



# BOLETÍN PROCESAL

Edición 4 noviembre 2021



Al Día

Vinatea  
& Toyama

## Nueva doctrina jurisprudencial: Denuncia penal contra el empleador que es desestimada por el Ministerio Público califica como causal de despido por injuria (CASACIÓN LABORAL N° 18426 - 2018 LAMBAYEQUE)

2° Sala de Derecho Constitucional Social Transitoria de la Corte Suprema

### Problemática absuelta

¿Es válido que se despida a un trabajador por haber denunciado injustificadamente a los representantes de su empleador?

### Criterio relevante

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema ha emitido la siguiente Doctrina Jurisprudencial de obligatorio cumplimiento:

“Incorre en falta grave causal de despido por injuria laboral, el trabajador que formula denuncia penal contra el empleador, su representante o personal jerárquico del centro de labores, si dicha denuncia es desestimada por el Ministerio Público mediante resolución definitiva.

Constituirá requisito indispensable para la configuración de la falta grave que la denuncia esté referida a una controversia de carácter laboral”.

Con este criterio, la Corte Suprema reitera que el derecho a recurrir al Ministerio Público no es absoluto, por lo que su ejercicio temerario y malintencionado puede acarrear responsabilidad.

Leer resolución completa



**Contrato por obra determinada o servicio específico puede ser utilizado para tareas ordinarias o habituales siempre que se pueda determinar la duración del servicio, un resultado y no se determine fraude o simulación**

2º Sala de Derecho Constitucional Social Transitoria de la Corte Suprema

**Problemática absuelta**

¿Son válidos los contratos de trabajo para obra determinada o servicio específico cuando el trabajador realice actividades habituales de su empleador?

**Criterio relevante**

Los contratos de trabajo para obra determinada o servicio específico pueden usarse en tareas habituales u ordinarias, siempre que tengan en esencia una duración limitada en el tiempo. Es decir, se conozca con fecha cierta el término del contrato o la condición que determine su extinción.

Adicionalmente, se requiere que no se demuestre un fraude o simulación y que se trate de un servicio determinado con un resultado y no simplemente un servicio prestado por un período de tiempo. Por ello, solo podrá mantenerse hasta el cumplimiento del objeto del contrato.

Leer resolución completa



## La nulidad de despido por afiliación sindical debe probarse con indicios o pruebas razonables y no solo con el hecho de encontrarse afiliado al sindicato

2º Sala de Derecho Constitucional Social Transitoria de la Corte Suprema

### Problemática absuelta

¿Resulta suficiente la afiliación sindical para concluir que el cese constituye un despido nulo?

### Criterio relevante

No es suficiente que el trabajador se afilie a un sindicato para que se concluya que su cese constituye un despido nulo. En efecto, la Corte Suprema advierte que debe existir una prueba o indicios razonables que evidencien el propósito de despedir al trabajador debido a su afiliación sindical.

Leer resolución completa



## La nulidad de despido por afiliación sindical debe probarse con indicios o pruebas razonables y no solo con el hecho de encontrarse afiliado al sindicato

2º Sala de Derecho Constitucional Social Transitoria de la Corte Suprema

### Problemática absuelta

¿A quién corresponde acreditar el trabajo en horas extras en caso este trabajo en sobretiempo no esté registrado?

### Criterio relevante

Cuando el empleador no exhibe registros de asistencia por períodos legalmente inexigibles no se pueden presumir horas extras, siendo carga del trabajador acreditar el sobretiempo con otras pruebas o indicios.

La Corte Suprema recuerda que la generación de presunciones legales por la conducta de las partes debe utilizarse con razonabilidad y proporcionalidad. Para ello deben concurrir los siguientes requisitos:

- 1) La conducta debe ser manifiestamente contraria a la ética.
- 2) La configuración de la presunción debe estar debidamente motivada.
- 3) Las conclusiones que puede sacar el juez son sólo sobre hechos, y en modo alguno pueden servir como razón única o determinante de una sentencia que haga caso omiso de la cuestión de derecho.

Leer resolución completa





# ¿Qué hacer cuando se recibe una demanda?

Ingrid Medina  
Asociada V&T

A continuación, presentamos 3 recomendaciones a tener cuenta:

1

## Verificar con detenimiento la notificación, los plazos y los mandatos:

Debe verificarse que la notificación esté dirigida a la empresa y esté completa, conteniendo las cédulas de notificación, la resolución que admite la demanda, la demanda y todos sus anexos. El número de hojas indicado en la cédula de notificación debe corresponder a la cantidad de hojas recibidas. Es importante que, al recibir la notificación, se coloque el sello o fecha de recepción para evitar errores en el conteo de plazos.

Debe revisarse la resolución que admite la demanda a detalle y confirmar ante qué tipo de proceso estamos, porque de ello dependen los plazos para presenta la defensa escrita. Por ejemplo:

- Proceso ejecutivo -> 5 días hábiles para presentar contradicción.
- Proceso abreviado laboral -> 10 días hábiles para presentar la contestación de demanda.
- Proceso ordinario laboral -> La contestación de demanda se deberá presentar hasta la fecha de la audiencia de conciliación.

También debe revisar se si hay algún mandato específico que cumplir a corto plazo. Por ejemplo, ante la tramitación virtual de los procesos laborales, muchos juzgados requieren a las partes que se apersonen al proceso por escrito, fijando domicilio procesal, indicando datos personales de contacto (correo electrónico y teléfono) y ratificando su posibilidad de concurrir a una audiencia virtual.

## Participar activamente en la recolección de la información para la defensa del caso:

2

Se debe trasladar la notificación responsable del área legal de la empresa o al abogado externo para que prepare la defensa. En caso de estar ante un proceso abreviado laboral, esto debe hacerse de preferencia el mismo día que se recibe la notificación porque solo se cuentan con 10 días hábiles para presentar la contestación de demanda.

El aspecto medular del proceso es acreditar los argumentos. Una defensa sólida debe sustentarse en medios probatorios, y por tanto es crucial gestionar de forma eficiente y ordenada el acopio de la información necesaria para contestar la demanda. Cualquier información vinculada a la controversia, no dude en informarla a su abogado.

3

## **Analizar la posibilidad de una conciliación:**

**No todo proceso judicial debe culminar necesariamente en una sentencia. Puede haber múltiples circunstancias por las que sea mejor llegar a un acuerdo conciliatorio. Dentro de este análisis debe considerarse no solo el aspecto económico de continuar con el proceso, sino, además, el impacto de la conciliación en otros conflictos similares.**

**De considerar que es más conveniente conciliar el proceso, se debe determinar una oferta conciliatoria, de preferencia, para la primera audiencia programada. Sin embargo, no deje de trabajar la contestación de demanda con diligencia, por si la contraparte no acceda a la oferta conciliatoria.**

**Si no se llega a un acuerdo en esta diligencia, se puede conciliar en cualquier etapa del proceso, siempre que no haya una sentencia de última instancia. Sin embargo, el interés para conciliar de la contraparte puede influenciarse con los pronunciamientos judiciales previos.**

## **1 PODER JUDICIAL: HASTA EL 98% DE JUECES, JUEZAS Y PERSONAL REALIZA TRABAJO PRESENCIAL EN CORTES SUPERIORES**

De acuerdo con un primer reporte alcanzado por las Cortes Superiores a nivel nacional, se ha estimado que los jueces, juezas y personal retornaron al trabajo presencial diario hasta en un 98 %. Próximamente, se continuará informando sobre esta etapa de la presencialidad, con la cual el Poder Judicial espera iniciar el proceso de normalización del funcionamiento de los órganos jurisdiccionales y administrativos.

[LEER MÁS](#)



## **2 PODER JUDICIAL LOGRA EJECUTAR MÁS DE 291 MIL ACTOS PROCESALES EN LA JORNADA JUDICIAL EXTRAORDINARIA**

De acuerdo con las cifras obtenidas y reportadas por el Poder Judicial, los órganos jurisdiccionales de las 35 cortes superiores de justicia del país realizaron un total de 291 444 actos procesales, entre sentencias, autos (resoluciones), vistas de causa, audiencias, decretos, ingreso de expedientes, notificaciones y otros, durante la Jornada Judicial Extraordinaria realizada el 26 de noviembre desde las 00:00 hasta las 11:45 de la noche para disminuir la carga procesal.

Según las cifras alcanzadas al cierre de la jornada, las cortes que más actos procesales realizaron fueron: Arequipa con 41 624, Lima 26 725, Junín 24 818, Lima Norte 14 240, Lambayeque 13 180, Ica con 12 493, Cusco 12 012, Lima Este 10 741 y La Libertad 9750.

[LEER MÁS](#)



## **3 EN LIMA ESTE, EL 83% DE LAS DEMANDAS PRESENTADAS BAJO LOS ALCANCES DE LA NLPT SON TRAMITADAS CON EL EXPEDIENTE JUDICIAL ELECTRÓNICO (EJE)**

Conforme al registro elaborado por la Secretaría Técnica de la Comisión de Trabajo del EJE, el 83% de las demandas presentadas bajo los alcances de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) en la Corte Superior de Lima Este son tramitadas con el Expediente Judicial Electrónico (EJE), a un año de su implementación en este distrito judicial.

[LEER MÁS](#)







# Las audiencias virtuales vs. Las audiencias presenciales: ¿Cuál es el futuro de las audiencias judiciales en el Perú?

Thalia Torres  
Asociada V&T

Los procesos judiciales laborales son, por esencia, de naturaleza oral; ello significa que las posiciones de las partes serán expuestas y sustentadas en cada una de las audiencias correspondientes. Es en estos momentos puntuales, a partir de la participación oral de las partes, en los que la Autoridad Judicial formará su decisión para emitir su fallo.

A partir de la entrada en vigencia de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, los procesos judiciales se encuentran compuestos por dos audiencias orales en primera instancia (conciliación y juzgamiento) y una audiencia en segunda instancia (vista de la causa). En algunos casos, incluso, podría existir una audiencia en la Corte Suprema (vista de fondo) si es que alguna de las partes presenta el recurso de casación. Dichas audiencias solían realizarse de forma presencial, frente a un Juez o grupo de Jueces, en el local del Juzgado, la Sala Laboral o la Corte Suprema.

Ahora bien, tras la propagación del COVID-19 en el Perú, el 12 de marzo de 2020 se emitió el Decreto Supremo No. 008-2020-SA, por el cual el Gobierno declaró la Emergencia Sanitaria a nivel nacional, prorrogada de forma sucesiva y en la actualidad vigente. Asimismo, a través del Decreto Supremo No. 044-2020-PCM, el Gobierno declaró el Estado de Emergencia Nacional, que estableció la cuarentena en el país, vigente desde el 16 de marzo de 2020. Ello originó que diversas actividades a nivel nacional -entre ellas, el trabajo judicial- se paralicen.

Pese a que actualmente las diversas actividades se encuentran reanudadas o en proceso de reanudación, lo cierto es que desde el 16 de marzo de 2020 las audiencias judiciales presenciales fueron suspendidas temporalmente para dar paso a la implementación de las audiencias virtuales. La dinámica de las audiencias virtuales consiste en sustentar posiciones frente a un Juez o una Sala, de manera remota y a través de la utilización de una plataforma digital que permita la conexión de los involucrados en tiempo real. Dicha dinámica tuvo como objetivo evitar la paralización de los procesos judiciales y, sumada a otras medidas complementarias, la reanudación de las actividades ordinarias del Poder Judicial.

Así pues, desde la quincena de julio de 2020, los diversos Juzgados y Salas tuvieron que adaptar sus herramientas y recursos para programar las distintas audiencias pendientes e iniciar con la utilización de los sistemas virtuales que permitiesen llevar a cabo las audiencias. Para cualquiera de las partes del proceso, poder participar en una audiencia virtual supuso un importante reto que requería de aprendizaje, adaptación, implementación de aparatos digitales y plataformas tecnológicas que permitiesen la conexión, entre otros elementos complementarios.

Adicional a ello, las audiencias virtuales supusieron para las partes aprender técnicas de expresión corporal y verbal para poder sustentar sus posiciones frente al Juzgado o Sala, ahora con un obstáculo nuevo: llegar a

sus receptores a través de una pantalla. Como se puede apreciar, pasar de un modelo de audiencias presenciales a uno de audiencias virtuales implicó una importante y significativa labor de adaptación para cada uno de los agentes involucrados. Tras casi año y medio desde que el Poder Judicial inició la dinámica de audiencias virtuales, es casi unánime la opinión de que han sido un éxito.

Sin perjuicio al reto que supuso implementar audiencias virtuales en los procesos judiciales, lo cierto es que esta nueva dinámica muestra beneficios para los involucrados. Algunos ejemplos de ello son la reducción -si no es eliminación- de tiempos de desplazamiento, facilidad para la utilización de recursos visuales como presentaciones en power point, implementación de plataformas virtuales que facilitan la gestión e impulso de los casos, etc.

Se podría concluir que la implementación de las audiencias virtuales fue necesaria, retardadora e innovadora, que ha tenido una implementación razonable y que, aunque supone ciertos obstáculos logísticos, en la mayor parte de los casos supone el éxito de su objetivo. Es en este momento en el que surgen las dudas ¿Deberían regresar por completo las audiencias presenciales? ¿Deberían eliminarse las audiencias virtuales? ¿Cómo debería estructurarse el sistema de audiencias del Poder Judicial ahora que la emergencia sanitaria parece ir encaminada a ser controlada?

Las recientes declaraciones de la Presidencia de la Corte Suprema del Perú y del Poder Judicial nos advierten que el trabajo presencial en las distintas sedes judiciales se encuentra en proceso de retorno, lo que implicaría que se retomen las audiencias presenciales. Aunque no se sabe cuál será el futuro de las audiencias virtuales, no deberían desaparecer en tanto representa un recurso complementario, en beneficio del orden y el desarrollo del proceso.

La experiencia con las audiencias virtuales ha enseñado a los abogados litigantes que el proceso judicial peruano y, particularmente, el proceso laboral, está listo para innovar con la implementación de nuevas tecnologías. La dinámica evidencia además que es posible acceder al sistema de justicia desde cualquier lugar, de forma idónea, a través de recursos electrónicos. Por ello,

aunque quizá no sea la alternativa favorita de todos los involucrados, una primera aproximación de respuesta a las preguntas planteadas es que las audiencias virtuales no deberían desaparecer.

Con ello no se niega la necesidad de retornar a las audiencias presenciales. Efectivamente, en el campo práctico, los recursos y herramientas tecnológicas son una valla que representa un considerable obstáculo para la realización y éxito de las audiencias virtuales. Ello hace necesario que se cuente con la posibilidad de poder optar por otro mecanismo que no cuente con dicho obstáculo. Dicho mecanismo sería la audiencia presencial.

En ese sentido, las audiencias presenciales y las audiencias virtuales deberían trabajar a la par, de forma ordenada y sistemática. Si el objetivo es llevar a cabo un debido proceso y proporcionar los mecanismos suficientes para que los agentes de la dinámica puedan cumplir con su rol, entonces manejar una serie de opciones para la forma de realización de las audiencias debería ser una alternativa a considerar.

Evidentemente, la forma y oportunidad de realización de las audiencias tendría que ser regulada en una política y/o lineamiento que permita al Juzgado o la Sala llevar un adecuado control y manejo, lo que, a su vez, permitiría una elección razonada y coherente de cuál es el mecanismo que se deberá usar en cada caso específico. La idea es que contar con opciones permitan facilitar el desarrollo del proceso judicial.

En conclusión, aunque no sabe cuál es el rumbo de las audiencias virtuales, este mecanismo ha generado un gran impacto entre los agentes que participan en la relación procesal. Rechazarlas una vez que retornen las audiencias presenciales sería negar los beneficios y ventajas que se rescatan de las audiencias virtuales. Se esperaría que las Autoridades Judiciales logren el equilibrio adecuado entre las formas de realización de audiencias, a efecto de maximizar los beneficios de ambas formas y lograr que el proceso laboral judicial pueda ser llevado a cabo de la mejor manera.



Vinatea  
& Toyama

[www.vinateatoyama.com](http://www.vinateatoyama.com)



*Este contenido no es una transcripción expresa de las normas legales, y puede presentar interpretaciones o sugerencias generales del autor, en base a la legislación vigente a la fecha de publicación. No representa necesariamente una recomendación para un caso concreto. Vinatea & Toyama no asume responsabilidad por el uso que el receptor hiciera de la información compartida.*