

PROCESOS LABORALES (TSS603)

I. INFORMACIÓN GENERAL

Curso	: Procesos Laborales
Clave del curso	: TSS603
Horario(s)	: H0001
Ciclo/Nivel de formación	: Ciclo III
Requisitos	: Ninguno
Tipo de curso	: Obligatorio
Créditos	: 3 créditos
Docente(s)	: Paul Paredes
Semestre	: 2026-1
Día y hora de dictado	: Lunes de 19:00 a 22:00 hrs.
Programa	: Maestría en Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Nº de horas lectivas teóricas	: 48
Naturaleza del curso	: Teórico

II. SUMILLA

Este es un curso avanzado y especializado en temas de Derecho Procesal del Trabajo. Se analizarán los problemas que presentan las principales vías procesales de protección de los derechos laborales, tanto constitucional (Código Procesal Constitucional) como ordinaria (Ley Procesal del Trabajo). Dentro de esta última se estudiarán problemas específicos que se viene presentando en la actualidad, como la suficiencia regulatoria de la LPT y la relación de supletoriedad con otros ordenamientos procesales; la aplicación de medidas cautelares; la casación laboral; la representatividad procesal; los procesos especiales de tutela de derechos laborales fundamentales.

III. RESULTADOS DE APRENDIZAJE

RA1: Comprende los fundamentos del proceso laboral y su rol como herramienta de acceso a la justicia, más allá de su función formal en la resolución de conflictos.

RA2: Analiza la regulación normativa del proceso laboral peruano, con énfasis en sus principios y fundamentos.

RA3: Conoce las bases del razonamiento probatorio y su impacto en la corrección de las decisiones jurídicas dentro del proceso laboral.

RA4: Identifica los elementos y condiciones para preparar un caso laboral desde una perspectiva crítica de la llamada “teoría del caso”.

RA5: Examina el diseño del proceso laboral como medio para asegurar el acceso a la justicia y el papel que cumple la prueba en garantizar decisiones jurídicas justas o correctas.

RA6: Evalúa los límites de la llamada “teoría del caso” desde las perspectivas de la defensa y del órgano decisor.

IV. APOORTE DEL CURSO A LAS COMPETENCIAS DEL PERFIL DE EGRESO

Competencias del perfil de egreso		Resultados de aprendizaje
Competencias específicas	CE1: Brindar una formación especializada en el estudio de la normativa laboral y de seguridad social, pero no sólo desde la perspectiva jurídica, sino también desde una perspectiva interdisciplinaria que nos aporte una mirada crítica a las normas y de su desempeño en la realidad (enfoque económico y sociológico).	RA1, RA2, RA3, RA4, RA5, RA6
Competencias genéricas	CG1: Aprendizaje autónomo y adaptabilidad: Gestiona su proceso de aprendizaje de manera autónoma, empleando recursos digitales e informacionales. Así mismo, se adapta a las condiciones cambiantes del entorno, planteando soluciones a los conflictos de manera asertiva.	RA1, RA2, RA3, RA4, RA5, RA6
	CG2: Ética, ciudadanía y conciencia ambiental: Actúa con responsabilidad ética y ciudadana, reconoce y respeta la diversidad, la autonomía y la dignidad de los demás, así como la importancia de su entorno y del medioambiente.	RA1, RA2, RA3, RA4, RA5, RA6
	CG3: Investigación, creación e innovación: Emplea métodos de investigación acordes con su objeto de estudio y presenta formalmente sus resultados. Crea procesos, productos o expresiones materiales, tecnológicos o conceptuales para dar respuesta a problemas o cuestionamientos.	RA1, RA2, RA3, RA4, RA5, RA6
	CG4: Pensamiento crítico y creativo: Evalúa ideas y hechos desde diversos puntos de vista considerando las evidencias y la solidez de la información para emitir un juicio reflexivo. Propone ideas flexibles, creativas e innovadoras en la solución de problemas.	RA1, RA2, RA3, RA4, RA5, RA6
	CG5: Habilidades colaborativas: Trabaja de manera colaborativa, con respeto a los demás,	RA1, RA2, RA3, RA4, RA5, RA6

	para el logro de un objetivo común. En el proceso, reconoce sus emociones y las de los demás, y actúa con empatía en sus relaciones interpersonales.	
	CG6: Comunicación eficaz: oral, escrita y no verbal: Comprende, con actitud de escucha activa, y produce, de forma fundamentada, mensajes con claridad, coherencia y solidez, mediante un lenguaje formal oral o escrito, así como con recursos no verbales que refuerzan la comunicación.	RA1, RA2, RA3, RA4, RA5, RA6

V. CONTENIDO TEMÁTICO

UNIDAD I: Fundamentos del proceso laboral; pretensiones deducibles en juicio

Tema 1: La reforma de los procesos laborales en América Latina.

- Los principales ejes de las reformas en América Latina: oralidad, tecnología y acceso a la justicia.
- Una mirada desde el proceso laboral peruano, a modo de referencia.

Tema 2: Principios (y fundamentos) del proceso laboral

- Principios y fundamentos del proceso laboral en general.
- Principios y fundamentos del proceso laboral peruano.

Tema 3: Poderes de los jueces

- Revisión de los poderes de los jueces en el proceso laboral peruano.

Tema 4: Pretensiones en la justicia laboral

- Revisión de las pretensiones o materias laborales y de su regulación en el ordenamiento peruano.

UNIDAD II: Tipos de procesos; actos procesales; y medios impugnatorios

Tema 1: Tipos de procesos (netamente) laborales

- Exposición de los procesos de conocimiento en la NLPT: ordinario, abreviado, único y de impugnación de los laudos arbitrales económicos.

Tema 2: Otros tipos de proceso (no netamente laborales).

- Revisión del proceso contencioso administrativo en materia laboral y de la acción de amparo.

Tema 3: Los actos procesales: demanda, contestación y sentencia

- Revisión de los requisitos y contenido de los principales actos procesales en la NLPT.

Tema 4: Medios impugnatorios.

- Revisión de los principales medios impugnatorios en la NLPT.

Tema 5: Casación

- La casación laboral

UNIDAD III: Mecanismos alternativos de resolución de conflictos. Solución de conflictos económicos. Participación de los sindicatos. Procesos colectivos

Tema 1: Mecanismos alternativos de resolución de conflictos. Conciliación y arbitraje.
- Revisión de los principales medios alternativos de resolución de conflictos en general.

Tema 2: Solución de los conflictos económicos. Participación de los sindicatos
- Exposición sobre los tipos de conflictos laborales.
- Revisión de las formas de impugnación de los convenios o laudos arbitrales económicos.

Tema 3: Participación de los sindicatos
- Revisión de la participación de los sindicatos en la NLPT.

UNIDAD IV: Teoría de la prueba y razonamiento probatorio

Tema 1: Teoría de la prueba.
- Revisión de la actuación probatoria y las presunciones.

Tema 2: Razonamiento probatorio. Primera parte.

Tema 3: Razonamiento probatorio. Segunda parte.

VI. METODOLOGÍA

El curso emplea una metodología activa y participativa orientada al logro de los resultados de aprendizaje (RA1 a RA6). Se busca que los estudiantes asuman un papel protagónico en su proceso de aprendizaje mediante las siguientes estrategias:

Clases magistrales participativas. El docente presenta los contenidos de cada unidad temática promoviendo el diálogo, la discusión y el cuestionamiento crítico sobre los temas, las lecturas asignadas y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema.

Controles de lectura. Se aplicarán seis (6) controles de lectura a lo largo del semestre: tres antes del examen parcial y tres después. Cada control consiste en una o dos preguntas-problema que exigen al estudiante aplicar la lectura obligatoria asignada a un caso, situación o problema concreto. Los controles se realizan al inicio de la sesión y tienen una duración máxima de 15 minutos. Su propósito es asegurar la preparación previa del estudiante e incentivar la lectura crítica.

Debates estructurados. En determinadas sesiones se organizarán debates en los que los estudiantes, divididos en grupos con posiciones asignadas, deberán argumentar a favor o en contra de una tesis vinculada al tema de la sesión. El docente modera y cierra el debate con una síntesis crítica.

Talleres prácticos. Se realizarán ejercicios aplicados como la redacción de actos procesales (demandas y contestaciones), el análisis crítico de casaciones laborales y la reconstrucción del razonamiento probatorio de sentencias judiciales. Estos talleres se desarrollan en clase, de manera individual o en parejas.

Simulaciones y juego de roles. Se diseñarán simulaciones de audiencias de conciliación y de presentación de teoría del caso, en las que los estudiantes asumirán roles de abogado de la parte trabajadora, abogado del empleador, conciliador o juez. Las simulaciones buscan desarrollar la capacidad de análisis crítico desde múltiples perspectivas y evaluar los límites de las estrategias procesales.

Exposiciones grupales. Los estudiantes, organizados en grupos, prepararán y presentarán determinados temas del curso. La exposición incluye una presentación estructurada del tema, el análisis crítico de las lecturas asignadas y la atención de preguntas de sus compañeros. El docente complementa y precisa los contenidos tras la exposición.

Lectura crítica. Cada sesión tiene asignada una o más lecturas obligatorias, indicadas en el cronograma. Se espera que el estudiante las lea antes de cada clase como condición para la participación informada y para los controles de lectura.

VII. EVALUACIÓN

a. Sistema de evaluación

N.º	Componente	Detalle	Resultado(s) de aprendizaje	Peso
1.1	Asistencia	16 sesiones	RA1 a RA6	10 %
1.2	Controles de lectura	6 controles	RA1 a RA6	20 %
1.3	Exposición grupal	1 exposición por grupo	RA1 a RA6	20 %
Subtotal: Asistencia y participación (AP)				50 %
2	Examen parcial	Semana 10	RA1, RA2	25 %
3	Examen final	Semana 16	RA3, RA4, RA5, RA6	25 %
Total				100 %

b. Fórmula de evaluación

La nota final (NF) del curso se obtiene de la siguiente manera:

$$NF = 0.50 AP + 0.25 EP + 0.25 EF$$

Donde:

AP: Asistencia y participación (integra los componentes 1.1, 1.2 y 1.3)

EP: Examen parcial

EF: Examen final

La nota de Asistencia y participación (AP) se calcula como un promedio ponderado de sus tres componentes:

$$AP = (Asistencia \times 0.20) + (Controles \times 0.40) + (Exposición \times 0.40)$$

c. Consideraciones

Asistencia (10 % de la nota final)

Se registra la asistencia en cada una de las 16 sesiones del curso. Cada sesión asistida equivale a 1 punto, para un máximo acumulado de 16 puntos. La nota de asistencia en escala vigesimal se obtiene mediante regla de tres simple: la nota es igual al puntaje acumulado multiplicado por 20 y dividido entre 16. La inasistencia a una sesión supone 0 puntos en esa sesión.

Controles de lectura (20 % de la nota final)

Se aplican 6 controles de lectura durante el semestre: 3 antes del examen parcial y 3 después. Cada control tiene un puntaje máximo de 5 puntos, lo que genera un máximo acumulado de 30 puntos. La nota de controles en escala vigesimal se obtiene mediante regla de tres simple: la nota es igual al puntaje acumulado multiplicado por 20 y dividido entre 30. Los controles consisten en preguntas-problema que evalúan la comprensión crítica de las lecturas obligatorias asignadas. Se realizan al inicio de la sesión correspondiente. El estudiante que no asista a una sesión con control obtiene 0 en ese control.

Exposición grupal (20 % de la nota final)

Los estudiantes se organizarán en grupos para preparar y presentar uno de los temas asignados para exposición. La evaluación considera: dominio del tema y de las lecturas asignadas, claridad y estructura de la presentación, capacidad de responder preguntas, y análisis crítico. La nota es grupal, en escala vigesimal (0 a 20). La asignación de temas y grupos se realizará durante las primeras sesiones del curso.

Exámenes (25 % cada uno)

Los exámenes parcial y final evalúan los resultados de aprendizaje correspondientes a las unidades temáticas que comprenden. Cada examen tiene una nota de 0 a 20. Los exámenes podrán ser escritos u orales, total o parcialmente, lo cual será informado con antelación a la fecha de cada examen. El examen parcial comprende las lecturas y contenidos de las semanas 1 a 9. El examen final comprende las lecturas y contenidos de las semanas 11 a 15.

VIII. REFERENCIAS

Aguiló Regla, J. (2006). Presunciones, verdad y normas procesales. Isegoría: Revista de filosofía moral y política, 35.

Aguiló Regla, J. (2015). El arte de la mediación: Argumentación, negociación y mediación. Editorial Trotta.

Beltrán Rico, Leonardo. (2007, 2009). El arbitramento dentro del contexto de las relaciones de índole laboral. Revista Iberoamericana de Arbitraje y Mediación. <http://www.servilex.com.pe/arbitraje/file.php?idarticulo=44>

Ferrer Beltrán, J. (2014). La prueba de la causalidad en la responsabilidad civil. En D. Papayannis (Ed.), Causalidad y atribución de responsabilidad. Marcial Pons.

Gascón Abellán, M. (2017). Valoración de la prueba y causalidad jurídica. Ciencia forense: Revista aragonesa de medicina legal, 14, 77-96.

Goldman, A. I. (1999). Knowledge in a social world. Clarendon Press ; Oxford University Press.

González Lagier, D. (2005). Quaestio facti: Ensayos sobre prueba, casualidad y acción. Palestra; Temis.

Marinoni, Luiz Guilherme (2012): El precedente en la dimensión de la seguridad jurídica. Revista Ius et Praxis, 18, Nr. 1, 249–266.

Nieva Fenoll, Jordi (2015): ¿Un juez supremo o un legislador supremo? En Priori Posada, Giovanni, director: Proceso y constitución. El rol de las altas cortes y el derecho a la impugnación. Ponencias del Quinto Seminario Internacional de Derecho Procesal. Lima: Palestra Editores, 173–190.

Nieva Fenoll, Jordi (2020): El origen inglés de la casación francesa. Revista Ítalo-Española de Derecho Procesal, 1, 83–99.

Paredes Palacios, P. (2010). La Nueva Ley Procesal del Trabajo y la acción de amparo en materia laboral. En Doctrina y análisis sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo (pp. 117-170). Academia de la Magistratura del Perú.

Paredes Palacios, P. (2011a). El Tribunal de Servicio Civil enfrentado a la necesidad de regulación de la vía previa, los precedentes del Tribunal Constitucional y la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Ius et veritas, 42, 250-260.

Paredes Palacios, P. (2011b). Formación y fundamentos de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. https://www.academia.edu/25637874/Formaci%C3%B3n_y_fundamentos_de_la_Nueva_Ley_Procesal_del_Trabajo_Per%C3%BA

Paredes Palacios, P. (2012, octubre 26). La oralidad como herramienta para el acceso a la justicia en el nuevo proceso laboral peruano. Quinto Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

Paredes Palacios, P. (2017). ¿Es eficaz el proceso colectivo laboral peruano? En Priori Posada, Giovanni F. (Ed.), Proceso y Constitución: Derecho material y proceso: El modo cómo el proceso se adecúa a la tutela del derecho material:

Ponencias del Séptimo Seminario Internacional de Derecho Procesal: Proceso y Constitución. Palestra.

Paredes Palacios, P. (2020). El principio de facilitación probatoria en el proceso laboral. En J. Ferrer Beltrán & C. Vázquez (Eds.), *Del derecho al razonamiento probatorio* (pp. 77-104). Marcial Pons.

Paredes Palacios, P. (2021). El uso de la prueba científica por parte de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en materia laboral. En C. Vázquez Rojas (Ed.), *Ciencia y Justicia. El conocimiento experto en la Suprema Corte de Justicia de la Nación* (pp. 187-240). Centro de Estudios Constitucionales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Taruffo, M. (2018). La verdad y prueba dentro del proceso. En *Teoría de la prueba*. Tribunal Constitucional Plurinacional de Bolivia.

Taruffo, M. (2008). Las funciones de las Cortes Supremas. En *La prueba, artículos y conferencias*. Metropolitana.

Taruffo, M. (2012): El precedente judicial en los sistemas de Civil Law. *Revista IUS ET VERITAS*, Nr. 45, 88–95.

Taruffo, M. (2016): Consideraciones sobre el precedente. *Revista IUS ET VERITAS*, Nr. 53, 330–342

Taruffo, Michele (2017): Las funciones de las cortes supremas entre uniformidad y justicia. *Revista de Derecho Yachaq*, Nr. 8, 20–31

Ullmann-Margalit, E. (1983). On presumption. *The Journal of Philosophy*, 80(3), 143-163. <https://doi.org/10.2307/2026132>

IX. CRONOGRAMA

Nota: Las dinámicas indicadas son referenciales y podrán ajustarse según el desarrollo del curso y el número de estudiantes.

Sem.	Unidad temática / Contenido	Dinámicas de clase	Evaluación
1 23.03	Unidad I: Fundamentos del proceso laboral Tema: La reforma de los procesos laborales en América Latina. - Presentación del curso. - Ejes de las reformas: oralidad, tecnología y acceso a la justicia. - Mirada desde el proceso laboral peruano.	Clase magistral participativa. Debate estructurado: ¿Reforma exitosa o promesa incumplida? Recolección de saberes previos.	Asistencia
2 30.03	Unidad I Tema: Principios y fundamentos del proceso laboral. - Principios del proceso laboral en general.	Clase magistral participativa. Control de lectura N.º 1.	Asistencia Control de lectura 1

ESCUELA DE POSGRADO
TSS603 – PROCESOS LABORALES

	- Principios del proceso laboral peruano.		
3 06.04	Unidad I Tema: Poderes de los jueces. - Poderes de los jueces en el proceso laboral peruano.	Clase magistral participativa. Discusión de jurisprudencia.	Asistencia
4 13.04	Unidad I Tema: Pretensiones en la justicia laboral. - Pretensiones o materias laborales y su regulación en el ordenamiento peruano.	Clase magistral participativa. Control de lectura N.º 2. Taller: Mapa de pretensiones laborales (trabajo grupal en clase).	Asistencia Control de lectura 2
5 20.04	Unidad II: Tipos de procesos; actos procesales; y medios impugnatorios Tema: Tipos de procesos (netamente) laborales. - Procesos en la NLPT: ordinario, abreviado, único e impugnación de laudos.	Clase magistral participativa. Control de lectura N.º 3.	Asistencia Control de lectura 3
6 27.04	Unidad II Tema: Otros tipos de proceso (no netamente laborales). - Proceso contencioso administrativo laboral y acción de amparo.	Exposición grupal del tema por estudiantes. Complementación por el docente. Discusión en clase.	Asistencia Exposición grupal (Grupo A)
7 04.05	Unidad II Tema: Los actos procesales: demanda, contestación y sentencia. - Requisitos y contenido de los principales actos procesales en la NLPT.	Clase magistral participativa. Taller: Redacción de actos procesales (demanda y contestación en parejas).	Asistencia
8 11.05	Unidad II Tema: Medios impugnatorios. - Principales medios impugnatorios en la NLPT.	Clase magistral participativa. Discusión de jurisprudencia.	Asistencia
9 18.05	Unidad II Tema: Casación. - La casación laboral.	Clase magistral participativa. Taller: Análisis crítico de casaciones laborales reales.	Asistencia
10 25.05	EXAMEN PARCIAL	Examen escrito y/u oral (según indicación previa).	Asistencia Examen parcial (EP)
11 01.06	Unidad III: Mecanismos alternativos; conflictos económicos; sindicatos Tema: Conciliación y arbitraje. - Medios alternativos de resolución de conflictos.	Clase magistral participativa. Control de lectura N.º 4. Simulación: Audiencia de conciliación laboral (juego de roles).	Asistencia Control de lectura 4
12 08.06	Unidad III Tema: Solución de conflictos económicos. - Tipos de conflictos laborales. - Impugnación de convenios o laudos arbitrales económicos.	Clase magistral participativa. Taller: Análisis comparado de laudo arbitral y convenio colectivo.	Asistencia

ESCUELA DE POSGRADO
TSS603 – PROCESOS LABORALES

13 15.06	Unidad III Tema: Participación de los sindicatos. - Participación de los sindicatos en la NLPT.	Exposición grupal del tema por estudiantes. Complementación por el docente. Control de lectura N.º 5.	Asistencia Exposición grupal (Grupo B) Control de lectura 5
14 22.06	Unidad IV: Teoría de la prueba y razonamiento probatorio Tema: Teoría de la prueba. - Actuación probatoria y presunciones.	Clase magistral participativa. Taller: Reconstrucción del razonamiento probatorio de una sentencia.	Asistencia
15 03.07	Unidad IV Tema: Razonamiento probatorio. Teoría del caso (Parte 1). - Construcción de la teoría del caso.	Clase magistral participativa. Simulación: Juego de roles – construcción de la teoría del caso (abogados y jueces). Control de lectura N.º 6.	Asistencia Control de lectura 6
15 03.07	Unidad IV Tema: Razonamiento probatorio. Teoría del caso (Parte 2). - Límites de la teoría del caso.	Simulación: Confrontación de teorías del caso y evaluación crítica. Discusión plenaria sobre límites de la teoría del caso.	Asistencia
16 06.07	EXAMEN FINAL	Examen escrito y/u oral (según indicación previa).	Asistencia Examen final (EF)

Resumen de evaluaciones por semana

Evaluación	Semanas
Controles de lectura	Semanas 2, 4, 5 (antes del parcial) y 11, 13, 15 (después del parcial)
Exposiciones grupales	Semanas 6 y 13 (ajustable según número de grupos)
Examen parcial	Semana 10
Examen final	Semana 16

X. LECTURAS POR SESIÓN

Se m.	Tema	Lecturas
1	Unidad I La reforma de los procesos laborales en América Latina.	1. Cappelletti, M. (1979). <i>Acceso a la justicia: conclusión de un proyecto internacional de investigación jurídico-sociológica</i> . II Foro Italiano. 2. Paredes Palacios, P. (2012). <i>La oralidad como herramienta para el acceso a la justicia en el nuevo proceso laboral peruano</i> . V Congreso Nacional SPDTSS.
2	Unidad I Principios y fundamentos del proceso laboral.	1. Paredes Palacios, P. (2011). <i>Formación y fundamentos de la Nueva Ley Procesal del Trabajo</i> . 2. Pasco Cosmópolis, M. (1997). <i>Fundamentos de derecho procesal del trabajo</i> . Aele (cap. sobre principios).

ESCUELA DE POSGRADO
TSS603 – PROCESOS LABORALES

3	Unidad I Poderes de los jueces.	1. Nieva Fenoll, J. (2017). <i>La actuación de oficio del Juez Nacional en aplicación del Derecho de la Unión Europea</i>. 2. Nieva Fenoll, J. (2014). <i>El mal nombre del principio inquisitivo</i>.
4	Unidad I Pretensiones en la justicia laboral.	1. Paredes Palacios, P. (2025). <i>La pretensión principal única en la Nueva Ley Procesal del Trabajo: origen, conflicto interpretativo y crítica al atomismo procesal</i>. Zenodo. 2. Paredes Palacios, P. (2025). <i>La competencia por materia en el proceso laboral peruano: impacto de la modificación introducida por la Ley 32155</i>. paulparedes.pe.
5	Unidad II Tipos de procesos (netamente) laborales.	1. Priori Posada, G. F. (2011). <i>Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo</i>. ARA Editores (capítulos sobre tipos de procesos). 2. Paredes Palacios, P. (2018). <i>Base doctrinal del juzgamiento anticipado</i>.
6	Unidad II Otros tipos de proceso: contencioso administrativo y amparo.	1. Paredes Palacios, P. (2010). <i>La Nueva Ley Procesal del Trabajo y la acción de amparo en materia laboral</i>. En Doctrina y análisis sobre la NLPT. Academia de la Magistratura, pp. 117-170. 2. Paredes Palacios, P. (2011). <i>El Tribunal de Servicio Civil enfrentado a la necesidad de regulación de la vía previa, los precedentes del TC y la NLPT</i>. <i>Ius et veritas</i>, 42, pp. 250-260. Complementaria: Arce Ortiz, E. G. (2012). <i>La tutela laboral de los derechos fundamentales del trabajador. Una asignatura pendiente en tiempos de reforma</i>. Derecho PUCP.
7	Unidad II Actos procesales: demanda, contestación y sentencia.	1. Paredes Palacios, P. (2020). <i>El reto de los procesos (laborales) orales ante las medidas sanitarias de distanciamiento social: Hacia una justicia en línea</i>. paulparedes.pe. 2. Paredes Palacios, P. (2012). <i>La oralidad en el nuevo proceso laboral peruano y el acceso a la justicia (al sistema jurídico laboral)</i>. Complementaria: Cappelletti, M. (1960). <i>Valor actual del principio de oralidad</i>.
8	Unidad II Medios impugnatorios.	1. Ariano Deho, E. (2015). <i>Impugnaciones procesales</i>. Instituto Pacífico (capítulos pertinentes). 2. Ariano Deho, E. (2009). <i>Sobre los poderes del juez de apelación</i>. Revista de la Maestría en Derecho Procesal.
9	Unidad II Casación.	1. Taruffo, M. (2017). <i>Las funciones de las cortes supremas entre uniformidad y justicia</i>. Revista de Derecho Yachaq, 8, pp. 20-31. 2. Nieva Fenoll, J. (2015). <i>¿Un juez supremo o un legislador supremo?</i> En Priori Posada, G. (dir.), <i>Proceso y constitución</i>. Palestra, pp. 173-190. 3. Marinoni, L. G. (2012). <i>El precedente en la dimensión de la seguridad jurídica</i>. Revista <i>Ius et Praxis</i>, 18(1), pp. 249-266.
10	EXAMEN PARCIAL	<i>Comprende lecturas y contenidos de las semanas 1 a 9.</i>
11	Unidad III Conciliación y arbitraje.	1. Aguiló Regla, J. (2015). <i>El arte de la mediación: argumentación, negociación y mediación</i> . Editorial Trotta (capítulos seleccionados).
12	Unidad III	1. Beltrán Rico, L. (2007, 2009). <i>El arbitramento dentro del contexto de las relaciones de índole laboral</i> . Revista

ESCUELA DE POSGRADO
TSS603 – PROCESOS LABORALES

	Solución de conflictos económicos.	Iberoamericana de Arbitraje y Mediación.
13	Unidad III Participación de los sindicatos en la NLPT.	1. Paredes Palacios, P. (2017). <i>¿Es eficaz el proceso colectivo laboral peruano?</i> En Priori Posada, G. F. (Ed.), Proceso y Constitución. Palestra. 2. Gidi, A. (2004). <i>Las acciones colectivas y la tutela de los derechos difusos, colectivos e individuales en Brasil</i>. UNAM (capítulos seleccionados).
14	Unidad IV Teoría de la prueba. Actuación probatoria y presunciones.	1. Paredes Palacios, P. (1997). <i>Prueba y presunciones en el proceso laboral</i>. ARA Editores (capítulos seleccionados). 2. Aguiló Regla, J. (2006). <i>Presunciones, verdad y normas procesales</i>. Isegoría: Revista de filosofía moral y política, 35. 3. Ullmann-Margalit, E. (1983). <i>On presumption</i>. <i>The Journal of Philosophy</i>, 80(3), 143-163. https://doi.org/10.2307/2026132 4. Goldman, A. I. (1999). <i>Knowledge in a social world</i>. Clarendon Press ; Oxford University Press.
15	Unidad IV Razonamiento probatorio. Teoría del caso (Partes 1 y 2).	1. Paredes Palacios, P. (2020). <i>El principio de facilitación probatoria en el proceso laboral</i>. En Ferrer Beltrán, J. y Vázquez, C. (Eds.), <i>Del derecho al razonamiento probatorio</i>. Marcial Pons, pp. 77-104. 2. González Lagier, D. (2018). <i>Prueba y argumentación. ¿Es posible formular un estándar de prueba preciso y objetivo?</i> Complementaria: Anderson, T., Schum, D. y Twining, W. (2015). <i>Análisis de la prueba</i>. Marcial Pons (cap. seleccionados). Complementaria: Paredes Palacios, P. (2023). <i>El valor probatorio del silencio en contextos de desigualdad material</i>. Complementaria: Paredes Palacios, P. (2021). <i>El uso de la prueba científica por parte de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en materia laboral</i>. En Vázquez Rojas, C. (Ed.), <i>Ciencia y Justicia</i>. SCJN, pp. 187-240.
16	EXAMEN FINAL	Comprende lecturas y contenidos de las semanas 11 a 15.

XI. POLÍTICAS SOBRE EL PLAGIO

Para la corrección y evaluación de todos los trabajos del curso se va a tomar en cuenta el debido respeto a los derechos de autor, castigando cualquier indicio de plagio con nota CERO (00). Estas medidas serán independientes del proceso administrativo de sanción que la facultad estime conveniente de acuerdo a cada caso en particular. La información está disponible en las siguientes direcciones electrónicas:

- ✓ <http://guiastematicas.biblioteca.pucp.edu.pe/normasapa>
- ✓ <http://files.pucp.edu.pe/homepucp/uploads/2016/04/29104934/06- Porque-debemos-combatir-el-plagio1.pdf>

XII. ANEXOS DE DECLARACIÓN JURADA DE TRABAJOS GRUPALES (DE LAS DIRECTIVAS Y NORMAS APROBADAS EN CONSEJO UNIVERSITARIO DEL 7 DE ABRIL DEL 2010)

DIRECTIVA Y NORMAS PARA LA ELABORACIÓN DE TRABAJOS GRUPALES (Aprobado en sesión de Consejo Universitario del 7 de abril del 2010)

Sobre el trabajo grupal, conceptos previos

Se entiende por trabajo grupal¹ aquella estrategia de enseñanza-aprendizaje diseñada para que una tarea planteada sea emprendida por dos o más alumnos. El objetivo buscado con la tarea puede ser alcanzado de una manera más eficiente y enriquecedora gracias a la colaboración y el aporte de los distintos integrantes del grupo. En estos casos, se entiende que no es posible cumplir con el objetivo pedagógico propuesto recurriendo al trabajo de una sola persona o a la simple sumatoria de trabajos individuales.

Los objetivos que se busca alcanzar al plantear una tarea a ser resuelta por un equipo pueden diferir si los alumnos están o no preparados para trabajar en grupo. Cuando los integrantes del equipo tienen experiencia trabajando en grupo, los objetivos de aprendizaje están centrados, primero, en enriquecer el análisis del problema con las opiniones de los miembros del equipo y, en segundo lugar, en poder emprender una tarea cuya complejidad y estructura hacen muy difícil que pueda ser concluido de manera individual, en forma satisfactoria y en el tiempo designado. Es decir, con personas preparadas para trabajar en equipo, el trabajo grupal es una condición de la tarea y no un objetivo en sí mismo.

Por otro lado, cuando los alumnos no están habituados a trabajar en grupo, el objetivo del trabajo grupal será prepararlos para trabajar en equipo y desarrollar en ellos capacidades como la de planificar y diseñar estrategias en consenso, dividir el trabajo de forma adecuada, elaborar cronogramas específicos, intercambiar ideas e integrarlas en un trabajo final, entre otras. Además, permite reforzar actitudes de responsabilidad, empatía, puntualidad, respeto, solidaridad, ejercicio del pensamiento crítico, entre otros. Este objetivo es también muy importante debido a que la práctica de trabajar en grupo en la Universidad prepara a los alumnos para cuando tengan que desempeñarse en el mundo laboral colaborando con otros profesionales o en equipos.

Como puede verse, si los alumnos no tienen la preparación debida para trabajar en equipo y además el curso no está diseñado para formarlos para este tipo de encargo, el trabajo grupal pierde mucha de su potencialidad. En tal sentido, con alumnos no preparados o muy poco preparados, se debe considerar como objetivo del curso, en un primer momento, que ellos alcancen las habilidades para el trabajo en grupo. Una vez que este sea alcanzado, se puede plantear como objetivo subsiguiente la riqueza del análisis grupal y, además, el poder realizar tareas complejas de un trabajo que, en principio, no puede ser desarrollado de manera individual.

En el sentido de lo señalado, la inclusión de un trabajo grupal en un curso, cualquiera sea su denominación o nivel, debe obedecer a objetivos claramente establecidos en el sílabo y debe ser diseñado cuidadosamente atendiendo a los criterios pedagógicos arriba expuestos. De este modo, se evitarán casos, lamentablemente constatados, de trabajos grupales injustificados y carentes de seguimiento por parte del docente.

Por lo expuesto, el trabajo grupal debe ser promovido cuando permite obtener resultados superiores a los que serían alcanzados en un trabajo individual dada la naturaleza del curso y los plazos, las condiciones y las facilidades establecidas para este.

1 Nota: El término “trabajo grupal” se entiende equivalente a “trabajo en equipo y a cualquier otra forma de trabajo colaborativo entre estudiantes.

TRABAJOS ESCRITOS GRUPALES

La presente directiva se aplica a la elaboración de trabajos escritos grupales de pregrado, posgrado y diplomaturas, que son desarrollados dentro o fuera del aula y que, eventualmente, podrían ser expuestos. Ello, sin perjuicio de que se entiende que los trabajos grupales son dinámicas colectivas que pueden tener una expresión oral, escrita o visual.

Para que un trabajo grupal sea eficaz debe estar diseñado apropiadamente, tarea que recae en el profesor del curso. En tal sentido, las unidades que impartan asignaturas en pregrado, posgrado y diplomaturas cuidarán de que se cumplan las siguientes normas:

1. La inclusión de uno o más trabajos escritos grupales como parte de un curso debe contar con la aprobación de la autoridad académica de la unidad a la que pertenece el curso o de quien éste designe antes del inicio del semestre académico o del Ciclo de Verano, según corresponda.
2. El diseño del trabajo grupal debe asegurar la participación de todos los integrantes del grupo, de forma tal que se garantice que, si uno o más de sus miembros no cumple con el trabajo asignado, entonces todo el equipo se verá afectado.
3. El producto de un trabajo colaborativo supone los aportes de cada uno de los integrantes, pero implica más que una simple yuxtaposición de partes elaboradas individualmente, pues requiere de una reflexión de conjunto que evite la construcción desarticulada de los diversos aportes individuales.
4. El profesor deberá contar con mecanismos que le permitan evaluar tanto el esfuerzo del equipo como la participación de cada integrante en la elaboración del trabajo grupal. Uno de estos mecanismos puede incluir la entrega de un documento escrito donde los integrantes del grupo especifiquen las funciones y la dedicación de cada uno de ellos, los detalles de la organización del proceso y la metodología de trabajo seguida por el grupo. La presente directiva incluye una propuesta de "Declaración de Trabajo Grupal".
5. Los trabajos grupales deben tener evaluaciones intermedias, previas a la entrega final, en las que se constate el trabajo de todos y cada uno de los miembros del grupo.
6. La ponderación que se asignará para la calificación final al aporte individual y al esfuerzo grupal debe responder a las características y al objetivo de este.
7. El profesor deberá indicar de manera explícita en el sílabo del curso si este tiene uno o más trabajos escritos grupales y el peso que tiene cada uno de estos trabajos en la nota final del curso, cuidando que no exceda de la ponderación de la evaluación individual.
8. En caso el curso cuente con uno o más trabajos escritos grupales, el profesor entregará dos documentos anexos al sílabo. En el primero de ellos constará el texto íntegro de la presente directiva. En el segundo, se señalará de forma explícita las características del trabajo o los trabajos escritos grupales a ser desarrollados durante el periodo académico. En este documento se deberá indicar:
 - a. la metodología involucrada en cada trabajo grupal.
 - b. el número de integrantes y se recomienda no más de cuatro.
 - c. los productos a entregar.
 - d. los cronogramas y plazos de las entregas parciales y del trabajo escrito final.
 - e. los criterios de evaluación, así como el peso relativo de las entregas parciales en la calificación del trabajo grupal.
 - f. el tipo de evaluación del trabajo grupal y, de ser el caso, el peso relativo del aporte individual y del esfuerzo grupal en la calificación final del trabajo.
 - g. el cronograma de asesorías, de ser el caso.
9. Como todo trabajo grupal implica un proceso colectivo de elaboración e intercambio intelectual, en caso de plagio o cualquier otra falta dirigida a distorsionar la objetividad de la evaluación académica, se establece que todos y cada uno de los integrantes del grupo

asumen la responsabilidad sobre el Integro de los avances y del trabajo final que serán presentados y, por tanto, tienen el mismo grado de responsabilidad.

10. En aquellos casos en los que se juzgue pertinente, se podrá designar a un alumno como coordinador del grupo. El coordinador es el vocero del grupo y nexa con el profesor del curso.
11. La autoridad a la que hace mención el punto 1 de las presentes normas podrá dictar disposiciones especiales u otorgar excepciones cuando la naturaleza de la carrera o de la asignatura así lo exija.

ANEXO

Declaración de Trabajo Grupal

<i>Unidad académica:</i>		Semestre:	
<i>Nombre del Curso:</i>		Clave/ Horario:	
<i>Nombre del profesor:</i>			

<i>Título del trabajo:</i>	
<i>Diseño/planificación del trabajo grupal (definir cronograma de trabajo, etc.)</i>	
<i>Funciones (compromiso) de cada integrante</i>	<i>Nombre, firma y fecha</i>
<i>Firma del profesor</i>	Fecha: ____/____/____

ESCUELA DE POSGRADO
TSS603 – **PROCESOS LABORALES**

ANEXO

Los miembros del curso tenemos conocimiento del reglamento disciplinario aplicable a los alumnos ordinarios de la Universidad, en particular; de las disposiciones contenidas en él sobre el plagio, y otras formas de distorsión de la objetividad de la evaluación académica. En tal sentido, asumimos todos y cada uno de nosotros la responsabilidad sobre el integro de los avances y el trabajo final que serán presentados.

Ejecución del trabajo (definir aportes de cada Integrante)	
Labor realizada por cada integrante	Nombre, firma y fecha