43

Consejo Ejecutivo del Poder Judicial

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA Nº 055 - 2013 - CE - PJ

Lima, 27 de marzo de 2013

VISTO:

El oficio cursado por el señor Consejero Víctor Ticona Postigo, Juez Supremo Titular y Presidente del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, mediante el cual adjunta los Proyectos de Plan de Capacitación y Plan de Monitoreo y Supervisión elaborados para el presente año, para su evaluación y aprobación.

CONSIDERANDO:

Primero. Que el Presidente del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo somete a consideración de este Órgano de Gobierno la aprobación del Plan de Capacitación y Plan de Monitoreo y Supervisión para el Año 2013.

Segundo. Que, al respecto, el Plan de Capacitación materia de propuesta recoge las experiencias de los años anteriores y propone como objetivos reforzar los conocimientos de jueces y personal auxiliar; así como fortalecer las capacidades de gestión procesal de los jueces de la especialidad laboral; y en especial de aquellos que aplican la Ley N° 29497.
Se pretende establecer el marco técnico básico para la ejecución de actividades que satisfagan las necesidades de los operadores de la especialidad laboral de los Distritos Judiciales implementados con la mencionada ley, a fin de enfrentar los retos que propone el nuevo modelo procesal.
En ese orden de ideas, el Plan de Capacitación tiene como finalidad concreta elevar el nivel académico de los operadores judiciales involucrados en la administración de justicia, otorgándoles las herramientas técnicas y tecnológicas para lograr dicho propósito, fortaleciendo así sus capacidades y habilidades. Especialmente en aspectos relacionados con el Derecho Laboral, Procesal Laboral y con la gestión del nuevo modelo de despacho judicial.

Tercero. Que, de otro lado, el Plan de Monitoreo y Supervisión ha sido formulado con el objeto de desarrollar una supervisión sistemática de la

calidad de la aplicación de la nueva Ley Procesal del Trabajo en los órganos jurisdiccionales, a efecto de identificar distorsiones a las actividades planeadas, y de hacer los ajustes o cambios pertinentes y oportunos en las diferentes Cortes Superiores de Justicia del país, para el logro estratégico y operacional de los resultados esperados.
En esa dirección, y a fin de dar cumplimiento al plan materia de propuesta se han definido, entre otros aspectos, cuatro etapas dentro del proceso de monitoreo: **i)** Captación de Información; **ii)** Comparación Esperada a Nivel de Aplicación de la Norma; **iii)** Decisión sobre las acciones Correctivas o de Retroalimentación; y, **iv)** Implementación de Acciones Correctivas o de Retroalimentación.

Cuarto. Que, en ese sentido, del análisis de los antecedentes y contenidos relacionados con los planes materia de propuesta se constata que éstos cuentan con el sustento técnico y estratégico desarrollados de manera idónea, tanto en actividades a realizarse como en las metas y fechas tentativas para su realización, motivo por el cual su respectiva aprobación deviene en procedente.

Por estos fundamentos; en mérito al Acuerdo N° 186-2013 de la undécima sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial de la fecha, adoptado con la intervención de los señores Mendoza Ramírez, Walde Jáuregui, Ticona Postigo, Meneses Gonzales, Palacios Dextre y Chaparro Guerra, de conformidad con el informe del señor Ticona Postigo, en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 82° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por unanimidad.

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar el "Plan de Capacitación para el Año 2013, dirigido a jueces y personal auxiliar que desempeñan funciones con aplicación de la nueva Ley Procesal del Trabajo" y el "Plan de Monitoreo y Supervisión de la Implementación y Aplicación de la nueva Ley Procesal del Trabajo"; los mismos que en documentos anexos forman parte integrante de la presente resolución.

Artículo Segundo.- La Gerencia General del Poder Judicial brindará el apoyo administrativo que se requiera, para el cumplimiento de los citados planes de actividades.

L.A.M.C.

Artículo Tercero.- Transcribir la presente resolución al Presidente del Poder Judicial, Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, Presidencias de las Cortes Superiores de Justicia del país, Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, y a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines consiguientes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

S.

CONSEJO EJECUTIVO DEL PODER JUDICIAL
REPÚBLICA DEL PERÚ

ENRIQUE JAVIER MENDOZA RAMÍREZ
Presidente

L.A.M.C./F.L.M.

CONSEJO EJECUTIVO
L.A.M.C.

PODER JUDICIAL DEL PERÚ

CONSEJO EJECUTIVO

PLAN DE CAPACITACIÓN PARA EL AÑO 2013

DIRIGIDO A JUECES Y PERSONAL AUXILIAR QUE DESEMPEÑAN FUNCIONES CON APLICACIÓN DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO.

R.A. N° 055-2013-CE-PJ

MARZO 2013

LIMA – PERU

1. INTRODUCCIÓN

La Ley N° 29497 –Nueva Ley Procesal del Trabajo- se encuentra vigente en 15 Distritos Judiciales. Aproximadamente, 350 jueces y 2,000 auxiliares jurisdiccionales vienen aplicando dicha norma procesal en la tramitación de los procesos judiciales.

La implementación de esta norma viene dando resultados positivos los mismos que se concretan en la reducción de tiempo y costos en la tramitación de los procesos judiciales. Sin embargo, estos resultados, entre otros, tienen su causa en el esfuerzo de los operadores de Derecho.

Se evidencia así que el factor más importante del proceso de implementación de la Ley N° 29497 es el recurso humano: los jueces, personal jurisdiccional y administrativo.

Inherente a dicho recurso es la capacitación permanente.

En consonancia con ello, desde el año 2010 el Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo y las Cortes Superiores de Justicia implementadas con esta Ley, han ejecutado diversas actividades tendientes a reforzar (y en su caso de dotar) los conocimientos teóricos de los operadores de derecho así como generar en estos aptitudes acordes con el nuevo proceso laboral que propone la citada Ley.

Dichas actividades tuvieron como marcos referentes, los Planes de Capacitación del Equipo Técnico aprobados por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial mediante resoluciones administrativas números 239-2010-CE-PJ, 110-2011-CE-PJ y 083-2012-CE-PJ, correspondientes a los planes de los años 2010, 2011 y 2012 respectivamente.

El Plan de Capacitación que rigió durante el año 2012 estableció lineamientos metodológicos direccionados a internalizar el proceso de cambio mediante programas de capacitación e incorporó criterios establecidos por la Comisión Nacional de Capacitación de Jueces.

El Plan de Capacitación para el presente año recoge las experiencias de los años anteriores y propone como objetivos: reforzar los conocimientos de los operadores del Derecho y fortalecer las capacidades de gestión procesal de los jueces de la especialidad laboral y en especial de aquéllos que aplican la Ley N° 29497.

2. BASE LEGAL

2.1. Ley N° 29497.
2.2. Resoluciones Administrativas números:

- Reglamento de Licencias para Magistrados del Poder Judicial, aprobado por Resolución Administrativa Nº 018-2004-CE-PJ, modificada por Resolución Administrativa Nº 163-2010-CE-PJ, la que a su vez fue modificada por la Resolución Administrativa Nº 118-2012-CE-PJ.

48

- Reglamento de Desarrollo y Capacitación del personal del Poder Judicial, aprobado por Resolución Administrativa 220-2005-CE-PJ.
- 136-2010-CE-PJ (Constitución de la Equipo Técnico de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo).
- 239-2010-CE-PJ (Aprueba el Plan de Capacitación 2010 del ETI Laboral)
- 110-2011-CE-PJ (Aprueba el Plan de Capacitación 2011 del ETI Laboral)
- 118-2011-CE-PJ (Directiva para la Formulación de Programas de Capacitación) 004-2012-CE-PJ (Crea la Comisión Nacional de Capacitación de Jueces)
- 002-2012-CE-PJ (Aprueba la estructura organizacional y funcional del ETI Laboral).
- 083-2012-CE-PJ (Aprueba el Plan de Capacitación 2012 del ETI Laboral).

3. JUSTIFICACIÓN

La implementación progresiva de la Ley N° 29497, ha permitido conocer que de acuerdo al avance de dicho proceso se van generando nuevas necesidades en sus diversos componentes. En relación a los recursos humanos las necesidades están vinculadas con aspectos de orden teórico, práctico, normativo y de gestión del nuevo despacho laboral.

Al respecto, el ETI Laboral a través del presente Plan de Capacitación, pretende establecer el marco técnico básico para la ejecución de actividades que satisfagan las necesidades de los operadores de la especialidad laboral de los distritos judiciales implementados con la Ley N° 29497 a fin de enfrentar los retos que propone el nuevo modelo procesal.

En ese sentido, el Plan de Capacitación tiene como finalidad concreta: elevar el nivel académico de los operadores judiciales involucrados en la administración de justicia, otorgándoles las herramientas técnicas y tecnológicas para lograr dicho fin, fortaleciendo así sus capacidades y habilidades.

4. DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Como se dijo, la Ley N° 29497 viene aplicándose en el país desde el año 2010. Desde entonces, los jueces, personal jurisdiccional y administrativo de los órganos jurisdiccionales laborales de los distritos implementados con esta norma, han venido plasmando en sus actuaciones y labores los conocimientos adquiridos en las primeras capacitaciones recibidas.

Sin embargo, el propio desarrollo del proceso de implementación y de aplicación concreta de la Ley N° 29497 han generado nuevas necesidades de orden cognitivo y actitudinales que colmar.

Los operadores judiciales en diversos espacios académicos han expresado la necesidad de reforzar sus conocimientos en temas relacionados con la teoría del caso, el control de los actos postulatorios, mecanismos alternativos de solución de los conflictos laborales, la gestión de las audiencias, del modelo de despacho judicial, entre otros.

El proceso de aplicación de la Nueva Ley ha generado también buenas prácticas por parte de los operadores judiciales, las mismas que es necesario replicarlas a través de

las capacitaciones para superar el arraigo de la escrituralidad y los formulismos. En general se debe procurar que los participantes de las actividades de capacitación internalicen y adopten la nueva cultura de litigación oral a fin de hacer eficaz el nuevo proceso laboral.

Se debe considerar la necesidad de diversificar la capacitación a todos los operadores que participan en el área laboral, esto es, que abarque a las sub especialidades de dicha área, incluso a aquéllas que tramitan procesos anteriores a la Ley N° 29497; y en cuanto a la temática se deben abarcar aspectos relacionados con la organización de nuevo modelo de despacho judicial.

Toma especial relevancia, la capacitación sobre las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), las mismas que persiguen optimizar los recursos empleados en el desarrollo de los procesos en sus diferentes etapas, favoreciendo la reducción de tiempos procesales y aminorando las tareas operativas.

5. OBJETIVOS

5.1. GENERAL

Contribuir con la idónea capacitación de los operadores de justicia de la especialidad laboral en aspectos relacionados con el Derecho Laboral, Procesal Laboral y con la gestión del nuevo modelo de despacho judicial.

5.2. ESPECÍFICOS

- Reforzar los conocimientos de los participantes de las actividades de capacitación en temas de Derecho Laboral y Procesal Laboral.
- Reforzar las capacidades de gestión de naturaleza procesal de los jueces de la especialidad laboral.
- Instruir a los operadores de justicia respecto de los roles, funciones y organización del nuevo modelo de despacho judicial.
- Capacitar a los operadores de derecho en aspectos relacionados con las herramientas tecnológicas que incorpora la Nueva Ley Procesal del Trabajo, con miras a su utilización eficaz.

6. ESTRATEGIAS

6.1. CONVENIOS

Para la ejecución de las actividades de capacitación se tendrán en cuenta los Convenios que el Poder Judicial ha celebrado con entidades nacionales, (internacionales), particulares o públicas relacionados con la capacitación de los jueces y personal jurisdiccional y administrativo.

6.2. ÓRGANOS DE APOYO

Asimismo, para la ejecución de las actividades de capacitación se podrán llevar a cabo coordinaciones, entre otros, con las siguientes entidades:

- Gerencia General del Poder Judicial.
- Centro de Investigaciones Judiciales.
- Academia de la Magistratura.
- Oficina de Cooperación Técnica y fuentes cooperantes.
- Organización Internacional del Trabajo
- Universidades públicas y privadas.
- Instituciones Educativas en General.
- Profesionales especialistas.

7. LINEAMIENTOS

- En las capacitaciones llevadas a cabo por el ETI Laboral así como por las Cortes Superiores de Justicia Implementadas con la Ley N° 29497 el contenido temático específico, así como otros aspectos relacionados con el desarrollo de las actividades, se gestan a propuesta y teniendo en cuenta las necesidades de los jueces, personal jurisdiccional y administrativo a cargo de los órganos jurisdiccionales de la especialidad laboral.

- La capacitación implica la realización de actividades con resultados que son susceptibles de ser medidos a través de indicadores.

- Se priorizarán las actividades de capacitación en las que se hagan uso de metodologías activas en las que los participantes construyan conocimientos y desarrollen habilidades a partir de sus propias experiencias, resaltando el aprendizaje práctico, debiéndose estructurar simulaciones de casos que faciliten y refuercen la mejor comprensión de la teoría.

- Se propiciará el empleo de medios alternativos como la formación semi-presencial. Se apuesta por incluir en las actividades de capacitación la modalidad virtual por su versatilidad y capacidad de expansión en el espacio.

- Las Cortes Superiores de Justicia adecuarán sus propuestas y actividades contenidas en sus planes de Capacitación Distrital a los lineamientos, metodologías y evaluación establecidos en el presente Plan.

- Las actividades de capacitación contenidos en los Planes de Capacitación, para su ejecución, deberán contar con la correspondiente viabilidad económica.

8. PARTICIPACIÓN

Las actividades de capacitación contenidas u organizadas en virtud del Presente Plan tienen carácter oficial. En ese sentido, se considerará la plena participación del público objetivo convocado a ellas.

En concordancia con lo señalado, se debe tener en cuenta lo siguiente:

- Los Presidentes de las Cortes Superiores de Justicia en su calidad de Presidentes de los Equipos Técnicos de Implementación Distrital deberán generar las condiciones para la efectiva participación del público objetivo convocado en las capacitaciones, así como disponer lo conveniente para el control de las asistencias respectivas.

- Por tener carácter oficial, la participación en las actividades de capacitación no se encuentran sujetas a la aprobación del público objetivo convocado. Es obligatorio

poner en conocimiento de los Presidentes de las Cortes Superiores de Justicia las razones que justifiquen las inasistencias a las capacitaciones, con copia a la Presidencia del ETI Laboral.

- En la ejecución de las actividades de capacitación se aplicarán las disposiciones previstas en el Reglamento de Desarrollo y Capacitación del Personal del Poder Judicial, aprobado por Resolución Administrativa 220-2005-CE-PJ y el Reglamento de Licencias para Magistrados del Poder Judicial, aprobado por Resolución Administrativa Nº 018-2004-CE-PJ, modificada por las resoluciones administrativas números 163-2010-CE-PJ y 118-2012-CE-PJ, según sea el caso.

9. CONTENIDO TEMÁTICO (DISEÑO CURRICULAR)

De acuerdo a los lineamientos establecidos, el contenido temático de las actividades debe estar en concordancia con las necesidades de los jueces, personal jurisdiccional y administrativo a cargo de los órganos jurisdiccionales de la especialidad laboral.

Sin perjuicio de ello, se proponen los siguientes temas:

- Gestión de Procesos.
- Derecho Procesal Laboral.
- Derecho Contencioso Administrativo Laboral y Previsional.
- Competencia de los Juzgados de Paz Letrado.
- Competencia de los Tribunales Unipersonales.
- Derecho Laboral.
- Mecanismos y técnicas de conciliación.
- Nuevo modelo procesal laboral: la oralidad.
- Herramientas para el Cálculo de Beneficios Sociales e intereses.
- Argumentación y Redacción Jurídica.
- Sistema Informático para la Operación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.
- Gestión y Administración de Recursos Humanos.
- Ética.
- Modelo de despacho judicial
- Derecho Internacional del Trabajo.

Los contenidos temáticos de las actividades de capacitación propuestas por las Cortes Superiores en sus planes de capacitación deben están relacionados con la especialidad laboral y el nuevo modelo de despacho. Dichos contenidos son evaluados por el Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

10. ACTIVIDADES E INDICADORES

Las actividades y los planes de capacitación del Equipo Técnico Institucional y de las Cortes Superiores de Justicia implementadas con la Ley N° 29497 pasan por un proceso previo a su materialización.

A continuación se presentan de manera esquemática dichas actividades (etapas) y sus correspondientes indicadores:

11.1. **Etapa**: Elaboración de los planes de capacitación.
Indicador: Oportunidad de la elaboración de los planes de capacitación.

Fórmula del Indicador:

Fecha de elaboración efectiva del Plan de Capacitación - Fecha prevista para la elaboración del Plan de Capacitación

11.2. **Etapa**: Remisión de los planes de capacitación (No aplicable al Equipo Técnico).
Indicador: oportunidad de la remisión de los planes.

Fórmula del Indicador:
Fecha prevista para la remisión de los Planes de Capacitación - Fecha de remisión efectiva de los planes de capacitación

11.3. **Etapa**: Ejecución de las actividades de capacitación.
Indicador. Porcentaje de actividades de capacitación ejecutadas

Fórmula de los Indicadores:
Número de actividades de capacitación ejecutadas / Número de Actividades de Capacitación programadas.

11. INFORME SOBRE LA EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

El responsable de la actividad de capacitación, dentro de los 10 días hábiles de concluida la actividad deberá elaborar un informe al respecto y remitirlo al superior jerárquico a fin de ser elevado a la Presidencia del ETI laboral; dicho informe deberá contener los siguientes aspectos:

- Nombre de la actividad de capacitación
- Temática tratada
- Relación de participantes y record de asistencia especificando a quiénes se les expedirá el Certificado
- Nómina de expositores
- Nombre (s) del (os) organizador (es)
- Remisión de un juego del material de trabajo
- Encuestas realizadas (Sistematizadas)

12. METODOLOGÍA

12.1. METODOLOGÍA EDUCATIVA

El presente Plan propone la utilización de metodologías que induzcan a los participantes (público objetivo) en las capacitaciones a reforzar sus conocimientos jurídicos y prácticos, así como generar en ellos habilidades necesarias para el desarrollo del nuevo modelo procesal laboral; en tal sentido, se privilegia la utilización de la metodología activa que se expresa en las participaciones, diálogos, debates, así como en la aplicación de talleres de simulación de casos, juego de roles y "el método del caso", entre otras. No obstante ello, en las actividades de capacitación se dará lugar también a exposiciones magistrales.

En ese sentido, el presente Plan propone que las actividades de capacitación se lleven a cabo a través de las modalidades tipo que a continuación se proponen y definen; las no consideradas en esta relación, serán evaluadas por el ETI Laboral.

Conferencia
Disertación o exposición de un referente intelectual o personaje de envergadura. Para su ejecución se pueden hacer uso de las telecomunicaciones o del internet Tienen una duración mínima de una hora y media.

Taller
Actividad de co-aprendizaje en el que los participantes construyen conocimientos y desarrollan habilidades a partir de la interacción. Su desarrollo es eminentemente dinámico, bajo el esquema del "aprender–haciendo" en el que se simulan casos preestablecidos cuyas soluciones son compartidos por todos los participantes.

Se resalta que el aprendizaje práctico resulta decisivo y es más beneficioso para superar la resistencia o temor al cambio.

Debido a su carácter práctico y dinámico, la forma de aplicarlo es presencial, sin descartar el empleo de medios alternativos como la semi-presencial.

Seminario
Reunión especializada que tiene naturaleza técnica y académica cuyo objetivo es realizar un estudio de determinadas materias a través de la interactividad con los especialistas. Tienen una duración mínima de seis horas y un número mínimo de cincuenta participantes, aproximadamente.

Diplomado
Programa curricular que estructura unidades de enseñanza-aprendizaje sobre determinado tema y que tiene suficiente extensión y formalidad para garantizar la adquisición y desarrollo de un conocimiento teórico y/o práctico válido.

La duración mínima de un diplomado será de 100 horas y cada módulo contará con un mínimo de 20 horas, que deberá estar acorde con la estructura y contenido del diplomado.

Visita de Trabajo
Actividad que comprende la visita a las instalaciones de los órganos jurisdiccionales donde se aplica la Nueva Ley Procesal del Trabajo, así como a las instalaciones administrativas para conocer la gestión de Despacho Judicial, que incluye entre otros aspectos, el presenciar audiencias y realizar conversatorios con Jueces sobre sus experiencias obtenidas con la vigencia del nuevo modelo, las dificultades, éxitos y las expectativas del mismo, la percepción del público usuario y los efectos sobre la predictibilidad de las resoluciones judiciales. Pueden realizarse en un mínimo de 2 y un máximo de 4 días. Su ejecución requiere de una coordinación previa con la Corte Superior de Justicia a visitar. Su metodología permite a los participantes evaluar prácticas jurisdiccionales y complementar conocimientos teóricos.

Para la obtención de la autorización se debe cumplir con los lineamientos a ser establecidos por la Comisión Nacional de Capacitación de Jueces

Por Anexo (1) se adjunta Proyecto de Lineamientos que deben seguir las Cortes Superiores de Justicia para tramitar sus pedidos de visitas de trabajo ante el Consejo Ejecutivo.

Pasantías
Tiene como objetivo adquirir conocimientos teóricos y prácticos para hacer eficiente la administración de justicia, su metodología permite a los participantes evaluar prácticas jurisdiccionales y complementar conocimientos teóricos. A diferencia de las Visitas de Trabajo que son de orden práctico, las pasantías requieren de un tutor que guíe u oriente al pasante durante su desarrollo, la metodología estará a cargo de una institución académica pública o privada; en tal sentido, el tiempo de duración se sujeta a la metodología.

Para la obtención de la autorización se debe cumplir con los lineamientos a ser establecidos por la Comisión Nacional de Capacitación de Jueces.

Congreso
Reunión o asamblea con el propósito de estudiar o debatir temas relacionados a la especialidad laboral o exponer asuntos relacionados con ella. Tiene una duración mínima de 3 días. Por el ámbito y el origen de los participantes se clasifican en:

- **Nacional:** Reunión que permite la participación de la todos los operadores de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

- **Internacional:** Tienen como finalidad fortalecer los vínculos entre los participantes de distintas nacionalidades y coadyuvan a la difusión de las bondades de los modelos internacionales y el nuevo procesal laboral en el Perú.

Encuentro Jurisdiccional
Actividad de índole académica en la cual los jueces de la especialidad laboral se reúnen con el objeto de debatir aspectos relacionados con la aplicación de normas laborales y en especial sobre la Ley Procesal del Trabajo. Para su ejecución se conforman mesas de trabajo. Pueden ser considerados como etapa previa a la ejecución de Plenos Jurisdiccionales que se desarrollan de conformidad con lo establecido en el artículo 16° de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Si bien los acuerdos que se establecen en los encuentros jurisdiccionales no son vinculantes, los mismos generan predictibilidad. Se estima que su desarrollo, se realice en un máximo de 3 días.

Talleres de Intercambio de Experiencias
A diferencia de los congresos, tienen por finalidad revisar los avances y aprendizajes de los participantes del proceso de implementación en las temáticas que vienen trabajando, así como en sus procesos de gestión. Tendrán una duración máxima de 3 días.

- **Nacionales:** Tienen como objetivo profundizar el intercambio de conocimientos en los temas identificados como prioritarios (reconocimiento de fortalezas y oportunidades) por parte de los participantes de las Cortes Superiores de Justicia en los que se ha implementado la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

- **Internacionales:** Tienen como finalidad fortalecer los vínculos entre los

participantes para la continuidad del proceso de colaboración y aprendizaje. Además de facilitar el intercambio de conocimiento, sirven para fortalecer la capacidad de autogestión de los destinatarios y para la difusión de las bondades de los modelos internacionales y el nuevo procesal laboral.

Conversatorio

Reunión de 02 días que tiene por finalidad el intercambio de ideas y experiencias sobre temas específicos previamente propuestos, a manera de diálogo entre los participantes.

En virtud de lo establecido en la Duodécima Disposición Complementaria de la Ley 29497, el ETI Laboral propiciará, de acuerdo a los recursos financieros disponibles, la participación de jueces de la especialidad laboral, preferentemente de aquellos que aplican la Ley 29497, para que participen en un evento académico ejecutado en sede nacional por la OIT, solventando dicha participación a través de medias becas. El número de participantes se determinará en su oportunidad.

12.2. METODOLOGÍA OPERATIVA

Las actividades de capacitación de la especialidad laboral a ejecutarse con motivo de la implementación de la Ley N° 29497 son organizadas por el ETI Laboral y por las Cortes Superiores de Justicia implementadas.

12.2.1 ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN ORGANIZADAS POR EL EQUIPO TÉCNICO INSTITUCIONAL DE IMPLEMENTACIÓN DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

I. CURSO DE REFORZAMIENTO.

Temas:

Los temas estarán sujetos a la propuesta de los Jueces de los distritos judiciales a reforzarse.

a. Público objetivo:

Operadores de justicia de los Distritos Judiciales implementados con la NLPT durante los años 2010, 2011 y 2012: (CURSOS SEPARADOS PARA CADA GRUPO). Se comprende a los Jueces que tramitan materia contencioso administrativa laboral y los Jueces que tramitan procesos bajo normas procesales laborales anteriores a la Ley 29497.

- Jueces Superiores, Jueces Especializados, Mixtos, de Paz Letrado.
- Peritos Judiciales del Área Laboral
- Jueces de la Oficina Descentralizada de Control de la Magistratura – ODECMA

Operadores de justicia que tramitan procesos laborales en liquidación bajo los alcances de la Ley 26636: (CURSOS SEPARADOS PARA CADA GRUPO)

- Jueces Superiores, Jueces Especializados, Mixtos, de Paz Letrado.
- Peritos Judiciales del Área Laboral
- Jueces de la Oficina Descentralizada de Control de la Magistratura - ODECMA

b. Numero de Participantes

3,160 participantes (Jueces, personal jurisdiccional y administrativo)

c. Justificación:

Responder a las necesidades de capacitación de los operadores de justicia respecto a los temas que propongan.

e. Fecha programada para su realización:
Abril a agosto 2013

f. Metodología:
La metodología estará sujeta a la propuesta de los Jueces de los distritos judiciales a reforzarse, pudiendo ser presencial, semi presencio y/o virtual, priorizándose los talleres.

g. Indicadores de medición:
Se encuentran detallados en el numeral 10 del presente Plan.

h. Duración
Aproximadamente 2 días para los operadores de justicia que aplican la Nueva Ley Procesal del Trabajo, y 1 día para los operadores de justicia que conocen los procesos laborales en liquidación y los procesos contencioso administrativos laborales y previsionales.

i. Lugar de desarrollo:

SEDE	CORTE A PARTICIPAR	MES DE REALIZACIÓN
CUSCO	CUSCO	ABRIL
HUANCAYO	JUNÍN	ABRIL
TRUJILLO	SANTA Y LA LIBERTAD	MAYO
TACNA	TACNA Y MOQUEGUA	MAYO
AREQUIPA	AREQUIPA	JUNIO
CHICLAYO	LAMBAYEQUE	JUNIO
ICA	ICA Y CAÑETE	JULIO
CAJAMARCA	CAJAMARCA	JULIO
LIMA	LIMA SUR, LIMA NORTE, CALLAO Y LIMA	AGOSTO

j. Costo Aproximado:
S/.720,660.00

- Materiales de capacitación
- Alquiler de local
- Alquiler de equipos
- Servicios de alimentación (Coffee Break)
- Servicios audiovisuales (Filmación y edición del evento)

k. Fuente de financiamiento:
Recursos del ETI Laboral.

l. Responsables de la organización del evento:
Funcionarios de la Gerencia Operacional (S.T. Administrativa)

II. DIPLOMADO

a. Temas sugeridos
- Entrenamiento para el cambio.
- Derecho Procesal Laboral.

- El control de las audiencias.
- Dirección temprana del proceso.
- Impugnación de laudos arbitrales económicos.
- Proceso Contencioso Administrativo Laboral y Previsional.
- Tendencias Jurisprudenciales en Derecho Previsional.
- Derecho Internacional del Trabajo.
- Competencia.
- La Oralidad.
- La Conciliación.
- Procesos Ejecutivos Laborales.
- Bases para la emisión de sentencias en audiencia.
- Ética: moral, principios y valores.

b. Público objetivo

Operadores de justicia de los Distritos Judiciales implementados durante los años 2010, 2011 y 2012: (TEMARIOS SEPARADOS PARA CADA GRUPO). Se comprende a los Jueces que tramitan materia contencioso administrativo laboral y personal jurisdiccional.
- Jueces de Paz Letrado.
- Jueces de la Oficina Descentralizada de Control de la Magistratura - ODECMA.

c. Numero de participantes
- 80% jueces, 20% personal jurisdiccional y administrativo.

d. Justificación:
Resulta necesario el dictado de un Diplomado, pues su metodología y duración permite profundizar en temas que garanticen su aprendizaje.

e. Fecha de programación:
Su ejecución se puede dar a partir del mes de mayo de 2013.

f. Metodología:
Presencial y/o Semipesencial y/o Virtual.

g. Indicadores de medición:
Se encuentran detallados en el numeral 10 del presente Plan.

h. Tiempo de duración:
120 horas lectivas. Dividido en seis módulos de 20 horas cada uno.

i. Lugar de desarrollo:
Por definirse.

j. Costo aproximado:
S/.784,000.00

k. Fuente de financiamiento:
Recursos del ETI – Laboral

l. Nombre del responsable:
Funcionarios de la Gerencia Operacional (S.T. Administrativa)

III. CONFERENCIAS

a. Temas propuestos:

- La Conciliación en la Nueva Ley Procesal de Trabajo
- Técnicas de Conciliación.
- Control de las audiencias.
- Dirección temprana del proceso.
- Proceso Contencioso Administrativo Laboral y Previsional.
- Tendencias jurisprudenciales en Derecho Provisional.

- Derecho Internacional de Trabajo.
- Estrategias en la búsqueda de soluciones.
- La Sentencia en la Nueva Ley Procesal de Trabajo.
- Contenido de la sentencia.
- Aspecto económico.
- Medios Impugnatorios y su trámite en la Nueva Ley Procesal de Trabajo.
- Recurso de apelación de la sentencia.
- Impugnación de Laudos Arbitrales Económicos.
- Recurso de Casación: Requisitos de admisibilidad y procedencia, efectos y consecuencias.
- Alcances de la litigación oral.
- Mejores prácticas aplicables al proceso de liquidación de las causas originadas bajo la vigencia de la Ley N° 26636.

b. Público objetivo:

a. Jueces de todos los niveles y/o

b. Personal Jurisdiccional y/o

c. Jueces de la Oficina Descentralizada de Control de la Magistratura - ODECMA-

Invitados:
- Procuradores
- Abogados.

c. Justificación:
Las Conferencias permiten abordar temas puntuales. Por su metodología pueden ser difundidas con mayor facilidad por medio de las herramientas tecnológicas como el aula virtual y así llegar a una mayor cantidad de operadores de justicia.

d. Fecha de realización
De marzo a noviembre de 2013 (Marzo, Mayo, Julio, Setiembre y Noviembre).

e. Modalidad
- Presencial
- Video Conferencia

f. Indicadores de medición:
Se encuentran detallados en el numeral 10 del presente Plan.

g. Tiempo de duración:
1 ½ hora mínimo por cada conferencia.

h. Lugar de desarrollo:
Por definir.

i. Costo aproximado:
S/. 25,560.00

j. Fuente de financiamiento:
Recursos del ETI Laboral.

k. Nombre del responsable:
Funcionarios de la Gerencia Operacional (ST Administrativa)

IV. III TALLER DE INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS

a. Temas:
Las Cortes Superiores de Justicia remitirán sus propuestas temáticas, las que serán evaluadas y seleccionadas por el ETI Laboral.

b. Público Objetivo (EVENTOS SEPARADOS PARA JURISDICCIONALES Y ADMINISTRATIVOS).

- Jueces de todos los niveles.
- Jueces de la Oficina Descentralizada de Control de la Magistratura -ODECMA-.
- Personal Jurisdiccional.
- Personal Administrativo.
- Administradores de Corte Superior de Justicia
- Administradores de Módulos Laborales

c. Justificación:
En mérito a que el proceso de implementación de la Nueva Ley Procesal de trabajo se ha dado de manera progresiva, a la fecha existen Cortes Superiores de Justicia con más experiencias. En ese sentido, el taller de intercambio se hace necesario para que los operadores de justicia intercambien ideas y experiencias que conlleven a una aplicación uniforme del derecho.

d. Fecha de programación:
Mes de junio de 2013.

e. Modalidad
Presencial

f. Indicadores de medición:
Se encuentran detallados en el numeral 10 del presente Plan.

g. Tiempo de duración:
03 días.

h. Lugar de desarrollo:
Por definir.

i. Costo aproximado:
S/.148,001.00

- Materiales de capacitación
- Alquiler de local
- Alquiler de equipos
- Servicios de alimentación (Coffee Break)
- Viáticos
- Pasajes
- Servicios audiovisuales (Filmación y edición del evento)

j. Fuente de financiamiento:
Recursos del ETI Laboral.

k. Responsable de la organización del evento:
Funcionarios de la Gerencia Operacional (ST Administrativa)

V. III ENCUENTRO JURISDICCIONAL DE JUECES

a. Temas:
Las Cortes Superiores de Justicia remitirán sus propuestas temáticas, las que serán evaluadas y seleccionadas por el ETI Laboral.

b. Público Objetivo:
- Jueces de la especialidad laboral

c. Justificación:
La implementación de la Ley Procesal ha traído diversas interpretaciones en su aplicación, lo cual hace necesario que los Jueces se reúnan en mesas de trabajo para uniformizar criterios.

d. Fecha de realización:
Mes de julio de 2013.

e. Modalidad
Presencial

f. Indicadores de medición:
Se encuentran detallados en el numeral 10 del presente Plan.

g. Tiempo de duración:
03 días.

i. Lugar de desarrollo:
Por definir.

j. Costo aproximado:
S/.132,671.00

- Materiales de capacitación
- Alquiler de local
- Alquiler de equipos
- Servicios de alimentación (Coffee Break)
- Viáticos
- Pasajes
- Servicios audiovisuales (Filmación y edición del evento)

k. Fuente de financiamiento:
Recursos del ETI Laboral.

l. Responsable de la organización del evento:
Funcionarios de la Gerencia Operacional (ST Administrativa)

VI. III CICLO DE CONFERENCIAS INTERNACIONALES

a. Temas:
Se determinarán los temas de acuerdo a las necesidades de reforzamiento del público objetivo.

b. Público Objetivo:
- Jueces de todos los niveles.
- Jueces de la Oficina Descentralizada de Control de la Magistratura -ODECMA-.
- Personal Jurisdiccional.
- Personal Administrativo.

Invitados:
- Procuradores.

Modalidad
- Presencial
- Virtual

c. Justificación:
Debido a que en otros países ya se viene aplicando el modelo que contiene la Nueva Ley Procesal del Trabajo, resulta importante escuchar las experiencias vertidas en otros países a fin de mejorar el sistema.

d. Fecha de realización
Noviembre del 2013.

e. Modalidad:
- Presencial.
- Video conferencia.

f. Indicadores de medición:
Se encuentran detallados en el numeral 10 del presente Plan

h. Tiempo de duración:
1 ½ hora mínimo por cada conferencia.

i. Lugar de desarrollo:
Por definir.

j. Costo aproximado:
S/.18,336.00

- Materiales de capacitación
- Servicios de alimentación (Coffee Break)
- Viáticos
- Pasajes Nacionales
- Pasajes Internacionales

k. Fuente de financiamiento:
Apoyo de cooperantes y otras fuentes de financiamiento externas.

l. Responsable de la organización del evento:
Funcionarios de la Gerencia Operacional (ST Administrativa)

VII. CONVERSATORIOS SOBRE LA NLPT

a. Temas:
Se determinarán los temas de acuerdo a las necesidades del público objetivo.

b. Público Objetivo:

Jueces Supremos que conocen la NLPT.
- Abogados laboralistas (opcional).

c. Justificación:
Se busca intercambiar ideas al más alto nivel de la Judicatura.

e. Fecha de realización
Su ejecución se puede dar a partir del mes de abril del 2013.

f. Modalidad:
Presencial.

g. Tiempo de duración:
01 día para cada conversatorio (tarde).

i. Lugar de desarrollo:
Centro de Convenciones a elegir.

j. Costo aproximado:
S/. 4,796.00

k. Fuente de financiamiento:
Recursos del ETI Laboral.

l. Responsable de la organización del evento:
Funcionarios de la Gerencia Operacional.

VIII. PROGRAMA DE GESTIÓN DEL CAMBIO

a. Público Objetivo

Jueces, personal jurisdiccional y administrativo de todos los niveles que aplican la Ley N° 29497.

b. Justificación
Preparar a los Operadores Judiciales de la NLPT en la parte actitudinal a fin de internalizar y sensibilizar sobre el nuevo modelo de despacho judicial y el uso de las Tecnologías de la Información y de Comunicaciones.

c. Fecha de realización
A partir del mes de Mayo del 2013.

d. Modalidad
Presencial.

e. Tiempo de duración
06 meses aproximadamente

f. Costo Aproximado
S/. 200,000.00

g. Fuente de financiamiento
Recursos del Poder Judicial

h. Órgano responsable
ETI - Laboral

IX. CURSO "DESTREZAS EN LITIGACIÓN ORAL"

a. Público Objetivo
Jueces que aplican la Ley N° 29497.

b. Justificación
Capacitar a los Jueces que aplican la NLPT en temas de litigación oral, con la participación de expositores nacionales y extranjeros.

c. Fecha de realización
A partir del mes de Mayo del 2013.

d. Modalidad
Presencial y descentralizado

e. Tiempo de duración
05 días aproximadamente, a programar los días sábados.

f. Costo Aproximado
S/. 180,000.00

g. Fuente de financiamiento
Apoyo de cooperantes y otras fuentes de financiamiento externas.

h. Órgano responsable
ETI - Laboral

X. SEMINARIOS PARA DEFENSORES PUBLICOS Y ABOGADOS LITIGANTES

a. Público Objetivo

a. Defensores Públicos y Abogados litigantes.

b. Justificación
Capacitar al Defensores Públicos y Abogados litigantes en temas jurisdiccionales y en especial técnicas de litigación oral, a fin de optimizar la aplicación de la NLPT

c. Fecha de realización
A partir del mes de Junio del 2013.

d. Modalidad
Presencial y virtual

e. Costo Aproximado
Por determinar

f. Fuente de financiamiento
Por determinar

g. Órgano responsable
Grupo de Trabajo ETI Laboral – MINTRA – MINJUS - CAL

64

XI. CAPACITACION PERSONAL ETI LABORAL

a. Público Objetivo

Personal administrativo del ETI Laboral

b. Justificación
Capacitar al personal del ETI Laboral en aspectos relacionados a las actividades que desarrollan en específico.

c. Fecha de realización
A partir del mes de Mayo del 2013.

d. Modalidad
Presencial.

e. Costo Aproximado
S/. 33,000.00

f. Fuente de financiamiento
Recursos del Poder Judicial

g. Órgano responsable
ETI - Laboral

XII. VISITA DE TRABAJO INTERNACIONAL

a. Público Objetivo

Integrantes del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo: Presidente, miembros del Consejo Consultivo, Gerente Operacional, Secretario Técnico Jurisdiccional y Secretario Técnico Administrativo.

b. Justificación
Capacitar a los integrantes del Equipo Técnico respecto a las experiencias de procesos de implementación que se vienen llevando a cabo en otros países.

c. Fecha de realización
A partir del segundo semestre del 2013.

d. Modalidad
Presencial.

e. Costo Aproximado
Por determinar.

f. Fuente de financiamiento
Apoyo de cooperantes y otras fuentes de financiamiento externas.

g. Órgano responsable
ETI - Laboral

XIII. CRONOGRAMA (ANEXO 2)

CONSEJO EJECUTIVO DEL PODER JUDICIAL
REPUBLICA DEL PERU

ANEXO 1

PROYECTO DE LINEAMIENTOS PARA LA SOLICITUD, APROBACIÓN Y EJECUCIÓN DE LAS VISITAS DE TRABAJO NACIONALES E INTERNACIONALES CON FINES DE CAPACITACION

1. ANTECEDENTES

El Nuevo Código Procesal Penal entra en vigencia en forma progresiva en la oportunidad y en los distritos judiciales que disponga el Gobierno, a través de Decreto Supremo del Sector Justicia. A la fecha 24 Distritos Judiciales del país se encuentran implementados con la citada norma.

El Consejo Ejecutivo del Poder Judicial expidió la Resolución Administrativa Nº 118-2011-CE-PJ que aprueba la Directiva Nº 002-2011-CE-PJ ("Directiva para la Formulación de Planes de Capacitación"), en la que se establecen los órganos de este poder del Estado competentes para ejecutar capacitaciones, habiéndose considerado que por la particularidad de la reforma penal, el Equipo Técnico Institucional de Implementación del Nuevo Código Procesal Penal, es el encargado de las capacitaciones especializadas con alcance nacional.

Las visitas de trabajo constituyen una forma eficaz de capacitación por cuanto permiten a los que participan en ella observar directamente la aplicación concreta del nuevo modelo procesal laboral. Por lo que con la finalidad de regular su trámite, el Equipo Técnico ha considerado pertinente establecer los lineamientos necesarios para su solicitud, ejecución y réplica.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo de la presente Directiva

La regulación y uniformización del trámite de la solicitud de una Visita de Trabajo o Pasantía nacional e internacional, así como del cumplimiento de las disposiciones contenidas en la resolución que la autoriza.

2.2. Objetivos de la Visita de Trabajo

Se consideran objetivos propios de la Actividad de Capacitación:

- Capacitar a los intervinientes a través de la observación directa del desarrollo de audiencias, el modelo de despacho judicial, la administración de los módulos de justicia penales, conforme al nuevo modelo procesal penal.
- Capacitar a los visitantes a través de conversatorios con los magistrados de la Corte Superior de Justicia visitado o de órganos jurisdiccionales extranjeros.
- Contribuir con la autoformación de los intervinientes, aprendiendo de experiencias de sus símiles, a efectos poder aplicar las mejores prácticas al Distrito Judicial de su procedencia.

- Propiciar la optimización del desempeño funcional de los visitantes a través del cambio de actitud frente al nuevo modelo procesal penal.

3. ALCANCE

La presente Directiva es aplicable a la tramitación y ejecución de las visitas de trabajo realizadas por las Cortes Superiores de Justicia de los Distritos Judiciales implementados con el Nuevo Código Procesal Penal.

4. DEL TRAMITE PARA LA APROBACIÓN DE LA VISITA DE TRABAJO

El trámite de aprobación de las visitas de trabajo, nacionales e internacionales, comprende la viabilidad del proyecto y la aprobación de la visita de trabajo propiamente dicha.

4.1. VIABILIDAD DEL PROYECTO DE LA VISITA DE TRABAJO

El trámite de aprobación de la visita de trabajo se inicia con la solicitud de la Presidencia de la Corte Superior de Justicia visitante a la Presidencia del Equipo Técnico Institucional de Implementación el Nuevo Código Procesal Penal, a fin de obtener la viabilidad del proyecto de visita de trabajo.

La visita de trabajo deberá estar comprendida en el Plan de Capacitaciones de la Corte Superior de Justicia como actividad a ejecutarse dentro del año al que corresponde.

4.2. APROBACIÓN DE LA PASANTIA

Aprobada la viabilidad del proyecto, la Presidencia de la Corte Superior de Justicia visitante solicitará a la Presidencia del Equipo Técnico Institucional de Implementación el Nuevo Código Procesal Penal se tramite ante el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial la aprobación correspondiente.

La solicitud deberá presentarse con la debida anticipación y se deberá tener en cuenta que desde la aprobación respectiva por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial hasta la fecha inicial de realización del evento, debe haber un lapso no menor de 7 días hábiles.

A la solicitud de aprobación se deberá acompañar el documento respectivo conteniendo información relacionada a la visita de trabajo, bajo el siguiente esquema:

a. **INTRODUCCIÓN.-** Se describirá de manera sucinta la visita de trabajo respecto de la cual se solicita aprobación.
b. **DISEÑO.-** Es la descripción del esquema que comprende la actividad académica y la descripción de las actividades a desarrollar durante su ejecución.
c. **OBJETIVOS.-** Comprende la enunciación puntual de lo que se busca a través de la ejecución de la actividad académica a desarrollar (objetivos generales y específicos).
d. **METODOLOGÍA.-** Se describirá el método que se utilizará para adquirir conocimientos durante el desarrollo de la visita de trabajo.
e. **PARTICIPANTES.-** Se deberá especificar el público objetivo con indicación de los nombres de los participantes, los cargos que ocupan y si han realizado anteriormente visitas de trabajo o cursos cuyo contenido sea similar a estas. En este caso deberá indicar el número de eventos en los que participó. El número máximo de participantes es de 10 por visita de trabajo. Asimismo, en caso de solicitudes de visitas de trabajo sucesivas, se deberá considerar la participación de un público objetivo diversificado a fin de equilibrar la oportunidad en la capacitación.

f. **CRONOGRAMA Y FECHAS (ITINERARIO).-** Se deberá especificar los días de realización efectiva de la visita de trabajo y los días que se consideran para el traslado respectivo.
g. **PRESUPUESTO.-** Considerar el monto que irrogará la realización del evento académico, así como la fuente de financiamiento.
h. **ORGANIZACIÓN.-** Considerar a los actores activos y pasivos de la organización de la actividad académica.
i. **CRONOGRAMA DE RÉPLICAS.-** Señalar las fechas en las que se llevará a cabo las réplicas de la misma, asimismo, se determinará el público objetivo, así como el medio que se utilizará para hacer la difusión de la réplica.
j. **MEDIDAS ADMINISTRATIVAS.-** Determinar qué medidas administrativas se han dispuesto a efectos de no afectar el despacho judicial durante los días de ejecución de la visita de trabajo.
k. **NOMBRE DEL COORDINADOR RESPONSABLE.-** Designar a un responsable encargado de llevar a cabo las coordinaciones previas y de ejecución de la visita de trabajo. Asimismo, se solicitará a la Corte visitada la designación de un Juez Superior que se desempeñará como Tutor de la visita.

4.3. A la solicitud se deberá de anexar como requisitos de procedibilidad lo siguiente:

a. El documento que acredite las coordinaciones previas con la Corte Superior de Justicia o el órgano competente extranjero a visitar.
b. El documento emitido por el órgano competente de la Corte Superior de Justicia u órgano extranjero a visitar, que contenga la aceptación de organizar la visita de trabajo.
c. El programa de actividades elaborado por el órgano competente de la Corte Superior de Justicia u órgano extranjero, en base a la estructura solicitada por la Corte Superior de Justicia visitante.
El programa deberá comprender la visita a órganos jurisdiccionales y áreas administrativas, conversatorios, participación en calidad de espectador de audiencias, exposiciones, entre otros.
d. Tratándose de visitas de trabajo internacionales, se deberá anexar la resolución que conforma el Equipo Técnico Distrital de Implementación el Nuevo Código Procesal Penal.
e. Documento que acredite que el evento cuenta con la factibilidad presupuestal respectiva.

4.4. Recepcionada la solicitud de aprobación de la visita de trabajo, la Secretaría Técnica del Equipo Técnico, emitirá un informe al respecto.

4.5. Con el informe técnico y la documentación sustentatoria la Presidencia del Equipo Técnico remitirá al Consejo Ejecutivo el pedido de aprobación correspondiente.

5. EJECUCION DE LAS VISITAS DE TRABAJO

La ejecución de la visita de trabajo involucra la realización de las siguientes actividades:

5.1. VISITAS DE TRABAJO NACIONALES

a. Visita guiada a los órganos jurisdiccionales que tramitan procesos con la Nueva Ley Procesal del Trabajo.
b. Concurrencia a Audiencias programadas.

c. Visita guiada a las áreas administrativas de los módulos de justicia penal, a fin de observar la programación de audiencias, el almacenamiento de los datos, etc.
d. Conversatorios con los Jueces de distintos niveles.

Adicionalmente, previa coordinación con el órgano competente de la Corte Superior de Justicia visitada se podrán llevar a cabo conversatorios con los Colegios de Abogados, los representantes de la Policía Nacional, del Ministerio de Justicia (Defensoría Pública) y del Ministerio Público, y otras instituciones civiles involucradas en la reforma procesal penal.

5.2. VISITAS DE TRABAJOS INTERNACIONALES:

a. Visita a los órganos jurisdiccionales de la sede visitada, en todas sus instancias.
b. Visita a los órganos administrativos que se encargan de la gestión de los órganos jurisdiccionales (administraciones de módulos de justicia).
c. Concurrencia a audiencias programadas.
d. Conversatorios con los jueces.
e. Visita a los demás operadores del sistema, Policía Nacional, Ministerio Público, Defensoría Pública, Colegio de Abogados, a fin de conocer la gestión que realizan en relación con el proceso de reforma procesal penal.

6. DE LOS INFORMES

Ejecutada la visita de trabajo, la Presidencia de la Corte Superior de Justicia solicitante en el plazo perentorio de 15 días hábiles posteriores a la realización del evento académico, remitirá a la Presidencia del Equipo Técnico, un informe en el cual se compilará la información presentada a su vez por los pasantes, con la siguiente estructura:

a. Las actividades efectuadas durante el evento.
b. Informe individual de parte del Tutor de la visita, designado por la Corte visitada.
c. Buenas prácticas observadas y empleadas por la Corte Superior de Justicia visitada o en los órganos jurisdiccionales extranjero visitados.
d. Propuesta de buenas prácticas para la Corte Superior de Justicia visitante;
e. Modelo de Despacho Judicial aplicado en la Corte Superior de Justicia visitada o en los órganos jurisdiccionales laborales extranjeros.
f. Propuesta de modelo de despacho judicial a aplicarse en la Corte Superior de Justicia visitante, teniendo en cuenta lo observado durante la visita de trabajo, de ser el caso.
g. Relación de los asistentes.
h. Materiales empleados físico y digital, de ser el caso.

7. DE LAS RÉPLICAS

Una vez culminada la visita de trabajo, los participantes llevarán a cabo réplicas respecto de lo que aprendieron, observaron o conocieron.

Las exposiciones estarán a cargo, de por lo menos, un juez de cada nivel así como del personal jurisdiccional o administrativo.

Una vez culminada la réplica y en el plazo perentorio de 10 días hábiles posteriores al desarrollo de la misma, la Presidencia de la Corte remitirá un informe conteniendo la siguiente información:

a. Actividades realizadas
b. Relación de asistentes
c. Descripción y acreditación de la forma en que se hizo conocer la realización de las réplicas
d. Temas tratados

Además, se remitirá un juego físico y otro virtual de los materiales que se hayan empleado en la realización de las réplicas.

8. DE LOS RECURSOS

Las visitas de trabajos podrán ser ejecutadas con cargo al presupuesto destinado para la capacitación de cada una de las Cortes Superiores de Justicia o con otra fuente de financiamiento debidamente sustentada.

El presupuesto respectivo deberá comprender el costo del curso, de ser el caso, así como el transporte, alojamiento y viáticos de cada uno de los participantes.

CONSEJO EJECUTIVO DEL PODER JUDICIAL
REPUBLICA DEL PERU

ANEXO 2

PLAN DE CAPACITACIÓN 2013 – NLPT

ACTIVIDAD		CRONOGRAMA ANUAL											
		ENERO	FEB.	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SET.	OCT.	NOV.	DIC.
REFORZAMIENTO (*)	Cusco y Junin		PLANEAMIENTO – INICIO DE PROCESOS LOGISTICOS		X								EVALUACIÓN - INFORMES – MEMORIA ANUAL
	La Libertad, Santa, Tacna y Moquegua					X							
	Arequipa y Lambayeque						X						
	Ica, Cañete y Cajamarca							X					
	Lima Sur, Lima Norte, Callao y Lima								X				
DIPLOMADO	15 DDJJ					X	X	X	X	X	X	X	
CONFERENCIAS	5 EVENTOS			X		X		X		X		X	
TALLER DE INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS	15 DDJJ - LUGAR A DEFINIR						X						
ENCUENTRO JURISDICCIONAL	15 DDJJ - LUGAR A DEFINIR												
CONFERENCIA INTERNACIONAL	15 DDJJ – LIMA y AULA VIRTUAL											X	
CONVERSATORIO SOBRE NLPT	Jueces Supremos y Abogados laboralistas (opcional)			X									
TALLERES OOJJ LIQUIDADORES	15 DDJJ – A DEFINIR												
SEMINARIOS para LITIGANTES	CONVENIO COL.ABOG.						X	X					
GESTION DEL CAMBIO	15 DDJJ – A DEFINIR					X	X	X	X	X	X	X	
VISITA DE TRABAJO INTERNACIONAL	ETI LABORAL							X (**)					

(*) Los contenidos del Personal Jurisdiccional y Administrativo se orientarán según sus áreas de interés.
(**) Entiéndase a partir del segundo semestre de 2013.

CONSEJO EJECUTIVO DEL PODER JUDICIAL
REPÚBLICA DEL PERÚ

CONSEJO EJECUTIVO DEL PODER JUDICIAL
REPÚBLICA DEL PERÚ

23

PODER JUDICIAL DEL PERÚ

CONSEJO EJECUTIVO

PLAN DE MONITOREO Y SUPERVISIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN Y APLICACIÓN DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

R.A. N° 055-2013-CE-PJ

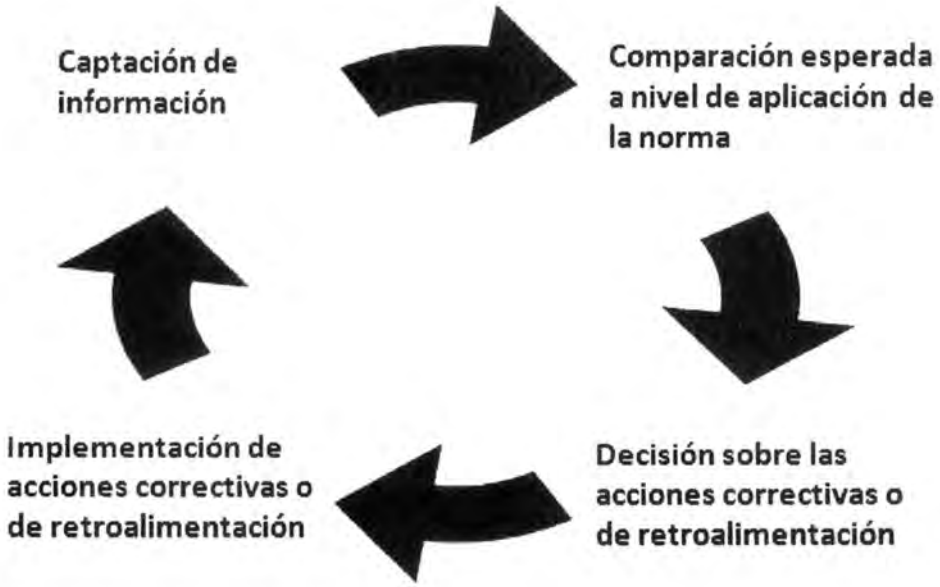
MARZO 2013
LIMA – PERU

PLAN DE MONITOREO Y SUPERVISIÓN

NLPT

OBJETO DEL MONITOREO

Supervisión sistemática de la calidad de la aplicación de la Norma NLPT en los órganos Jurisdiccionales, tanto de los aspectos administrativos como jurisdiccionales a efecto de identificar distorsiones a las actividades planeadas, y de hacer los ajustes o cambios pertinentes y oportunos en las diferentes Cortes Judiciales del País, para el logro estratégico y operacional de los resultados esperados. También se realiza para detectar la eventual necesidad de variar el planeamiento original, a fin de lograr los resultados esperados.



ETAPAS DEL MONITOREO

ETAPA I
CAPTACION DE INFORMACION – Tareas Desarrolladas

- Identificación de los procesos y etapas de la Norma NLPT.
- Identificación de variables relevantes del Sistema Informático Judicial-SIJ, para la recopilación de datos.
- Construcción de indicadores en base a la variables relevantes identificadas del Sistema informático Judicial-SIJ
- Captación de información del SIJ a nivel de los 15 DD JJ implementados desde el 2010 al 2012.

Producción de indicadores.
Identificación de los operadores estratégicos a nivel de la aplicación de la norma:
Gerencia de Informática – Suministro de Base de datos Expedientes
Cortes Superiores de Justicia
Administradores de Corte
Administradores de Modulo Laboral

- Desarrollo de aplicativo informático para cálculo de indicadores y toma de decisiones oportunas, que permita tener un sistema de monitoreo para detectar posibles dificultades y problemas (sistema de alerta temprana) y efectuar seguimiento a casos emblemáticos.

ETAPA II
COMPARACION ESPERADA A NIVEL DE LA NORMA

- Identificación de éxitos o fracasos reales o potenciales, producto de aplicación de los indicadores.
- Monitoreo in situ a nivel de OOJJ-NLPT, para contrastar los datos producto de la aplicación de los indicadores. Optimización de la data contenida en la base de datos respectiva.

ETAPA III
DECISION SOBRE LAS ACCIONES CORRECTIVAS O DE RETROALIMENTACION

- Evaluación y acciones para la toma de decisiones correctivas, propuesta al Consejo Ejecutivo.

- **ETAPA IV**
IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES CORRECTIVAS O DE RETROALIMENTACIÓN
- Aplicación de medidas correctivas tanto de carácter administrativo como jurisdiccional donde se identifiquen distorsiones en la aplicación de la norma, de acuerdo a la decisión que tome el Consejo Ejecutivo..

ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE MONITOREO

- **Socios Estratégicos para el Sistema de Monitoreo (implementación de "task force")**
Gerencia de Informática – Base de Datos SIJ-Expedientes
Gerencia Operacional ETI´s – Encargada del Monitoreo
Cortes Superiores de Justicia – Administradores de Módulos laborales
Gerencia operacional de la CNDP.

- **Coordinadores Regionales**
Grupo de profesionales en estadística con especialización en Informática, para desempeñarse como encargados de impulsar el correcto ingreso de datos al SIJ en las Cortes Superiores de Justicia; reportan al grupo conductor del Sistema, indagando por casos puntuales observados en los reportes mensuales, orientando a los usuarios en el

mantenimiento de la base de datos y en la interpretación de los boletines que emita el grupo conductor del Sistema.

Este equipo de Coordinadores será el eje en el programa de optimización de la data, bajo indicaciones del grupo conductor del Sistema, que se caracterizará por una estrecha y permanente coordinación por video-conferencias y visitas de campo, con Magistrados y Trabajadores jurisdiccionales, producto de la emisión mensual de reportes estadísticos derivados del SIJ-expedientes.

Se otorgará especial atención a los OOJJ liquidadores a fin de lograr un avance significativo que permita liberar algunos Juzgados para sumarse al conocimiento de la NLPT en plazos perentorios. Este esfuerzo será complementado con las actividades que desarrolle la Comisión de Reconocimiento y Buenas Prácticas (Acuerdo N° 737-2012 y Resolución Administrativa del 06 de agosto de 2012)

- **Aplicativo Informático de Monitoreo:**

Producción de indicadores a nivel de (al lograrse un 70% en el programa de optimización de data):

Presidente del Poder Judicial
Consejo Ejecutivo
Presidente del ETI Laboral
Presidentes de Cortes Superior de Justicia implementadas.
Jueces de Paz Letrados, Jueces Especializados, Jueces colegiados de Salas de Apelaciones.
Administradores de CSJ.
Administradores de Módulos Laborales de las CSJ.

METAS: Anexo 01

ANEXO 01:

CONCEPTO	META	PLAZO	CRONOGRAMA	
			ACTIVIDADES	PLAZO
Task Force	Integrantes: GG, ETI´s, CNDP	**10 febrero**	Aprobación Pdte. ETI Laboral	**10 febrero**
Optimización de Data-SIJ	Coordinadores regionales contratados y ubicados en sus puestos con inducción de alto nivel para impulsar la calidad del ingreso de datos al SIJ	**A los 100 días**	- Términos de referencia - Contratación - Inducción General de Alto Nivel - Ubicados en sus puestos	8 febrero 1 Marzo 15 Marzo 18 Marzo
	80% de datos ingresados **correctamente** al SIJ. Cálculo, análisis y contrastación de indicadores a nivel de 4 DDJJ seleccionados (Arequipa, Tacna, Cusco y Junín)	**Al Día del Juez (04 Agosto)**	- Remisión a CSJ cuadro resumen de total de Juzgados Laborales (NLPT-ACAS-Ley 23630 etc), para su validación correspondiente. - Remisión a los CSJ el estado actual de su Data-SIJ para su verificación, por total demandas ingresadas cronológicamente, Instancia, Tipo de Proceso, Materia, etc. - Trabajo coordinado con usuarios (jueces y trabajadores jurisdiccionales) para la evaluación correspondiente, a través de trabajo de campo in situ, video conferencias, evento para obtener conclusiones a nivel de cada CSJ implementadas en 2010-2012	8 febrero 8 febrero Marzo-Julio
	90% de datos ingresados **correctamente** al SIJ. Cálculo, análisis y contrastación de indicadores a nivel de los DDJJ restantes (11 CSJ)	**Apertura Año Judicial 2014**	- Monitoreo permanente con producción de indicadores mensualmente. - Identificación de distorsiones y ajustes o cambios pertinentes y oportunos.	Marzo-Diciembre
Énfasis en OOJJ liquidadores	**Definición de Estándares de Producción** para OOJJ Liquidadores Permanentes y Transitorios	**Al Día del Juez (04 Agosto)**	- Términos de referencia para contratar consultoría para determinar estándares de producción. - Contratación de consultoría a nivel da las 15 CSJ. - Informe final de resultados.	15 febrero 15 Marzo 15 Junio
	OOJJ Liquidadores Permanentes implementados en los años 2010 **pasan a conocer NLPT**	**Al Día del Juez (04 Agosto)**	- Seguimiento y monitoreo para determinar la carga procesal actual y proyección de producción	Marzo-Junio
	OOJJ Liquidadores Permanentes implementados en el 2011, y al menos 50% de OOJJ **Liquidadores Transitorios** implementados en los años 2010 y 2011. **pasan a conocer NLPT**	**Apertura Año Judicial 2014**	- Seguimiento y monitoreo para determinar la carga procesal actual y proyección de producción	Marzo-Diciembre
	Definición de estándares de		- Términos de referencia para	8 febrero

Producción de Información	producción Para OOJJ permanentes que conocen la NLPT	**A los 100 días**	contratar consultoría para determinar estándares de producción. - Contratación de consultoría a nivel de 4 CSJ (Arequipa, Lambayeque, La Libertad y Cusco) - Informe final de resultados.	1 Marzo 5 Abril
	Matriz de información de 12 indicadores Construidos con variables del SIJ	**A los 100 días**	- Mejoramiento de la calidad de la data SIJ. - Producción de indicadores.	Febrero-Abril
	Matriz de 16 indicadores Construidos con variables del SIJ	**Al Día del Juez (04 Agosto)**	- 16 indicadores de la matriz construidos como resultado de coordinaciones efectuadas para el mejoramiento de la data.	Febrero-Agosto
	Resultado de encuesta a la población	**Al Día del Juez (04 Agosto)**	Tema: acceso a la justicia y percepción de calidad de servicios judiciales.	04 Agosto
	CENTRO ELECTRONICO DE MONITOREO (CEM)	**Al Día del Juez (04 Agosto)**	Aprobación del diseño y especificaciones técnicas	04 Agosto
		Apertura Año Judicial 2014	Equipos instalados y software funcionando	Diciembre
Expediente virtual y notificaciones electrónicas	SINOE	**Al Día del Juez (04 Agosto)**	Nivel de utilización incrementado en un 30%	04 Agosto
	Expedientes virtuales	**Al Día del Juez (04 Agosto)**	Diseño conceptual elaborado por Comisión de usuarios (esquema de 4 componentes).	04 Agosto

CPG/am/2013

METAS Y ACTIVIDADES 2013
ETI LABORAL

ACTIVIDADES / PERIODO	FEBRERO 2013	MARZO 2013	ABRIL 2013	MAYO 2013	JUNIO 2013	JULIO 2013	AGOSTO 2013	SETIEMBRE 2013	OCTUBRE 2013	NOVIEMBRE 2013	DICIEMBRE 2013	ENERO 2014
I. TASK FORCE												
- Aprobación de integrantes	08											
II. OPTIMIZACION DE DATA												
REMISION DE DATA PARA VALIDACION DE OOJJ	25											
REMISION DE DATA INGRESOS POR DEMANDAS (CSJ Arequipa-Cusco-Tacna-Junín) 2010 – 2011 - 2012	13											
COORDINADORES REGIONALES												
Términos de referencia	08											
Oficio a GG	28											
Proceso logístico-Contratación		30										
Contratación			01									
Inducción general de Alto Nivel			01 al 12									
Ubicación en sus puestos			15									
INGRESO DE DATOS AL SIJ AL 80%												
- Video conferencia **1** ETI´s Distritales CSJ 2010		06 11:00										
- Video conferencia Arequipa-Cusco-Junín, Tacna (Administradores de Corte-Módulo Laboral Informático)		08										
- Video conferencia CSJ Cusco Visita de Campo		12 16:00	1 y 2	14 16:00	14 09:00	15 y 16						
- Video conferencia CSJ Arequipa Visita de Campo		13 16:00	08 al 10	15 16:00	17 09:00	17 y 18						
- Video conferencia CSJ Junín Visita de Campo		14 16:00	15 y 16	16 16:00	18 09:00	11 y 12						

125

METAS Y ACTIVIDADES 2013
ETI LABORAL

ACTIVIDADES / PERIODO	FEBRERO 2013	MARZO 2013	ABRIL 2013	MAYO 2013	JUNIO 2013	JULIO 2013	AGOSTO 2013	SETIEMBRE 2013	OCTUBRE 2013	NOVIEMBRE 2013	DICIEMBRE 2013	ENERO 2014
- Video conferencia CSJ Tacna Visita de Campo		15 16:00	08 al 10	17 16:00	19 09:00	19						
- Evento con las 04 Cortes: ellos presentan su data e interpretan indicadores.						24						
INGRESO DE DATOS AL SIJ AL 90% - CÁLCULO, ANÁLISIS Y CONTRASTACIÓN DE INDICADORES A NIVEL DE LOS DDJJ RESTANTES: LIMA, LIMA NORTE, LIMA SUR, CALLAO, MOQUEGUA, ICA, CAÑETE, SANTA, LA LIBERTAD, CAJAMARCA, LAMBAYEQUE.												
- Video conferencia 11: ETI´s Distritales CSJ 2011 y 2012 – 11 Presidentes CSJ		19 11:00										
- Visita de campo: CSJ Lima		20	19	20	03			02				
- Visita de campo: CSJ Lima Norte.		21 09:00	22 09:00	21 09:00	04			03				
- Visita de campo: CSJ Lima Sur.		21 15:00	22 15:00	21 15:00	04			05				
- Visita de campo: CSJ Callao. -		22	23	22	04			06				
- Video conferencia: CSJ Moquegua. Visita de Campo		25 09:00	30	27 09:00	05			13				
- Video conferencia: CSJ Ica. Visita de Campo		25 15:00	25 y 26	27 15:00	05			10				
- Video conferencia: CSJ Cañete. Visita de Campo		25 16:30	25 y 26	28 09:00	05			11				

80

METAS Y ACTIVIDADES 2013
ETI LABORAL

ACTIVIDADES / PERIODO	FEBRERO 2013	MARZO 2013	ABRIL 2013	MAYO 2013	JUNIO 2013	JULIO 2013	AGOSTO 2013	SETIEMBRE 2013	OCTUBRE 2013	NOVIEMBRE 2013	DICIEMBRE 2013	ENERO 2014
- Video conferencia: CSJ Santa Visita de Campo		26 09:00		07 al 09 / 29 y 30 09:00	06			18 al 20				
- Video conferencia: CSJ Cajamarca Visita de Campo		26 15:00		23 al 24/ 29 y 30 09:00	06			25 al 27				
- Video conferencia 15: CSJ Lambayeque. Visita de Campo		27 15:00		31	07			25 al 27				
- Video conferencia 16: CSJ La Libertad. Visita de Campo		27 09:00		07 al 09	10			18 al 20				
- Video conferencia CSJ Cusco Visita de Campo									01			
- Video conferencia CSJ Arequipa Visita de Campo									02			
- Video conferencia CSJ Junín Visita de Campo									03			
- Video conferencia CSJ Tacna Visita de Campo									04			
- Posible evento con las 5 Cortes del 2011: ellos presentan su data e interpretan indicadores.									19			
- Posible evento con las 6 Cortes restantes: ellos presentan su data e interpretan indicadores.									26			
III. ENFASIS EN OOJJ LIQUIDADORES												

METAS Y ACTIVIDADES 2013
ETI LABORAL

ACTIVIDADES / PERIODO	FEBRERO 2013	MARZO 2013	ABRIL 2013	MAYO 2013	JUNIO 2013	JULIO 2013	AGOSTO 2013	SETIEMBRE 2013	OCTUBRE 2013	NOVIEMBRE 2013	DICIEMBRE 2013	ENERO 2014
- **Definición de estándares de producción para 234 OOJJ liquidadores permanentes y 72 transitorios.**												
Términos de referencia para contratar consultoría para determinar estándares de producción.		15										
Contratación de consultoría a nivel da las 15 CSJ.			15									
Informe final de resultados							04					
- **OOJJ liquidadores que pasan a conocer NLPT**												
OOJJ Permanentes implementados en el año 2010.											04	
OOJJ Permanentes implementados en el año 2011y al menos el 50% de los OOJJ liquidadores transitorios implementados en los años 2010 y 2011.											04	
IV. PRODUCCIÓN DE INFORMACIÓN												
- **Definición de estándares de producción para OOJJ Permanentes que conocen la NLPT**			13									
Términos de referencia para contratar consultoría para determinar estándares de producción.												
Contratación de consultoría a nivel de 04 CSJ (Arequipa, Lambayeque, La Libertad y Cusco)												
Informe final de resultados												
- **Matriz de Información de Indicadores de 12 Indicadores (Construido con las variables del SIJ)**												
Mejoramiento de la data			14									
Producción de Indicadores			14									

METAS Y ACTIVIDADES 2013
ETI LABORAL

ACTIVIDADES / PERIODO	FEBRERO 2013	MARZO 2013	ABRIL 2013	MAYO 2013	JUNIO 2013	JULIO 2013	AGOSTO 2013	SETIEMBRE 2013	OCTUBRE 2013	NOVIEMBRE 2013	DICIEMBRE 2013	ENERO 2014
- **Matriz de Información de Indicadores de 16 Indicadores (Construido con las variables del SIJ)**												
16 indicadores de la matriz construidos como resultado de coordinaciones efectuadas para el mejoramiento de la data.							13					
- **Resultado de encuestas a la población**												
Tema: Acceso a la justicia y percepción de calidad de los servicios judiciales							4					
- **Centro Electrónico de Monitoreo CEM**												
Aprobación de diseño y especificaciones técnicas												
Equipos instalados y software instalado												1
V. EXPEDIENTE VIRTUAL												
- **SINOE**												
Nivel de utilización incrementado en un 30%							4					
- **Expediente Virtual**												
Diseño conceptual elaborado por Comisión de Usuarios. (Esquema de 04 componentes)							4					