DERECHO LABORAL PROCESAL

636. ¿Qué es el Derecho Procesal Laboral?

El Derecho Procesal Laboral o derecho procesal del Trabajo es un conjunto de normas jurídicas, de características muy peculiares, que regulan la solución de conflictos de trabajo, individuales o colectivos, tanto en el caso que subsista la relación laboral o cuando ésta se haya extinguido, con el fin de alcanzar la armonía y por ende la paz social.

637. ¿Cuáles son los principios del Derecho Laboral?

1) **Principio de Inmediación.** Mediante este principio el Juez tiene mayor contacto o acercamiento con las partes del proceso (inmediación subjetiva) o también mayor contacto con los objetos del mismo (inmediación objetiva). El primer tipo de inmediación se materializa cuando se lleva a cabo una Audiencia; mientras que el segundo cuando se lleva a cabo una determinada diligencia como una inspección judicial.

2) **Principio de Concentración.** Este principio busca que el proceso se realice en el menor tiempo posible y en forma continua. Por ello, es que se regula y limita la realización de los actos procesales en determinadas etapas del proceso.

3) **Principio de Celeridad Procesal.** Es la manifestación concreta del principio de economía procesal por razón de tiempo. Mediante este principio se busca que el proceso no se dilate más tiempo del necesario, vale decir, el proceso debe desarrollarse en los plazos establecidos por Ley, ni rápido ni lento, sino respetando el debido proceso.

4) **Principio de Veracidad**. El Juez Laboral profundiza en la investigación para llegar a la verdad, debe ir más allá de los formalismos. El Juez para alcanzar la verdad puede actuar pruebas de oficio, mediante una resolución motivada e inimpugnable.

5) **Principio Inquisitivo**. Existen dos grandes sistemas procesales: Dispositivo e inquisitivo. El proceso laboral se encuentra dentro del sistema inquisitivo. Por ello, el Juez tiene mayores facultades que le permitan asumir el papel de director del proceso, incluso actuar pruebas de oficio. El proceso laboral es eminentemente tuitivo, debiendo el Juez superar la desigualdad existente entre el trabajador y el empleador mediante una serie de atribuciones.

6) **Principio de Doble o mutua correspondencia**. Entre la demanda y la sentencia debe existir una mutua correspondencia. La sentencia debe reflejar exactamente a la demanda. Pero este principio admite excepciones: **"*Citra petita*", "*Ultra petita*" y "*Extra petita*"**.

   La resolución *citra petita*, es la que otorga menores derechos o montos de los demandados.

   La resolución *ultra petita*, es la que otorga mayores derechos o montos de los demandados.

   En la legislación laboral no se contempla la resolución *extra petita*, porque se estaría vulnerando el derecho de defensa.

   Definitivamente este principio refleja lo que conocemos como el "principio de congruencia", el cual señala que debe haber una correspondencia o identidad jurídica entre lo peticionado y lo resuelto, y de esta forma evitar vicios procesales.

7) **Principio de Inversión de la carga de la prueba**. La regla general señala que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuren su pretensión así como a quien lo contradice alegando nuevos hechos, según lo dispuesto en el Art. 196 del CPC; sin embargo, en un proceso laboral se aplican las siguientes reglas:

   En un proceso por cobro de beneficios sociales y otros derechos remunerativos (vacaciones, gratificación, bonificación). Al trabajador le corresponde probar el vínculo o la relación laboral y al empleador le corresponde el cumplimiento de las obligaciones.

   En un proceso de impugnación por despido arbitrario al trabajador le corresponde probar el despido, mientras que al empleador le corresponde probar las causas de despido.

En un proceso de nulidad de despido. El trabajador deberá probar la causal de nulidad que invoque.

En las acciones derivadas de actos de hostilidad. El trabajador deberá probar la hostilidad de que fuera objeto.

8) **Principio de *Indubio Pro Operarium***. Es un principio del derecho laboral sustantivo. En su acepción amplia se considera a nivel legislativo para dictar normas a favor del trabajador y en su acepción restringida, es utilizada como una regla de hermenéutica (interpretación jurídica), al existir dudas sobre el sentido de una norma o varias normas aplicables a un caso concreto deberá considerarse lo más favorable para el trabajador.

9) **Principio de Gratuidad**. Si el trabajador es la parte más débil de la relación laboral, éste debe estar exonerado del pago de tasas y derechos judiciales. Doctrinariamente este principio beneficia al trabajador, a nivel legislativo beneficia a ambos.

10) **Principio de Irrenunciabilidad de los derechos**. La Constitución consagra el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por ella y la ley al trabajador.

638. ¿Qué criterios son tomados en cuenta para determinar la competencia en un proceso laboral?

Nuestra legislación prevé cuatro tipos de competencia: Competencia por razón del territorio; Competencia por razón de la cuantía; Competencia en razón de la función y Competencia por razón de la materia.

1) **Competencia por razón de territorio**. Por razón del territorio y a elección del demandante, es Juez competente el del lugar donde se encuentra:

a.1. El centro de trabajo en el que se haya desarrollado la relación laboral.
a.2. El domicilio principal del empleador.

2) **Competencia por razón de la cuantía**. La competencia por razón de cuantía se determina de acuerdo al valor económico del petitorio siempre y cuando sea susceptible de valoración pecuniaria. Dicha competencia se determina con sujeción a las siguientes reglas:

b.1. El valor económico de la pretensión es el que resulta de la suma de todos los extremos que contenga la demanda, en la forma en que hayan sido liquidados por el demandante.
b.2. El valor comprende sólo la deuda principal de cada extremo, no así los intereses, costas, costos ni conceptos que se devenguen en el futuro.

3) **Competencia por razón de función.** Son competentes para conocer por razón de la función:

c.1. La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema:

1) Del recurso de casación en materia laboral.
2) Del recurso de apelación de las resoluciones pronunciadas por las Salas Laborales en primera instancia.
3) De los conflictos de competencia entre juzgados laborales de distinto distrito judicial.

c.2. Las Salas Laborales o mixtas de las Cortes Superiores, del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los Juzgados de Trabajo.
c.3. Los Juzgados Especializados de Trabajo, del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los Juzgados de Paz Letrados en materia laboral.

4) **Competencia por razón de la materia.** La Competencia por razón de la materia se regula por la naturaleza de la pretensión y en especial de las siguientes normas:

1. Las Salas Laborales de la Corte Superior conocen de las pretensiones en materia de:
   a. Acción popular en materia laboral.

b. Impugnación de laudos arbitrales emanados de una negociación colectiva.
c. Acción contencioso administrativa en materia laboral y seguridad social.
d. Conflictos de competencia promovidos 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 quejas de derecho por denegatoria de recurso de apelación.
g. La homologación de conciliaciones privadas.
h. Las demás que señala la Ley.

2. Los Juzgados de Trabajo conocen de las pretensiones individuales o colectivas por conflictos jurídicos sobre:

a. Impugnación del despido.
b. Cese de actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia.
c. Incumplimiento de disposiciones y normas laborales cualquiera fuera su naturaleza.
d. Pago de remuneraciones y beneficios económicos, siempre que excedan de 10 (diez) URP.
e. Ejecución de resoluciones administrativas, sentencias emitidas por las Salas Laborales, laudos arbitrales firmes que ponen fin a conflictos jurídicos o títulos de otra índole que la Ley señale.
f. Actuación de prueba anticipada sobre derechos de carácter laboral.
g. Impugnación de actas de conciliación celebradas ante las autoridades administrativas de trabajo, reglamentos internos de trabajo, estatutos sindicales.
h. Entrega, cancelación o redención de certificados, pólizas, acciones y demás documentos que contengan derechos o beneficios laborales.
i. Conflictos intra e intersindicales.
j. Indemnización por daños y perjuicios derivados de la comisión de falta grave que causa perjuicio económico al empleador, incumplimiento del contrato y normas laborales cualquiera fuera su naturaleza por parte de los trabajadores.
k. Los demás que no sean de competencia de los juzgados de paz letrados y los que la Ley señale.

3. Los Juzgados de Paz Letrados conocen las pretensiones individuales sobre:

a. Pago de remuneraciones, compensaciones y derechos similares que sean de obligación del empleador y tengan expresión monetaria líquida hasta un máximo de 10 (diez) URP.
b. Impugnación de las sanciones disciplinarias impuestas por el empleador durante la vigencia de la relación laboral.
c. Reconocimiento de los derechos comprendidos en el régimen de trabajo del hogar, cualquiera que fuere su cuantía.
d. Materia relativa al Sistema Privado de Pensiones, incluida la cobranza de aportes previsionales retenidos por el empleador.
e. Las demás que la Ley señale.

639. ¿Quiénes pueden comparecer como partes a un proceso laboral?

En un proceso laboral pueden comparecer como partes: el trabajador (persona natural que pone a disposición del empleador sus servicios a cambio de una remuneración) y el empleador (persona natural o jurídica que se encuentra obligado al pago de una remuneración por los servicios que presta el trabajador).

640. ¿Cuáles son los requisitos de la demanda laboral?

Los requisitos de la demanda laboral son los siguientes:

a) La designación del Juez ante quien se interpone.
b) El nombre o denominación, datos de identidad, dirección domiciliaria y domicilio procesal del demandante o el de su representante, si no pudiera comparecer o no comparece por sí mismo.

c) El nombre o denominación de la persona natural o jurídica demandada, con indicación de la dirección domiciliaria donde debe ser notificada.
d) La situación laboral del demandante, si es un trabajador individual, con indicación del tiempo de servicios, función o cargo desempeñados y la última remuneración percibida.
e) La determinación clara y concreta del petitorio contenido, con indicación de montos cuando los derechos tenga naturaleza económica o expresión monetaria.
f) La enumeración de los hechos y los fundamentos jurídicos de la pretensión.
g) Los medios probatorios.
h) La firma del demandante, su representante legal o su apoderado y del abogado patrocinante. En caso que el demandante sea analfabeto, certificará su huella digital ante el Secretario de Juzgado.

641. ¿Cuál es el plazo para poder contestar la demanda en un proceso laboral?

El plazo para contestar la demanda en un proceso laboral depende de la vía procedimental. Si nos encontramos frente a un proceso laboral ordinario el plazo para poder contestar la demanda es de 10 días contados a partir de la fecha de notificación de la demanda. Por otro lado, si nos encontramos frente a un proceso laboral sumarísimo el plazo con el que cuenta el emplazado para contestar la demanda es de 05 días, los mismos que son contados desde que éste toma conocimiento de la demanda.

642. ¿En los procesos laborales pueden plantearse excepciones?

La Ley Procesal de Trabajo en el artículo 23º hace mención únicamente a la excepción de transacción y la de cosa juzgada; sin embargo, ello no implica que una de las partes puedan hacer uso de las excepciones previstas y reguladas en el artículo 446º del Código Procesal Civil. En suma, las excepciones que puedan plantearse en un proceso laboral con las siguientes:

a) **Incompetencia**. Procede cuando se interpone una demanda ante un órgano jurisdiccional incompetente por razón de materia, cuantía o territorio
b) **Incapacidad del demandante o de su representante**. La capacidad de las partes también constituye uno de los presupuestos del proceso, es por ello, que el demandante o su representante deben tener capacidad para actuar en el proceso física y procesalmente.
c) **Representación defectuosa o insuficiente del demandante o del demandado**. Está relacionada con la llamada representación voluntaria, es decir, quien actúa en un proceso en representación del demandante o del demandado, debe estar premunida del poder suficiente que la faculte para intervenir en el proceso.
d) **Oscuridad o ambigüedad en el modo de proponer la demanda**. Esta excepción se refiere a defectos de forma; por ejemplo: si se plantean pretensiones incompatibles, o el petitorio en estas no es muy claro, etc.
e) **Falta de agotamiento de la vía administrativa**. Se da en casos en los que se pretenda impugnar alguna resolución administrativa, el recurrente está obligado a agotar la vía administrativa respectiva antes de acudir a la judicial.
f) **Falta de legitimidad para obrar del demandante o del demandado**. Con esta excepción lo que se procura es que exista identificación entre los sujetos de la relación procesal y los de la relación sustantiva.
g) **Litispendencia**. Se propone en los casos que se presente la presente trilogía: identidad de procesos, de partes y de pretensiones.
h) **Cosa Juzgada**. Se propone en los casos que exista un proceso judicial con decisión firme y existe otro proceso entre las mismas partes, con la misma pretensión y el mismo interés para obrar.
i) **Desistimiento de la pretensión**. Es aquella excepción que se plantea cuando se da inicio a un proceso idéntico a otro concluido por el desistimiento de la pretensión del accionante.
j) **Conclusión del proceso por conciliación o transacción**. Esta excepción se plantea cuando las partes previamente han decidido resolver sus controversias a través de un mecanismo alternativo de solución de conflictos como es la conciliación y la transacción cuyas decisiones tienen el mismo efecto que una sentencia.
k) **Caducidad**. Se propone cuando por el transcurrir del tiempo se ha perdido el derecho a entablar una demanda o proseguir la iniciada en virtud de no haberse propuesto la pretensión procesal dentro del plazo establecido por ley. La caducidad extingue el derecho y la acción.

l) **Prescripción extintiva**. Es similar a la excepción de caducidad; sin embargo, se diferencian en el hecho que la ésta no se aplica de oficio sino tiene que ser pedida por una de las partes. La prescripción extingue la acción pero no el derecho.
m) **Convenio arbitral**. Esta excepción es deducible cuando las partes han pactado previamente que cualquier controversia que surja entre ellas va a tener que ser resuelta a través del arbitraje.

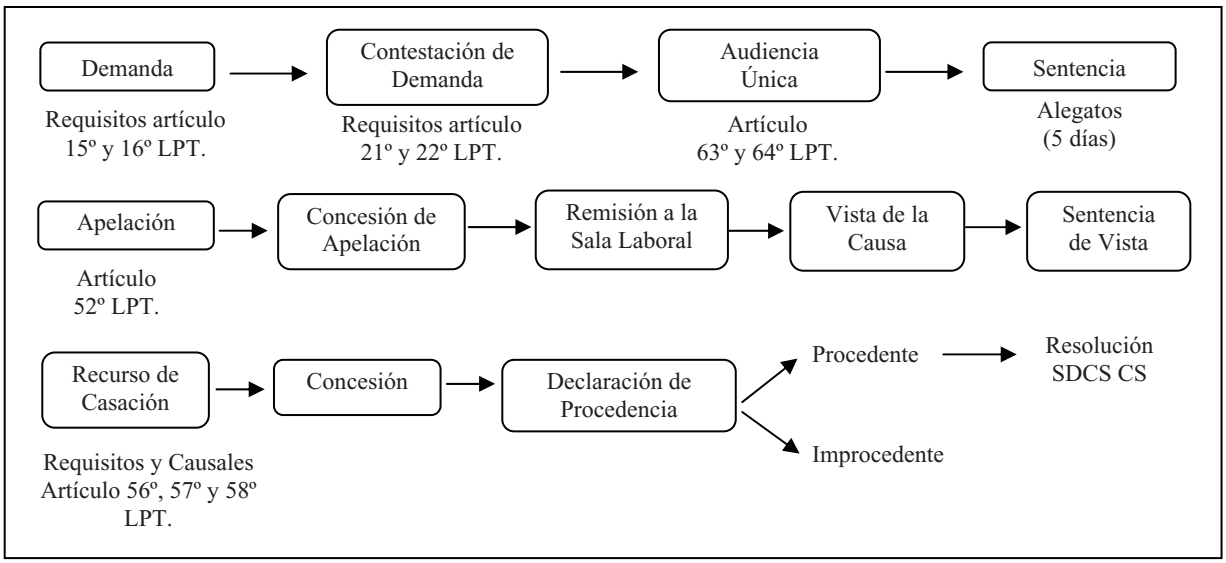
La Ley Procesal de Trabajo no establece el plazo en el que deben de plantearse las excepciones en un proceso laboral, pero se entiende que se harán conjuntamente con la contestación de la demanda.

643. ¿Cuál es el tratamiento que se le da al rebelde en el proceso laboral?

La rebeldía es aquel estado procesal que adquiere una parte por el hecho de haber estado válidamente notificado y aun así no contestar la demanda, por lo que dicha situación conlleva una serie de efectos jurídicos. La Ley Procesal de Trabajo señala que cuando una de las partes es declarada rebelde puede incorporarse al proceso siempre que cumpla con el pago de una multa ascendiente a 02 URP.

El tratamiento que recibe el rebelde en materia laboral difiere del tratamiento que se le da en el ámbito civil, en el cual se establece que el rebelde podrá incorporarse al proceso sujetándose a la etapa en la que se encuentre el litigio, es decir, no requiere pagar ninguna multa como en los procesos laborales.

644. ¿Cuál es el trámite de un proceso ordinario laboral?



645. ¿Cuál es el plazo para que el juez cite a audiencia única?

Una vez que ha vencido el plazo para efectuar la contestación de la demanda con o sin ella, el juez dentro de los siguientes 15 días deberá citar a las partes para la realización de la audiencia única.

Si una de las partes a ha deducido excepciones o cuestiones probatorias, el juez concederá a la otra parte el plazo de tres días para que subsanen, absueltas o no las excepciones o cuestiones probatorias el juez tendrá el mismo plazo para señalar fecha y hora para la realización de la audiencia única.

646. ¿Cómo se desarrolla la audiencia única en el proceso?

La audiencia única en un proceso laboral puede desarrollarse con la sola asistencia de una de las partes; sin embargo, si ambas no asisten a pesar de encontrarse validamente notificadas el juez podrá archivar el proceso si han transcurrido 30 días naturales desde que se efectuó dicha diligencia y el proceso no ha sido impulsado por ninguna de las partes.

Cabe señalar que el desarrollo de la audiencia única en un proceso ordinario laboral es semejante al desarrollo de la audiencia única de un proceso sumarísimo civil. Es por ello, que una vez instalada la

audiencia, el juez procederá a sanear el proceso. El saneamiento procesal consiste en la declaración de una relación jurídica procesal valida entre las partes, lo cual se logrará solo si es que concurren todos los presupuestos procesales así como las condiciones de la acción. El juez antes de declarar saneado el proceso verificará la concurrencia de dichos presupuestos y condiciones, así como también verificará si es que se han planteado excepciones o cuestiones previas, las cuales deberán ser resueltas antes de declarar saneado el proceso.

Luego del saneamiento procesal, el juez invitará a las partes de conciliar. Esta etapa difiere del proceso civil, puesto que en los procesos civiles el juez en esta parte de la audiencia propone una fórmula conciliatoria a las partes, desnaturalizando la conciliación, ya que esta consiste en el acuerdo al que lleguen las propias partes. En el caso de que no se llegue a una conciliación, el juez procederá a determinar los puntos controvertidos de la litis. Esta fijación resulta importante ya que en base a ellos el juez tendrá que admitir los medios probatorios.

Una ves determinados los puntos controvertidos, se procederá al saneamiento probatorio. En el caso de haberse deducido cuestiones probatorias, el juez deberá primero resolverlas y luego señalará cuales son los medios probatorios que se admiten, para su posterior actuación.

647. ¿Todos los medios probatorios se actúan dentro de la audiencia única?

No, si bien es cierto en los procesos laborales se realiza una audiencia única ello no implica que en esta diligencia se tengan que actuar todos los medios probatorios puesto que existen excepciones como es el caso de la exhibición de planillas de un empleador que cuenta con más de 50 trabajadores. En estos casos, debe apersonarse el revisor de planillas al centro de trabajo.

Otra de las excepciones se encuentra constituida por la prueba pericial, la cual debe ser emitida en un plazo no mayor de 30 días, luego es puesta en conocimiento de las partes quienes deberán de formular sus oposiciones en el plazo de 05 días, acompañando sus respectivas pericias de parte.

648. ¿En que etapa se pueden presentar los alegatos? ¿Cuál es el plazo con el que se cuenta para expedir sentencia?

En los procesos laborales las partes pueden prestar sus alegatos dentro de los cinco días de haberse desarrollado la audiencia única. Lo resaltante de los alegatos laborales es que en ellos las partes pueden proponer un proyecto de sentencia la cual podrá o no ser tomada en cuenta por el juez al momento de resolver. Cabe señalar que el plazo para poder emitir sentencia en un proceso ordinario laboral, es de 15 días de haberse realizado la audiencia única.

649. ¿Cuál es el plazo para poder interponer recurso de casación en materia laboral y cuáles son las causales por las que se puede interponer recurso de casación?

El plazo para interponer recurso de casación en materia laboral es de 10 días contados desde la notificación de la sentencia de vista. Este recurso tiene como finalidad la correcta aplicación e interpretación de las normas materiales del Derecho Laboral, Previsional y de Seguridad Social y la unificación de la jurisprudencia laboral nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República. Las causales por las cuales se puede interponer este recurso son:

a) La aplicación indebida de una norma de derecho material.
b) La interpretación errónea de una norma de derecho material.
c) La inaplicación de una norma de derecho material.
d) La contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores.

650. ¿Puede interponerse recurso de casación para revisar convenios colectivos?

No, vía casación no pueden ser revisados los convenios colectivos que acuerden el trabajador el empleador ya que estos tienen un carácter privado por lo que resultaría improcedente la interposición de dicho recurso para revisar los convenios colectivos.

651. En el caso del recurso de casación en materia laboral, con el objeto de aplicar el principio de la función jurisdiccional ¿Es posible aplicar en forma supletoria el Código Civil?

La Ley Procesal de Trabajo refiere que el recurso de casación tiene como fin esencial la correcta aplicación e interpretación de las normas materiales de Derecho Laboral, Previsional y de Seguridad Social; excepcionalmente, y con el objeto de complementar y reforzar su aplicación, es posible examinar disposiciones del Código Civil que, son oponerse ni contradecir los fundamentos doctrinarios que distingue a la legislación laboral de la actividad privada del resto de nuestro ordenamiento positivo, cubren los vacíos de aquella, pues no puede dejarse de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley, en aplicación del principio de la función jurisdiccional.

652. ¿La supletoriedad del Código Procesal Civil en materia laboral es automática?

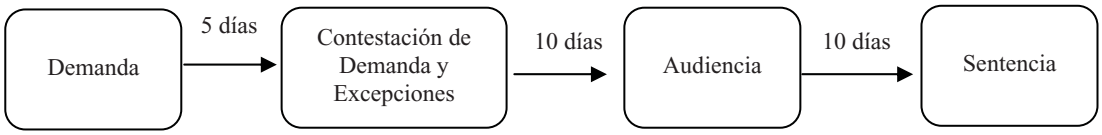
Si bien es cierto la Tercera Disposición derogatoria, Sustitoria y Final de la Ley Procesal de Trabajo establece que las normas del Código Procesal Civil son aplicables en forma supletoria en materia laboral, también es cierto que dicha supletoriedad está reservada a lo no previsto por la Ley Procesal de Trabajo.

En otras palabras, automáticamente se aplicarían las normas del CPC a la ley de Procesal de Trabajo cuando ésta no regule un determinado tema.

653. ¿Qué asuntos se tramitan en la vía sumarísimo laboral?

En los procesos sumarísimos laborales se tramitan los asuntos contenciosos que son de competencia de los Jueces de Paz Letrados.

654. ¿Cuál es el trámite de un proceso sumarísimo laboral?



BIBLIOGRAFÍA

TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y VINATEA RECOBA, Luis. "Guía Laboral". Primera Edición. Lima: Editorial Gaceta Jurídica.

ARÉVALO VELA, Javier. "Derecho Colectivo de Trabajo". Primera Edición. Lima: Editorial Jurídica Grijley. 2005. p. 134.

ESTUDIO CABALLERO BUSTAMANTE. Compendio Individual de Derecho de Trabajo. Edición 2007.