

Consejo Ejecutivo del Poder Judicial



RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 083-2012-CE-PJ

Lima, 8 de mayo de 2012

VISTO:

El Oficio N° 001-2012-P-CNCJ/PJ, cursado por el Presidente de la Comisión Nacional de Capacitación de Jueces.

CONSIDERANDO:

Primero. Que el Presidente de la Comisión Nacional de Capacitación de Jueces informa que en sesión de fecha 13 de abril del año en curso, se aprobó los Planes de Capacitación de los Equipos Técnicos Institucionales de Implementación de la Ley Procesal del Trabajo y del Código Procesal Penal, los cuales han sido incorporados al Plan Nacional de Capacitación.

Segundo. Que los referidos documentos tienen como objetivo general optimizar los conocimientos de los jueces y personal auxiliar, a fin de mejorar sus capacidades y destrezas para lograr la eficiencia en la aplicación de la Ley Procesal del Trabajo y el Código Procesal Penal.

Tercero. Que es prioritario la permanente capacitación de jueces y personal auxiliar para el adecuado cumplimiento de sus funciones, por lo que resulta procedente la propuesta presentada.

Por estos fundamentos; en mérito al Acuerdo N° 357-2012 de la vigésima primera sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial de la fecha, adoptado con la intervención de los señores San Martín Castro, Almenara Bryson, Walde Jáuregui, Vásquez Silva, Palacios Dextre y Chaparro Guerra. Por unanimidad.

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar los Planes de Capacitación de los Equipos Técnicos Institucionales de Implementación de la Ley Procesal del Trabajo y del Código Procesal Penal, respectivamente, que en documento adjunto forman parte de la presente resolución.

Consejo Ejecutivo del Poder Judicial

//Pág. 2, Res. Adm. N° 083 - 2012 - CE - PJ

Artículo Segundo.- Transcribir la presente resolución al Presidente del Poder Judicial, Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Ley Procesal del Trabajo, Equipo Técnico Institucional de Implementación del Código Procesal Penal, Comisión Nacional de Capacitación de Jueces y a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines consiguientes.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.

S.



César San Martín Castro

CÉSAR SAN MARTÍN CASTRO
Presidente



**PODER JUDICIAL
CONSEJO EJECUTIVO**

**PLAN DE CAPACITACION 2012
CODIGO PROCESAL PENAL**

**MAYO 2012
LIMA - PERU**



PLAN DE CAPACITACIÓN DIRIGIDO A LOS ACTORES DE LA REFORMA PROCESAL PENAL ¹

I. ANTECEDENTES

Mediante Decreto Legislativo N° 957, de fecha 29 de julio de 2004, se promulgó el Código Procesal Penal, cuya implementación fue progresiva; estableciéndose un cronograma de entrada en vigencia de dicha norma procesal.

A la fecha han transcurrido más de 5 años de iniciada la Reforma Procesal Penal en nuestro país, encontrándose vigente de manera integral en 17 Distritos Judiciales, estos son: Huaura (1° julio 2006), La Libertad (1° abril 2007), Tacna y Moquegua (1° abril 2008), Arequipa (1° octubre 2008), Tumbes, Piura, Sullana y Lambayeque (1° abril 2009), Puno, Cusco y Madre de Dios (1° octubre 2009), Ica y Cañete (1° diciembre 2009), Cajamarca, Amazonas y San Martín (1° abril 2010); y de manera parcial, en aplicación de las Leyes N° 29574 y 29648 para los delitos cometidos por funcionarios públicos en los Distritos Judiciales de Lima (15° enero 2011), Lima Norte, Lima Sur y Callao (1° abril 2011) y Ancash, Apurímac, Santa, Huánuco, Pasco, Loreto, Ucayali, Ayacucho, Junín y Huancavelica (1° junio 2011).

Mediante Decreto Supremo N° 04-2011-JUS, de fecha 31 de mayo de 2011, se modifica el calendario oficial de implementación del Código Procesal Penal, estableciéndose su entrada en vigencia para el presente año, en los siguientes Distritos Judiciales: Ancash, Santa, Huánuco y Pasco (1° junio 2012); Loreto y Ucayali (1° octubre 2012).

En tal sentido, resulta necesario, capacitar a los actores de la Reforma Procesal Penal de los 06 Distritos Judiciales que se implementaran en el presente año.

Por tales consideraciones, el Equipo Técnico Institucional de implementación del Código Procesal Penal considera prioritario optimizar la formación de los actores de la Reforma Procesal (magistrados) de los Distritos Judiciales antes mencionados, a fin de fortalecer sus conocimientos, habilidades y destrezas en el marco de las nuevas funciones y roles a desempeñarse, con la aplicación del nuevo sistema procesal penal; así como, tomar conocimiento del funcionamiento de la nueva estructura organizativa y de gestión judicial basado en el desarrollo de audiencias, privilegiando la oralidad de los procesos.

De igual importancia, resulta necesario capacitar al personal jurisdiccional y administrativo (actores de la Reforma Procesal Penal) que laborarán en esta nueva organización y gestión judicial en el marco del nuevo sistema procesal penal, basado en la separación de funciones

¹ Es de mencionar, que adicionalmente al presente plan de capacitación, las Cortes Superiores de Justicia deberán remitir al ETI-CPP sus respectivos planes de capacitación para el periodo 2012.



INDICE

I. Antecedentes	02
II. Objetivos	03
2.1. Objetivo General	03
2.2. Objetivo Especifico	03
III. Público Objetivo	03
IV. Vigencia del Programa	04
V. Diseño del Programa de capacitación	04
5.1. Curso Taller Especializado para Jueces	04
5.2. Curso Taller sobre Gestión Judicial dirigido al Personal Jurisdiccional y Administrativo	05
5.3. Conversatorios de la Reforma Procesal Penal	05
5.3.1. Conversatorio de Magistrados	05
5.3.2. Conversatorio de Gestión - Administrativo	06
VI. Contenido Temático del Programa de Capacitación	06
6.1. Curso Taller Especializado para Jueces	06
6.2. Curso Taller sobre Gestión Judicial dirigido al Personal Jurisdiccional y Administrativo	07
6.3. Conversatorios de la Reforma Procesal Penal	07
VII. Metodología de Trabajo	08
VIII. Plana Docente	10
IX. Medición de resultados	10
X. Materiales	11
XI. Organización	11
XII. Ejecución	11
XIII. Financiamiento	11
XIV. Anexos	12
• Anexo 1A: Cronograma de Actividades de Capacitación 2012.	
• Anexo 1B: Lineamientos para la organización y ejecución de las Actividades de Capacitación.	



jurisdiccionales de las administrativas, en la especialización y equipos de trabajo corporativo, en donde se prioriza la realización y gestión de las audiencias.

II. OBJETIVOS:

2.1. Objetivo General:

- a. Optimizar el talento humano seleccionado, mejorando sus capacidades y destrezas, para lograr la eficiencia en la aplicación del modelo procesal penal en beneficio de los usuarios del sistema, así como en el funcionamiento de la nueva estructura organizacional y gestión judicial para su mejor desempeño, conforme a las nuevas funciones y roles.

2.2. Objetivos Específicos:

- a. Inducir a los futuros "Actores" de la Reforma Procesal Penal a entender la necesidad de trabajar en conjunto e interinstitucionalmente, sin perjuicio de la identidad de potestades o facultades institucionales, así como a entender la necesidad de impulsar la adecuada implementación de la Reforma Procesal Penal.
- b. Propiciar la reflexión y debate sobre la importancia del cambio de modelo procesal penal y su aplicación.
- c. Lograr que el público objetivo identifique las diferencias sustanciales entre las bondades del modelo procesal regulado por el Código Procesal Penal de 2004 y del modelo regulado por el Código de Procedimientos Penales de 1940.
- d. Promover y contribuir al cambio de la cultura procesal, mediante la comprensión y la institucionalización del nuevo sistema procesal penal.

III. PÚBLICO OBJETIVO:

Se ha considerado para el desarrollo del presente Plan de Capacitación a los actores del sistema de justicia de los Distritos Judiciales de Ancash, Santa, Huánuco, Pasco, Loreto y Ucayali. Estos son:

- Magistrados que aplicarán el Código Procesal Penal (Jueces de Investigación Preparatoria, Jueces de Juzgamiento y Jueces de la Sala Penal de Apelaciones).
- Personal Jurisdiccional y Administrativo (Administrador del Módulo Penal, Especialistas y Asistentes de Causas Jurisdiccionales, Especialistas y Asistentes de Realización de Audiencias, Asistentes de Atención al Público, Asistentes de Custodia y Grabaciones, Asistentes de Comunicaciones y Asistentes de Soporte Técnico).



Magistrados de ODECMA, a fin de sensibilizar la aplicación del nuevo sistema procesal penal en las citadas Sedes Judiciales.

IV. VIGENCIA DEL PROGRAMA:

El programa de capacitación se ejecutará el presente año, en tres fases:

1. Primera Fase:

Se realizará durante los meses de mayo a agosto, el cual está dirigido a Jueces y personal jurisdiccional y administrativo de las Cortes Superiores de Justicia de Ancash, Santa, Huánuco y Pasco.

2. Segunda Fase:

Se realizará durante los meses de setiembre a noviembre, el cual está dirigido a Jueces y personal jurisdiccional y administrativo de las Cortes Superiores de Justicia de Loreto y Ucayali.

3. Fase Permanente:

Se realizará a través del aula virtual del Poder Judicial, en la cual nuestro público objetivo podrá acceder a todo el material de capacitación organizado por el Equipo Técnico institucional de Implementación del Código Procesal Penal.

V. DISEÑO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN:

Se ha considerado diseñar los siguientes programas:

5.1. Curso Taller Especializado para Jueces:

El Curso Taller de Especialización del Código Procesal Penal, se desarrollará en base a simulaciones de audiencias y análisis de casos, a nivel de Investigación Preparatoria, Intermedia, Juzgamiento y Sala Penal de Apelaciones; asimismo, comprenderá temas sobre Gestión Judicial.

a. Estructura:

- Facilitador:

Se contará con académicos, magistrados que vienen aplicando el Código Procesal Penal, a fin de fortalecer los puntos centrales de la capacitación y promuevan la interacción entre los participantes.

- Duración:

18 horas lectivas presenciales.



5.2. Curso Taller sobre Gestión Judicial dirigido al Personal Jurisdiccional y Administrativo:

Abarcará temas sobre organización y gestión del nuevo despacho judicial, dirigido a personal jurisdiccional y administrativo que asumirá funciones y roles en el marco del Código Procesal Penal. Tendrá dos fases:

a. Teórica:

A través del desarrollo de cursos en donde se brinde instrucción sobre los principios y características del nuevo modelo procesal penal, así como del marco conceptual del despacho judicial y sus respectivos manuales y reglamentos.

b. Práctica:

A través del desarrollo de simulación de audiencias.

c. Estructura:

- Facilitador:

Se contará con académicos, magistrados, personal jurisdiccional y administrativo que vienen aplicando el Código Procesal Penal, a fin de fortalecer los puntos centrales de la capacitación y promuevan la interacción entre los participantes.

- Duración:

18 horas lectivas presenciales.

5.3. Conversatorios de la Reforma Procesal Penal: posteriores a la implementación.

5.3.1. Conversatorio de Jueces:

Dirigido a magistrados que vienen aplicando el Código Procesal Penal, cuyo fin es analizar y debatir los acuerdos plenarios y casaciones (jurisprudencias) más trascendentes, sobre la base de la problemática advertida con la entrada en vigencia del Código Procesal Penal en el Distrito Judicial.

a. Estructura:

- **Facilitador:** se contará con académicos, magistrados, personal jurisdiccional y administrativo que vienen aplicando el Código Procesal Penal, a fin de fortalecer los puntos centrales del conversatorio y que promuevan al debate y la interacción entre los participantes.

- Duración:

10 horas lectivas presenciales.

5.3.2. Conversatorios de Gestión:



Dirigido al personal jurisdiccional y administrativo que vienen aplicando el Código Procesal Penal, referente al trabajo y gestión del nuevo despacho judicial, sobre la base de las experiencias adquiridas de los Distritos Judiciales implementados.

a. Estructura:

- Facilitador:

Se contará con académicos, magistrados, personal jurisdiccional y administrativo que vienen aplicando el Código Procesal Penal, a fin de fortalecer los puntos centrales del conversatorio y que promuevan al debate y la interacción entre los participantes.

- Duración:

10 horas lectivas presenciales.

VI. CONTENIDO TEMÁTICO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN:

1. Curso Taller especializado para Magistrados:

a. Etapa de Investigación Preparatoria:

- Rol del Juez en el nuevo sistema procesal penal.
- Técnicas de Dirección de audiencia.
- Simulación de Audiencias y casos prácticos de:
 - Allanamiento.
 - Detención Preliminar Judicial y convalidación de la detención.
 - Prisión preventiva.
 - Embargo.
 - Exhibición e incautación de bienes y clausura o vigilancia de locales.
 - Tutela de derechos.
 - Cesación de prisión preventiva.
 - Prueba anticipada.
 - Terminación Anticipada.
 - Principio de oportunidad.
 - Acuerdos Reparatorios.

b. Etapa Intermedia:

- Técnicas de Dirección de audiencia.
- Simulación de Audiencias y casos prácticos de:
 - Control de Acusación.
 - Control de Sobreseimiento.
 - Acusación Directa.
 - Convenciones Probatorias.

c. Etapa de Juzgamiento:

- Técnicas de dirección de audiencias.



- Simulación de Audiencias y casos prácticos de:
 - Juzgamiento.
 - Conclusión Anticipada.
 - Pruebas, actuación, valoración, adecuación e incorporación en la audiencia de juicio.

d. Recursos Impugnatorios:

- Simulación de audiencias y casos prácticos de:
 - Apelación de autos
 - Apelación de sentencias.

e. Gestión del nuevo despacho judicial en el marco del nuevo Sistema Procesal Penal: Separación de funciones jurisdiccionales y administrativas.

- Estrategias de implementación de la política de papel cero.

f. Liderazgo y Coaching:

- Cambio Personal.
- Proactividad.
- Innovación y creatividad.
- Ética Práctica.
- Gestión del Cambio.
- Impacto Social.
- Impacto en el desarrollo Nacional.

2. Curso Taller sobre Gestión Judicial:

a. Gestión del nuevo despacho judicial en el marco del nuevo Sistema Procesal Penal: Separación de funciones jurisdiccionales y administrativas.

b. Unidad de Causas Jurisdiccionales: Funciones de los Especialistas y Asistentes Jurisdiccionales en el nuevo Despacho Judicial.

c. Unidad de Realización de Audiencias: Funciones del Especialista Judicial de Audiencias, en el Nuevo Despacho Judicial.

d. Unidades de Servicios Compartidos: Unidad de Atención al público, unidad de custodia y grabación, unidad de notificaciones y comunicación, unidad de soporte técnico.

g. Liderazgo y Coaching:

- Cambio Personal.



- Proactividad.
- Innovación y creatividad.
- Ética Práctica.
- Gestión del Cambio.
- Impacto Social.
- Impacto en el desarrollo Nacional.

3. Conversatorios de Jueces: sobre la base de la problemática jurisdiccional advertida en el Distrito Judicial.

- a. Plenos Jurisdiccionales.
- b. Casaciones y Jurisprudencia.
- c. Experiencias adquiridas de los Distritos Judiciales implementados.

4. Conversatorios de Administrativos: sobre la base de la problemática administrativa advertida en el Distrito Judicial.

- a. Buenas Prácticas
- b. Experiencias adquiridas de Gestión Organizacional en los Distritos Judiciales implementados.

VII. METODOLOGÍA DE TRABAJO:

Para alcanzar los objetivos propuestos en el presente Plan, la propuesta metodológica a aplicar se dividirá en:

- Fase motivacional.
- Parte teórica.
- Parte práctica.

1. La fase motivacional:

Conlleva una serie de actividades dirigidas a lograr en los participantes una predisposición positiva para enfrentar el reto que significa el proceso de capacitación personal y la futura aplicación del nuevo ordenamiento procesal penal.

Se pretende que los distintos actores estén convencidos de la necesidad e importancia del cambio que propone el Código Procesal Penal. Para lograr esto, se plantea formar - al inicio de los talleres de capacitación- mesas de intercambio de opiniones y experiencias de los actores de justicia sobre la aplicación del CPP.

2. La parte teórica :

Contiene exposiciones sobre los principios orientadores del nuevo instrumento legal así como material didáctico relativo a los temas expuestos. Las presentaciones deben ser



breves, de preferencia audiovisuales y que contengan sólo información básica sobre el tema. Esta presentación no debería superar los 15 minutos en cada caso, tiempo en que se cuenta con la total atención de los participantes.

Durante el desarrollo del temario se analizarán las siguientes etapas del proceso penal; investigación preparatoria, intermedia, juicio oral; así como, las impugnaciones.

3. La parte práctica:

Comprende resolución de situaciones problema o "casos tipo" de parte de los actores, así como la realización de simulacros -de actos de la etapa preliminar, preparatoria y juicios orales, impugnaciones- realizados por los propios participantes. Se considera también diversas presentaciones de videos sobre juicios verdaderos, donde se pueda dar orientación jurídica sobre los roles de los distintos actores de justicia dentro del proceso penal. Por ello es importante que los casos o situaciones problema que se entregan a los participantes sean específicos para la etapa o tema que se desea tratar.

Para efectos de los simulacros, deben considerarse casos sencillos de la vida real, utilizando en lo posible nombres sencillos de recordar, contar con un lugar amplio y con la infraestructura y equipamiento necesarios para la elaboración de los documentos. Igualmente, se requiere designar roles con textos para las partes procesales (imputado, víctima y testigos).

Es importante y necesario que todos los asistentes sean partícipes y observadores de cada dinámica y parte del proceso, no es recomendable que el profesional que haga de juez durante el juicio oral, conozca los acontecimientos de la etapa preliminar o preparatoria, tal como debe ser en la vida real.

Se recomienda para los simulacros:

- a. Utilizar la misma letra inicial para nombres y apellidos (es más fácil de recordar)
- b. Explicar a los participantes que no es importante aprender de memoria una dirección, número de DNI u otros detalles que se consignan en los casos, sino más bien dedicar su interés al fondo conceptual del problema.
- c. Trabajar con seriedad, tal como si se tratara de un caso de la vida real.

Asimismo, los métodos a aplicarse son los siguientes:

1. Método Expositivo:



Explicación oral por el experto programado sobre el tema de índole teórica que se le asigne. Subsiguiente participación de los capacitandos, mediante preguntas u opiniones, sobre lo explicado.

2. Método Activo –Discursivo:

Cumplimiento reflexivo de los roles asignados en la solución de un caso. Tarea reflexiva que se concreta mediante la aplicación de la teoría jurídica pertinente, el análisis del caso, la interpretación del derecho positivo a la luz de la relación del derecho con la axiología.

3. Método para el Afianzamiento de Prácticas Positivas:

Será el método de contrastación de experiencias, mediante debate ordenado que conduzca a identificar prácticas positivas y negativas, para adoptar acuerdo.

VIII. PLANA DOCENTE :

La plana docente estará integrada por magistrados que viene aplicando el Código Procesal Penal, administradores de los módulos penales y personal jurisdiccional y administrativo del nuevo modelo procesal penal, académicos y expertos con amplia experiencia en materia procesal penal, con habilidades de comunicación y empatía personal.

IX. MEDICIÓN DE RESULTADOS:

1. Número de capacitados
Fórmula: Cantidad de participantes en los cursos y talleres.
Fuente: Listados de asistencia.
2. Evaluaciones de entrada y salida que tendrá igual contenido con el fin de medir los resultados de la capacitación.
3. Encuesta de evaluación del contenido temático.
4. Encuesta de evaluación del desempeño de los profesores.
5. Evaluación de las simulaciones.
6. Evaluación por los participantes: comentarios del desarrollo del curso y recomendaciones.
7. Evaluación por el profesor: comentarios del desarrollo del curso y recomendaciones.



X. MATERIALES:

1. Lecturas seleccionadas que permitan al participante situarse en el marco conceptual básico. Dicho material deberá ser proporcionado por el profesor a cargo del tema propuesto.
2. Videos que pueden ser producidos para la capacitación o películas –cine o televisión– que permitan apreciar, particularmente, las técnicas de litigación e incorporación de pruebas, entre otros aspectos del proceso. Este material permitirá discutir entre los participantes aquellos aspectos que son correctos y los errores en los que se puede incurrir.
3. Presentaciones en power point que presenten las ideas centrales más impactantes, imágenes y gráficos, reduciendo al mínimo necesario la cantidad de texto.
4. Casos prácticos basados en hechos reales.
5. Cuestionarios temáticos de respuesta múltiple y hoja de respuesta.
6. Flujogramas de los procesos de fácil comprensión.

XI. ORGANIZACIÓN

La organización de la capacitación estará a cargo del Equipo Técnico Institucional de Implementación del Código Procesal Penal en coordinación con la Comisión Nacional de Capacitación de Jueces y las Cortes Superiores de Justicia; así como, con el Centro de Investigaciones Judiciales y la Gerencia General del Poder Judicial, de ser el caso.

XII. EJECUCIÓN

La ejecución de la capacitación estará a cargo de las Cortes Superiores de Justicia de Ancash, Santa, Pasco, Huánuco, Loreto y Ucayali, en coordinación con el Equipo Técnico Institucional de Implementación del Código Procesal Penal.

Es de mencionar, que en el anexo 1A se consignada el cronograma tentativo de actividades de capacitación por cada una de las Sedes Judiciales, antes mencionadas; sin embargo su ejecución está supeditado a la designación de los magistrados y al personal jurisdiccional y administrativo quienes asumirán funciones en el marco de la aplicación del Código Procesal Penal.

XIII. FINANCIAMIENTO:

Los costos de la ejecución que genere el presente Plan de Capacitación, serán asumidos por las Cortes Superiores de Justicia beneficiadas, con cargo a sus presupuestos asignados para la capacitación del Código Procesal Penal, y eventualmente con el apoyo de la Cooperación Internacional.



ANEXOS:

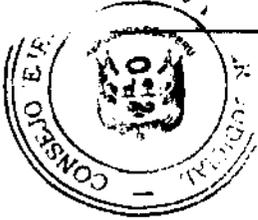
Anexo 1 A: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN 2012².

	HUÁNUCO	PASCO	ANCASH	SANTA	LORETO	UCAYALI
CURSO TALLER PARA JUECES	26 y 27 De Mayo	17 y 18 De Mayo	21 y 22 De Mayo	24 y 25 De Mayo	06 y 07 De Setiembre	13 y 14 De Setiembre
CURSO TALLER PARA PERSONAL	24 y 25 De Mayo	21 y 22 De Mayo	28 y 29 De Mayo	30 y 31 De Mayo	17 y 18 De Setiembre	20 y 21 De Setiembre
CONVERSATORIO DE JUECES	19 De Agosto	20 De Julio	6 De Julio	13 De Julio	09 De Noviembre	16 De Noviembre
CONVERSATORIO ADMINISTRATIVO	16 De Agosto	17 De Agosto	03 De Agosto	10 De Agosto	23 De Noviembre	30 De Noviembre

RESUMEN DE ACTIVIDADES ACADÉMICAS

Tipo de actividad	N° actividades
Curso Taller Especializado	6
Gestión de Despacho	6
Conversatorios de Jueces	6
Conversatorios de Administrativos	6
Total	24

² El cumplimiento del cronograma de capacitación está supeditado a la designación de magistrados y personal jurisdiccional y administrativo para el CPP. Es de mencionar, que los conversatorios se están programando al mes de entrada en vigencia a fin de tomar conocimiento de la problemática advertida al inicio del proceso de implementación.



Anexo 1 B: LINEAMIENTOS PARA LA ORGANIZACIÓN Y EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

El Poder Judicial viene implementando el Código Procesal Penal para el periodo 2012, en los Distritos Judiciales de Ancash, Santa, Huánuco, Pasco, Loreto y Ucayali. En este sentido, el ETI-CPP ha elaborado un plan de capacitación dirigido a los magistrados y personal jurisdiccional y administrativo que aplicarán el nuevo modelo procesal penal, considerando 04 actividades de capacitación por Distrito Judicial, estos son:

- Curso Taller Especializado
- Gestión de Despacho
- Conversatorios de Jueces
- Conversatorios de Administrativos

Para la organización y ejecución de dichas actividades académicas, se deberá tomar en cuenta los siguientes aspectos:

ETI – CPP	Cortes Superior de Justicia
<p><u>En la organización:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborará el programa de capacitación, para lo cual coordinará con la Corte Superior de Justicia. • Identificará a los expositores – facilitadores, según el tema a tratar. • Determinará la metodología de los cursos talleres a aplicarse - simulaciones de audiencias y casos prácticos. • Coordinará con los expositores para el desarrollo y entrega del material de capacitación. • Elaborará las encuestas a ser aplicadas a los participantes y los remitirá a las Cortes Superiores de Justicia. 	<p><u>En la organización:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Coordinará con el ETI-CPP, la realización del evento indicando fecha y lugar de la capacitación. • Determinar el local donde se realizara el evento académico³. • Elaborar y remitir, al ETI-CPP, la lista de participantes que asumirán funciones en el marco del CPP; según el tipo de capacitación a programarse. Debiéndoseles otorgar las licencias respectivas. • Coordinar con el ETI-CPP, la reproducción y distribución de los materiales de capacitación. • Estará a cargo del aspecto logístico a requerirse para la ejecución de la capacitación, tales como: equipos de sonido, micrófonos, ecran, proyector, DVD, refrigerios, gastos por viáticos y pasajes de los expositores, entre otros.

³ Estos podrían ser: Auditorio de cada Sede Judicial, Universidades o Instituciones locales que tengan convenios vigentes con el Poder Judicial.



<u>En la Ejecución:</u>	<u>En la Ejecución:</u>
<ul style="list-style-type: none">• Supervisar el desarrollo de la capacitación.• Después de realizado la actividad, elaborará la data de los participantes para la certificación respectiva.• Procesará las encuestas aplicadas a los participantes, para la evaluación del evento académico y el desempeño de los expositores.	<ul style="list-style-type: none">• Registrar la asistencia de los participantes, conforme a los formatos remitidos por el ETI-CPP y su remisión a la Secretaría Técnica del ETI-CPP.• Distribución de los materiales de capacitación a los participantes.• Coordinar con los expositores, respecto a la realización de la capacitación.• Coordinar los aspectos logísticos.• Aplicar las encuestas remitidas por el ETI-CPP y su remisión a la Secretaría Técnica del ETI-CPP.





**PODER JUDICIAL
CONSEJO EJECUTIVO**

**PLAN DE CAPACITACION 2012
NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO**

**MAYO 2012
LIMA - PERU**



I. INTRODUCCIÓN

Mediante Ley N° 29497 se promulgó la Nueva Ley Procesal de Trabajo la misma que en su Novena Disposición Complementaria dispuso la entrada en vigencia a los seis meses de publicada, es decir, el 15 de julio del referido año y de forma progresiva en los Distritos Judiciales que disponga el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.

Para tal efecto, el 14 de mayo del 2010 el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial expidió la Resolución Administrativa N° 136-2010-CE-PJ que mediante su artículo Primero constituyó al Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante ETIINLPT). Con fecha 1 de febrero de 2011 se fortaleció la Secretaría Técnica del mencionado Equipo Técnico y mediante Resolución Administrativa 002-2012-CE/PJ se aprobó la nueva estructura organizacional y funcional del ETIINLPT.

El Consejo Ejecutivo del Poder Judicial mediante Resolución Administrativa N° 110-2011-CE-PJ de fecha 13 de abril del 2011, aprobó el "Plan de Capacitación para el fortalecimiento y la implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo" aplicable para el año 2011, estableciéndose lineamientos metodológicos direccionados a internalizar el proceso de cambio mediante programas de capacitación, con el objetivo de lograr el fortalecimiento y sostenibilidad del proceso de Implementación de la citada Ley en el ámbito nacional. El Plan de Capacitación para el presente año incorpora otras modalidades de capacitación, producto de las experiencias vividas durante el 2011.

La presente propuesta está direccionada a fortalecer las capacidades de gestión de los jueces laborales que aplican o han de aplicar la Ley N° 29497 en el año 2012, así como fortalecer sus habilidades y destrezas en el desarrollo de las audiencias que contempla este nuevo modelo procesal laboral, en concordancia con la Duodécima Disposición Complementaria de dicha ley.

II. BASE LEGAL



1. Ley N° 29497.
2. Directiva N° 002-2011-CE-PJ aprobada por Resolución Administrativa N° 118-2011-CE-PJ y su modificatoria Resolución Administrativa N° 004-2012-CE-PJ.
3. Resoluciones Administrativas del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial:
 - N°136-2010-CE-PJ (Constitución de la Equipo Técnico de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo).
 - N° 002-2012-CE-PJ (Aprueba la estructura organizacional y funcional del ETIINLPT).

III. JUSTIFICACIÓN

El factor humano es cimiento de toda organización y su influencia es decisiva en el desarrollo, evolución y futuro de la misma; es por ello, que todo proceso de cambio requiere que el conjunto de capacidades responda a las expectativas. Como consecuencia surge la necesidad de contar, para el desarrollo organizacional, con actividades de capacitación que promuevan el crecimiento personal e incrementen los índices de productividad, calidad y excelencia en el desempeño laboral.

La capacitación es una herramienta fundamental para la Administración de Recursos Humanos que ofrece la posibilidad de mejorar la eficiencia del trabajo de la organización, permitiendo a su vez que la misma se adapte a las nuevas circunstancias que se presentan tanto dentro como fuera de ella. Proporciona a los capacitados la oportunidad de adquirir mayores conocimientos y habilidades que aumenten sus competencias, para desempeñarse con éxito en su labor.

En ese sentido, siendo el ETIINLPT consciente de la necesidad de otorgar capacitación a los operadores del nuevo ordenamiento procesal laboral propone el presente Plan de Capacitación dirigido a Jueces, Personal Jurisdiccional y de Apoyo a fin de fortalecer o elevar el nivel académico, con una metodología direccionada a internalizar el proceso de cambio.

El reto que enfrenta la puesta en vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo es asumida por los Jueces, el Personal Jurisdiccional y Administrativo y Peritos del Poder Judicial, por tanto deben de contar con capacitaciones constantes que alimenten o refuercen sus conocimientos a efectos de poder revertirlos en la administración de justicia.

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 su capacidad y habilidades.



IV. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

A más de un año de iniciado el proceso de implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, los conflictos laborales en los Distritos Judiciales que vienen aplicando la Ley N° 29494 se solucionan con celeridad por cuanto el promedio de duración de los procesos laborales se ha visto reducido notablemente, en relación a los procesos que se tramitan de acuerdo a la Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 26636, promulgada el 21 de junio de 1996, donde prima la escrituralidad y los formulismos en la actividad probatoria.

El proceso de Implementación ha generado la ejecución de buenas prácticas en el ejercicio de la función jurisdiccional, como resultado de la incorporación de las herramientas tecnológicas de conformidad con las Disposiciones Transitorias de la Ley N° 29497, siendo que dichos aspectos deben ser tomados en cuenta.

Sin embargo, no son suficientes las bondades teóricas y técnicas del nuevo modelo, por cuanto constituyen elementos condicionantes para su implementación exitosa, entre otros, la internalización o adopción de una nueva cultura de litigación en materia probatoria. De esta forma, teniendo como mira el beneficio de la ciudadanía, la aplicación progresiva de la Nueva Ley Procesal de Trabajo requiere crear las condiciones necesarias para que el nuevo sistema funcione dentro de adecuados parámetros de eficiencia y calidad.

El Poder Judicial cuenta con el Plan de Desarrollo Institucional (versión Junio 2011) cuyos componentes: Misión y Visión Institucional, Estrategias y Objetivos Generales Institucionales convergen hacia un enfoque estratégico alineado hacia los objetivos de eficiencia, eficacia y mejora del acceso a la justicia que propugna la Nueva Ley Procesal del Trabajo a través de los principios procesales de inmediatez, concentración, celeridad, economía procesal, veracidad con prevalencia de la oralidad; el proceso de implementación de la Reforma Procesal Laboral ha sido incorporado como uno de los objetivos específicos del Objetivo General N° 1: Brindar al ciudadano un servicio predecible, eficiente, eficaz, efectivo, oportuno, inclusivo y con carácter universal.

Con la finalidad de proponer soluciones de manera integral y sistémica es que toda medida de mejora organizacional debe estar acompañada de acciones para el fortalecimiento del potencial humano a través de actividades de capacitación integral que respondan a las necesidades y desafíos del proceso de implementación.

Toma especial relevancia, el papel que corresponde a la implementación de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), por cuanto con ellas se persiguen optimizar los recursos empleados en el desarrollo de los procesos críticos en las diferentes etapas del proceso laboral, favoreciendo la reducción de tiempos procesales aminorando la carga operativa de los operadores judiciales y facilitando el cumplimiento de los principios que consagra la Ley N° 29497 con la prevalencia de la oralidad y el Poder Judicial como toda organización las incluye en el desarrollo de sus procesos con la finalidad de mantenerse competitiva permanentemente frente a los cambios.



De lo expuesto encontramos que existen dos tipos de necesidades de capacitación:

Por adecuación, por cuanto el proceso de reforma laboral incorpora innovaciones que modifican sustancialmente las actividades operacionales en la gestión del Despacho Judicial.

- b. Por implementación, dado que con motivo de la vigencia de un nuevo procedimiento requiere crear las condiciones necesarias para que el nuevo sistema funcione dentro de adecuados parámetros de eficiencia y calidad.

V. OBJETIVOS

A. GENERAL

Es objetivo general, contribuir con la permanente capacitación de los operadores de justicia que aplican y aplicarán la Nueva Ley Procesal del Trabajo durante el año 2012 en aspectos relacionados al proceso laboral contenido en la Nueva Ley Procesal del Trabajo así como en temas complementarios y conexos a aquél.

B. ESPECÍFICOS

Son objetivos específicos:

- Que los operadores de justicia reconozcan los alcances del nuevo modelo procesal laboral y en especial los principios que lo sustentan.
- Que los operadores de justicia refuercen sus habilidades técnico-jurídicas vinculadas al nuevo sistema procesal laboral.
- Que los operadores de justicia reconozcan las herramientas tecnológicas que incorpora la Nueva Ley Procesal del Trabajo, con miras a su utilización.
- Que los operadores de justicia identifiquen y reconozcan la jurisprudencia vinculante en materia laboral para elevar el nivel de predictibilidad.

VI. ESTRATEGIAS

A. CONVENIOS

Para la realización o ejecución de las actividades de capacitación se tendrán en cuenta los Convenios que el Poder Judicial ha celebrado con entidades nacionales, particulares, así como internacionales los cuales se encuentran vigentes y están relacionados a temas de capacitación.

B. ÓRGANOS DE APOYO

El Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo para el logro de sus objetivos trazados, se apoyará en las siguientes dependencias para la programación y ejecución de las actividades de capacitación:

1. Gerencia General
2. Centro de Investigaciones Judiciales
3. Academia de la Magistratura



Entes cooperantes para la ejecución

1. Oficina de Cooperación Técnica
2. Organización Internacional del Trabajo OIT

VII. LINEAMIENTOS

Dado el impacto por las expectativas que puede generar a mediano plazo la aplicación de la Nueva Ley, se ha considerado un conjunto de lineamientos para propiciar respuestas por parte de los operadores de justicia y que redundará en beneficios al usuario y en el mejoramiento de la imagen institucional, además de fortalecer el factor humano a nivel cognitivo y actitudinal, favoreciendo con ello al clima organizacional.

- Con la finalidad de darle sostenibilidad al proceso de cambio, se propicia mejorar diversos aspectos de las actividades de capacitación, condiciones materiales, métodos, recursos etc., y tomar decisiones sobre la continuidad, mejora o replanteo de la acción.
- Se priorizará las actividades de capacitación mediante metodologías donde los participantes construyan conocimientos, desarrollen habilidades y actitudes, a partir de sus propias experiencias, resaltando el aprendizaje práctico dado que es más beneficioso para superar la resistencia o temor al cambio, debiendo estructurar simulaciones de casos que facilite y refuerce 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, y en especial la utilización del Aula Virtual del Poder Judicial por su versatilidad y capacidad de expansión en el espacio.
- Se privilegiará la labor de gestión y apoyo de las Cortes Superiores de Justicia, que adecuarán su Plan 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.

VIII. RESULTADOS E INDICADORES

Para las actividades de capacitación se considera necesario tener en cuenta el aspecto de su evaluación, a fin de verificar si los objetivos establecidos en el presente plan se han cumplido de manera efectiva.

Resulta también necesario evaluar el nivel de la satisfacción de la actividad académica ejecutada y la utilidad de la capacitación en el desarrollo jurisdiccional.

A continuación se presentan los indicadores previstos para medir lo antes señalado:



- 8.1. El 100% de los operadores de justicia reconocen los alcances del nuevo modelo procesal laboral y en especial los principios que lo sustentan.

Indicador:

Número de operadores de justicia que reconocen los alcances del nuevo modelo procesal laboral y en especial los principios que lo sustentan / Número de operadores de justicia que participan en las actividades académicas.

- 8.2. El 80% de los operadores de justicia han reforzado sus habilidades técnico – jurídicas vinculadas al nuevo sistema procesal laboral.

Indicador:

Número de los operadores de justicia que han reforzado sus habilidades técnico – jurídicas vinculadas al nuevo sistema procesal laboral / Número de operadores de justicia que participan en las actividades académicas.

- 8.3. El 90% de los operadores de justicia reconocen las herramientas tecnológicas que incorpora la Nueva Ley Procesal del Trabajo, con miras a su utilización.

Indicador:

Número de operadores de justicia que reconocen las herramientas tecnológicas que incorpora la Nueva Ley Procesal del Trabajo, con miras a su utilización / Número de operadores de justicia que participan en las actividades académicas.

- 8.4. El 80% de los operadores de justicia identifican y reconocen la jurisprudencia vinculante en materia laboral.

Indicador:

Número de operadores de justicia que identifican y reconocen la jurisprudencia vinculante en materia laboral para elevar el nivel de predictibilidad / Número de operadores de justicia que participan en las actividades académicas.

- 8.5. Índice de utilidad de la capacitación en el desarrollo jurisdiccional

Indicador:

Número de capacitados que indican que será útil la capacitación en la actividad jurisdiccional / Número de operadores de justicia que participan en las actividades académicas.

- 8.6. Índice de satisfacción sobre las actividades académicas.

Indicador:

Número de capacitados que indican su satisfacción con las actividades académicas / Número de operadores de justicia que participan en las actividades de capacitación.

IX. METODOLOGÍA



METODOLOGÍA EDUCATIVA

El presente Plan sustenta las actividades de capacitación en la utilización de metodologías que induzcan a los participantes (público objetivo) 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 utilización de las técnicas de la 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 las exposiciones sobre el tema asignado.

Las actividades de capacitación se desarrollarán conforme a las siguientes definiciones:

Conferencia

Disertación o exposición de un referente intelectual o personaje de envergadura; para su ejecución se puede hacer uso de las comunicaciones telefónicas o el internet ("teleconferencias"). La temática en ella está referida a la especialidad laboral. Tendrá una duración mínima de dos horas.

Talleres / Laboratorio

Actividades de co-aprendizaje donde todos sus participantes construyen conocimientos y desarrollan habilidades. Su desarrollo es eminentemente dinámico, bajo el esquema del "aprender-haciendo", combinado así lo aprendido con la práctica, específicamente con casos simulados, preestablecidos o tipos, cuya solución 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 (en casos de jueces de todos los niveles) y virtuales (personal).

Seminario

Reunión especializada que tiene naturaleza técnica y académica cuyo objeto es realizar un estudio de determinadas materias con un tratamiento que requiere una interactividad entre los especialistas. Se considera seminario a las reuniones que presentan estas características siempre que tengan una duración mínima de seis horas y un número mínimo de cincuenta participantes.

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 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 dos 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

Pasantías

Tiene como objetivo adquirir conocimientos teóricos y prácticos para hacer eficiente y eficaz 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.

Congresos Nacionales e Internacionales

Reunión o asamblea de jueces con el propósito de estudiar o debatir temas relacionados a la Nueva Ley Procesal del Trabajo 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:

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

Encuentros Jurisdiccionales

Actividades de índole académica en los cuales, jueces de la especialidad laboral se reúnen con el objeto de debatir aspectos relacionados con la aplicación de 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 Nacionales e Internacionales

A diferencia de los congresos de especialistas, 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 (estrategias de gestión, 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 en el Perú.

Las actividades académicas no previstas en las modalidades antes mencionadas serán evaluadas por el ETIINLPT

Modalidades

Las modalidades consideradas son:

- Presencial y Semipresencial.
- Virtual

Materiales de Trabajo

Los materiales de trabajo se compilarán y se reproducirán en formato electrónico: DVD, y en físico de estimarse conveniente, entregándose en un porta documentos además del material impreso que alcance el expositor y que complemente la información para el debate.

METODOLOGÍA OPERATIVA

Las actividades de capacitación pueden ser organizadas por las Cortes Superiores de Justicia implementadas durante los años 2010 y 2011 y las Cortes Superiores de Justicia indicadas en la Resolución Administrativa N° 23-2012-CE-PJ, así como por el Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo:

1. **ACTIVIDADES ACADÉMICAS ORGANIZADAS POR LAS CORTES SUPERIORES DE JUSTICIA IMPLEMENTADAS Y A IMPLEMENTARSE CON LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO**



Las actividades de capacitación de las Cortes Superiores de Justicia implementadas durante los años 2010 y 2011 y las Cortes Superiores de Justicia de Lima Sur, Lima Norte, Callao y Lima, contenidas en sus correspondientes Planes de Capacitación se sujetan a la estructura y lineamientos del presente plan.

Dichos Planes tendrán en cuenta el cronograma de actividades del ETIINLPT, y evitarán en lo posible duplicar las actividades de capacitación.

A efecto de uniformizar la remisión de las actividades de capacitación que proponen las Cortes Superiores de Justicia antes señaladas, y con miras a optimizar la sistematización correspondiente, en documento anexo a su Plan de Capacitación, las Cortes Superiores de Justicia remitirán un cuadro resumen de actividades de capacitación teniendo en cuenta las siguientes variables (El modelo del cuadro se anexa al presente Plan – Anexo N° 1):

- a) Nombre del Evento Académico
- b) Temas que se abordarán
- c) Público Objetivo
- d) Fecha de realización (en su defecto fecha de programación)
- e) Metodología
- f) Tiempo de duración
- g) Lugar del desarrollo
- h) Costo o Costo aproximado
- i) Fuente de financiamiento
- j) Nombre del responsable de la organización de Evento

2. ORGANIZADOS POR EL EQUIPO TÉCNICO INSTITUCIONAL DE IMPLEMENTACIÓN DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

2.1 PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

Este programa está destinado al fortalecimiento de la especialidad laboral. La metodología aplicada en sus distintas modalidades infiere el estudio pormenorizado de un tema específico. Su ejecución está a cargo de: la Pontificia Universidad Católica del Perú con apoyo del Proyecto de Mejoramiento de los Servicios de Justicia del Banco Mundial.

Público Objetivo:

Está dirigido a jueces y auxiliares jurisdiccionales de los Distritos Judiciales implementados, los mismos que ya han tenido los cursos de inducción correspondientes, y por lo tanto ya cuentan con el aprendizaje en la aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

De manera excepcional, en atención a las necesidades del proceso de implementación se incluirá a los Distritos Judiciales a implementarse el presente año.

Modalidad

Virtual y Presencial.



Sedes

Sede	Distritos Judiciales	Clase Presencial	Clases Virtuales
Chiclayo	Cajamarca y Lambayeque	31 de marzo	Entre mayo y junio
Arequipa	Moquegua, Tacna y Arequipa	21 de abril	
Trujillo	Santa y La Libertad	5 de mayo	
Huancayo	Junín	19 de mayo	
Cusco	Cusco	2 de junio	
Lima	Lima Sur, Lima Norte, Callao, Lima, Cañete e Ica	Entre setiembre y octubre	Entre setiembre y octubre

2.2. CURSO DE REFORZAMIENTO – NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

Público Objetivo

Teniendo en cuenta a los Distritos Judiciales implementados con la Ley N° 29497 durante los años 2010, 2011 y 2012, el público objetivo es:

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

Duración

El Curso de inducción tiene una duración de 4 días.

Sedes y fechas

Sedes	Jueces Participantes de los DDJJ	Mes de realización
Trujillo	Santa y La Libertad	Mayo
Cusco	Cusco	Junio
Huancayo	Junin	Junio
Lima Norte Lima	Lima Norte y Callao Lima Sur y Lima	Agosto - Diciembre

Modalidad:

La modalidad prevista para el Programa de Reforzamiento es presencial.

Metodología



El desarrollo del Programa de Reforzamiento será eminentemente práctico, por tanto la metodología a emplear será de Talleres / Laboratorios los cuales contemplarán una parte expositiva sobre el tema a tratar.

2.3. CURSOS DE INDUCCION A LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO:

Público Objetivo

Está dirigido al personal de los Distritos Judiciales a implementarse en el año 2012:

- Jueces Superiores
- Jueces Especializados
- Jueces Mixtos
- Jueces de Paz Letrado
- Personal Jurisdiccional
- Personal Administrativo
- Peritos Judiciales del Área Laboral
- Jueces de la Oficina Descentralizada de Control de la Magistratura (ODECMA)

Modalidad

Para el desarrollo del Curso la modalidad es presencial.

Metodología

El desarrollo del Curso de Inducción será eminentemente práctico, por tanto la metodología a emplear será activa con los Talleres / Laboratorios dentro de los cuales se contemplará una parte expositiva sobre el tema a tratar, prevaleciendo la simulación de audiencias, dinámicas grupales y juegos de roles.

Duración

El Curso de inducción tiene una duración de 5 días.

Sedes y Fecha

Sedes	Jueces Participantes de los DD JJ	Mes de realización
Lima Sur	Lima Sur	Segunda quincena de Junio
Lima Norte	Lima Norte	Segunda quincena de Agosto
Callao	Callao	Segunda quincena de Setiembre
Lima	Lima	Segunda quincena de Octubre

2.4 DIPLOMADOS

2.4.1 JUECES DE PAZ LETRADO DISTRITOS JUDICIALES IMPLEMENTADOS Y A IMPLEMENTARSE CON LA NLPT

Público Objetivo

- Destinado al Juez de Paz Letrado que conocerán y que conocen los procesos con la Nueva Ley Procesal del Trabajo dada la competencia



otorgada por dicha ley durante el presente año.

- Jueces de la Oficina Descentralizada de Control de la Magistratura (ODECMA)

Modalidad:

El Diplomado se desarrollará de manera presencial y semipresencial

Temas para los Módulos

- Derecho Laboral
- Derecho Internacional del Trabajo
- Regímenes Especiales
- Derecho Procesal Laboral en la NLPT. Competencia. La Oralidad. La Conciliación. Procesos Ejecutivos Laborales: Causales de Contradicción. AFPs e Impugnación de Sanciones Disciplinarias.

Fecha de realización

A partir del mes de agosto del 2012

2.4.2. DIPLOMADO: NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

Público Objetivo

- Personal Jurisdiccional
- Personal Administrativo
- Jueces de la Oficina Descentralizada de Control de la Magistratura (ODECMA)

Modalidad:

El Diplomado se desarrollará de manera virtual

Temas para los Módulos

- El proceso laboral.
- Técnicas de la Argumentación y Redacción Jurídica
- Ética: Moral, principio y valores.
- Entrenamiento personal para el cambio

Fecha de realización

A partir del mes de agosto del 2012

2.5 CONFERENCIAS:

Fecha de ejecución:

A ejecutarse a partir del mes de mayo.

Modalidad:



Para las Conferencias se desarrollarán dos modalidades:

- Presencial y
- Teleconferencia

Público Objetivo:

- Jueces de todos los niveles
- Personal jurisdiccional
- Personal Administrativo
- Jueces de la Oficina Descentralizada de Control de la Magistratura (ODECMA)

En calidad de invitados:

- Procuradores
- Abogados en calidad de invitados
- Estudiantes de derecho en calidad de invitados

Temas:

Conferencia: Rol protagónico del Juez en la Nueva Ley Procesal del Trabajo

- Atribuciones y prerrogativas del Juez Laboral

Conferencia: La Oralidad en la Nueva Ley Procesal del Trabajo

- Habilidades y Técnicas en el Nuevo Modelo Procesal Laboral.

Conferencia: La Conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo

- Técnicas de Conciliación.
- Estrategias en la búsqueda de soluciones.

Conferencia: La Actuación Probatoria en las Audiencias de la Nueva Ley Procesal del Trabajo

- Audiencia de Conciliación.
- Audiencia de Juzgamiento. Etapas
- Audiencia Única.

Conferencia: Formas especiales de conclusión del proceso en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

- Oportunidad
- Facultad del juez
- Test de Disponibilidad de derechos.

Conferencia: La Sentencia en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

- Contenido de la sentencia.
- Aspecto económico.

Conferencia: Medios Impugnatorios y su trámite en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

- Recurso de Apelación de la Sentencia.
- Impugnación de Laudos Arbitrales Económicos.
- Recurso de Casación: Requisitos de Admisibilidad y Procedencia, Efectos y Consecuencias.

2.6. SEGUNDO CICLO DE CONFERENCIAS Y TALLERES INTERNACIONALES



Público Objetivo:

- Jueces de todos los niveles que atienden los procesos con la Ley N° 29497.
- Jueces de la Oficina Descentralizada de Control de la Magistratura (ODECMA)

Modalidad:

Las Conferencias se desarrollarán de manera presencial.

Temas:

- La Oralidad. Habilidades y Destrezas para el manejo de audiencias. Técnicas para la simplificación de las audiencias. Emisión de la sentencia en audiencia. Una visión en América Latina.
- La Conciliación. Rol del Juez y de las Partes. Técnicas de Comunicación. Su éxito en otras realidades.
- Otros a determinar.

Fecha de ejecución:

A realizarse durante la primera quincena de noviembre.

2.7. TALLER DE INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS

Comprenden dos niveles:

2.7.1 A NIVEL JURISDICCIONAL

Público Objetivo:

- Jueces de todos los niveles.
- Jueces de la Oficina Descentralizada de Control de la Magistratura (ODECMA)

Modalidad:

Para este evento académico se ha previsto la modalidad presencial.

Tema:

A ser propuesto por las Cortes Superiores de Justicia implementadas, correspondiendo la elección del tema o temas al ETIINLPT.

Fecha de ejecución:

A realizarse la primera quincena de julio.

2.7.2 A NIVEL ADMINISTRATIVO

Público Objetivo:

- Administradores de Corte Superior de Justicia.
- Administradores de Módulos Laborales.

Modalidad:

Para este evento académico se ha previsto la modalidad presencial.

Tema:



A ser propuesto por las Cortes Superiores de Justicia implementadas, correspondiendo la elección del tema o temas al ETIINLPT.

Fecha de ejecución:

A realizarse la segunda quincena de julio.

2.8. ENCUENTRO JURIDICCIONAL DE JUECES DE PAZ LETRADO

Público Objetivo:

Jueces de Paz Letrado que conocen los procesos con la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Modalidad:

Para este evento académico se ha previsto la modalidad presencial.

Tema:

A ser propuesto por las Cortes Superiores de Justicia implementadas, correspondiendo la elección del tema o temas al ETIINLPT.

Fecha de ejecución:

A realizarse la segunda quincena de octubre.

2.9. RÉPLICA DEL CURSO DE FORMACIÓN JUDICIAL – Técnicas de enseñanza en aprendizaje de adultos

Orientado a capacitar en los distintos métodos de enseñanza y cómo dichos métodos pueden fomentar el aprendizaje en adultos y así ellos puedan diseñar y enseñar cursos de educación judicial enfocados a la administración de justicia.

N°	Distritos Judiciales	Mes propuesto	Sede
1	La Libertad	Mayo	La Libertad
2	Lambayeque		
3	Santa		
4	Cajamarca		

N°	Distritos Judiciales	Mes propuesto	Sede
1	Arequipa	Junio	Arequipa
2	Tacna		
3	Moquegua		
4	Cusco		

N°	Distritos Judiciales	Mes propuesto	Sede
1	Ica	Noviembre	Arequipa
2	Cañete		
3	Lima Norte		
4	Junin		
5	Lima Sur		
6	Callao		
7	Lima		



CONTENIDO TEMÁTICO (DISEÑO CURRICULAR)

Los temas que a continuación se presentan serán los que necesariamente se abordarán en las actividades de capacitación que se programen de acuerdo con la metodología que se adopte:

- Derecho Procesal Laboral.
- Nuevo modelo procesal laboral: Oralidad y Conciliación.
- Herramientas para el Cálculo de Beneficios Sociales e intereses.
- Argumentación y Redacción Jurídica.
- Precedentes vinculantes, Casaciones y Jurisprudencia en materia laboral.
- Sistema Informático para la Operación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.
- Gestión y Administración de Recursos Humanos.
- Ética.
- Entrenamiento personal para el cambio.

Para la programación de las actividades de capacitación dirigidas a los Jueces de Paz Letrado, se tendrá en cuenta, además de las indicadas anteriormente, las que a continuación se mencionan:

- Derecho Laboral sustantivo.
- Derecho Internacional del Trabajo.

X. ACTIVIDADES E INDICADORES

Para el presente año se ha previsto actividades tendientes a la elaboración, adecuación (de ser el caso), aprobación y difusión del Plan de Capacitación de Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo y de los Planes de las Cortes Superiores de Justicia implementadas en los años 2010 y 2011 y las por implementarse en el año 2012.

Dentro de estas actividades también se contempla la ejecución efectiva de los eventos de capacitación programados y contenidos en dichos Planes. A continuación se presentan de manera esquemática dichas actividades y sus correspondientes indicadores:

1.1 Elaboración del Plan de Capacitación

Indicador:

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

1.2 Adecuación del Plan de Capacitación

Indicador:

Fecha de adecuación efectiva del Plan de Capacitación / Fecha prevista para la adecuación del Plan de Capacitación

1.3 Aprobación del Plan de Capacitación

Indicador:

Fecha de aprobación efectiva del Plan de Capacitación / Fecha prevista para la aprobación del Plan de Capacitación



1.4 Difusión del Plan de Capacitación

Indicador:

Número de Cortes Superior de Justicia Implementadas que han presentado su Plan de Capacitación Distrital en el plazo previsto / Número de Cortes Superiores de Justicia a las que se ha solicitado su presentación.

1.5 Ejecución de las Actividades de Capacitación contenidas en los Planes de Capacitación

Número de actividades de capacitación que se han ejecutado / Número de Actividades de Capacitación programadas.

**XI. CRONOGRAMA
ANEXO N° 2**

XII. 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 ETIINLPT; 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)

XIII. OTROS EVENTOS ACADÉMICOS

El Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo y las Cortes Superiores de Justicia que se encuentran implementadas o programada su implementación según la oportunidad y/o necesidad que se presente, podrá organizar otras actividades académicas que estén relacionadas con los objetivos señalados en el presente Plan.

