretende la reposición o el pago de una indemnización por despido, el juez puede disponer la entrega de una asignación provisional mensual debiendo fijar el monto hasta cubrir el 100% del depósito e intereses. Si la sentencia firme ordena la reposición, el empleador restituye el depósito más sus intereses y, en caso de ordenarse el pago de remuneraciones devengadas, se deduce la asignación percibida.

## **CAPÍTULO VII PROCESO DE EJECUCIÓN**

### **Artículo 89. Títulos ejecutivos**

Se tramitan en proceso de ejecución los siguientes títulos ejecutivos:

- a) Las resoluciones judiciales firmes;
- b) Las actas de conciliación judicial;
- c) Los laudos arbitrales firmes que resuelven conflictos jurídicos de naturaleza laboral;
- d) Las resoluciones de la Autoridad Administrativa de trabajo;
- e) El documento privado que contenga una transacción extrajudicial;

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

- f) el acta de conciliación extrajudicial, privada o administrativa;
- g) La liquidación para cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones; y;
- h) Las resoluciones en materia laboral o previsional emitidas por funcionarios administrativos que reconozcan derechos laborales o pensionarios que puedan ser objeto de ejecución.

**Artículo 90. Competencia para la ejecución de resoluciones judiciales firmes y actas de conciliación judicial**

Las resoluciones judiciales firmes y actas de conciliación judicial se ejecutan exclusivamente ante el juez que conoció la demanda y dentro del mismo expediente. Si la demanda se hubiese iniciado ante una sala laboral, es competente el juez especializado de trabajo de turno.

**Artículo 91. Procedimiento**

Se aplicará supletoriamente los artículos 688 y siguientes del Código Procesal Civil, en todo aquello que no esté regulado expresamente en la presente norma.

**Artículo 92. Ejecución de laudos arbitrales firmes que resuelven un conflicto jurídico**

Los laudos arbitrales firmes que hayan resuelto un conflicto jurídico o económico de naturaleza laboral se ejecutan conforme a la norma general de arbitraje.

**Artículo 93. Suspensión extraordinaria de la ejecución**

Tratándose de la ejecución de intereses o de monto liquidado en ejecución de sentencia, a solicitud de parte y previo depósito o carta fianza por el total ordenado, el juez puede suspender la ejecución en resolución fundamentada.

**Artículo 94. Multa por contradicción temeraria**

94.1 Si la contradicción no se sustenta en alguna de las causales señaladas en la norma procesal civil, se impone al ejecutado una multa no menor de media (1/2) ni mayor de cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

94.2 Esta multa es independiente a otras que se pudiesen haber impuesto en otros momentos procesales.

**Artículo 95. Incumplimiento injustificado al mandato de ejecución**

Tratándose de las obligaciones de hacer o no hacer si, habiéndose resuelto seguir adelante con la ejecución, el obligado no cumple, sin que se haya ordenado la

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

suspensión extraordinaria de la ejecución, el juez impone multas sucesivas, acumulativas y crecientes en treinta por ciento (30%) hasta que el obligado cumpla el mandato; y, si persistiera el incumplimiento, procede a denunciarlo penalmente por el delito de desobediencia o resistencia a la autoridad.

**Artículo 96. Cálculo de derechos accesorios**

96.1 Los derechos accesorios a los que se ejecutan, como las remuneraciones devengadas y los intereses, se liquidan por la parte vencedora, la cual puede solicitar el auxilio del perito contable adscrito al juzgado o recurrir a los programas informáticos de cálculo de intereses implementados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

96.2 La liquidación presentada es puesta en conocimiento del obligado por el término de cinco (5) días hábiles siguientes a su notificación. En caso de que la observación verse sobre aspectos metodológicos de cálculo, el obligado debe necesariamente presentar una liquidación alternativa.

96.3 Vencido el plazo el juez, con vista a las liquidaciones que se hubiesen presentado, resuelve acerca del monto fundamentándolo.

96.4 Si hubiese acuerdo parcial, el juez ordena su pago inmediatamente, reservando la discusión sólo respecto de diferencial.

96.5 Si quien debe cumplir el mandato judicial, es un servidor o funcionario público, el requerimiento se efectuará en forma individualizada indicando su nombre completo y cargo y bajo apercibimiento de multa no menor de 10 ni mayor de 100 URP.

## **CAPÍTULO VIII**

### **PROCESOS NO CONTENCIOSOS**

**Artículo 97. Competencia y requisitos de la solicitud**

La competencia para conocer este tipo de procesos, conforme a lo establecido en el artículo 1 de la presente ley, corresponde a los jueces de paz letrado laboral y debe acompañarse a la solicitud, los requisitos establecidos en los artículos 424 y 425 del Código Procesal Civil, en lo que corresponda.

**Artículo 98. Trámite**

98.1 Admitida la solicitud, el juez fija fecha para la audiencia de actuación y declaración judicial, la que debe realizarse dentro de los quince días siguientes. De haber

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

contradicción, el juez ordenará la actuación de los medios probatorios que la sustentan. Luego, si se solicita, concederá al oponente o a su apoderado cinco minutos para que la sustenten oralmente, procediendo a continuación a resolverla. Excepcionalmente, puede reservar su decisión por un plazo que no excederá de tres días contados desde la conclusión de la audiencia.

98.2 Si no hubiera contradicción, el juez ordenará actuar los medios probatorios anexados a la solicitud.

98.3 Concluido el trámite, ordenará la entrega de copia certificada de lo actuado al interesado, manteniéndose el original en el archivo del Juzgado, o expedirá la resolución que corresponda, si es el caso, siendo ésta inimpugnable.

**Artículo 99. Consignación**

La consignación de una obligación exigible no requiere que el deudor efectúe previamente su ofrecimiento de pago, ni que solicite autorización del juez para hacerlo.

**Artículo 100. Contradicción a la consignación**

El acreedor puede contradecir el efecto cancelatorio de la consignación en el plazo de cinco (5) días hábiles de notificado. Conferido el traslado y absuelto el mismo, el juez resuelve lo que corresponda o manda reservar el pronunciamiento para que se decida sobre su efecto cancelatorio en el proceso respectivo.

**Artículo 101. Retiro de la consignación**

101.1 El retiro de la consignación se hace a la sola petición del acreedor, sin trámite alguno, incluso si hubiese formulado contradicción.

101.2 El retiro de la consignación surte los efectos del pago, salvo que el acreedor hubiese formulado contradicción.

**Artículo 102. Autorización judicial para ingreso a centro laboral**

En los casos en que las normas de inspección del trabajo exigen autorización judicial previa para ingresar a un centro de trabajo, esta es tramitada por el inspector de trabajo o funcionario que haga sus veces. Para tal efecto debe presentar, ante el juzgado de paz letrado de su ámbito territorial de actuación, la respectiva solicitud. Esta debe resolverse, bajo responsabilidad, en el término de veinticuatro (24) horas, sin correr traslado. A petición de parte debidamente fundamentada, podrá ordenar el descerraje con auxilio de la fuerza pública.

**Artículo 103. Entrega de documentos**

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

La mera solicitud de entrega de instrumentos se sigue como proceso no contencioso siempre que ésta se tramite como pretensión única. Cuando se presente acumuladamente, se siguen las reglas establecidas para las otras pretensiones.

### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

**PRIMERA.** En lo no previsto por esta Ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil, siempre que no sean contrarias a la naturaleza de los procesos regulados en esta norma.

**SEGUNDA.** Cuando la presente Ley hace referencia a los Juzgados de Paz Letrados de Trabajo, Juzgados Especializados de Trabajo y a las Salas Laborales, entiéndase que también se alude a los juzgados y salas mixtos.

**TERCERA.** Los procesos iniciados antes de la vigencia de esta Ley continúan su trámite según las normas procesales con las cuales se iniciaron.

Sin perjuicio de lo anterior, pueden aplicarse a dichos procesos, siempre que no sean contrarias a la naturaleza de dichos procesos, las disposiciones legales contenidas en la presente ley, referidos a:

- a) El Título Preliminar de la presente Ley.
- b) Las costas y costos.
- c) Las multas.
- d) Actividad Probatoria.
- e) Formas Especiales de conclusión del proceso.
- f) Casación.
- g) Ejecución de sentencias, conciliaciones y transacciones.
- h) Represión de actos lesivos homogéneos.
- i) Medida Cautelar.

**CUARTA.** Las tercerías de propiedad o de derecho preferente de pago, así como la pretensión de cobro de honorarios de los abogados, se interponen ante el juez de la causa principal y se tramitan conforme a las normas del proceso monitorio laboral.

**QUINTA.** La conciliación administrativa es facultativa para el trabajador y obligatoria para el empleador en el caso de ser citado; con excepción de los procesos monitorios y conflictos colectivos jurídicos que se llevarán a cabo con sus propias reglas procesales.

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

Se encuentra a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el cual proporciona los medios técnicos y profesionales para hacerla factible.

El Estado, por intermedio de los Ministerios de Justicia y de Trabajo y Promoción del Empleo, fomenta el uso de mecanismos alternativos de solución de conflictos. Para tal fin, implementa lo necesario para la promoción de la conciliación extrajudicial pública o privada, y el arbitraje.

**SEXTA.** Las controversias jurídicas en materia laboral de carácter individual pueden ser sometidas a arbitraje, siempre y cuando la remuneración mensual percibida sea, o haya sido, superior a las cien (100) Unidades de Referencia Procesal (URP).

Para efectos de lo indicado en el párrafo anterior, se seguirá el trámite siguiente:

1. La solicitud arbitral será presentada ante el Tribunal Arbitral, considerándose que a partir de la presentación de dicha solicitud se inician las actuaciones arbitrales.
2. La demanda y la contestación serán presentadas cumpliendo los requisitos previstos en la presente Ley. El plazo de emplazamiento al demandado es de diez (10) días hábiles.
3. Las partes al plantear su demanda y contestación deberán aportar todas las pruebas que consideren pertinentes.
4. El Tribunal Arbitral citará a las partes a Audiencia Única dentro de un plazo no menor de diez (10) ni mayor de treinta (30) días hábiles.
5. Si las partes no concurren a la Audiencia Única, el Tribunal Arbitral las citará por segunda vez, bajo apercibimiento de emitir laudo en su rebeldía.
6. En la Audiencia Única se realizará en acto único, dentro de la cual las partes expondrán sucintamente su posición y sus pretensiones ante el Tribunal Arbitral, el cual una vez terminadas las exposiciones orales realizará las siguientes actuaciones procesales:
  - a. La actuación de las pruebas admitidas.
  - b. Las partes presentarán sus alegatos de clausura.
  - c. El Tribunal Arbitral emitirá un laudo dentro de los sesenta (60) minutos siguientes al término de la Audiencia; o en forma excepcional, de acuerdo con la complejidad del caso sometido a su conocimiento, deferirá su emisión dentro de los cinco (05) días hábiles posteriores a la fecha de celebración de la Audiencia.
7. El laudo emitido por el Tribunal Arbitral es susceptible de anulación conforme a las causales previstas en el artículo 63 del Decreto Legislativo 1071, Decreto Legislativo que norma el arbitraje.

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

8. En todo lo no previsto en la presente Ley, resultan aplicables las normas contenidas en el Decreto Legislativo 1071, que norma el arbitraje o disposición legal que lo sustituya.

**SÉTIMA.** Las causas serán tramitadas por estricto orden cronológico de ingresos; sin embargo, los expedientes que por cualquier razón reingresen a los órganos jurisdiccionales también tendrán preferencia en su tramitación. Sin embargo, tendrán mayor preferencia en su tramitación los justiciables que tengan la calidad de madres gestantes y lactantes, discapacitados, menores de edad, adultos mayores, cuando se cuestione la protección del fuero sindical de los dirigentes sindicales y los que sufran de enfermedades terminales.

**OCTAVA.** La presente Ley entra en vigencia a los seis (6) meses de publicada en el Diario Oficial El Peruano, a excepción de lo dispuesto en las Disposiciones Transitorias, que entran en vigencia al día siguiente de su publicación.

**NOVENA.** Precísese que hay exoneración del pago de tasas judiciales para el prestador personal de servicios cuando la cuantía demandada no supere las cien (100) Unidades de Referencia Procesal (URP), así como cuando las pretensiones son inapreciables en dinero.

**DÉCIMA.** Se autoriza al Poder Judicial la creación de un fondo de formación de magistrados y de fortalecimiento de la justicia laboral. El fondo tendrá por objeto la implementación de medidas de formación específicamente dirigidas a los magistrados laborales, así como el otorgamiento de incentivos que les permitan desarrollar de manera óptima la función judicial. El diez por ciento (10%) de las tasas y multas recaudadas en los procesos laborales, se destinará a dicho fondo.

**UNDÉCIMA.** Se crea el Registro de Empleadores que incumplan sus obligaciones laborales, que será 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 participado en el acto lesivo declarado en la sentencia, 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.

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

Para tal fin, el órgano jurisdiccional en la audiencia de ejecución de sentencia deberá requerir a la parte la parte vencida, la identificación de las personas que participaron en el acto lesivo, bajo apercibimiento de responsabilizar al funcionario de mayor jerarquía al momento del requerimiento.

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.

Igualmente los Procuradores del Estado en General tendrán la misma imposibilidad de contratar con el Estado, si su teoría del caso se han basado o fundado en hechos falsos y/o sin privilegiar los tratados internacionales y normas constitucionales que versen sobre derechos fundamentales frente a las normas internas, o no haber observado la jerarquía de las fuentes del proceso laboral. Para determinar ello, los que se sientan perjudicados podrán demandar la suspensión o destitución del Procurador, mediante el Proceso de Tutela de Derechos Fundamentales.

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS**

**PRIMERA.** El Poder Judicial utiliza una red electrónica que permita la notificación de las resoluciones mediante correo electrónico y publicación simultánea en la página web del Poder Judicial. Los interesados solicitan al Poder Judicial la asignación de un domicilio electrónico, el cual opera como un buzón electrónico ubicado en el servidor. El acceso al buzón es mediante el uso de una contraseña localizada en la página web del Poder Judicial. Los procesos laborales se tramitan mediante el expediente judicial electrónico, salvo los casos en los que no sea posible su aplicación.

**SEGUNDA.** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con la colaboración del Poder Judicial y del Tribunal Constitucional, implementa una base de datos públicos, actualizados permanentemente, que permita a los jueces y usuarios el acceso a la jurisprudencia y los precedentes vinculantes y que ofrezca información estadística sobre los procesos laborales en curso.

**TERCERA.** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con la colaboración del Poder Judicial, implementa un sistema informático, de acceso público, que permita el cálculo de los derechos o beneficios sociales.

**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

**CUARTA.** Los jueces laborales y servidores autorizados del Poder Judicial, tendrán acceso al Sistema de Información de las Planillas Electrónicas, lo cual es administrada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

**QUINTA.** El Poder Judicial dispone la creación e instalación progresiva de juzgados y salas laborales en los distritos judiciales de la República que lo requieran, para fortalecer la especialidad laboral a efectos de brindar un servicio de justicia más eficiente.

**SEXTA.** El Poder Judicial aprueba los formatos de demanda para los casos de obligaciones de dar sumas de dinero cuyo monto no supere las cien (100) Unidades de Referencia Procesal (URP).

**SÉPTIMA.** Las acciones necesarias para la aplicación de la presente norma se ejecutan con cargo a los presupuestos institucionales aprobados a los pliegos presupuestarios involucrados, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

**OCTAVA.** Los Procuradores del Estado y Abogados en general también tendrán responsabilidad administrativa, civil y penal (contra la administración de justicia y otros) cuando sus actos de defensa estén orientados a dilatar el proceso, y/o funden sus actos profesionales en evidentes hechos falsos y/o se basen en normas inexistentes o derogadas. En tal caso es deber del Magistrado imponer las multas correspondientes y poner en conocimiento del Colegio de Abogados del que se encuentra inscrito el profesional, de la Presidencia de la Corte Superior de Justicia correspondiente y del Ministerio Público si fuera el caso.

### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA**

**ÚNICA.** Se deroga la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, así como sus modificatorias. Asimismo, se derogan los artículos 51 y 57 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo 017-93-JUS, en lo referido a la competencia de los Juzgados Especializados de Trabajo y los Juzgados de Paz Letrado en materia laboral, así como todas aquellas disposiciones que se opongan a la presente norma.

Dese cuenta.

Sala de Comisión.

Lima, de de 2025.



## 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”



**Predictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, que, con texto sustitutorio, proponen la Ley que crea el Código Procesal de Trabajo**

**ISAAC MITA ALANOCA**

Presidente

Comisión de Justicia y Derechos Humanos