

La Ley Procesal del Trabajo



Docente:

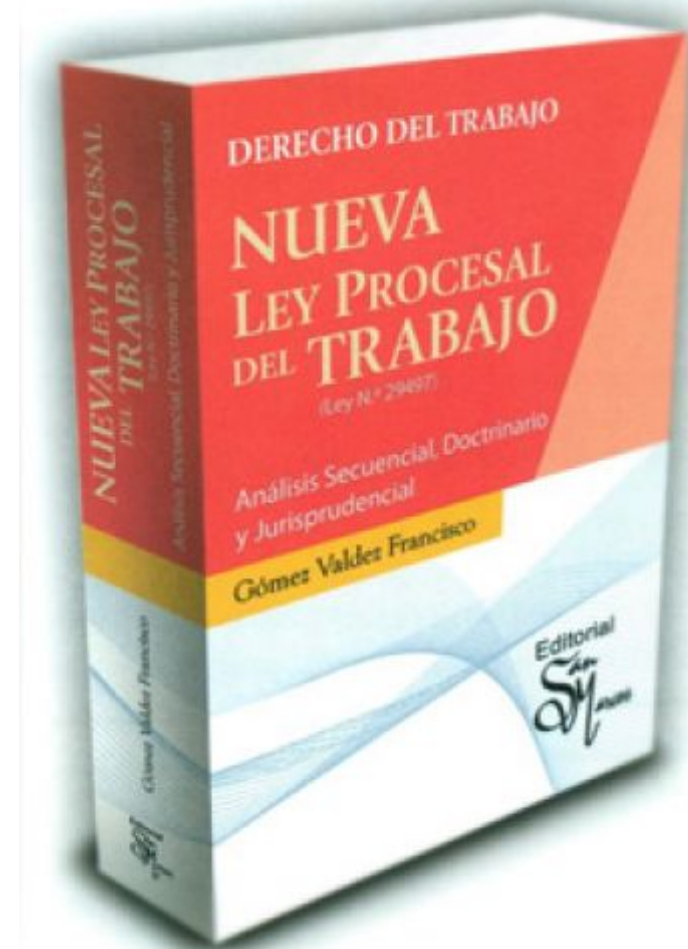
- Dr. Alex Ricardo Zambrano Torres

Alumno:

- Santino Javier Gambetta Rodriguez

Código:

- 2023077411



¿Que es la Ley Procesal del Trabajo?

En nuestro país el proceso laboral se encuentra regulado por la Ley Procesal del Trabajo (LPT), Ley N° 29497, promulgada el 15 de enero de 2010o a mercados más amplios, especialmente para pequeñas y medianas empresas (MYPES).



La Ley Procesal del Trabajo en Perú regula los procedimientos judiciales relacionados con conflictos laborales entre empleadores y trabajadores. Su objetivo principal es garantizar un proceso rápido, eficiente y accesible, protegiendo los derechos laborales.

La Ley Procesal del Trabajo en Perú regula los procedimientos judiciales relacionados con conflictos laborales entre empleadores y trabajadores. Su objetivo principal es garantizar un proceso rápido, eficiente y accesible, protegiendo los derechos laborales.

¿Qué trata o regula?

Esta ley se centra en los conflictos derivados de la relación laboral

REMUNERACIONES



salarios, pagos atrasados, horas extras, bonos y gratificaciones.

BENEFICIOS SOCIALES



vacaciones, CTS, seguro social y otras prestaciones.

DESPIDOS



terminación de la relación laboral, justa causa o despido arbitrario.

CONFLICTOS COLECTIVOS



huelgas, negociaciones sindicales y derechos sindicales.



Además, regula el procedimiento judicial, incluyendo la presentación de demandas, la tramitación de pruebas, la celebración de audiencias y la emisión de sentencias.

Principios fundamentales

Los principios que guían la Ley Procesal del Trabajo son

Principio de oralidad

Las audiencias y presentación de pruebas se realizan de manera oral, privilegiando la inmediación entre juez, trabajador y empleador.



Principio de celeridad procesal

El procedimiento laboral debe ser rápido, evitando retrasos que afecten al trabajador o al empleador. La ley establece plazos concretos para cada etapa del proceso.

Principio de concentración

El proceso debe desarrollarse de manera continua y ordenada, evitando interrupciones innecesarias. Las audiencias y presentación de pruebas se concentran para garantizar rapidez y eficiencia.



Principio de legalidad

Todo proceso laboral debe estar sometido estrictamente a lo que dispone la ley. Ninguna decisión puede tomarse fuera de lo que establece la normativa laboral y procesal.

Ámbito de aplicación

En la Ley Procesal del Trabajo del Perú, el ámbito de aplicación no abarca todas las relaciones laborales, sino que se aplica a aquellas reguladas por la legislación laboral peruana.

Relaciones laborales privadas

Se aplica principalmente a los trabajadores del sector privado, incluyendo empresas, comercios, industrias y servicios. Regula conflictos como salarios, despidos, beneficios sociales, jornadas de trabajo y condiciones laborales.



Relaciones laborales públicas

En general, la ley no aplica a todos los trabajadores del sector público, porque muchos se rigen por regímenes especiales (por ejemplo, normas para docentes universitarios, Fuerzas Armadas o Policía). Sí puede aplicarse a trabajadores públicos que estén bajo régimen laboral general o que tengan conflictos no cubiertos por leyes especiales.



Conflictos individuales y colectivos

La ley se aplica tanto a conflictos individuales, como demandas por despido o pago de beneficios, Como a conflictos colectivos, que involucran sindicatos, negociación colectiva o huelgas.



Importancia de la Ley

Protege los derechos de los trabajadores

Reconoce la posición de vulnerabilidad del trabajador frente al empleador, garantiza que pueda reclamar derechos fundamentales como salarios, horas extras, beneficios sociales y estabilidad laboral.

Además previene abusos y arbitrariedades por parte de empleadores al establecer un marco legal claro para resolver conflictos.



Equilibra la relación entre empleador y trabajador

La ley crea un marco de juego justo, donde ambos tienen derechos y obligaciones claramente establecidos.

Evita que el poder económico del empleador domine el proceso, garantizando que las decisiones judiciales se basen en hechos y derecho, no en capacidad de presión.

Fomenta la seguridad jurídica y la estabilidad laboral

Al establecer reglas claras para la resolución de conflictos, los trabajadores y empleadores saben qué esperar del proceso.

Esto reduce conflictos repetitivos y fortalece la confianza en el sistema judicial laboral.

Además, incentiva la formalización de relaciones laborales y la cultura de cumplimiento de derechos.



Nueva Ley Procesal del Trabajo vs Ley Antigua

Oralidad vs Escritura

Ley Antigua: Todo el procedimiento era escrito. Los expedientes se acumulaban y los juicios podían tardar años.

Nueva Ley: Introduce la oralidad, donde las audiencias permiten que juez, trabajador y empleador interactúen directamente. Esto agiliza los procesos y reduce la burocracia.

Principio de protección del trabajador

Ley Antigua: El trabajador debía probar todas sus reclamaciones, incluso cuando la información estaba en manos del empleador.

Nueva Ley: La carga de la prueba es dinámica: quien tiene los documentos es responsable de presentarlos, equilibrando la relación de poder.



Nueva Ley Procesal del Trabajo vs Ley Antigua

Celeridad procesal

Ley Antigua: Procesos muy lentos, plazos extensos, procedimientos complejos y saturación judicial.

Nueva Ley: Procesos concentrados, audiencias rápidas y plazos concretos, lo que reduce considerablemente la duración de los conflictos laborales.

Primacía de la realidad

Ley Antigua: Se priorizaba lo que estaba en los documentos firmados, aunque no reflejara la realidad de la relación laboral.

Nueva Ley: Se aplica el principio de primacía de la realidad, donde lo que ocurre en la práctica tiene más peso que lo escrito en papeles.



Conclusiones

- La Ley Procesal del Trabajo protege a los trabajadores frente a desigualdades, asegurando procesos orales, inmediatez judicial y carga de la prueba equilibrada, lo que permite defender sus derechos de manera justa y efectiva.
- Fomenta la conciliación previa y regula conflictos individuales y colectivos, fortaleciendo la participación de los trabajadores y la defensa de sus derechos sindicales y laborales.
- Garantiza acceso rápido y equitativo a la justicia laboral, promoviendo la estabilidad en el empleo y contribuyendo a una sociedad más justa y productiva.

¡Muchas
gracias!

