



¿Qué novedades nos trae el Código Procesal del Trabajo?

**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**

Impacto del PCPT



Especial atención a nuevas situaciones procesales.



Lineamientos para poderes procesales.



Protocolo de gestión de licencias con fines judiciales.



Flujo documentario confiable, reservado y eficaz.



Fortalecimiento de competencias legales en el equipo de RR.LL.

Nuevas situaciones procesales

1

Proceso Monitorio

¿Cuándo aplicaría?

Cuando un trabajador reclama montos de hasta **100 URP (S/ 53,500 aprox.)**.

¿Qué debe hacer primero el trabajador?

Antes de demandar, debe presentar una **reclamación administrativa** (ante la Autoridad de Trabajo) o ir a **conciliación con el MINJUS**. Este paso es obligatorio.

¿Dónde está el riesgo para la empresa?

Si no hay conciliación, y el trabajador presenta demanda, **el juez puede ordenar el pago directamente, sin audiencia**, si considera que el reclamo tiene sustento.

¿Podemos oponernos?

Sí, pero solo si la empresa primero paga lo que el juez ha ordenado. Si no se paga, **esa orden se convierte automáticamente en sentencia judicial**.

Nuevas situaciones procesales

2

Proceso de Tutela de Derechos Fundamentales

¿Quién puede interponerlo?

Cualquier trabajador o sindicato, sin necesidad de abogado.

¿Qué se discute?

Supuestas vulneraciones a derechos fundamentales como igualdad, intimidad, honor, libertad sindical o secreto de comunicaciones, ya sea reconocidos por la Constitución, la ley o convenios de la OIT.

¿Qué puede solicitar el trabajador?

Medidas cautelares inmediatas para suspender los efectos del acto denunciado (como un despido, traslado o sanción), mientras se resuelve el fondo del caso.

¿Qué tan rápido avanza? Es un proceso expedito y prioritario: el juez cita a audiencia preliminar dentro de los 3 días hábiles posteriores a la admisión de la demanda.

- Si se declara fundada la demanda, se ordena reposición del trabajador y pago de devengados con tope de 12 meses.
- Si se desestima la demanda, se deja sin efecto la reposición ordenada, de ser el caso.

Nuevas situaciones procesales

Represión de actos homogéneos



¿En qué consiste?

Si la empresa realiza un acto que guarda semejanza sustancial con un despido calificado como lesivo, dicho acto puede ser denunciado incluso después de terminado el juicio original.



¿Cuándo aplica?

Puede activarse durante la etapa de ejecución de sentencia, o incluso una vez archivado el proceso, mediante un nuevo incidente ante el mismo juez.



¿Qué plazo se otorga al empleador?

La empresa tiene 3 días para responder al traslado judicial y explicar su conducta. Luego, el juez evaluará si hubo un nuevo acto lesivo.

Nuevas situaciones procesales

Proceso de Conflictos Colectivos Jurídicos



¿Cuándo aplica?

Cuando se discuten intereses generales de un grupo de trabajadores, ya sea:

- Como colectivo claramente determinado (por ejemplo, todos los trabajadores de planta), o
- Como grupo genérico susceptible de identificación (por ejemplo, todos los operarios de una línea de producción).



¿Qué se discute en este proceso?

Se trata de conflictos jurídicos colectivos, es decir, desacuerdos sobre: Aplicación o interpretación de normas laborales, convenios colectivos, usos sindicales o decisiones empresariales con efectos colectivos.



¿Qué se exige antes de demandar?

Intentar conciliación o mediación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

(Sin este paso, el proceso es inadmisibles).

Nuevas situaciones procesales

Actividad probatoria

¿Qué incluye?

Se pueden presentar como prueba en juicio laboral diversos medios tecnológicos:

- Correos electrónicos
- Mensajes de WhatsApp
- Datos de geolocalización (GPS)
- Imágenes o capturas de redes sociales



¿Quién los valora?

El juez debe revisar estos elementos y determinar su utilidad según criterios de autenticidad, pertinencia y coherencia con los hechos.



Nuevas situaciones procesales

Audiencia Única

Durante la **audiencia única**, el trabajador demandante tiene derecho a:

- **Modificar**,
- **Ampliar**, o
- **Precisar** su demanda.



Esto incluye cambios en:

- Los **hechos que alega**,
- Los **fundamentos legales**, y
- Las **pretensiones** (lo que está solicitando).



Esta “actualización” puede implicar:

- Nuevos argumentos que **no estaban en la demanda original**,
- Ampliaciones que **agraven la posición de la empresa** (por ejemplo, incluir reclamos adicionales o fundamentos distintos).



Nuevas situaciones procesales

Sentencia con sanción económica

¿Cuándo puede el juez imponer una multa?

Cuando declara **fundada la demanda en su totalidad** y se demuestra que la empresa:

- Incumplió obligaciones laborales, o
- Vulneró derechos fundamentales del trabajador (como igualdad, intimidad, libertad sindical, entre otros).



¿Cuál es el monto de la multa?

Entre **10 y 100 URP**, es decir, entre **S/ 5,350.00** y **S/ 53,500.00**.



Nuevas situaciones procesales

Apelación

¿Qué pasa si la empresa apela y no asiste?

Si la parte demandada (empresa) apela una sentencia pero **no asiste injustificadamente a la audiencia**, el Poder Judicial **considerará que ha desistido del recurso**, y ya no evaluará el caso en segunda instancia.



¿Y si ambas partes apelan?

Basta que **una de las partes** (empresa o trabajador) asista para que la audiencia de apelación se realice.



Nuevas situaciones procesales

Registro de empleadores con sanción judicial por incumplimientos laborales

	Versión 1	Versión 2
1. ¿Quiénes pueden ser inscritos?	Solo el empleador condenado por sentencia firme en materia laboral o de seguridad social.	Se inscribe no solo a la empresa, sino también a sus socios, representantes legales o integrantes que hayan participado en el incumplimiento.
2. ¿Cuál es el impacto reputacional y comercial?	Prohibición de contratar con el Estado durante 2 años desde la inscripción.	Prohibición más severa: 5 años sin poder contratar con el Estado. También involucra a personas naturales.
3. ¿Qué obligaciones genera para RR. LL. y legal?	Se exige seguimiento activo de sentencias laborales firmes y cumplimiento inmediato para evitar inscripción.	Impone deberes adicionales de identificación y reporte de personas vinculadas al incumplimiento dentro de la empresa.
4. ¿Qué riesgos adicionales se configuran?	Se sanciona solo a la empresa.	Riesgo elevado: los socios o directivos pueden quedar inscritos y expuestos sin haber sido demandados formalmente.

Lineamientos para poderes procesales

Proceso Monitorio



Etapa administrativa: Se requiere facultades para conciliar



Etapa judicial: Se requiere facultades para transigir judicialmente

Protocolo de gestión de licencias con fines judiciales



Si un trabajador activo de la empresa ha sido ofrecido como testigo por la parte demandante, el juez puede requerir su presencia en audiencia. En ese caso, **la empresa está obligada a facilitar su asistencia**, bajo apercibimiento judicial (es decir, con consecuencias si no colabora).



Implementación de protocolo interno de licencias judiciales



Comunicación con líderes y jefes directos



Coordinación con equipo legal



Ajustar plan de comunicación – evitar conductas que puedan calificarse como disuasorias



Novedades jurisprudenciales

Casación 28410-2020 - Movilidad funcional vs hostilidad

¿Qué sucedió?

- Inicialmente, una trabajadora fue promocionada de Jefe de Operaciones a Gerente General y, luego de Gerente General a Jefe de Marketing.
- Inició un procedimiento de hostilidad y luego solicita la IDA por despido indirecto.
 - Reducción de categoría y de remuneraciones.



¿Qué resolvió la Corte Suprema?

- No se probó una rebaja real de categoría ni una efectiva reducción salarial efectiva (nunca ocupó el puesto).
- Cargo anterior al de Gerente, ya no existía y puesto de Jefe de Marketing tenía jerarquía equivalente.



Casación 28410-2020 - Movilidad funcional vs hostilidad

Insights

No toda reasignación
es un acto de
hostilidad

La estructura
organizacional debe ser
clara y objetiva

Optimizar la comunicación
interna es clave

Casación 48258-2022 Lima: Inmediatez en Gestión Disciplinaria

¿Qué sucedió?

- Una trabajadora fue sancionada con 30 días de suspensión sin goce de hacer por haber incurrido en falta grave en la evaluación crediticia de un cliente (aprobó crédito a una persona que tenía deuda vencida). La sanción ocurrió 6 meses después de que la trabajadora presentó sus descargos.



¿Qué resolvió la Corte Suprema?

- Normativa interna del Banco establecía que sanción debía emitirse dentro de los 30 días hábiles siguientes a los descargos.
- Empresa no justificó demora ni acreditó causas objetivas que expliquen demora.
- Plazo transcurrido fue manifiestamente excesivo.





**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**

Casación 48258-2022 Lima: Inmediatez en Gestión Disciplinaria

Insights

El tiempo importa
tanto como el motivo

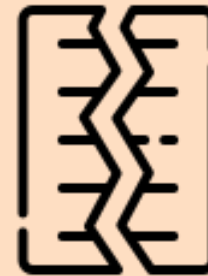
Las directivas internas nos
obligan

Gestionar disciplina
también es gestionar
cultura

Casación 48258-2022 Lima: Inmediatez en Gestión Disciplinaria

¿Qué sucedió?

- Un trabajador presentó una queja ante SUNAFIL apenas un mes antes del vencimiento de su contrato modal. La inspección se llevó a cabo tres días antes del cese programado. Tras no ser renovado, el trabajador solicitó su reposición, alegando que el cese fue una represalia por su denuncia.



¿Qué resolvió la Corte Suprema?

- No basta la simple queja para invocar la nulidad del despido.
- Se requiere probar conductas del empleador destinadas a impedir reclamos, lo cual no ocurrió en este caso.
- No hubo actos hostiles ni represalias posteriores a la queja.



Casación 12864-2022: Queja oportunista no genera reposición

Insights

La queja no blinda automáticamente al trabajador.

En el cese, evita acciones innecesarias que puedan interpretarse como represalia.

De ser posible deja constancia formal del motivo del cese, especialmente si hubo conflictos o quejas previas



Dante Botton
Asociado Principal
dbg@prcp.com.pe



Elías Munayco
Senior Expert
emc@prcp.com.pe

Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados

prcp.com.pe

T:511 612 3202

Av. Víctor Andrés Belaúnde 147
Edificio Real 3, Piso 12
San Isidro, L 27, Lima - Perú

