



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

**“METODOS Y ESTRATEGIAS PARA UNA
DEFENSA EFICIENTE EN MATERIA
LABORAL, APLICADOS EN EL ESTUDIO
SALINAS VERANO & ASOCIADOS S.A.C.”**

**Trabajo de suficiencia profesional para optar el título
profesional de:**

ABOGADA

Autor:

Rosa Maria Mendez Gutarra

Asesor:


Mg. Lic. Harold Velazco Marmolejo

0000-001-5254-4657

Lima - Perú

2025

Informe de Similitud

 turnitin Página 2 of 68 - Integrity Overview

Identificador de la entrega: 13237215745




15% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report


- Bibliography
- Quoted Text

Top Sources

- 15%  Internet sources
- 4%  Publications
- 4%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

1 Integrity Flag for Review

-  **Hidden Text**
378 suspect characters on 1 page
Text is altered to blend into the white background of the document.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Dedicatoria

En primer lugar, a Dios por concederme llegar hasta hoy con salud y paz.

En segundo lugar, a mi principal motivación de superación, mi hija Angie.

A mis padres que me acompañan desde el cielo y a familia por su apoyo
constante.

Agradecimiento

Mi agradecimiento a mi casa de estudios, la Universidad Privada del Norte y a la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas por brindarme la oportunidad de alcanzar la finalización de mi formación académica.

Finalmente, a mis profesores que ayudaron en mi formación académica y haber compartido sus experiencias profesionales para enriquecer nuestros conocimientos.

TABLA DE CONTENIDO

Índice de tablas	8
Índice de Figuras.....	9
RESUMEN EJECUTIVO.....	10
ABSTRACT	11
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Experiencia profesional - Contexto	12
1.2. Organigrama del Estudio Salinas Verano & Asociados	13
1.3. Jerarquías del Estudio Jurídico	14
1.4. Servicios que brinda	16
1.5. Estrategia y defensa procesal adecuada	20
1.6. Etapas del proceso laboral ordinario peruano	23
1.7. Diagrama de flujo del proceso laboral común	29
1.8. Estudio Salinas Verano & Asociados SAC	30
1.8.1. Historia de la fundación del Estudio	30
1.8.2. Fortalezas	31
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	33
2.1. Antecedentes	33
2.1.1. Antecedentes internacionales	34
2.1.2. Antecedentes nacionales	37
2.2. Enfoque entre la perspectiva de la Nueva Ley Procesal del Trabajo y la antigua Ley Procesal del Trabajo.....	40
2.3. La defensa eficaz	42
2.4. Concepto del derecho laboral y derecho procesal laboral	45
2.5. Partes procesales en un proceso laboral	47
2.6 Etapas del proceso ordinario laboral	48

CAPÍTULO III. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA	51
3.1. Experiencia de un Asistente Legal en el Estudio Salinas Verano & Asociados SAC	51
3.2. Exposición a la especialización en derecho laboral	51
3.3. El reto del desarrollo de habilidades	52
3.4. Participación en las habilidades de aprendizaje de los métodos de estrategias para una defensa eficiente	53
3.5. Fortalezas y ambiente colaborador del Estudio en el aprendizaje	53
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	54
4.1. Diferencias y beneficios de la nueva Ley Procesal del Trabajo.....	54
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	56
5.1. Conclusiones	56
5.2. Recomendaciones	58
REFERENCIAS	60

Índice de tablas

Tabla 1: Diferencias y beneficios de la nueva Ley Procesal del Trabajo..... 54

Índice de Figuras

Figura 1: Organigrama del Estudio Salinas Verano & Asociados	13
Figura 2: Composición de la teoría del caso	26
Figura 3: Flujograma del proceso laboral común	30

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo está enfocado en proporcionar las herramientas legales y conocimientos avanzados en la aplicación de los métodos de estrategias para una defensa eficiente en materia laboral aplicados en el Estudio Salinas Verano & Asociados SAC.

Una de las características más importantes para la aplicación de los métodos de estrategias para una defensa legal eficiente consiste en la selección de los argumentos más importantes y esenciales que permitan afrontar un proceso laboral y aumentar las posibilidades de obtener un resultado favorable, así como poder identificar las pruebas o evidencias presentadas necesarios con el fin de sustentar el caso y para determinar el tipo de proceso, es decir si se trata de un proceso ordinario, abreviado o especial, entre otros.

Por ello, este trabajo tiene como objeto optimizar la defensa legal laboral en sus diversas etapas, basadas en la experiencia profesional del abogado principal del Estudio Jurídico donde me desempeño como asistente legal.

La experiencia recogida me permite demostrar que para que una defensa sea eficiente es necesario una preparación minuciosa y cuidadosa, el conocimiento a profundidad del lenguaje jurídico, técnicas o habilidades de comunicación y negociación, una estrategia procesal adecuada y una constante actualización.

Palabras clave: Métodos y estrategias, defensa laboral, argumentos legales, eficiencia profesional.

ABSTRACT

This work is focused on providing legal tools and advanced knowledge in the application of strategic methods for an effective legal defense in labor matters, as applied at the law firm Estudio Salinas Verano & Asociados SAC.

One of the most important aspects in applying strategic methods for an effective legal defense lies in selecting the most essential and relevant arguments that allow for effectively addressing a labor case and increasing the chances of achieving a favorable outcome. This also involves identifying the necessary evidence or supporting documentation to substantiate the case and to determine the type of proceeding, whether it be an ordinary, abbreviated, or special process, among others.

Therefore, the objective of this study is to optimize labor legal defense across its various stages, based on the professional experience of the lead attorney at the law firm where I serve as a legal assistant.

The experience I have gained allows me to demonstrate that, for a defense to be efficient, it requires meticulous and careful preparation, in-depth knowledge of legal language, communication and negotiation skills, an appropriate procedural strategy, and ongoing professional development.

Keywords: Methods and strategies, labor defense, legal arguments, professional efficiency.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Experiencia profesional - Contexto

El presente trabajo de suficiencia profesional se elabora a partir de mi experiencia desempeñada como asistente legal en el ámbito del derecho laboral, que corresponde a nuestra área de especialización.

Las labores realizadas en el Estudio y los conocimientos adquiridos en estos últimos 04 años, me ha permitido comprender el beneficio que trajo consigo la implementación de la Ley N.º 29497, conocida como la Nueva Ley Procesal del Trabajo, representa una evolución frente a la antigua Ley N.º 26636 que regía los procesos laborales anteriormente, primando la oralidad sobre lo escrito, permitiendo de esta forma efectuar cambios en la estrategia a utilizar por medio de la cual se afronta un proceso judicial.

Asimismo, otra de las características más notorias es la inmediación, esto es a través del desarrollo de la audiencia directa donde ambas partes tienen la oportunidad de desarrollar su teoría del caso, lo que constituye un cambio respecto a lo dispuesto por la antigua Ley N.º 26636 que era un proceso netamente escrito que tenía que ser ingresado, proveído y puesto a conocimiento de la otra parte, generándose una demora en su trámite administrativo regular.

Otra característica importante es el relacionado al uso de las pruebas de amplia gama como son la declaración de parte, testimoniales, pruebas periciales entre otras con medios probatorios netamente documentales como era la aplicada en la antigua Ley N.º 26636.

El sistema jurídico está en constante evolución, por lo que se hace necesario que el abogado especialista en derecho laboral se mantenga actualizado de las últimas normas y jurisprudencia que se expidan, así como de una preparación continua, revisión de fuentes

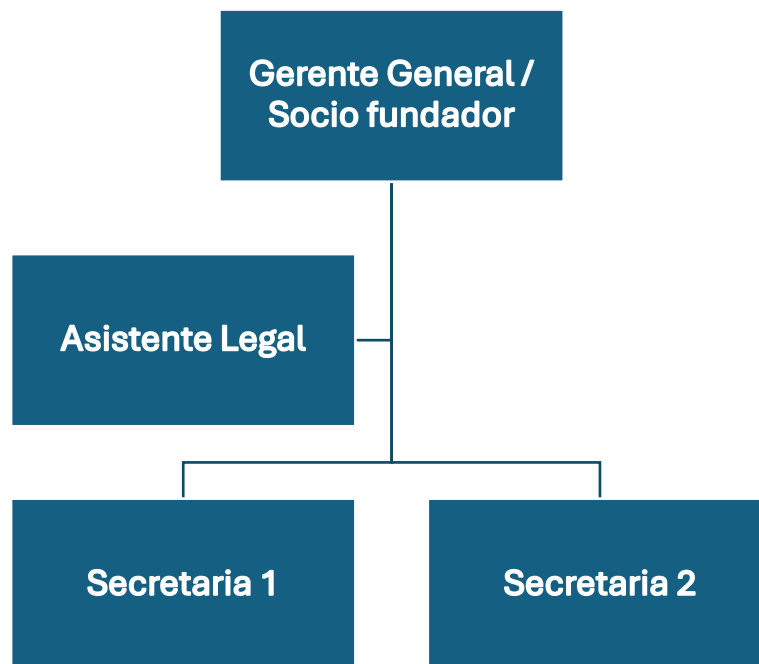
legales, lectura de revistas legales y publicaciones especializadas para el manejo eficiente su defensa legal y teoría del caso.

El Estudio Jurídico a través de su abogado principal, cuenta con una experiencia profesional de más de 40 años en la defensa de los intereses legales de sus clientes, habilidades de negociación, una estrategia procesal adecuada, así como la redacción de diversos escritos utilizados para una defensa eficiente.

1.2. Organigrama del Estudio Salinas Verano & Asociados SAC

Figura 1:

Organigrama del Estudio Jurídico Salinas Verano & Asociados



Nota: Organigrama de los cargos tanto a nivel ejecutivo como de asistente legal dentro del Estudio Jurídico donde se realizará el trabajo de suficiencia profesional que incluye el área de administración como apoyo.

El organigrama del estudio jurídico representa en forma gráfica su estructura organizativa y permite identificar las relaciones de jerarquía dentro del mismo.

A continuación, se señalan las funciones, roles y responsabilidades de los integrantes del Estudio.

1.3. Jerarquías del estudio jurídico

La estructura jerárquica del Estudio Salinas Verano & Asociados está constituida por el abogado principal, que es el profesional con mayor experiencia y trayectoria hasta los profesionales de menor experiencia.

Gerente General y Socio fundador: cargo que demanda liderazgo y responsabilidad en la conducción y planificación estratégica.

Funciones:

- ✓ Dirigir, observar y encaminar la estrategia legal más adecuada a utilizar en cada caso en particular, recopilando evidencia e información necesaria para una defensa eficaz.
- ✓ Orientar de manera eficiente a sus clientes en los procesos legales a su cargo.
- ✓ Representar a sus clientes en los procesos ante el Poder Judicial, entidades como el Ministerio de Trabajo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), entre otras instancias.
- ✓ Clasificar y gerenciar los clientes de acuerdo a los casos de mayor complejidad y relevancia.
- ✓ Observar el desempeño de los abogados en formación, así como el acompañamiento en el logro de sus objetivos académicos.

Asistente legal: profesional con poca experiencia que se encuentra trabajando en el estudio jurídico con la finalidad de continuar su formación y que requiere de la supervisión y acompañamiento del abogado principal, quien determinará sus labores a desempeñar.

Funciones:

- ✓ Confeccionar y/o redactar escritos bajo la supervisión del abogado principal.
- ✓ Recopilar la documentación e información requerida para la defensa de cada caso en particular.
- ✓ Colaborar con el abogado principal en el desarrollo de estrategias legales.

Secretarias: personal de apoyo importante que hará posible la primera revisión de la documentación e información que se requerirá al cliente para el mejor manejo de su caso.

Funciones:

- ✓ Recepción y control de la documentación solicitada al cliente en cada trámite o proceso a iniciar.
- ✓ Apertura y rotulación de expedientes de acuerdo a los procedimientos impartidos.
- ✓ Mantener coordinación con la unidad correspondiente de la empresa cliente para completar el falso expediente tanto de la documentación y/o información solicitada.

1.4. Servicios que se brinda

Asesoría Legal:

En el área del derecho laboral, especialistas en temas de la industria textil y/o de confecciones, en el diseño de Reglamentos Internos de Trabajo y temas de derecho colectivo.

Las labores profesionales que en el área del derecho laboral brinda el Estudio a su clientela se establecen en función de los diversos servicios de asesoramiento legal laboral externo que presta y en sus niveles de atención que brinda a sus clientes.

Niveles de atención:

➤ Inicial:

- Remisión de Circulares Generales que el Estudio confecciona en cada oportunidad en que el Gobierno promulga una disposición legal de naturaleza laboral que pudiera ser de interés a sus clientes o recordando obligaciones laborales específicas, ya sea por correo electrónico o a través del chat de whatsapp del Estudio para cada cliente hacia las áreas previamente autorizadas.
- Creación de un whatsapp empresarial entre la Empresa y el Estudio, en el cual se incorporan a las diversas áreas autorizadas, informando de manera diaria de las disposiciones legales de naturaleza laboral que se publiquen en la gaceta Oficial El Peruano, así como comentarios de toda nueva disposición de la Autoridad Administrativa de Trabajo, sea esta el Mintra o la Sunafil, de las resoluciones del Tribunal de la Sunafil y la jurisprudencia vinculante provenientes del Poder Judicial, tanto de las Salas Laborales

Superiores como de la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, así como sentencias del TC de importancia, a efectos de conocer las nuevas obligaciones legales laborales, de la forma de su cumplimiento, de las nuevas corrientes interpretativas y se reduzca toda contingencia.

➤ Básico

- Absolución de consultas sobre temas relacionados con el contenido de los informes diarios de actualización remitidos, conforme el tipo de asesoría establecidos con el Estudio.
- Absolución de consultas sobre temas relativos a derechos vacacionales, Compensación por Tiempo de Servicios del personal, derechos remunerativos en general, hostilidad, procesos disciplinarios, siempre y cuando no configuren un servicio comprendido dentro de los otros niveles.
- Asesoría personalizada en todo tipo de procedimientos disciplinarios incluido los de calificación de despido por comisión de falta grave, suspensiones y/o amonestaciones y otros.
- Diseño de políticas y procedimientos básicos y preliminares para la contratación de personal.
- Asesoramiento externo en la elaboración de contratos individuales de trabajo con plazo determinado o bajo modalidad, vinculados a la exportación no tradicional o de apoyo a exportaciones no tradicionales y/o similares.
- Asesoramiento externo en la redacción, presentación y registro de contratos individuales de trabajo suscritos con personal extranjero.

- Planificación y desarrollo de estrategias compensatorias laborales.

➤ Medio

- Asesoramiento externo en las denuncias y en los procedimientos inspectivos que interpongan los trabajadores y/o ex trabajadores en forma individual o colectiva ante la Oficina de Defensa Gratuita y Consultas y ante a la División de Inspección de la Dirección Regional de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, como ante la Superintendencia de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).
- Asesoramiento externo integral en las demandas que interpongan los ex-trabajadores sobre nulidad de despido, reposición en el empleo, despido arbitrario, desnaturalización de contratos de trabajo, Solicitud de pago y/o reintegro de beneficios sociales, demás derechos laborales y/o el cese de actos hostiles, presentada ante el Juzgado de Paz o el Juzgado de Trabajo, según sea el caso.
- Asesoramiento externo integral en las demandas que interpongan los trabajadores sobre abono de diversas condiciones remunerativas y/o de trabajo, ante el Juzgado de Paz o de Trabajo según corresponda.
- Asesoramiento externo integral en las demandas que interpongan las Empresas vía Acción Contencioso Administrativa, ACA's contra el Mintra y/o Sunafil, con el objetivo de que se deje sin efecto dichas resoluciones administrativas expedidas en procedimientos administrativos, ante el Juzgado de Trabajo Especializado

➤ Superior:

- Asesoramiento integral y conducción de los intereses de la Empresa

en los pliegos de reclamos y/o negociaciones colectivas en todas sus instancias que pudieren presentar las organizaciones sindicales de base o federaciones sobre otorgamiento y/o mejora de condiciones de trabajo y salariales frente a la Subdirección de Negociaciones Colectivas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, como ante un arbitraje voluntario y/o potestativo.

- Orientación y conducción de los intereses de la Empresa en los procedimientos de registros sindicales ante el Ministerio encargado del Trabajo y el fomento del Empleo.
- Asesoría integral en los procedimientos especiales de modificación de condiciones de trabajo y/o salariales vigentes en la Empresa, reducción de jornada, reducción de personal, procesos de cese colectivo y/o de reducción de costos laborales y otros ante la entidad encargado de la administración del trabajo.
- Asesoramiento para la redacción, demostración y/o aprobación de los Pactos Generales Textiles para la Industria Textil sobre determinación de bases salariales y sistemas remunerativos, condiciones de trabajo, determinación de equipos, maquinarias y cargas de trabajo, entre otros aspectos, evitando la incidencia de costos laborales encubiertos.
- Atención de acciones de Amparo que la Compañía considerara prudente iniciar o contestar ante el Poder Judicial relativas a asuntos de naturaleza laboral.
- Intervención como Árbitro designado por la Empresa en los procedimientos de Negociación Colectiva o reclamaciones laborales

de cualquier índole que pudieren interponer las organizaciones sindicales.

- Redacción y/o adecuación y/o modernización del Reglamento Interno de Trabajo con arreglo a las normas generales del Ministerio de Trabajo para todo tipo de Compañías y con especial énfasis en las regulaciones especiales del Ministerio del Interior para las Empresas de la rama de Seguridad y/o Vigilancia Industrial y/o afines, así como en la industria textil y de confecciones.
- Elaboración de una Auditoría Laboral, precisando normas legales generales, incidencias de multas laborales y procedimiento en etapas para subsanar infracciones y reducir contingencias de multas por inobservancia de normas legales laborales.
- Intervención como conciliador en los diversos procesos y procedimientos judiciales / administrativos de naturaleza laboral.
- Temas de Reestructuración Laboral correspondientes a cierre de empresas, cierre de centros de trabajo, reducción de personal y otros aspectos ante el Ministerio encargado del Trabajo y el fomento del Empleo.
- Auditoría Laboral Operativa sobre contingencias laborales respecto al actual procedimiento de contratación a plazo fijo, diseño de políticas corporativas de contratación e implementación de procedimientos para reducir costos operativos y contingentes.

1.5. Estrategia y defensa procesal adecuada

- a) Análisis primario del caso

- Revisión de los hechos

Una vez que se asume el caso, se deberá de Precisar las condiciones bajo las cuales sucedieron los acontecimientos en relación directa con las pruebas solicitadas que sustentarán la posición a adoptarse, así como un análisis jurídico minucioso que se desarrollará.

- Determinación del problema legal

Es de gran importancia reconocer e identificar el origen y las causas del problema legal, es decir las circunstancias y el contexto en que se dieron para evaluar la mejor defensa legal a implementar y desarrollar argumentos sólidos que apoyen nuestra posición.

- Coordinaciones regulares con el cliente

Para lograr una sólida defensa es importante mantener una constante comunicación con el cliente de manera clara y comprensible durante todo el proceso y sus diferentes etapas, a fin de que estén al tanto del progreso del caso y de los resultados esperados.

b) Recopilación de los instrumentos probatorios

- Solicitud de medios probatorios

Se necesita detallar todas y cada una de las pruebas o medios probatorios requeridos para lograr una defensa adecuada, así como la documentación relevante tales como contratos de trabajo, boletas de pago, libros de planillas, registro de horas extras, evaluaciones de desempeño, entre otros, recopilando toda la evidencia disponible de manera organizada y sistemática.

- Revisión de los medios probatorios

Es necesario efectuar un análisis minucioso de las muestras probatorias solicitados que ayude a demostrar los elementos fácticos que sustentan nuestra defensa., ordenando y clasificando la información del caso.

c) Definición de las estrategias a aplicarse

- Perfeccionamiento de la teoría del caso
 - Determinar las fortalezas y debilidades del caso en concreto para analizar la mejor estrategia de defensa a aplicarse.
 - Definir los argumentos que se utilizarán y las pruebas que se presentarán.
 - Recolección, registro y análisis de la jurisprudencia legal laboral de casos similares.
 - Desarrollar habilidades y técnicas de litigación oral que permitan darnos seguridad al resolver tanto preguntas como respuestas inesperadas.
 - Los argumentos a utilizar deben de ser coherentes y veraces en la exposición de tal forma que posibilite concluir las implicancias legales de los acontecimientos.
 - Debe estar respaldado por disposiciones legales y/o acuerdos convencionales
- Técnicas de litigación oral
 - Habilidad para la comunicación verbal, seguridad, exposición de argumentos que puedan crear convicción al letrado actuando con ética y conocimiento de las leyes.

- Determinar las pruebas o medios probatorios en que se sustentan la posición adoptada, así como las normas que respaldan la pretensión.
- Seguridad, dominio y control del lenguaje técnico jurídico, esto es conocimiento amplio de la legislación laboral, de las disposiciones legales, normativas y fallos judiciales relevantes para el caso en particular.
- Capacidad de convencimiento, es decir crear convicción en el Magistrado de que la posición del cliente es la que se ajusta a la ley y a la normatividad laboral.

1.6. Etapas del proceso laboral ordinario peruano

La Ley N.º 29497, conocida como la nueva normativa procesal laboral, desarrolla las etapas del Procedimiento laboral común, que se inicia mediante la interposición y admisión de la demanda, fijándose la fecha para a sesión conciliatoria, donde el juez procura que las partes logren un entendimiento mutuo y en caso de no prosperar el mismo se fija la fecha para la audiencia de juicio hasta la emisión de la sentencia por parte del órgano judicial, sea de la primera o segunda fase procesal, y en determinados casos hasta sentencias casatorias ante la Sala Suprema, privilegiando los principios de celeridad y oralidad.

1. Presentación, admisión y emplazamiento

La demanda se presenta de forma escrita y debe cumplir con los requisitos y anexos especificados en los artículos 424° y 425° del Código Procesal Civil, se debe especificar el monto total del petitorio, en caso sea aplicable, así como los diferentes aspectos que conforman la demanda, señalando igualmente la finalidad de cada prueba presentada.

Para que la demanda sea admitida, el Juez verificará la subsanación de los requisitos formales deberá realizarse dentro de los cinco días hábiles posteriores a su recepción, y en caso observarse si el demandante incumple con alguno de los requisitos legales obligatorios, se le otorgará un plazo de cinco días hábiles para subsanar la omisión; de no hacerlo dentro de ese tiempo, se declarará la conclusión del proceso y se ordenará el archivo del expediente

2. Sesión conciliatoria

Después de ser admitida la demanda, el Juez convoca a las partes a una audiencia conciliatoria, conforme a lo dispuesto en el artículo 43° de la Ley N.º 29497, también conocida como la nueva Ley Procesal del Trabajo (Humanos, 2010), la misma que es programada dentro de un plazo de 20 a 30 días hábiles contados a partir de la fecha en que se califica la demanda, fijándose el día y la hora para su realización, siendo esta audiencia una actividad inicial del Juzgado dirigida a procurar un acuerdo entre los sujetos del proceso.

La nueva Ley Procesal del Trabajo contempla diversos escenarios que pueden presentarse durante la audiencia de conciliación, esto es (Humanos, 2010):

- Cuando el interviniente accionante no comparece a la audiencia de

conciliación, el demandado podrá presentar su respuesta a la demanda y continuar con el desarrollo de la audiencia.

- Cuando el demandado no concurre a la audiencia de conciliación programada se le considera rebelde de forma automática, o cuando asistiendo a la misma no presenta su contestación a la demanda, habiendo sido emplazada o, el procurador o apoderado autorizado no posea facultades suficientes para llegar a un acuerdo, debiendo incorporarse a la causa en el estado en que se encuentre el proceso.
- Si ninguna de las partes comparece a la audiencia, se declara la finalización del proceso, debiendo la parte interesada, esto es el demandante, pedir una nueva fecha para llevar a cabo la audiencia dentro de los próximos 30 días naturales.

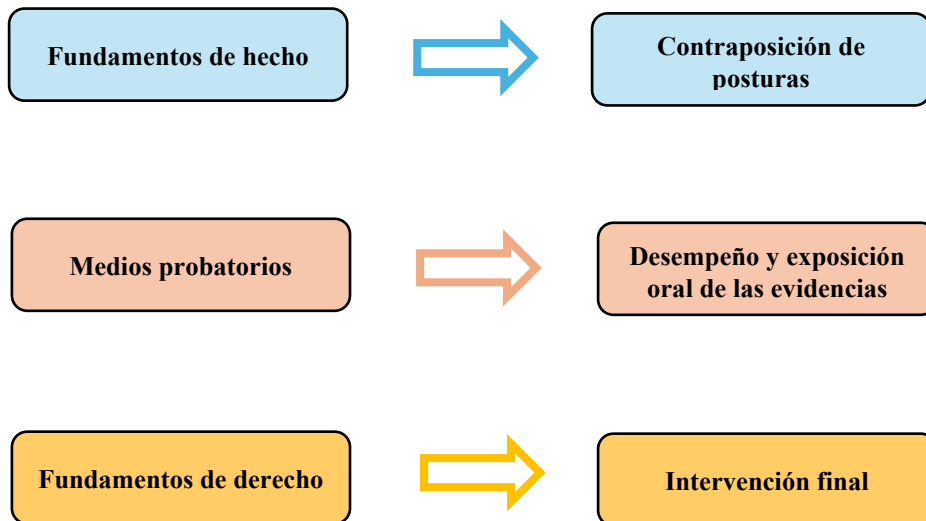
Si dentro de la audiencia de conciliación el juez considera que la causa controvertida es sólo de puro derecho, o que, en virtud de los hechos, no es necesario presentar ningún tipo de prueba, convertirá ésta en una audiencia de juzgamiento anticipado, aun habiéndose considerado rebelde al demandado, solicitando de esta manera a los abogados de ambas partes que presenten sus argumentos durante un periodo máximo de 60 minutos, al cabo del cual dictará su fallo o sentencia.

3. Sesión de Juicio

Se lleva a cabo en una única instancia y cada una de las partes exponen su **teoría del caso**, que contiene las fases de exposición de posiciones, presentación de

pruebas, argumentaciones y fallo (Humanos, 2010).

Figura 2: Composición de la argumentación del caso



- Contraposición de opiniones, se lleva a cabo con una presentación oral concisa de las demandas de ambas partes, Junto con las bases fácticas y legales que la fundamentan.
- El proceso probatorio se desarrolla de la siguiente forma:
 - Exposición de hechos que no requieren prueba alguna, en esta etapa el juez establece los hechos aceptados, los presuntos por ley, los hechos determinados por resolución judicial con autoridad de cosa juzgada, o los hechos de conocimiento público.

- Determinación de los elementos de prueba admitidos en relación de los hechos que requieren ser respaldados por pruebas y que se realiza de manera posterior a los hechos que no requieren ser respaldados por pruebas.
 - Las cuestiones relacionadas con las pruebas se tratarán únicamente en referencia a las pruebas aceptadas, pudiendo ser tachas contra los documentos o testigos u oposiciones a una exhibición, pericia, inspección judicial o la actuación de una declaración de parte.
 - Exposición de los elementos probatorios admitidos en el proceso, incluyendo las cuestiones probatorias correspondientes. Empieza con los medios probatorios presentados por la parte demandante, siguiendo el orden establecido en la Nueva Ley Procesal del Trabajo o Ley 29497.
 - Finalizada la actuación de los medios probatorios y si en criterio del Juez considera necesario la ejecución de una inspección judicial, pospondrá la audiencia y fijará la fecha y la hora para su reprogramación, convocando a la parte demandante como demandada, siendo esta inspección registrada en audio y video o documentada en un acta con las observaciones verificadas, al cabo del cual se programa la fecha y la hora para los argumentos finales y la resolución del veredicto.
- Los alegatos son netamente orales, conteniendo la presentación de los

razonamientos que sustentan la oposición de la parte contraria y que se realizan ante el Juez para lograr convicción de que se han demostrado los hechos afirmados.

4. Resolución en primera etapa del proceso, es la decisión que el juez emitirá al concluir las etapas previas y los alegatos, poniendo fin de esta manera al proceso, la misma que será emitida de manera inmediata o dentro de un plazo máximo de 60 minutos, señalando día y hora para la notificación de la misma, salvo que por la complejidad de las pretensiones demandadas requiera un plazo mayor, la misma que será comunicada a las partes.

Expedido el fallo de primera instancia puede ser impugnada por la parte perjudicada a través recurso de apelación, dentro de un plazo de cinco días hábiles que corre desde el día hábil siguiente de notificada a los litigantes.

El Recurso de apelación provoca que el Juez remita el expediente a la segunda instancia superior para su revisión correspondiente.

La sentencia de vista de segunda instancia es la resolución emitida por el magistrado de la Sala Laboral, la cual puede ratificar o modificar total o parcialmente la decisión de primera instancia.

Antes de que se dicte la sentencia de segunda instancia, la Sala que toma conocimiento del expediente en apelación, convoca a la audiencia de vista de la causa informando de ello a las partes involucradas.

En la fecha de la vista de la causa programada la Sala Laboral, otorga la palabra al abogado de la parte apelante para que exponga de forma resumida sus argumentos sobre los puntos apelados y los argumentos que respaldan su postura, concediendo también la palabra al abogado de la parte contraria.

Posteriormente finalizada la declaración oral, expide el veredicto de vista indicando las razones que la sustentan e informa a las partes en las correspondientes casillas judiciales.

Expedida la sentencia de vista de segunda instancia ésta puede ser apelada por la parte afectada mediante Recurso extraordinario de casación, en el término de 10 hábiles que corre desde el día hábil siguiente de notificada a las partes.

5. Casación Laboral es el fallo que emite la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República en relación con el recurso extraordinario que interpone la parte afectada impugnando la decisión de vista expedida por la Corte Superior de Justicia de Lima.

Este recurso extraordinario de revisión de sentencia se presenta por las siguientes causales:

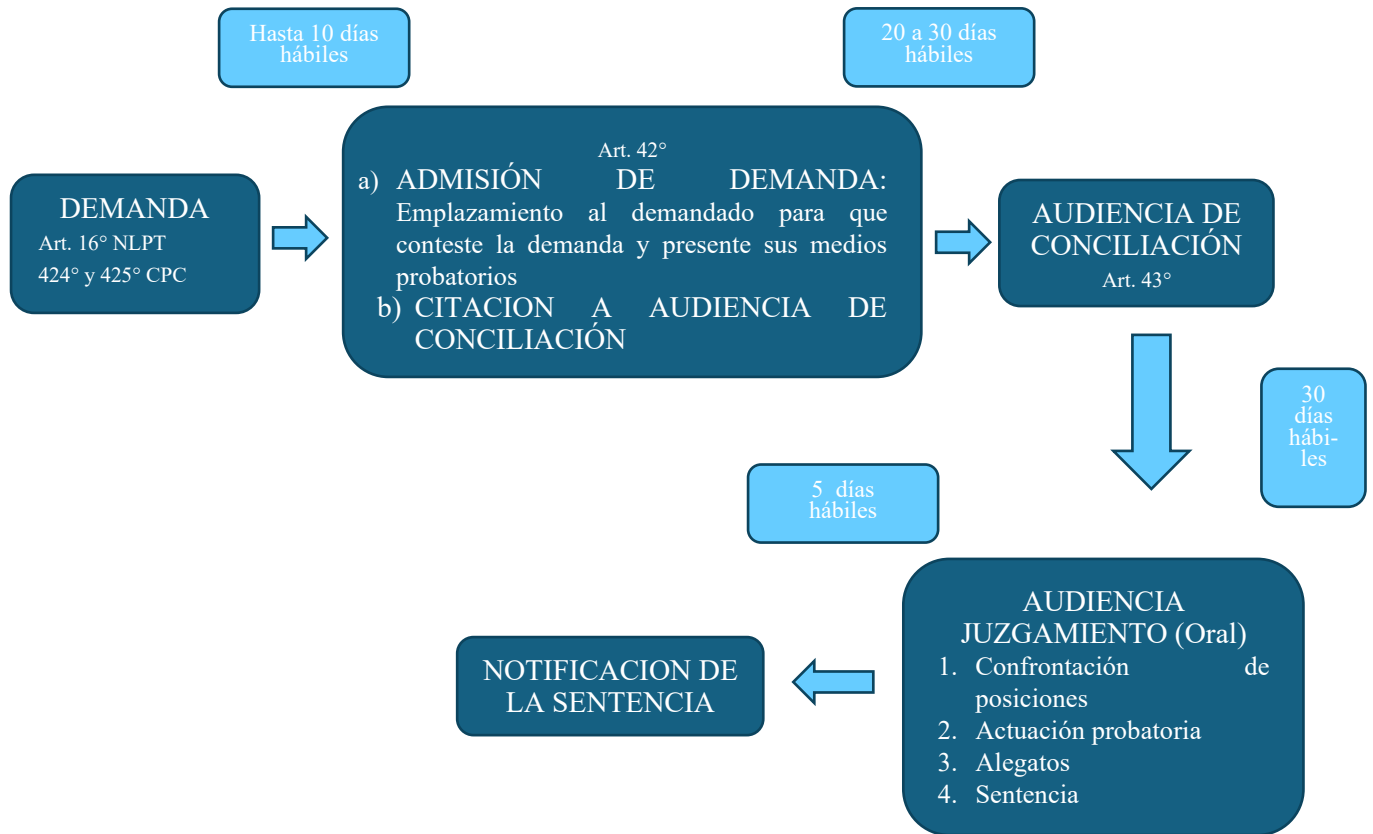
- 5.1. Inobservancia de normas legales;
- 5.2. Aplicación indebida de la ley;
- 5.3. Interpretación errónea de la ley;
- 5.4. Falta de motivación
- 5.5. Apartamiento de precedentes vinculantes.

1.7. Diagrama de flujo del proceso laboral común

LEY PROCESAL DEL TRABAJO N° 29497

Figura 3:

Flujograma del proceso laboral común



1.8. Estudio Salinas Verano & Asociados S. A C.

1.8.1. Historia de la fundación del Estudio

El Estudio Salinas Verano & Asociados se consolida como la continuación del proyecto profesional del fundador Pablo Santiago Salinas Verano, abogado laboralista cuya visión se inició en el año 1946, conformando un sólido equipo de trabajo que con los años fue alcanzando reconocimiento a nivel de la industria textil.

Esta impecable trayectoria y la continuación del legado del Dr. Pablo Salinas

Verano fue asumida por su hijo el Dr. Pablo Pedro Salinas Seminario, quien, terminando su formación universitaria en derecho en la Universidad San Martín Porres en el año 1977, acompañó, colaboró y se retroalimentó de los conocimientos y trayectoria profesional en el ámbito del derecho laboral de su señor padre y fundador del Estudio Salinas Verano hasta el año 1996, en que falleció su fundador.

Desde el año 1997 asumió la dirección y la fundación del Estudio Salinas Verano & Asociados S.A.C., dedicado hasta la actualidad en el asesoramiento de empresas textiles, de confecciones e industriales, ganando a través de los años el reconocimiento de diversas empresas del sector como el Grupo San Jacinto, Aris Industrial S. A., Industria Textil del Pacífico S. A., Fibras Industriales S. A., Mercadeo Comercial S. A.(Boston), Compañía Universal Textil S. A., Universidad San Martín de Porres, Importadora Cupido S. A., Consorcio La Parcela S. A., Maderera Bozovich S. A, entre otros.

1.8.2. Fortalezas

El Estudio representado por su Gerente General y Representante Legal, Dr. Pablo Pedro Salinas Seminario, cuenta con una amplia experiencia adquirida por más de 40 años en el ámbito del derecho laboral, en la que ha hecho posible que sus clientes continúen con el requerimiento de sus servicios.

Las asesorías en los diversos niveles que presta el Estudio son altamente especializadas lo que ha permitido su permanencia en el mercado laboral durante todos estos años, con resultados altamente favorables a los intereses de sus clientes.

Asimismo, su continua preparación y actualización de las normas que expide el congreso de la República y el poder Ejecutivo en temas laborales, ha permitido la capacitación del personal de algunas instituciones del Estado como la Corte Superior de

Justicia de Lima Norte en temas referentes a los contratos de exportación no tradicional y apoyo a la exportación no tradicional, Regímenes Laborales Especiales entre otros

Por otro lado, ha colaborado en diversas revistas especializadas en derecho laboral como Actualidad Laboral, Análisis Laboral, Instituto Pacífico entre otros.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Esta investigación tiene como objeto proporcionar las herramientas necesarias para optimizar la defensa legal laboral en sus diversas etapas, aplicando métodos y estrategias para una defensa eficiente, basadas en la experiencia profesional del abogado principal del Estudio Jurídico donde me desempeño como asistente legal.

La característica principal para la aplicación de los métodos y estrategias en una defensa eficiente radica en la elección de los argumentos legales más relevantes e importantes que permitan afrontar un proceso laboral y aumentar las posibilidades de obtener un resultado favorable, así como poder identificar las pruebas o elementos probatorios indispensables para sustentar la defensa del caso y, por último la clase de proceso correspondiente.

La entrada en vigencia de la nueva ley procesal del trabajo, ley N° 29497, el 15 de julio del 2010, la cual trajo cambios estructurales en el proceso laboral peruano en relación con lo establecido por la anterior ley procesal del Trabajo, Ley N° 26636, primando la oralidad con énfasis en la celeridad sobre lo escrito, permitiendo de esta forma efectuar cambios en la estrategia a utilizar por medio de la cual se afronta un proceso judicial.

Pasamos a desarrollar brevemente las disposiciones en el ámbito internacional, respecto a la garantía de los derechos que toda persona busca alcanzar para garantizar la igualdad de condiciones ante todo órgano competente, para luego hacer mención del

derecho de defensa en materia laboral y finalmente los cambios experimentados en la legislación respecto a los métodos y estrategias de defensa que guardan relación con el trabajo a desarrollar.

2.1.1. Antecedentes internacionales

En materia laboral, en el ámbito internacional se ha logrado un gran avance para lo que se refiere a la salvaguarda de los derechos laborales de los trabajadores en relación a sus empleadores, consagrándose derechos fundamentales que garantizan un equilibrio en el vínculo laboral, tanto desde la perspectiva del empleador, quien proporciona las condiciones necesarias para el adecuado desempeño de las funciones del personal, como por el lado del trabajador que recibe una remuneración por el trabajo efectuado.

Sobre este tema existen convenios y pactos internacionales que se encuentran normados en nuestra actual Constitución Política del Perú, en el Capítulo II de los Tratados, arts. 55° y 56°. (Constitución Política del Perú, 1993)

Al respecto, la Declaración Universal de los Derechos Humanos¹ contiene normas que resguardan los derechos de todas las personas sin ningún tipo de discriminación, garantizando la igualdad de condiciones ante las autoridades competentes frente a acciones que atenten contra sus derechos fundamentales.

Asimismo, la convención Americana sobre los Derechos Humanos – Pacto de San José² tiene como finalidad garantizar el respeto y la protección de los derechos y

¹ DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS (1948). Art. VIII, X y XI.

² CONVENCIÓN AMERICANA DE DERECHOS HUMANOS-Pacto de San José (1969). Art. 8.

libertades fundamentales de las personas, fomentando el respeto, y la protección de los derechos humanos, garantizando el libre y plena ejecución de sus derechos, protegiendo a las personas de cualquier tipo de discriminación, esto es en cualquier ámbito sea laboral, penal, civil, comercial, etc.

En la tesis de (PIEDRAHITA, 2012) sobre “Aplicaciones del derecho de defensa en el ámbito laboral”, en Colombia, indica que el derecho al debido proceso consiste en el conjunto de garantías que deben observarse para resguardar los derechos e intereses de las personas involucradas en una relación jurídica a fin de poder obtener una correcta aplicación de la justicia, de manera que ambas partes se encuentren en igualdad de condiciones en cada una de las etapas y actuaciones desarrolladas a lo largo del proceso judicial, así como impugnar los fallos adoptados por la autoridad en el uso legítimo de sus facultades.

Señala que una de las manifestaciones del derecho de defensa son los medios probatorios que se presentan para reforzar la posición legal de cada una de las partes, que servirán al Juez encargado para resolver el conflicto.

Por otro lado, precisa que los recursos que se presenten durante el juicio son medios de impugnación tales como apelaciones contra fallos adversos a una de las partes, así como de subsanación de los errores cuyo objetivo es la revisión del fallo o sentencia emitida por el juez que la dictó o por un Colegiado de una instancia superior.

Por ello, precisa que el fallo *ultra petita* y *extra petita* es aplicado solamente por los jueces laborales de primera instancia, al tener la potestad de consentir el pago de pretensiones diferentes o sumas mayores a las solicitadas en la demanda inicial, la misma que si bien se ejerce de forma discrecional por parte de los jueces, deben de sujetarse al

cumplimiento de las normas legales para poder apartarse de lo solicitado, toda vez que el ejercicio de la misma no es en forma absoluta.

De esta forma concluye, que del análisis jurisprudencial, doctrinario y normativo del derecho de defensa presentado en dicha tesis, no existe igualdad de condiciones entre las partes al momento de resolver el conflicto, toda vez que por la naturaleza misma del vínculo que sostienen tanto el empleador como el trabajador se presentan desigualdades por la sujeción y relación de autoridad que son los elementos de un convenio laboral, sin embargo hoy en día existen una serie de herramientas que dotan al trabajador de medios para enfrentarse en igualdad de condiciones con su empleador.

Por ello, en este trabajo de suficiencia profesional destacamos que la característica principal para la aplicación de los métodos y estrategias en una defensa eficiente radica en la elección de los argumentos legales más relevantes e importantes que permitan afrontar un proceso laboral y aumentar las probabilidades de conseguir el resultado esperado.

(Fraga, 2024), en el artículo del Boletín de Chile CEF Laboral Social, titulado “Claves para una defensa eficaz en un proceso laboral” precisa que hoy en día existe más flexibilidad en las normas para solucionar los conflictos laborales, por lo que para tener éxito en la defensa de un proceso laboral es imperativo conocer las principales herramientas que garanticen una buena defensa y consecuentemente el éxito esperado.

Asimismo, señala algunas herramientas a tener en cuenta al momento de asumir un caso, tales como una preparación meticulosa y detallada en la recopilación de información y/o documentación necesaria para reforzar la posición legal; dominio del lenguaje jurídico es decir, el conocimiento a plenitud de la legislación laboral y

jurisprudencia aplicables al caso de autos; habilidad para negociar buscando soluciones que beneficien o busquen un equilibrio entre las partes; estrategia adecuada aplicable al caso, a fin de lograr una situación ventajosa sobre la contraparte, así como estar actualizándose en forma continua para lograr una sólida defensa.

Este enfoque se vincula con el presente estudio al evidenciar que los métodos de estrategia y defensa en el proceso laboral en la actualidad están cobrando mayor relevancia para lograr una sólida preparación y argumentación al momento de exponer la posición legal basada en la oralidad y la celeridad.

2.1.2. Antecedentes nacionales

(Barrios, 2021) en su libro “La Teoría del caso en los procesos orales laborales” señala que la nueva Ley Procesal del Trabajo introduce no solo un nuevo tipo de proceso laboral que da prioridad a la oralidad en lugar de la escritura, sino también establece nuevas normas para la tramitación del proceso y sus diferentes etapas.

Por ello, la comunicación verbal significa que se privilegie el uso de la palabra hablada durante el desarrollo de las actuaciones procesales, sin que esto implique la desaparición de las actuaciones escritas, siendo la comunicación verbal un principio consagrado en el Art. I de su Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

El proceso laboral por audiencias tanto de conciliación como de juzgamiento con predominio en la comunicación verbal, se considera de carácter oral no por emplear la palabra hablada, sino por hacer uso de las técnicas propias de la litigación oral, siendo ambas totalmente independientes.

Por otro lado, la litigación oral consiste en un conjunto de técnicas y destrezas que facilitan la aplicación de la oralidad en los procesos judiciales laborales, tanto por el Juez como por el demandante y el demandado, debiendo de tener en claro los hechos y las circunstancias controvertidas, dominio y manejo de las normativas legales aplicables al hecho específico y capacidad para negociar.

La litigación oral está conformada por la teoría del caso, el argumento preliminar, el examen directo, la inclusión de pruebas documentales, el discurso de cierre y oposiciones.

La hipótesis del caso constituye una estrategia que elabora cada una de las partes involucradas en forma clara y breve para fundamentar los hechos que se intentará demostrar.

Respecto a la hipótesis del caso (Barrios, 2021) indica que puede ser considerado como el fundamento principal de la litigación oral, que es elaborada por cada parte en forma clara, breve y concisa. Por ello, señala que para el abogado de la parte demandante la hipótesis del caso es la justificación legal que respalda por qué deben aceptarse las solicitudes del trabajador, mientras que para el abogado de la parte demandada expone las razones por los cuales no debe imputarse responsabilidad al empleador respecto a los hechos controvertidos.

Por consiguiente, se puede determinar que la aplicación de los métodos y estrategias en una defensa eficiente radica en la elección de los argumentos legales más relevantes e importantes que permitan afrontar un proceso laboral y lograr un resultado favorable.

(Talavera Neyra, 2011) en su Tesis “Existencia de conflicto entre el principio de

socialización y el principio de oralidad por la aplicación de este último en la nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497, Arequipa 2011”, precisa que el proceso laboral al ser un proceso especial posee principios particulares, los cuales pueden ser entendidos como “aquellos conceptos de carácter general que sirven de guía e inspiración para la formulación, interpretación y aplicación de las normas procesales en el ámbito del derecho laboral”³.

Por otro lado, señala que la reciente Ley Procesal del Trabajo es una herramienta jurídica de carácter procesal cuyo objeto es optimizar el sistema de administración de justicia en el ámbito laboral, con el propósito de garantizar el acceso a la justicia y, especialmente, la implementación de los principios de oralidad, intermediación, concentración, economía procesal, entre otros. Países como Ecuador, Uruguay, Venezuela, Costa Rica y Chile han adoptado en la actualidad una normativa procesal fundamentada en la oralidad.

Igualmente, señala que la reciente Ley Procesal del Trabajo introduce un procedimiento que asegura un proceso más ágil, eficiente y efectivo, resolviendo la controversia mientras se garantiza el respeto al debido proceso. Por lo tanto, se concluye que un juicio laboral bajo la aplicación de la anterior Ley N° 26636 podía tardar entre dos y tres años en su tramitación hasta obtener una sentencia definitiva, actualmente, con la reciente Ley 29497 o Ley Procesal del Trabajo, este plazo se ha reducido a unos cinco meses aproximadamente, lo cual representa un avance significativo en la administración de justicia.

³ ARÉVALO VELA, Javier. Derecho Procesal del Trabajo. 2° edición. Grijley, Lima, 2007, p.11.

Por otro lado, precisa que la comunicación verbal se constituye como el principio fundamental del nuevo proceso laboral, sobre el cual se sustentan y se basan los demás principios permitiendo que el proceso sea más expeditivo, y en consecuencia logrando que el principio de economía procesal sea más eficiente. El Juez emite su sentencia al concluir la audiencia de juzgamiento, que es la fase en la que los abogados y las partes pueden emplear sus habilidades en las técnicas de defensa oral sobre los hechos presentados, por esta razón, es necesario que tanto los abogados como los jueces estén adecuadamente capacitados y cuenten con un profundo conocimiento en derecho laboral para lograr decisiones favorables.

De lo expuesto se concluye que la puesta en marcha de la nueva Ley Procesal del Trabajo ha permitido que el abogado especialista en derecho laboral se mantenga actualizado en las últimas normas y jurisprudencias y en constante formación, para lograr un resultado favorable a sus intereses, al ser el derecho dinámico y que está en constante evolución y se adapta a nuevos desafíos globales como los derechos humanos.

2.2. Enfoque entre la perspectiva de la reciente Ley Procesal del Trabajo y la antigua Ley Procesal del Trabajo (La experiencia jurídica)

(César Abanto Revilla, 2022) Indica que la aplicación de la reciente Ley Procesal del Trabajo se caracteriza por ser flexible al obligar a los jueces a dejar de lado los formalismos ritualistas que podrían obstaculizar el logro del objetivo final del proceso, esto es resolver la controversia sobre la base de los hechos, en tanto que tradicionalmente con la Ley 26636 el proceso estaba conformado por un conjunto de actos netamente formales para resolver la controversia.

En efecto, podemos apreciar que hoy en día la NLPT se fundamenta en tres pilares, a saber: el uso permanente de la tecnología que es una herramienta que blindada de seguridad a los actos procesales como la notificación de resoluciones judiciales, depósitos judiciales electrónicos entre otros, implementándose la mesa de partes electrónica (MPE), los expedientes judiciales electrónicos (EJE), así como la realización de las audiencias virtuales; por otro lado está el rol protagónico del Juez que vendría a ser el director y encargado de llevar a cabo de manera responsable el proceso a su cargo y finalmente está la oralidad que se lleva a cabo en las audiencias, toda vez que se trata básicamente de un debate verbal de posturas presididas por el juez, quien en cualquier instante del desarrollo de la controversia puede cuestionar a las partes, a sus asesores y a los terceros involucrados en la causa.

(César Abanto Revilla, 2022) señala que en todo juicio en que se ventile un conflicto de intereses de relevancia jurídica, se debe de dar la razón a la parte que con el debido estudio de autos, una preparación eficiente y con estrategias muy bien planteadas expone su teoría del caso al juzgador de cómo es que realmente sucedieron los hechos aportando las pruebas que sustentan los hechos narrados y las fuentes de derecho en las que se apoya para reforzar su posición.

Finalmente, (Guerra, 2010) en su libro “Técnicas de razonamiento jurídico para la litigación tanto oral como escrita” nos habla del debate crítico y los argumentos que emplean las partes (demandante y demandado) frente a un tercero (juez) a quien quieren convencer sobre la posición que defienden.

Nos señala igualmente que las técnicas de argumentación facilitan un uso más efectivo de las estrategias de litigación oral, toda vez que hacen posible un análisis crítico de los argumentos para lograr que el juez dicte su sentencia a favor de la postura que están defendiendo.

Asimismo, señala que las características de un debate judicial son: a) la posición legal basada en los medios probatorios, es decir que sin pruebas no se puede demostrar la tesis que se defiende; b) la autoridad para debatir o mostrar su posición le brinda la sabiduría amplia del caso, evidenciando el control sobre todas las circunstancias e implicaciones legales; los argumentos junto con sus pruebas, deben ser evaluados para determinar qué pruebas son confiables y qué pruebas son relevantes para el caso y cuáles no; el debate judicial siempre debe permanecer dispuesto a la negociación, esto es que tanto demandante como demandado pueden persuadir al juez sobre su postura o hipótesis del caso y lograr que la parte contraria acceda a una negociación.

De todo lo expuesto, se puede concluir que para lograr el objetivo de afrontar con éxito un proceso laboral, es importante analizar exhaustivamente el caso a defender, contar con todos los medios probatorios suficientes para poder desvirtuar la posición legal de la parte contraria, elaborar de manera apropiada la teoría del caso que respalde la argumentación de la postura lógico-jurídica a defender, con el fin de persuadir al juez sobre la posición que sostenemos, emplear y desarrollar adecuadamente las técnicas de litigación oral para nuestro objetivo y sustentar adecuadamente los medios de prueba que se presentarán durante la audiencia de juzgamiento, que constituye la fase más crucial de todo el proceso laboral.

2.3. La defensa eficaz

La defensa efectiva en el ámbito del derecho laboral peruano, es una garantía del debido proceso que se debe de asegurar a los trabajadores.

La Constitución Política del Perú consagra el derecho de defensa en el inciso 14 del artículo 139°, asegurando que toda persona, sea natural o jurídica, involucrada en un proceso judicial para la protección de sus derechos y obligaciones —sin importar su

naturaleza, ya sea civil, penal, laboral, entre otras— no se vea en situación de indefensión.

(Zegarra, 2010) en su libro “La efectividad del proceso laboral y la participación del Estado como parte involucrada” señala que la situación real del ámbito laboral y la urgencia de disponer de herramientas efectivas que posibiliten la aplicación práctica de los derechos laborales mediante un proceso judicial rápido y eficiente, que es precisamente lo que brinda la implementación de la nueva Ley Procesal del Trabajo: una alternativa sólida y eficaz para garantizar el acceso a la justicia y resolver conflictos de intereses o dudas en materia laboral.

Asimismo, señala que la NLPT extiende el alcance de la justicia laboral a todo tipo de prestaciones personales, ya sean de carácter público o privado, formativo o laboral, e incluso a aquellas de índole civil cuando se trate de encubrimientos de relaciones laborales.

(Gaceta, 2021) en su libro “Documentos necesarios para llevar a cabo una defensa efectiva en el proceso penal” señala que el derecho de defensa se constituye en un principio crucial e importante de todo el procedimiento, ya sea en materia penal, civil, laboral, entre otras, pues no se trata únicamente de un derecho subjetivo, pero también una garantía, es decir, una condición esencial de validez de todo proceso.

Comenta igualmente que la verdadera garantía radica en que se lleve a cabo una defensa procesal efectiva y no solo formal, y que su cumplimiento no se limite únicamente a la presencia o acreditación de los abogados que representan los intereses de ambas partes.

Se señala a Nakazaki Servigón⁴ que manifiesta que, respecto al contenido de la defensa procesal, entendida como una garantía, pueden distinguirse un aspecto positivo y otro negativo.

En el aspecto positivo, se refiere a que la defensa, como un derecho constitucional, asegura que la persona pueda participar en todos los procesos en los que se resuelvan cuestiones relacionadas con sus intereses. Además, garantiza que quien pueda verse afectado por el resultado del proceso esté informado sobre su existencia, y otorga a las partes la oportunidad de presentar y probar sus alegaciones, así como de refutar las pruebas y asegurar que estas sean consideradas en la sentencia.

Con relación al contenido negativo indica que implica la prohibición de la indefensión, que se presenta cuando en forma arbitraria se restringe o impide a las personas participar efectivamente en igualdad de oportunidades, en cualquier proceso donde se aborden asuntos que les conciernan, ya sea en actos de presentación, prueba y argumentación, lo que posibilita al juez tomar una decisión de manera legal, razonable y justa.

En síntesis, debo de comentar que el derecho de defensa y la defensa eficaz se manifiestan en todas las áreas del derecho, sea en el área del derecho comercial, civil, laboral, penal, administrativo etc., está regulado no sólo en el artículo 11°, inciso 1, de la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el artículo 14°, inciso 3, párrafo d) del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en el artículo 8°, inciso 2, párrafo d) de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y en el artículo 139°, inciso 14, de nuestra Constitución Política del Perú.

⁴ NAZASAKI SERVIGÓN, César. “La garantía de la defensa procesal: defensa eficaz y nulidad del proceso penal por indefensión”. En: Universidad de Lima (Ed.). *Libro homenaje. Facultad de Derecho*. Lima: Fondo Editorial de la Universidad de Lima, 2006. P. 15.

Por ello, es necesario determinar la importancia de establecer estándares de una defensa eficaz durante el desarrollo del proceso y evitar sentencias arbitrarias, generando de esta manera indefensión durante la audiencia.

2.4. Concepto del derecho laboral y derecho procesal laboral

Para un mejor entendimiento brevemente explicaré el nacimiento del derecho laboral en el Perú, es decir desde cuándo se inició, concepto y principios fundamentales.

El derecho laboral surge a comienzos del siglo XX, cuando se implementaron las primeras normativas que regulaban las relaciones laborales en el Perú.

La promulgación de la Constitución Política del Perú de 1979 y, posteriormente, la Ley General del Trabajo en 1986, marcó el inicio de la protección de los derechos laborales en el país.

A lo largo de los años, se ha producido una evolución constante para adaptarse a las grandes transformaciones socioeconómicas y a las demandas de una sociedad en constante cambio. De este modo, los convenios internacionales, las reformas legislativas y la jurisprudencia han reforzado este marco normativo.

El marco legal del derecho laboral en el Perú está compuesto por una variedad de leyes, decretos, reglamentos y convenios colectivos que regulan diferentes aspectos de la relación laboral.

Entre los aspectos más relevantes establecidos por la normativa laboral peruana se incluyen el contrato de trabajo, la remuneración y los beneficios sociales, las condiciones laborales, la seguridad y salud en el trabajo, la jornada laboral, el descanso y

las vacaciones.

Según el maestro laboralista Guillermo Cabanellas, el Derecho Laboral o Derecho del Trabajo se define como aquel que regula principalmente las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores, así como las relaciones de ambos con el Estado, en lo que respecta al trabajo subordinado. También abarca lo relacionado con las profesiones y la manera en que se prestan los servicios, así como las consecuencias jurídicas directas e indirectas de la actividad laboral dependiente.⁵

Carlos Vela Monsalve, en su definición de Derecho del Trabajo, recoge la propuesta de Pérez Botija, quien afirma: "El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores, y de estos con el Estado, con el fin de proteger y salvaguardar el trabajo".⁶

Por otro lado, se define el Derecho Procesal Laboral como una rama del derecho que regula los procedimientos judiciales relacionados con las cuestiones laborales y administrativos que están directamente relacionados con las diferentes posiciones laborales que resultan controversiales, con el fin de asegurar la protección efectiva de los derechos laborales de los trabajadores y la adecuada aplicación de las normativas legales actuales.

El artículo I del Título Preliminar de la nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, establece los principios que guían el proceso laboral y que son: a) **oralidad** en las audiencias en la cual las intervenciones orales de las partes y sus asesores prevalecen

⁵ CABANELLAS, Guillermo, *Compendio de Derecho Laboral*, Bibliográfica Omeba Editores, Buenos Aires, 1968, p. 156.

⁶ VELA MONSALVE, Carlos, *Derecho Ecuatoriano del Trabajo*, Editorial La Unión C.A., 1955, p. 14.

sobre las escritas, siendo el Juez quien dirige las actuaciones procesales y emite la sentencia; b) **inmediación**, por la cual todas las actuaciones rendidas por las partes, así como los medios probatorios se harán ante el Juez encargado, siendo que las pretensiones, excepciones, pruebas y alegatos deben de ser actuados en su presencia; c) **concentración**, señala que los procesos laborales deben de ser breves en su tramitación, siendo necesario consolidar la mayor cantidad de actos procesales en el menor número de diligencias para asegurar la continuidad; d) **celeridad**, en la que el juez adoptará las acciones necesarias para lograr una solución rápida, adecuada y efectiva al conflicto de intereses, con el objetivo de cumplir con los plazos y términos fijados por la ley; e) **economía procesal**, en la que se pretende acelerar los procesos, reduciendo costos, evitando gastos innecesarios en el juicio laboral, siendo gratuito para el trabajador en todas las etapas, toda vez que el monto de las demandas no exceda las 70 Unidades de Referencia Procesal (URP).

2.5. Partes procesales en un proceso laboral

Los participantes en el proceso laboral son: a) **el demandante**, que puede ser el trabajador, la organización sindical o el empleador, y b) **el demandado**, que puede ser el empleador, la organización sindical o el trabajador.

Los órganos judiciales laborales encargados de dirigir el proceso y su desarrollo son los Juzgados de Paz Letrados, los Juzgados Especializados en Trabajo, las Cortes Superiores de Trabajo o las Salas Supremas de Derecho Constitucional y Social.

2.6. Fases del proceso laboral ordinario

2.6.1. Demanda: es la pretensión que un trabajador presenta ante el Juez cuando considera que sus derechos han sido vulnerados y/o violentados por su empleador, se presenta de forma escrita y debe incluir los requisitos establecidos en los artículos 424° y 425° del CPC.

2.6.2. Respuesta a la demanda: es la contestación que el demandado presenta a la demanda interpuesta por el accionante desestimando la pretensión del demandante y puede expresar sus excepciones y defensas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 19° de la nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, y en los artículos 442°, 444° y 446° del CPC.

2.6.3. Medios probatorios: está conformado por los instrumentos que se aportan para comprobar la verdad o falsedad de una afirmación, deben ser presentados por las partes únicamente en la demanda y en la respuesta a la demanda, que pueden ser ofrecidos hasta antes de la actuación probatoria, siempre y cuando sean hechos nuevos o que hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad.

Entre los medios de prueba se incluyen la declaración de las partes, el testimonio, y la pericia, la exhibición de las planillas entre otros.

Por otro lado, la responsabilidad de probar corresponde a quien sostiene los hechos que respaldan su pretensión o a quien los rebate presentando hechos nuevos.

2.6.4. Modalidades especiales de finalización del proceso: en el proceso laboral, la acción puede finalizar de manera particular mediante conciliación, allanamiento, reconocimiento de la demanda, transacción, desistimiento o abandono. Asimismo, el

proceso puede concluir si ambas partes no asisten por segunda vez a alguna de las audiencias programadas en primera instancia.

2.6.5. Sentencia: es la resolución que emite el Juez, basándose en los fundamentos fácticos y jurídicos necesarios para sustentar su decisión, se pronuncia sobre todos los medios de defensa presentados por las partes y concluye la instancia o el proceso, resolviendo de forma clara, precisa y debidamente fundamentada la controversia, y declarando los derechos reconocidos en el caso.

2.6.6. Medios impugnatorios: son los recursos que se pueden interponer para modificar, revocar o anular una resolución o sentencia emitida por el Juez y se interponen cuando se considera que está afectada por un error o vicio.

2.6.6.1. Apelación: es el recurso legal que permite a las partes afectadas solicitar a un juez superior que revise una sentencia emitida que les cause un perjuicio, con el objetivo de que sea anulada o modificada, ya sea en su totalidad o en parte. El plazo para apelar una sentencia de primera instancia es de cinco (5) días hábiles que se computan a partir del día siguiente de notificada a las partes.

2.6.6.2. Queja: es un medio impugnatorio que se presenta ante la autoridad superior que rechazó la apelación, cuyo objetivo es conseguir que se admita un recurso que fue denegado.

2.6.6.3. Casación: es uno de los instrumentos más destacados en los procesos laborales, siendo un medio de impugnación extraordinario, a través del cual se pretende lograr la adecuada aplicación e interpretación de las normas legales, así como la unificación de la jurisprudencia por parte de la Corte Suprema de Justicia de la República.

La casación en materia laboral en el Perú se regula por la Ley N° 29497 o NLPT y la Ley N° 31699 publicada el 01 de marzo del 2023, que modificó la regulación del recurso de casación en el proceso laboral, por el cual se incrementó y elevó los requisitos para interponer este tipo de recurso.

El art. 34° de la ley antes citada (**Humanos, 2010**), establece los motivos por los cuales puede presentarse el recurso extraordinario de casación, los cuales son: a) inobservancia de garantías constitucionales, ya sean de tipo procesal o material, o su aplicación incorrecta; b) Incumplimiento de normas procesales cuya infracción conlleva nulidad; c) Aplicación incorrecta, interpretación errónea o no aplicación de leyes, tratados o convenios internacionales ratificados por el Perú en materia laboral; d) Ausencia de fundamentación o existencia de una motivación aparente que invalide la resolución impugnada; e) Desviación de los criterios obligatorios establecidos por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República.

Por otro lado, en cuanto a la limitación relacionada con el monto de las sentencias que ordenan el pago de una suma de dinero, el recurso de casación solo será aceptado si el total reconocido excede las 500 Unidades de Referencia Procesal (URP).

CAPÍTULO III. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

3.1. Experiencia de un Asistente Legal en el Estudio Salinas Verano & Asociados S.A.C.

Ingresé a trabajar en el Estudio Salinas Verano & Asociados S. A. C. en el año 1997 en el área administrativa. Posteriormente me fui involucrando en todos y cada uno de los procedimientos y procesos judiciales en el ámbito del derecho laboral que se tramitaban en el Estudio y que estaban a cargo de los abogados que trabajaban en ese entonces.

Desde el año 2015 en que inicié esta grata aventura de estudiar la carrera de derecho es que fui aprendiendo y observando con más detenimiento las diversas etapas que comprende la defensa legal laboral al iniciar un caso, esto es desde el estudio minucioso de la defensa, los medios probatorios que se requieren para lograr una buena teoría del caso, las coordinaciones con el cliente para unificar la información que de manera directa servirá para la defensa del caso y el plan de acción que se debe adoptar para alcanzar el objetivo propuesto.

Culminé la carrera en diciembre del año 2019 iniciando al año siguiente mi labor como asistente legal del Estudio Salinas Verano & Asociados SAC, logrando recoger las enseñanzas y experiencia legal enriquecedora en el ámbito del derecho laboral que el abogado y dueño del Estudio, Dr. Pablo Salinas Seminario, me brindó no sólo en mi formación profesional sino en la confianza de acompañarlo en el proceso de la presentación de los intereses jurídicos de un cliente específico.

3.2. Exposición a la especialización en derecho laboral

Como asistente legal fui involucrándome en el manejo de la información y/o documentación necesaria que se requería al cliente para la defensa de su caso específico,

esto con el propósito de contar con las evidencias que hacen posible una defensa eficiente basada en la estrategia a desarrollar y la teoría del caso a oralizar, lo que hará posible una sólida defensa legal.

La especialización del Estudio Salinas Verano & Asociados en el área del derecho laboral permite al asistente legal adquirir un conocimiento de cómo se manejan los procesos laborales en sus diversas etapas, esto es desde la preparación de la demanda o defensa del demandado, pasando por la audiencia de conciliación, la audiencia de juicio, la impugnación de la sentencia de primera instancia y la apelación de la resolución emitida en segunda instancia, hasta la casación laboral, de ser el caso.

Como asistente legal he participado en la redacción de escritos de cumplimiento de mandato que requiere tanto el Juzgado, como la Sala Laboral y la Sala Suprema, así como en la revisión de los elementos de prueba o evidencias requeridas dependiendo del tipo de la materia a demandar o demandada, así como participar en la preparación de la defensa estratégica que me han permitido en la práctica enriquecer los saberes obtenidos durante la formación universitaria, experiencia invaluable que fortalece el entendimiento de la aplicación de las leyes laborales.

3.3. El reto del desarrollo de habilidades

Con la teoría aprendida en las aulas de la universidad y los conocimientos de nuestros maestros formadores, por un lado, así como el acompañamiento, paciencia y enseñanzas del abogado y dueño del Estudio, Dr. Pablo Salinas Seminario, es como he adquirido y sigo adquiriendo experiencia, destreza y capacidad como asistente legal para seguir aplicando lo aprendido y consolidarme como una profesional en derecho.

Asimismo, una ventaja que encuentro como asistente legal es el acceso a los

distintos documentos, escritos, jurisprudencia, normas legales y la doctrina aplicable al proceso civil que utiliza el Estudio para ejercer la defensa legal de un cliente

3.4. Participación en las habilidades de aprendizaje de los métodos de estrategias para una defensa eficiente

Una defensa legal eficiente que comprenda estrategias bien planificadas y la experiencia en el manejo de la información, de las pruebas o medios probatorios, así como técnicas de litigación oral, son algunos de los aspectos más destacados en el Estudio.

Como asistente legal mi principal objetivo es aprender y apoyar en la identificación de los hechos, la recopilación de los medios probatorios y el apoyo en la presentación de argumentos que servirán para lograr una defensa técnica eficiente en las diferentes etapas del proceso laboral.

Por otro lado, el asistente legal es el apoyo durante todo el proceso que se inicia desde la preparación de la demanda o de la respuesta a esta hasta la expedición de la sentencia y en algunos casos hasta la casación laboral, procesos que son netamente orales y que son debidamente sustentados por el abogado laboralista, elementos que contribuyen a perfeccionar nuestra comprensión del derecho laboral como asistente legal.

3.5. Fortalezas y ambiente colaborador del Estudio en el aprendizaje

El Estudio Salinas Verano & Asociados representado por su fundador y dueño, Dr. Pablo Salinas Seminario, brinda un ambiente de confianza y de trabajo colaborativo, así como el acompañamiento en el proceso de aprendizaje constante para facilitar el acceso a los conocimientos, desarrollando nuestras habilidades que coadyuven a lograr una buena defensa de los intereses legales de un cliente determinado.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1. Diferencias y ventajas de la nueva Ley Procesar del Trabajo

Se presenta las diferencias más relevantes y los beneficios entre la antigua Ley N° 26636 – LPT y la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 – NLPT.

Tabla 1.

Diferencias y beneficios de la nueva Ley Procesal del trabajo

	LEY 26636 - LPT	LEY PROCESAL LABORAL LEY 29497-NLPT
Promulgación	14/Junio/1996	01/Diciembre/2015
Proceso	<ul style="list-style-type: none"> • Es redactado por escrito • Es más largo • Estudio limitado por parte de los involucrados • Menor disposición para resolver el problema • Falta de exposición de los fundamentos del proceso laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Es oral, uso de técnicas de litigación oral <ul style="list-style-type: none"> • Es más conciso • Exige un mayor análisis por parte de los involucrados • Mayor disposición para resolver el conflicto • Hace referencia a los fundamentos del proceso laboral, basándose en principios como la igualdad procesal, la primacía del fondo sobre la forma, el debido proceso, la tutela judicial efectiva, la razonabilidad, el impulso de oficio, entre otros.
Carga procesal	<ul style="list-style-type: none"> • Pendiente • Tediosa 	<ul style="list-style-type: none"> • Resolución de demandas en forma rápida
Audiencias	<ul style="list-style-type: none"> • Presencial y a puertas cerradas 	<ul style="list-style-type: none"> • Virtuales, Públicas, abiertas
Competencia por cuantía	Juzgado Paz: hasta 10 URP's Juzgado Especializado	Juzgado Paz: hasta 70 URP's
Contestación	Se realiza en el plazo establecido	Se realizará en la audiencia de conciliación
Notificaciones	Se realizan mediante cédulas	Se realizarán por sistemas de comunicación electrónica

Las leyes laborales están en constante evolución que implican desafíos tanto para las empresas como para los trabajadores, lo que origina que estos cambios mejoren las condiciones de trabajo de los empleados, lo que incrementa la productividad y mejora la satisfacción laboral, beneficiando a ambas partes.

La adopción de la nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, era fundamental, ya que la antigua Ley N° 26636 resultaba inadecuada frente a los nuevos desafíos y transformaciones que se han dado en los últimos años. Esto no solo se debe a que la nueva ley se centra en la oralidad y principios como la rapidez y la eficiencia procesal, sino también porque el proceso es ahora más breve, ágil y sencillo.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Aplicación de métodos de estrategias y defensa eficiente en el asesoramiento jurídico de un caso específico: El Estudio Salinas Verano & Asociados SAC desarrolla y analiza las diversas posibilidades para lograr una defensa legal eficaz y eficiente, partiendo del estudio minucioso del caso en concreto, las posibles variables en que basará y estará enfocado sus argumentos jurídicos y su teoría del caso basado en la amplia experiencia laboral adquirida a través de los más de 40 años en que se ha venido desempeñando en el ámbito del derecho laboral, lo que ha permitido lograr el triunfo en la mayoría de los casos en que sus clientes depositaron su confianza para la protección de sus derechos laborales, adaptándose a los diversos cambios que ha experimentado el derecho procesal laboral y sobre todo, por la capacitación y actualización continua y el uso de las nuevas tecnologías.

Consolidación de competencias en la defensa legal laboral efectiva: durante el proceso de aprendizaje se aplicaron y se desarrollaron competencias y habilidades en la defensa legal que abarca la identificación de los acontecimientos, la recopilación de las pruebas o evidencias y la construcción de los argumentos legales más relevantes. El acompañamiento constante del abogado principal hace posible la consolidación de estas habilidades que seguirán perfeccionándose en el tiempo, por cuanto el derecho es una ciencia que no es estática, sino que experimenta constantes cambios.

Impulso a la especialización en derecho legal laboral: en el Estudio, la

especialización en el ámbito del derecho laboral y del proceso laboral permitiendo el desarrollo de competencias específicas y habilidades para gestionar y resolver conflictos laborales, así como el asesoramiento legal laboral externo en sus diferentes niveles de atención en materias como derechos vacacionales, CTS, derechos remunerativos en general, hostilidad, procesos disciplinarios que incluye la calificación por despido debido a la comisión de una falta grave, políticas y procedimientos para la contratación del personal, redacción de contratos individuales de trabajo a plazo fijo o sujetos a modalidad, de exportación no tradicional o de apoyo a la exportación no tradicional y/o similares, en las denuncias y procedimientos inspectivos ante la superintendencia de fiscalización laboral (SUNAFIL), la Oficina de Defensa Gratuita y asesoría del trabajador entre otros, asesoramiento externo en las demandas que interpongan los ex trabajadores acerca de la invalidez del despido y la reincorporación al puesto de trabajo, despido arbitrario, desnaturalización de contratos de trabajo, reintegro de beneficios sociales y otros.

Este crecimiento profesional y experiencia laboral es y sigue siendo fundamental para comprender y aplicar en la aplicación práctica de los saberes obtenidos en el aula de la Universidad, que me permiten tener mayor seguridad y confianza para asumir nuevos retos profesionales.

Optimización del tiempo en la gestión de casos: la carga de trabajo que enfrenta el profesional de derecho es considerable, pues por un lado tiene que tomar en cuenta los plazos rigurosos establecidos por la ley, la programación de las audiencias, la recopilación de pruebas, las reuniones con los clientes para coordinar la mejor defensa de sus intereses legales laborales, y por otro lado la gestión del tiempo es esencial para lograr los mejores resultados. La calidad del trabajo legal y sus resultados no sólo depende de la habilidad y experiencia del profesional en derecho, sino también de su capacidad para gestionar y

organizar de manera eficiente el tiempo.

Para ello es necesario asignar tiempo de manera estratégica, identificando las tareas prioritarias y optimizando cada momento para maximizar la productividad lo que se refleja en los resultados alcanzados.

5.2. Recomendaciones

Actualización constante de la legislación legal laboral: para lograr los resultados esperados en nuestra labor profesional, es esencial mantenerse constantemente actualizado en las últimas tendencias legales, normas y técnicas para la resolución eficiente de los casos bajo nuestra defensa legal, que permitan reforzar la elaboración de la estrategia defensiva del caso y la capacidad de respuesta efectiva en la defensa legal laboral, así como el participar de seminarios y cursos de especialización.

Optimización de los procesos de documentación y disponibilidad de información: para lograr una organización óptima de los documentos, así como el acceso de los recursos a utilizar a fin de que los abogados puedan acceder a la información requerida, se hace necesario e indispensable el optimizar la eficacia y la seguridad en el manejo de documentos, clasificando los mismos y reduciendo los riesgos de pérdida o mal uso de la información.

Por ello, se hace necesario asegurar que los documentos de mayor importancia se resguarden de manera apropiada a través de un control riguroso de la documentación que se desea incorporar a una base de datos tales como jurisprudencia relevante, sentencias de los juzgados, resoluciones de la Sala Laboral superior, sentencias casatorias, entre otros, que servirán como documentos en vía de ilustración para reforzar nuestra posición legal, garantizando que dicha documentación esté disponible sólo a las personas

autorizadas y preservando la preservación de la información y los datos en su estado original.

Las herramientas tecnológicas y su aprovechamiento para optimizar la eficiencia en el trabajo: la digitalización de los documentos físicos a formatos electrónicos cada vez más se hace indispensable, para el mejor manejo de la documentación y poder acceder a ellos de manera rápida y segura.

La incorporación de tecnología como software de gestión de expedientes jurídicos o de análisis de jurisprudencia, podría potenciar aún más los procesos en el Estudio, mejorando la eficiencia y la productividad del trabajo a desempeñar.

REFERENCIAS

- (s.f.). Obtenido de <https://www.sptdss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IV-Congreso-Nacional-Cusco-2010-233-244.pdf>
- Aguirre, S. R. (2003). *Medios de defensa en el proceso laboral Mexicano*. Nuevo Leon: Universidad Autonoma de Nuevo Leon. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/1461/1/1020149841.pdf>
- Barrios, R. G. (2021). *Libro Homenaje a Mario Pasco Cosmopolis*. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- César Abanto Revilla, J. P. (2022). *Manual de liquidacion laboral*. Lima: Gaceta Jurídica S. A.
- Constitución Política del Peru*. (1993). Lima.
- FANG RIVERA, L. E. (2018). *NECESIDAD DEL DERECHO A LA DEFENSA EFICAZ EN EL PROCESO INMEDIATO REFORMADO*. Lambayeque: UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO.
- Fraga, J. R. (19 de 03 de 2024). Obtenido de <https://www.laboral-social.com/claves-defensa-eficaz-en-proceso-laboral>
- Gaceta, D. d. (2021). *Documentos para ejercer la defensa eficaz en el proceso penal*. Lima: Gaceta Jurídica S. A.
- Guerra, J. A. (2010). *Técnicas de argumentación jurídica para la litigación oral y escrita*. Lima: Jurista Editores E.I.R.L.
- PIEDRAHITA, J. B. (2012). *Aplicaciones del derecho de defensa en materia laboral*. Medellín: Universidad EAFIT Escuela de Derecho. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/47237917.pdf>
- Talavera Neyra, F. P. (2011). “*EXISTENCIA DE CONFLICTO ENTRE EL PRINCIPIO*

*DE SOCIALIZACIÓN Y EL PRINCIPIO DE ORALIDAD POR LA
APLICACIÓN DE ESTE ÚLTIMO EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL
TRABAJO O LEY 29497. Arequipa: UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
AGUSTÍN DE AREQUIPA.*

Zegarra, M. M. (2010). *La eficacia del proceso laboral y el Estado como parte*. Cusco:
Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.