

El proceso laboral post pandemia y las reformas normativas pendientes¹

The post-pandemic labor process and pending regulatory reforms

Carlos Alberto Quispe Montesinos²

Resumen. El autor inicia el estudio efectuando un balance sobre los resultados de la implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo durante sus primeros años de vigencia. Luego, analiza los efectos que la pandemia COVID-19 ha tenido sobre los juicios laborales y la compatibilidad de las prácticas y experiencias desarrolladas en respuesta a ella con los principios y el contenido de nuestro modelo procesal laboral. Finalmente, plantea las reformas que debieran considerarse en una próxima modificación legislativa de la ley de la materia.

Abstract. The author begins the study by making a balance on the results of the implementation of the New Labor Procedural Law during its first years of enforcement. Then, the author analyzes the effects of the COVID-19 pandemic on labor lawsuits and the compatibility of the practices and experiences developed in response to it with the principles and content of our labor procedural model. Finally, the author proposes the reforms that should be considered in a forthcoming legislative modification of the law on the matter.

Palabras claves. COVID -19 y proceso laboral / Reforma procesal laboral / Audiencias virtuales / Casación laboral / Derecho laboral

Keywords. COVID-19 and labor process / Labor procedural reform / Virtual hearings / Labor appeal before Supreme Court / Labor law

1 El presente artículo fue enviado el 29 de junio de 2022 y actualizado para su publicación el 12 de noviembre de 2022.

2 Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) y Magíster en Dirección de Recursos Humanos por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM). Profesor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Miembro de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (SPDTSS). Consultor de Rodrigo, Elías & Medrano Abogados.

1. Introducción

La Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) ha cumplido doce años desde que inició su vigencia progresiva. A poco de regir en los primeros distritos judiciales en los que fue implementada, se constituyeron sucesivas comisiones reformativas³ dirigidas a introducir modificaciones legislativas en la nueva norma procesal. Ninguna modificación legal se ha concretado a la fecha, salvo la efectuada por la Ley N° 30229 sobre el artículo 13 referido a las notificaciones en los procesos laborales. Sin embargo, se han desarrollado una serie de prácticas y experiencias, respaldadas en decisiones administrativas y jurisdiccionales que vienen renovando los procedimientos propios de los juicios laborales. Ellas no han sido producto de ley alguna, sino, en gran medida, expresan una respuesta frente a los efectos que la pandemia COVID-19 ha tenido sobre actuaciones procesales institucionalizadas.

Tales prácticas y experiencias, a la par de necesarias reformas normativas pendientes, generan un escenario para la configuración, en un futuro cercano, de un “nuevo” proceso laboral, el cual esbozamos a continuación.

2. La NLPT antes de la pandemia por COVID-19

La NLPT fue promulgada el 15 de enero de 2010 y su vigencia se inició a partir del 15 de julio del mismo año. El primer ámbito territorial en el que se implementó fue el distrito judicial de Tacna y, desde entonces, empezó a regir

3 Inicialmente la Corte Suprema a través de la Resolución Administrativa de Sala Plena N° 10-2015-SP-CS-PJ habría de constituir la Comisión de Trabajo encargada de elaborar el Anteproyecto de Reforma de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Más adelante, en distintos momentos, lo habría de hacer el Gobierno. Así, mediante la R.M. N° 079-2017-TR se creó la “Comisión Técnica encargada de analizar y revisar la implementación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497”. Luego, mediante la R.M. N° 220-2018-TR se constituyó la “Mesa de trabajo para analizar y elaborar propuesta para la reforma de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo”. Posteriormente, a través de la R.M. N° 188-2019-TR se habría de crear el “Grupo de Trabajo para analizar y elaborar propuesta para la reforma de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo”.

progresivamente en el resto de las cortes superiores de justicia del país. Recién en el año 2022 podría entrar en vigor en los 34 distritos judiciales del país⁴.

Las expectativas que se generaron a su expedición fueron muy grandes. Se creyó extendidamente (entre jueces, abogados, trabajadores y empleadores) que la duración de los juicios laborales se reduciría sustancialmente en todas sus etapas y se presentó al nuevo modelo procesal cual suerte de panacea de la solución de todos los problemas judiciales de la especialidad laboral. Se despertó un entusiasmo cual si la reforma normativa pudiera: garantizar una radical transformación en la dirección y gestión de la organización judicial; modificar comportamientos y desempeños de jueces, personal jurisdiccional, partes y litigantes; y, atenuar los niveles de conflictividad en la materia.

Muchas de tales expectativas no llegaron a concretarse.

A la fecha, la NLPT no se aplica en todas las controversias laborales en trámite. Se mantienen vigentes, simultáneamente, dos modelos procesales, el regulado por la Ley N° 26636 y el de la NLPT. Incluso, en aquellas jurisdicciones en las que esta última entró en vigor desde hace varios años, miles de procesos se tramitan bajo su norma predecesora⁵.

Si el leitmotiv de la reforma fue la celeridad procesal, esta no llegó a convertirse en una característica distintiva en la tramitación de la mayoría de los juicios. La NLPT diseñó procesos con estructuras concentradas, pero la realidad revela que la duración de los juicios es casi la misma a la que se observaba bajo el modelo procesal anterior. De acuerdo a los indicadores de desempeño correspondientes a los años 2013 a 2017, el tiempo de duración de los juicios ordinarios y abreviados de la NLPT, fue de 210 días en 2013, 277 días en 2014, 317 días en 2015, 423 días en 2016 y 537 días en 2017 (Poder Judicial, 2017). A la fecha, sin duda, tal duración es significativamente mayor en un gran número de las cortes de justicia del país.

4 A través de la R.A. N° 000040-2022-CE-PJ del 14 de febrero de 2022, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial dispuso el inicio de la etapa de ejecución de la implementación de la NLPT en la última de las cortes superiores: Huancavelica.

5 Por ejemplo, la Corte Superior de Justicia de Lima cuenta con cuatro juzgados de trabajo transitorios y una sala superior transitoria que únicamente conocen procesos laborales regulados bajo la Ley N° 26636.

Normalmente, ni la calificación de las demandas ni la oportunidad de desarrollo de las audiencias se producen dentro de los plazos previstos legalmente. Incluso, con una frecuencia cada vez mayor, las sentencias son expedidas fuera del término de cinco días de concluida la audiencia de juzgamiento (o audiencia única en el caso de los procesos abreviados). Mención aparte corresponde a la etapa de ejecución de los procesos, cuya duración es totalmente incierta.

A pesar de que al implementarse la NLPT se tenía por horizonte el uso intensivo de la tecnología y la digitalización de los expedientes en el mediano plazo (Pasco, 2010, pp. 30-33), ello hasta antes de la pandemia COVID-19 había tenido un reducido nivel de concreción. El expediente electrónico, cuya finalidad es permitir la presentación de escritos, expedición de resoluciones, notificaciones y acceso al íntegro del expediente en línea tuvo un tímido y limitado desarrollo en los años previos a la pandemia. En el año 2017 se inició como plan piloto en la Corte Superior de Justicia de Lima, comprendiendo a 67 órganos jurisdiccionales de las especialidades comercial, contencioso administrativo y laboral. Recién a través de la Resolución Administrativa N° 041 -2018 – CE-PJ del 24 de enero del 2018, el Poder Judicial aprobó el plan de implementación del Expediente Judicial Electrónico (EJE) que comprendía a determinados juzgados de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima. Ello habría de ampliarse luego a las cortes de Lima Norte, Cajamarca, Tacna y Puente Piedra y Ventanilla.

Bajo tal panorama, cuando a través del D.S. 044-2020 - PCM se declaró el estado de emergencia nacional y se dispuso un aislamiento social obligatorio (medidas cuya vigencia habría de prorrogarse sucesivamente), la actividad jurisdiccional laboral, y el sistema de impartición de justicia en general, paralizó, manteniéndose tal situación durante varios meses⁶.

⁶ El Consejo Ejecutivo del Poder Judicial determinó la suspensión de las labores judiciales y plazos procesales a partir del 16 de marzo de 2020, extendiendo tal suspensión, a través de la R.A. N° 157 -2020 -CE-PJ, hasta el 30 de junio del mismo año. Luego, la situación se habría de prolongar en varios distritos judiciales del país.

Después de aproximadamente dos años de trabajo mayoritariamente remoto y desarrollo de audiencias y atención a abogados en modo virtual, recién a través de la R.A. N° 000196-2022-CE-PJ, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial dispuso que, a partir del 1 de junio de 2022, los magistrados y personal jurisdiccional laboraran en jornada presencial completa y que las audiencias y atención a las partes y abogados se den de manera presencial o a través de herramientas informáticas.

En resumen, el texto de la NLPT plasmó un muy buen modelo procesal. Sin embargo, los resultados de su implementación y ejecución no permiten contar con el mejor de los balances.

3. Procedimientos desarrollados a raíz de la pandemia

La pandemia ha propiciado una intensa recurrencia a las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), pero la NLPT ya contenía varias previsiones sobre su empleo en el marco de los juicios laborales. Tenemos así el registro de audio y video de las actuaciones en audiencias (artículo 12), la casilla y notificación electrónicas (artículo 13), la exhibición de la planilla electrónica por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (artículo 27), la publicación de las resoluciones en la página web del Poder Judicial (primera disposición transitoria) y la implementación de un soporte informático para los expedientes electrónicos (primera disposición transitoria).

Durante el período de la suspensión de la actividad judicial a raíz del estado de emergencia nacional, los distintos órganos de gestión del Poder Judicial (Consejo Ejecutivo y las presidencias de las cortes superiores de justicia) expidieron una serie de resoluciones administrativas implementando medidas tales como uso de plataformas virtuales para las audiencias, creación de mesas de partes electrónicas, trabajo remoto para magistrados y auxiliares jurisdiccionales, digitalización de expedientes, mecanismos de comunicación con los despachos judiciales como “El Juez te escucha” y el “Módulo de atención al usuario judicial”, notificación electrónica de demandas y sentencias, entre otras.

Varias de tales medidas fueron compendiadas en el “Protocolo de adecuación de los procedimientos del Módulo Corporativo Laboral (MCL) y Sala Superior al tiempo de pandemia ocasionada por el Covid-19” aprobado por la Resolución Administrativa N° 190 -2020-CE-PJ del 16 de julio de 2020 (El Protocolo).

Analicemos las “innovaciones” más resaltantes.

3.1. La presentación de la demanda

El Protocolo prevé la presentación de la demanda y sus anexos a través de una Mesa de Partes Electrónica. Tal previsión es perfectamente compatible con la NLPT en cuyo artículo 16 se ha previsto la presentación de la demanda por escrito con los requisitos y anexos establecidos en el Código Procesal Civil.

La presentación física de los documentos a través de la tradicional mesa de partes ha devenido en ineficiente y contraria al principio de economía procesal, habiéndose tornado contraria a las previsiones sanitarias de distanciamiento físico derivadas de la pandemia COVID-19.

La digitalización de los procesos implica el uso de una mesa de partes electrónica para que las partes y abogados desde sus domicilios u oficinas presenten demandas, recursos y escritos en general, todos ellos firmados digitalmente. Permite a demandantes y demandados acceder al expediente, a través de internet. Hace posible que todas las resoluciones expedidas, incluso las sentencias, sean notificadas a la casilla electrónica. Facilita la propia organización del trabajo en el despacho judicial al prescindir del voluminoso expediente cosido y foliado manualmente.

La posibilidad de que los anexos sean digitalizados en formato PDF o ingresados vía Google Drive indicando el enlace en la demanda, así como que las sentencias, resoluciones administrativas o documentos no sean presentados en versión completa, sino que baste indicar el enlace de acceso web, implica una reducción en el volumen de los documentos y debiera imponer a las partes la necesidad de elaborar actos postulatorios más breves.

Si bien la vigencia de El Protocolo ha sido prevista hasta cuando “se disponga que las labores puedan realizarse en la forma que se venía trabajando antes del surgimiento de la pandemia ocasionada por el COVID -19”, la medida debería tornarse en una de carácter permanente, más aún ante un escenario de intensificación en la implementación del expediente electrónico.

3.2. El emplazamiento con la demanda

El artículo 13 de la NLPT prevé que la notificación de las resoluciones debe de efectuarse fundamentalmente mediante sistemas de comunicación elec-

trónica, reservando para determinados actos procesales hacerlo a través de cédula. Entre estos últimos se encuentra considerado el traslado de la demanda. Ella, de acuerdo con la previsión legal debiera efectuarse de manera física y así se viene dando en la mayoría de los casos.

En el Protocolo se han contemplado acciones dirigidas a posibilitar una notificación electrónica de la demanda dirigiéndola a la casilla electrónica de la parte emplazada en tanto esta cuente con aquella. En concordancia con ello, a través de la Resolución Administrativa N° 189 -2020-CE-PJ del 16 de julio del 2020 se creó el “Registro de Casillas Electrónicas Institucionales para fines de Emplazamientos Judiciales o Citación con la Demanda (RECEI)” en el que deberían incorporarse las casillas electrónicas institucionales de las entidades estatales de alcance nacional o cuyo alcance comprenda más de un distrito judicial. Asimismo, las cortes superiores de justicia deberán contar con un registro distrital correspondiente a las entidades de su localidad. La Corte Superior de Justicia de Lima lo creó a través de la R.A. N° 231-2020-P-CSJLI-PJ.

En el caso de las empresas e instituciones privadas, el Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (ETIINLPT) habría de coordinar la implementación de un “Registro de empresas e instituciones privadas para la obtención de datos que ayuden en la prevención de contagio del COVID-19 en el trámite de los procesos judiciales laborales”. No se cuenta con mayor información sobre la concreción de este registro.

El acto procesal que más tiempo debe tomar en un juicio laboral es el de la notificación física de la demanda. Implica que un mensajero, contratado para realizar exclusivamente tal función, deba concurrir presencialmente, en ocasiones en más de una oportunidad, al domicilio proporcionado para hacer entrega del escrito que contiene la demanda.

La notificación electrónica de la demanda se justifica en atención a las medidas sanitarias de distanciamiento físico derivados de la pandemia, pero en realidad su utilidad trasciende tal situación. Reduce tiempos, porque la notificación es recibida por su destinatario tan pronto como le es cursada a la casilla electrónica, reduce esfuerzos y gastos al demandante (quien no tiene que presentar, adicionalmente, la versión impresa de la demanda ya ingresada por la Mesa de Partes Electrónica) y al propio Poder Judicial (quien no tiene que imprimir tal

texto ingresado para correr traslado a la contraparte ni contar con el número de mensajeros habitualmente previstos para tal fin).

Sin perjuicio de que en varias oportunidades son los demandantes quienes proporcionan la casilla electrónica a la cual debe de dirigirse la demanda, varios juzgados han desarrollado la práctica de emplazar físicamente al demandado solamente con el auto admisorio, exigiéndole en este que se proporcione la casilla electrónica a efectos de notificarle por esa vía la demanda. También se ven casos en los que la notificación es efectuada directamente en la casilla electrónica proporcionada en juicios anteriores seguidos contra el mismo emplazado ante el mismo órgano jurisdiccional.

La validez de tales actos se encontrará sujeta a convalidación en los términos del artículo 172 del Código Procesal Civil⁷, lo contrario puede implicar una severa afectación al derecho constitucional de defensa⁸, más aún si la NLPT prevé como exigencia la notificación física de la demanda.

Nos encontramos entonces ante una necesaria modificación de la norma procesal de notificación de la demanda, de tal manera que expresamente se permita el emplazamiento electrónico, sin que ello implique una restricción a los derechos de defensa y al contradictorio.

3.3. La oportunidad de presentación de la contestación de la demanda

La NLPT ha diferenciado la oportunidad de presentación de la contestación de la demanda según el tipo de proceso por audiencias en el que se tramita la causa.

En el caso de los juicios ordinarios será en la audiencia de juzgamiento en tanto no se haya solucionado totalmente la controversia en la etapa de conciliación (artículo 45.3). Para los juicios abreviados, la oportunidad será el décimo día hábil de efectuada la notificación de la demanda (artículo 48.b).

7 Artículo 172 del Código Procesal Civil: “Tratándose de vicios en la notificación, la nulidad se convalida si el litigante procede de modo que ponga de manifiesto haber tomado conocimiento oportuno del contenido de la resolución (...)”.

8 Artículo 139 de la Constitución Política: “Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

14. El principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso”.

En ambos casos, el demandante recibirá el escrito de contestación una vez fracasada la conciliación prevista en la audiencia. Ello determina una serie de desventajas.

En el caso de los juicios ordinarios, ni el juez ni la parte demandante contarán con la información contenida en el escrito de contestación de demanda, reduciendo las posibilidades de conciliación y las de un eventual juzgamiento anticipado, ya que la parte demandante desconocerá las defensas propuestas por el emplazado y el juez carecerá de información suficiente para determinar los alcances de la controversia, por lo que difícilmente podría determinar si en el caso se presentan las situaciones habilitantes para prescindir de la audiencia de juzgamiento y resolver anticipadamente el conflicto (el artículo 43.3 de la NLPT permite la posibilidad de ello frente a determinados supuestos).

En el caso de los procesos abreviados, pierde sentido que se exija al demandado presentar su escrito de contestación dentro de los diez días de recibida la demanda cuando esta queda en custodia del juzgado y no es notificada al demandante previamente a la audiencia única. Ello limita el derecho de acceso a tutela jurisdiccional de la parte actora debido a que esta desconocerá las defensas sustantivas y procesales propuestas por el demandado hasta la oportunidad de la misma diligencia en la que se debe resolver el conflicto.

En el Protocolo se ha previsto que, en el caso de los procesos ordinarios, la parte demandada puede presentar su escrito de contestación de la demanda con una anticipación de cinco días hábiles antes de la audiencia de conciliación. Esta exigencia normalmente es inducida en el auto de calificación de demanda y resulta útil ya que posibilita que sea notificada electrónicamente a la parte demandante con anterioridad a la audiencia de conciliación, de tal manera que existan mejores condiciones para la conciliación y un eventual juzgamiento anticipado.

En el caso del proceso abreviado, al contarse con el escrito de contestación de manera previa a la ocasión de desarrollo de la audiencia única, igualmente puede ser notificada a la contraparte de tal manera que se encuentre en una mejor situación para conciliar y para enervar las defensas de la emplazada.

La práctica de la notificación de la contestación de la demanda previamente a la audiencia (de conciliación o única) no deriva de la literalidad de la NLPT, pero reporta mayor eficiencia al proceso y amerita considerarla dentro de las modificaciones que podrían efectuarse a la ley procesal.

3.4 Desarrollo de audiencias

El aspecto más resaltante de las prácticas implementadas en los procesos laborales a raíz de la pandemia es el del modo de llevar a cabo las audiencias. Ellas se desarrollan en modo virtual a través de la plataforma *Google Meet*.

Si bien se ha sostenido, al abordar la oralidad en el proceso civil peruano, que el modelo de oralidad no ha sido concebido a partir de un proceso electrónico ni tampoco ha sido diseñado para que, en su seno, se incorpore un proceso de tal naturaleza, sino que se inserta en un claro régimen de presencialidad (Cavani, 2020, pp. 160-161), consideramos que existe una perfecta compatibilidad entre el desarrollo de procesos por audiencias y el empleo de entornos virtuales.

El modelo procesal plasmado en la NLPT tiene a la oralidad como uno de sus principales ejes. Al positivizarla como principio, se consideró que habría de facilitar la vigencia efectiva de otros principios procesales, entre ellos, el de inmediación. “La intermediación y la oralidad constituyen el marco más adecuado para mediatizar, absolver y redefinir el proceso laboral” (Gamarra, 2010, p. 150).

Por intermediación se alude a la relación directa del juez con las partes y con las pruebas. Por su parte, la oralidad sustenta el privilegio de las actuaciones orales sobre las escritas y viabiliza que en las audiencias se desarrollen los actos más trascendentes del proceso.

¿El desarrollo de audiencias virtuales mella la vigencia efectiva de la intermediación y la oralidad?

Abanto, apropiadamente sostiene “que mientras en la audiencia virtual se asegure una comunicación directa y en tiempo real, de modo que pueda asegurarse el diálogo y la interacción entre las partes y entre estos y el juez, no se afecta el derecho de defensa, ni el de un debido proceso, ni menos el principio de intermediación procesal” (2020, p. 11).

En efecto, ni la intermediación ni la oralidad debieran entenderse en términos de presencia física en un mismo ambiente. Jueces, partes, abogados y terceros pueden verse y escucharse a través de videoconferencias y pueden interactuar con facilidad cual si se encontraran en la sede de un tribunal. La prevalencia de las manifestaciones verbales sobre el contenido de los escritos presentados y la actuación probatoria en audiencia se dan en similares términos a los que se venían

observando en las audiencias presenciales. El rol del juez en la dirección de las diligencias no es mínimamente enervado en tales diligencias.

La relación directa del juez con las partes y los medios de prueba no exige una cercanía física, puede darse por medios virtuales incluso con ocasión de los interrogatorios a las partes, testigos y peritos en los que sus manifestaciones verbales pueden ser captadas debidamente. Por otro lado, la prueba que principalmente se sigue ofreciendo en los juicios orales es la escrita y su actuación y valoración en una audiencia presencial o virtual no difiere mayormente.

A su vez, las audiencias de vista de la causa derivadas de recursos de apelación y casación, en tanto se sustentan fundamentalmente en los alegatos fácticos y jurídicos de las partes, son perfectamente compatibles con su desarrollo a través de plataformas virtuales.

Es cierto, que en nuestro país existen apreciables problemas de accesibilidad y conectividad a internet y que ello podría limitar el acceso a la justicia en ciertos sectores de la población y localidades geográficas. Sin embargo, tal situación no justifica que la regla continúe siendo el desarrollo de audiencias presenciales como si nada particular hubiese ocurrido. En tales casos, corresponderá que el juez determine qué diligencias deben desarrollarse presencialmente. Como ha sido previsto en la Resolución Administrativa N° 0000196-2022-CE/PJ, los órganos jurisdiccionales se encuentran habilitados para desarrollar las diligencias judiciales en modo presencial o virtual. Tal habilitación podría ser válidamente recogida en una reforma de la NLPT.

3.5. Notificación de las sentencias

Al igual que en el caso del emplazamiento con la demanda, la NLPT previó que la notificación de las sentencias debiera efectuarse de manera física, en este caso, en el propio juzgado o sala que las expide. Esto requería que las propias partes, a través de sus abogados concurrieran presencialmente a la sede del órgano jurisdiccional con la finalidad de recabar la sentencia (artículos 13, 47, 33 y 37 de la NLPT).

La concurrencia personal del justiciable al correspondiente órgano jurisdiccional no reporta ningún beneficio para la parte procesal ni para el sistema de impartición de justicia. Más bien consume tiempos innecesarios de ambos. Por

ello, el Protocolo ha previsto que la notificación de la sentencia sea efectuada únicamente en la casilla electrónica señalada en autos por las partes, prescindiéndose de la citación personal para hacerlo en estrado. La notificación electrónica ofrece las suficientes garantías sobre el contenido de la resolución y sobre la certeza de la oportunidad de realización de tal acto procesal, por lo que la posibilidad de hacer efectivo el derecho a la impugnación contra la decisión expedida no se ve mínimamente mermada.

El paulatino retorno a las actividades presenciales en los juzgados no debe significar que se reanude la notificación de las sentencias en estrado. La modificación de los correspondientes artículos de la NLPT debería garantizar la continuidad de la eficiente práctica desarrollada.

3.6. Votos para hacer sentencia en salas superiores

La Ley N° 31281, publicada el 16 de julio de 2021, modificó el artículo 144 de la Ley Orgánica del Poder Judicial determinando que en las salas superiores laborales o en las que resuelvan materias laborales o de seguridad social, se requiere de dos votos conformes para formar resolución, salvo las excepciones que pudiera señalar la ley.

A partir de entonces, las discordias que pudieran producirse en el colegiado al votar una causa no generan la necesidad de llamar a un magistrado de otra sala con la finalidad de dirimir la discordia. Basta ahora una mayoría simple de dos votos conformes para que se pueda expedir una sentencia.

La norma pretende privilegiar la celeridad, aunque no creemos que venga teniendo una significativa incidencia en ella ya que las discordias no han constituido una situación habitual o recurrente en nuestras salas laborales. Por otro lado, el procedimiento para dirimir no generaba mayor dilación, pues la nueva audiencia de vista de la causa, con el magistrado dirimente de otra sala de la especialidad, se desarrollaba unos días después de producida la discordia.

Creemos más bien que la nueva regulación afecta el natural debate e intercambio de pareceres al interior del colegiado ante casos complejos o singulares, pues basta que dos magistrados se adhieran a una posición para que pierda trascendencia e interés ahondar mayormente en el problema jurídico. En varias ocasiones, una inicial posición minoritaria, a raíz de la adhesión de los magistrados

dirimentes, se ha tornado en mayoritaria y por lo tanto en sentencia. Ello es algo que ya no se viene dando, debido a que una mayoría simple define los términos del fallo.

En casos en los que, de acuerdo a la Sexta Disposición Transitoria de la NLPT, corresponde el desdoblamiento de las salas laborales en tribunales personales para resolver apelaciones de sentencias que reconocen obligaciones de dar no superiores a las 70 URP, se justifica la medida por lo reducido de la cuantía. Sin embargo, en el resto de las situaciones, consideramos que existen mayores garantías de una debida impartición de justicia si las sentencias de segunda instancia se forman a partir de tres votos conformes.

3.7. Tramitación del recurso de casación

Mediante la Resolución Administrativa N° 344 -2021 -CE-PJ se ordenó que cuando, en materia laboral, exista una sentencia estimatoria de segunda instancia contra la que se haya interpuesto recurso de casación, las salas superiores deben remitir, de oficio, el expediente original al juez especializado que conoció la demanda. A su vez, debe remitir a la Corte Suprema únicamente fotocopias certificadas digitales del referido expediente. Solo excepcionalmente la sala suprema podrá solicitar la remisión completa del expediente judicial.

Lo dispuesto tiene incidencias en la ejecución anticipada de las sentencias estimatorias expedidas en segunda instancia. El artículo 38 de la NLPT prevé que la interposición del recurso de casación no suspende su ejecución. En virtud a ello, ante un recurso de casación, las salas superiores solían elevar el expediente principal a la Corte Suprema y formaban un cuaderno de ejecución dirigido al juzgado de origen. Adicionalmente, como se reconoce en la referida resolución administrativa, en la propia Corte Suprema se formaba un tercer cuadernillo de casación. Todo ello no expresaba más que réplica de procedimientos, mayores cargas administrativas y dificultaba la propia ejecución anticipada en tanto esta debía formarse en un incidente adicional a cargo del propio juzgado de origen.

La ejecución anticipada puede darse ahora directamente en el propio expediente principal, agilizándola y reduciendo los actos procesales que anteriormente la ralentizaban.

4. Las reformas pendientes

Como hemos advertido, varias de las prácticas y experiencias reseñadas requerirían ser recogidas en normas modificatorias de la NLPT. Adicionalmente, se avizoran otras propuestas que podrían tener el mismo tratamiento legislativo. Las referimos a continuación.

4.1. La competencia de los juzgados de paz letrados laborales y de los juzgados especializados de trabajo

La NLPT concibió la existencia de juzgados de paz letrados laborales (JPLL) como órganos especializados que pudieran abocarse exclusivamente a resolver controversias de trabajo. Ello debería haber propiciado el descongestionamiento de la carga procesal de los órganos de superior grado y a la vez la celeridad procesal, ya que las causas iniciadas ante los JPLL deberían culminar con el pronunciamiento de los juzgados especializados de trabajo (JET), en segunda instancia, sin posibilidad de acceder al recurso extraordinario de casación.

Sin embargo, la propia NLPT les otorgó a los JPLL un ámbito de competencia material acotado. Solamente pueden conocer las controversias derivadas de pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a 50 Unidades de Referencia Procesal (URP); los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía no supere las 50 URP, salvo de la cobranza de aportes previsionales a las AFP, en cuyo caso no existe límite de cuantía; y, los asuntos no contenciosos con prescindencia de la cuantía.

Contrariamente, para los JET fue prevista una competencia material omnicompreensiva, ya que esta no se restringió a la lista enunciativa del artículo 2.1. de la NLPT, previéndolos más bien competentes en aquellas otras materias que a su criterio, en función a su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral. Es decir, el JET debe resolver los conflictos sobre las materias que les han sido asignadas y, adicionalmente, las no atribuidas expresamente a los otros órganos que conforman la jurisdicción laboral.

Ello determinó que mientras los JET rápidamente se sobrecargaron procesalmente, los JPLL tuvieron, en general, una carga procesal marcadamente in-

ferior a aquella que sus recursos humanos y logísticos asignados podía atender⁹. Así, en el año 2022, de las 27 cortes superiores de justicia que aplican la NLPT, solamente 2 presentarían sobrecarga procesal, otras dos tendrían carga estándar y en las 22 cortes restantes existiría subcarga procesal (Poder Judicial, 2022).

Una de las primeras reformas que se propusieron en la NLPT fue la significativa ampliación de la competencia material de los JPLL tal como se propuso en el proyecto presentado por la Comisión Técnica creada por la R.M. N° 079-2017-TR, sin embargo, no se llegó a concretar modificación legislativa alguna al respecto.

El panorama descrito ha determinado que, recientemente, las salas supremas transitorias de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, a través del IX Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral, expidan reglas dirigidas a ampliar la competencia de los JPLL. Tales reglas son las siguientes:

- “Los juzgados de paz letrados laborales son competentes para conocer pretensiones cuantificables hasta 50 URP”.
- “Los juzgados de paz letrados laborales son competentes para conocer pretensiones no cuantificables relativas a la protección de derechos individuales, con excepción de las pretensiones vinculadas a la libertad sindical, y siempre que estas no sean de competencia de los juzgados especializados de trabajo, conforme a las materias señaladas en el artículo 2 de la Ley N° 29497”.
- “Los juzgados de paz letrados laborales son competentes para conocer pretensiones no cuantificables acumuladas con una pretensión cuantificables hasta 50 URP vinculadas entre sí”.
- “Los juzgados de paz letrados laborales son competentes para conocer, en la vía del proceso abreviado laboral, las pretensiones de impugnación de sanciones disciplinarias distintas al despido, dentro de una relación laboral en el régimen laboral de la actividad privada, con excepción de los derechos vinculados a la protección de la libertad sindical”.

9 Ello llevó, por ejemplo, a que los iniciales diez JPLL de la Corte Superior de Justicia de Lima sean reducidos a solamente siete.

Mientras el enunciado del acápite “a” es meramente repetitivo en tanto se encuentra contenido en el artículo 1.1 de la NLPT, en cada uno de los restantes (“b”, “c” y “d”) encontraríamos uno de carácter normativo, esto es que el enunciado “no se limita a ser una interpretación de la legislación; por el contrario, se revela como un auténtico acto de creación legislativa (...) Para todos los efectos, significa una modificación de la legislación” (Cavani, 2018, p. 179).

Repárese en que la regla del enunciado “b” contradice frontalmente el contenido del artículo 2.1 de la NLPT en el que se prevé que los JET conocen en proceso ordinario laboral, “todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos ...” sin dejar margen para que órganos jurisdiccionales de inferior grado sean competentes frente a esta materia.

Consideramos que el “traslado” de competencias propias de los JET referidas a las pretensiones no cuantificables relativas a la protección de derechos individuales como la impugnación de sanciones disciplinarias de menor intensidad al despido, contraviene no solo la NLPT sino también el artículo 6 del Código Procesal Civil por el cual “la competencia solo puede ser establecida por la ley”¹⁰.

Coincidimos en que deben ampliarse significativamente las competencias de los JPLL. Ello reportará celeridad y descongestionamiento de carga procesal en el sistema de justicia, sin embargo, tal tarea debe realizarse a través del instrumento adecuado: la reforma legislativa. Admitir que los plenos jurisdiccionales puedan reasignar competencias materiales y modificar normas con rango de ley es generar mayor incertidumbre y desorden en la justicia laboral, debido a que habrá órganos jurisdiccionales que se alineen a la Corte Suprema y quienes no (ya con anterioridad los órganos de inferior grado del Poder Judicial han desco-

10 El 26 octubre de 2022, con posterioridad a la presentación del presente trabajo, se publicó la Ley N° 31592 a través de la cual se modificó el artículo 112 de la Ley Orgánica del Poder Judicial estableciendo que los jueces de las salas de la Corte Suprema pueden reunirse y aprobar reglas interpretativas que serán de obligatorio cumplimiento e invocadas por los magistrados de todas las instancias judiciales, pudiendo estos apartarse de dichos criterios en tanto motiven tal decisión. En realidad, los plenos jurisdiccionales son acuerdos que recogen criterios concordados sobre situaciones jurídicas recurrentes o de determinado nivel de complejidad. Su finalidad es uniformizar los pronunciamientos de nuestras cortes de justicia, pero en modo alguno debieran tener la obligatoriedad de un precedente vinculante el cual, como los prevé el artículo 40 de la NLPT, solo podría derivar de un pleno casatorio.

nocido el pretendido carácter vinculante de los plenos supremos¹¹), exponiendo un sinnúmero de procesos a eventuales nulidades por no haberse iniciado ante el juez predeterminado por ley.

4.2. La audiencia de conciliación en los procesos ordinarios

En la estructura de los procesos ordinarios, a través de los cuales se resuelven la gran mayoría de los juicios laborales, se han concebido dos audiencias: la de conciliación y la de juzgamiento.

En la primera de ellas, como se prevé en el artículo 43 de la NLPT, se desarrollan actos trascendentes para el proceso. Así, se da la posibilidad que las partes, con la activa participación del juez, concilien sus posiciones y compongan el conflicto. El acuerdo aprobado adquiere la calidad de cosa juzgada y permite concluir definitivamente la controversia.

De no lograrse el acuerdo conciliatorio, el juez, en atención al contenido de la demanda, precisa las pretensiones materia de juicio, luego de lo cual, la parte emplazada debe presentar su escrito de contestación de demanda, generando ello que el juez programe la ocasión de la segunda audiencia, la de juzgamiento.

La existencia de una audiencia de conciliación se explica por la relevancia de este acto en la solución de las controversias laborales. Fue “pensada para que sea, en la generalidad de los casos, la única audiencia que se llegue a celebrar” (Paredes, 2018).

Sin embargo, un mínimo número de juicios terminan por conciliación. De acuerdo a estadísticas presentadas en junio de 2019 por el Programa Presupuestal 0099 del Poder Judicial (Poder Judicial, 2019), los niveles de conciliación en las

11 Los jueces de la Corte Superior de Justicia de Lima, en el pleno distrital 2020 desconocieron expresamente la categoría “daños punitivos” que pretendió instaurar la Corte Suprema a través del V Pleno Supremo Laboral. Algo similar ocurrió también frente al acuerdo del mismo pleno supremo por el cual se señaló que los casos de despidos incausados y fraudulentos no se generan remuneraciones devengadas, ya que en el Pleno Jurisdiccional Laboral 2018 los jueces superiores de todas las cortes distritales del país acordaron que “en caso de despido incausado y fraudulento la indemnización por lucro cesante se debe equiparar a las remuneraciones devengadas dejadas de percibir” (aunque en el Pleno Jurisdiccional Laboral 2019 se habría de variar esta posición).

cortes de justicia del país son significativamente reducidos, tal como se refleja en el siguiente cuadro:

Cuadro 1

Corte	Conciliaciones 2018	Número de órganos jurisdiccionales	Promedio por juzgado
La Libertad	462	8	58
Junín	62	2	31
Ancash	29	1	29
Lima Este	106	4	27
Arequipa	118	5	24
Santa	140	6	23
Cajamarca	43	2	22
Callao	58	3	19
Lambayeque	66	4	17
Lima	332	24	14
Cusco	25	2	13
Ucayali	13	1	13
Lima Sur	11	1	11
Ica	20	2	10
Tacna	18	2	9
Tumbes	5	1	5
Moquegua	4	1	4
Puente Piedra – Ventanilla	2	1	2

Las escasas conciliaciones que se producen en estas audiencias han generado que, en la práctica, devengan en “diligencias de presentación de la contestación de la demanda”, lo cual es ineficiente y desnaturaliza totalmente el modelo procesal. Consumen muchos recursos en tiempo, esfuerzo y dinero del sistema de justicia y de las partes procesales y prolongan la duración de cada juicio en varios meses (mínimamente, los existentes entre la audiencia de conciliación y la de juzgamiento) a la par que llenan la agenda de los juzgados limitando que se

programen en su lugar, diligencias en las que sí podrían emitirse pronunciamientos sobre el fondo de la controversia.

La posibilidad de que las partes concilien en el interior del proceso es importante pero no es imprescindible que se cuente con una audiencia exclusivamente para intentar ello. Más aún cuando el nivel de conciliación en tales diligencias es sumamente bajo.

Por ello, en una reforma legislativa podría considerarse comprender una etapa de conciliación dentro de la propia audiencia de juzgamiento, la cual tornaría en una audiencia única. Consideramos que ello no desestructuraría el proceso laboral ordinario, más bien coadyuvaría a su celeridad y concentración. Los juicios tendrían una duración menor y los jueces liberarían tiempos para ocuparlos en el desarrollo de audiencias de juzgamiento correspondientes a otros procesos.

4.3. El recurso de casación

Sobre el recurso de casación regulado por la Ley N° 26636 se expresó, en su oportunidad que “importaba una suerte de retardo en la administración de justicia” (Toyama, 2010, p. 202). Percepción similar se ha desarrollado en referencia a la regulación de la casación en la NLPT. Así, el Poder Judicial, en la exposición de motivos del Proyecto de Ley N° 00930/2021 – PJ que presentó al Congreso de la República con la finalidad de modificar el referido recurso, expresó que la regulación de la casación en la NLPT contiene defectos que propician la demora y dilación en la tramitación de los procesos (Poder Judicial, 2021).

La Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República, en la sesión ordinaria del 25 de mayo y 1 de junio de 2022, aprobó el referido proyecto de ley con un texto sustitutorio denominado “Ley que modifica la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de optimizar el recurso de casación para fortalecer las funciones de la Corte Suprema de Justicia de la República” (Congreso de la República, 2022).

En aras de limitar el acceso al recurso de casación y propiciar que las controversias laborales iniciadas ante los JET culminen con un pronunciamiento de segunda instancia de las salas superiores, en el referido texto sustitutorio se ha planteado que la procedencia del recurso corresponde solamente cuando el

monto ordenado pagar en la sentencia de vista supere las 500 URP (en el vigente artículo 35 de la NLPT el importe debe ser superior a las 100 URP).

También se ha previsto la figura del doble conforme en tanto que no correspondería la interposición del recurso si la resolución de vista contra la que se pretende dirigir es confirmatoria del auto o sentencia de primer grado. Sin embargo, se ha hecho la salvedad para permitir la procedencia del recurso a pesar de existir doble conformidad, en los casos en los que el monto reconocido en la resolución a impugnarse supere las 1,000 URP.

Pese a la previsión de tales restricciones, el propio texto desdice la finalidad de ellas cuando contempla que “Excepcionalmente, será procedente el recurso de casación en los supuestos no previstos en este artículo, cuando la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema, discrecionalmente, lo considere necesario para el desarrollo de la doctrina jurisprudencial” (artículo 35 del proyecto), posibilitando que en todos los casos (aun así el monto reconocido en la sentencia de vista sea inferior a 500 URP o haya existido doble conformidad) las partes, alegando algún singular interés casacional, planteen el recurso peticionando el ejercicio de tal facultad discrecional y generando que la Corte Suprema (en tanto la sala superior concediera el recurso) evalúe el escrito y determine la existencia de la situación excepcional alegada.

En cuanto a las causales de interposición del recurso de casación, si bien se han consignado en número de cinco, todas ellas pueden ser comprendidas dentro de los supuestos de la norma vigente: infracción normativa que incide directamente en la decisión y apartamiento de precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional o la Corte Suprema.

A la luz del artículo 141 de la Constitución Política¹², el recurso de casación no da lugar a una tercera instancia por lo que no todo proceso iniciado ante un JET debería encontrarse en la posibilidad de ser revisado por la Corte Suprema. Esta, actualmente a través de sus dos salas constitucionales y sociales transitorias, tampoco podría materialmente avocarse a todas las controversias provenientes de las distintas cortes superiores de justicia del país.

12 Artículo 141 de la Constitución Política. - “Corresponde a la Corte Suprema fallar en casación, o en última instancia, cuando la acción se inicia en una Corte Superior o ante la propia Corte Suprema conforme a ley (...)”.

Por ello, una de las formas de limitar la procedencia del recurso, en los casos de obligaciones de dar sumas de dinero, se ha determinado en función al importe ordenado a pagar en la sentencia de vista, entendiéndose que una suma elevada podría ser un indicador de la trascendencia del caso. Así, en la versión original de la Ley N° 26636, se concibió la procedencia del recurso para el caso de sentencias cuyos procesos tuvieran una cuantía superior a las 50 URP. Tal importe, a raíz de la modificación efectuada por la Ley N° 27021 se habría incrementar a 100 URP y en la vigente NLPT se mantiene el referido monto, pero esta vez en función a la suma reconocida en la sentencia de vista.

En el proyecto la suma se incrementa considerablemente a 500 URP, lo que reduciría significativamente el número de procesos susceptibles de ser revisados por la Corte Suprema, pero ello se daría solamente en tanto las obligaciones demandadas sean exclusivamente de dar sumas de dinero (remuneraciones, beneficios sociales y resarcimientos por daños y perjuicios), en tanto que bastará que se encuentre acumulada una pretensión no cuantificable económicamente para satisfacer la exigencia de procedibilidad, como lo viene reconociendo desde un principio la Corte Suprema en los autos de calificación del recurso de casación¹³.

En cuanto a la propuesta de la doble conformidad, repárese que en este modelo existe la posibilidad de plantear una pluralidad de impugnaciones promotoras de ulteriores instancias, pero la posibilidad del planteamiento se detiene tan pronto se obtiene una doble decisión con el mismo tenor (Ariano, 2015, p. 55)

Es discutible su implementación en una realidad judicial laboral como la peruana donde regularmente la unidad de criterio se encuentra ausente y la falta de predictibilidad es una constante. Los pronunciamientos de las salas superiores laborales (como los de los JET) pueden ser bastante disímiles entre sí, por lo que dejar en manos de una sala laboral la decisión final y definitiva de un juicio (en el caso que confirme la sentencia) podría poner en entredicho la seguridad jurídica, más aún si actualmente bastan dos votos de los magistrados superiores para hacer

13 Por todos, el auto calificadorio del recurso de Casación Laboral N° 823 -2012 Lambayeque.

una sentencia de vista, a pesar de poderse producir una discordia en el seno del colegiado superior¹⁴.

Consideramos que la elevación de la cuantía puede constituir un mecanismo adecuado para limitar el acceso a la casación ante casos en los que únicamente se dilucidan pretensiones dinerarias que no son particularmente elevadas. Sin embargo, establecer la doble conformidad para casos en los que existan importes reconocidos en la sentencia de vista superiores a 500 URP o pretensiones no cuantificables económicamente, podría afectar la necesaria uniformidad de criterios en la impartición de justicia, ya que nuestras salas laborales suelen evidenciar disparidad de pareceres ante problemas jurídicos afines tanto en la interpretación normativa como en la valoración probatoria.

Potenciar la casación laboral como mecanismo para uniformizar la jurisprudencia nacional impone que la Corte Suprema seleccione un número reducido de situaciones problema relevantes de los que tome conocimiento con ocasión de resolver un recurso casatorio y, en ejercicio de las facultades reconocidas en el artículo 40 de la NLPT, expida precedentes vinculantes que propendan a la predictibilidad de las decisiones judiciales. Esta es una tarea pendiente del máximo órgano de impartición de justicia ordinaria y a la que inexplicablemente se ha resistido en estos primeros doce años de vigencia de la actual ley procesal del trabajo.

5. Conclusiones

- La pandemia COVID – 19 ha tenido una serie de incidencias sobre los juicios laborales. Ha generado nuevos procedimientos, no sustentados

14 Con posterioridad a la presentación del presente trabajo, se promulgó la Ley N°31591 a través de la cual se modificaron, entre otros, el artículo 386 del Código Procesal Civil y el artículo 144 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Ello ha determinado que en el marco del proceso civil (el proceso laboral cuenta con norma especial propia) dos votos conformes emitidos en una sala superior puedan hacer una sentencia de vista, que, de ser confirmatoria, adquirirá la condición de firme al no ser susceptible de ser impugnada a través de un recurso de casación.

aún en reformas legislativas, pero sí en decisiones administrativas y jurisdiccionales que, en algunos casos, contravienen la literalidad de la NLPT.

- A pesar de que la NLPT tiene varias previsiones sobre el empleo de las tecnologías de la información y las comunicaciones en los procesos laborales, ha sido la pandemia la que ha propiciado una intensa recurrencia a ellas. Hoy las notificaciones son casi todas electrónicas, se ha acelerado la digitalización de los procesos y todas las audiencias son virtuales, sin que se hayan mellado pilares procesales tales como la intermediación y la oralidad.
- El paulatino retorno a las actividades presenciales no debería significar la reanudación de los procedimientos, que hemos identificado, a los términos previos a las innovaciones efectuadas. Se requiere más bien un sustento normativo que garantice la continuidad de las prácticas eficientes desarrolladas.
- Existen necesarias reformas legislativas que deberían abordarse en una próxima modificación de la NLPT: la competencia de los órganos de la justicia laboral, la prescindencia de la audiencia de conciliación en los procesos ordinarios y el recurso de casación.

Bibliografía

- Abanto, C. (2020). Proceso laboral digital 2.0. Las audiencias judiciales virtuales y la NLPT. *Actualidad Laboral*. Lima, julio, pp. 5- 17. Consulta: 1 de junio de 2022. <https://actualidadlaboral.com/wp-content/uploads/2020/08/revista-julio-2020.pdf>
- Ariano, E. (2015). Impugnaciones procesales. Instituto Pacífico.
- Cavani, R. (2020). Tecnología y oralidad en el proceso civil peruano. *Revista de la Maestría de Derecho Procesal*. Lima, volumen 8 (1), pp. 143 -173. Consulta: 1 de junio de 2022 <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoprocesal/article/view/22579>
- Cavani, R. (2018). Teoría impugnatoria. Recursos y revisión de la cosa juzgada en el proceso civil. Lima: Gaceta Jurídica.

- CONGRESO DE LA REPÚBLICA – Comisión de Justicia y Derechos Humanos. (2022). Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 930/2021-PJ, en virtud del cual se propone la “Ley que modifica la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de optimizar el recurso de casación para fortalecer las funciones de la Corte Suprema de Justicia de la República”. Consulta: 26 de junio de 2022. [https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MzA0MjI=/pdf/PL%20930%20\(U\)](https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MzA0MjI=/pdf/PL%20930%20(U))
- Gamarra, L. (2010). El Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Estudios sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Jurista, pp. 147 - 192.
- Paredes, P. (2018). Base doctrinal del juzgamiento anticipado. Consulta: 5 de junio de 2022. https://www.academia.edu/37518079/Base_doctrinal_del_juzgamiento_anticipado
- Pasco, M. (2010). “La Nueva Ley Procesal del Trabajo del Perú”. En SPDTSS. *IV Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Lima, pp. 21 - 44.
- PODER JUDICIAL. (2022). IX Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral. Separata especial en el Diario Oficial El Peruano. Lima 28 de mayo de 2022.
- PODER JUDICIAL. (2021). Proyecto de Ley N° 930 – 2021- PJ. Proyecto de Ley que reforma el recurso de casación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Consulta: 8 de junio de 2022. <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/ODI0Mw==/pdf/PL093020211209>
- PODER JUDICIAL. (2019). “I encuentro de experiencias administrativas. Programa presupuestal 0099: Celeridad en los procesos judiciales laborales” (diapositiva).
- PODER JUDICIAL. (2017). Indicadores de desempeño del PP0099 “Celeridad en los procesos judiciales laborales”. Consulta: 31 de mayo de 2022. https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/e312530041f19a8bba89fe09e-23c56e1/Indicadores+PP0099-2017_Mediana.pdf?MOD=AJPERES&-CACHEID=e312530041f19a8bba89fe09e23c56e1
- Toyama, J. (2010). “La Casación Laboral”. En Academia de la Magistratura del Perú. *Doctrina y análisis sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: AMAG, pp. 199-211.