

## COMENTARIO INICIAL DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO QUE HA COMENZADO A SER APLICADA EN LA REPÚBLICA DEL PERÚ

*Fernando Elías Mantero<sup>(\*)</sup>*

El año 2010 ha comenzado con la promulgación de la Ley N° 29497, denominada “NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO” que sustituirá a la LEY PROCESAL DE TRABAJO que entró en vigencia a través de la Ley N° 26636.

La diferencia de denominación está fundamentalmente sustentada en que la Ley N° 29497, será siempre conocida como NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO porque así ha sido “bautizada”, de tal manera que siempre la tendremos que conocer con esa denominación aunque transcurran los años y ella envejezca. Creemos que lo más conveniente hubiese sido simplemente denominarla LEY PROCESAL DEL TRABAJO.

La disposición legal tiene una característica muy importante; ha sido dictada con cierto grado de celeridad en tanto que partió como una iniciativa del Ministerio de Trabajo, y tuvo el apoyo de los diversos grupos parlamentarios, todos, obviamente interesados en establecer un mecanismo rápido para la solución de los conflictos laborales. Esta necesidad era requerida como consecuencia de la ineficacia demostrada del sistema actual por efecto de una degeneración aplicativa que se había producido por diversas razones entre las que cabe señalar la congestión judicial originada por la estructura de la norma (demasiado parecida al Código Procesal Civil en cuanto a sus ritos y formalidades, así como a un número reducido de jueces, sobre todo en los distritos judiciales de gran carga procesal).

---

(\*) Doctor en Derecho (UNMSM, 1973), Profesor Principal de la Facultad de Derecho de la Universidad de la Universidad de San Martín de Porres (1971), Fundador de la Revista Actualidad Laboral (1975), Director de la Sección de Posgrado en Derecho de la Universidad de San Martín de Porres.

## **INSTRUMENTOS IMPORTANTES**

Constituyen instrumentos importantes para establecer la “lógica” del nuevo sistema procesal, en primer lugar, la exposición de motivos, que obra en el Proyecto preparado por el Poder Ejecutivo así como también el dictamen de la Comisión de Trabajo del Congreso de la República (ambos documentos corren publicados en otra parte de esta edición).

## **NECESIDAD DE MODIFICAR LA LEGISLACIÓN PROCESAL DE TRABAJO**

La expedición de una nueva norma procesal de trabajo era necesaria en tanto que la Ley N° 26636 resultaba insuficiente para satisfacer las necesidades de solución rápida de los conflictos laborales. El tiempo dirá si el camino trazado es el correcto en la medida que el funcionamiento de la actividad procesal no depende única y exclusivamente de la norma procesal, sino también de la estructura del Poder Judicial que requiere de un número adecuado de jueces, así como el sustento tecnológico que es base fundamental del proceso, entre otras razones, por la notificación electrónica y el registro grabado de la audiencia.

En materia procesal siempre ha existido una confrontación de valores sumamente difíciles de conciliar. De un lado, tenemos la necesidad de que los conflictos se resuelvan dentro de términos razonables; de otro, el camino procesal debe dar seguridad en la actuación de los medios probatorios. Muchas veces, los conceptos de “celeridad jurídica” y “seguridad jurídica”, no siempre se pueden compatibilizar. De tal manera, que en la práctica lo que es rápido no siempre es seguro y viceversa.

Teniendo en cuenta que los cambios propuestos son radicales, y que su aplicación depende de una serie de factores que a su vez están condicionados a otra clase de acciones, así como, la entrada en vigencia diferida y paulatina de la norma, el análisis vertido en el presente comentario es transitorio y provisional –especulativo en algunos casos–. La forma como se aplique la nueva norma procesal deberá en gran parte ser analizada con su aplicación práctica, en tanto que a los jueces de trabajo se les confiere mayores facultades de las que inclusive han tenido hasta este momento<sup>(1)</sup>.

## **ESTRUCTURA DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO**

Tiene un Título preliminar con cuatro artículos; 68 artículos repartidos entre diversos Capítulos, 12 Disposiciones Complementarias, 8 Disposiciones Transitorias, 2 Disposiciones Modificatorias y 3 Disposiciones Derogatorias.

---

(1) Ver comentario sobre el rol protagónico del Juez.

Una de las características más destacables de la norma, es que solamente contiene principios de excepción al Código Procesal Civil, declarándose que este se aplica de manera supletoria en todo lo que sea aplicable. Esta tarea puede ser difícil por la diferente concepción que sustenta una y otra norma procesal, en la primera, la tendencia es la escrituralidad (aunque el concepto de la audiencia es oral), mientras que en la segunda, es la predominancia de la oralidad aunque tiene un componente escrito ya que ninguno de los sistemas es puro.

## TÍTULO PRELIMINAR

El Artículo I del Título Preliminar de la Ley, establece una fórmula similar a la consignada en el mismo numeral de la Ley N° 26636 que hacía referencia a diversos principios informadores del proceso laboral. Sin embargo en la primera solamente se remite a cuatro principios, mientras que en la segunda se ha incorporado la oralidad y economía procesal como principios adicionales.

En la nueva norma ya no se indica, como se mencionaba en la anterior, que las audiencias y la actuación de los medios probatorios se realizan ante el juez, siendo indelegables bajo sanción de nulidad. La fórmula ha sido superada con la declaración consignada en el segundo párrafo del artículo III de la NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO en los términos siguientes:

“Los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso. Impiden y sancionan la inconducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros”<sup>(2)</sup>.

Este rol “protagónico” será apreciado con el análisis de diversos artículos reguladores de la intervención del juez en el nuevo proceso laboral y resulta contrario a los sistemas en que predomina la oralidad, como es el caso de los procesos penales, en los que resulta conocido que los jueces no tienen un rol protagónico sino imparcial y decisor<sup>(3)</sup>.

## GRATUIDAD

La norma ha establecido, a diferencia de la anterior que no hacía mención alguna al tema de la gratuidad, que esta se aplica “para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal” (Hoy S/. 25,200.00). Debe

(2) Posteriormente analizaremos los eventuales efectos del rol protagónico introducido.

(3) En el proceso penal el “rol protagónico” le corresponde al Fiscal y a la defensa y no al juez que se mantiene dentro de la mayor imparcialidad. El juez protagonista puede conducir a la distorsión del proceso y privar a las partes de su iniciativa en la actividad probatoria que depende de la posición procesal asumida por cada parte.

interpretarse que la gratuidad se aplica a los prestadores de servicios, sean demandantes o demandados, ya que no hay distinción en la capacidad del prestador de servicios para actuar en una u otra calidad.

El proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP).

## **SITUACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES FRENTE A LA GRATUIDAD**

Un tema no resuelto expresamente es el referido a las acciones en las que interviene una organización sindical, que por no tener la calidad de “prestador de servicios”, está obligada al pago de las tasas judiciales, así como eventualmente los costos que se deriven de la tramitación del proceso. Esta es una situación que se ha planteado en algún momento como consecuencia de la pretensión de ciertas organizaciones sindicales de que se les exonerara del pago de las tasas para interponer recurso de casación. Los pocos pronunciamientos que se han dictado al respecto, han establecido que la exoneración de tasas para la interposición de dicho recurso es para el trabajador y no para las organizaciones sindicales.

## **REGLAS REGULADORAS DE LA COMPETENCIA**

Una de las características más importantes de la NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO está referida a la gran cantidad de casos que se les han asignado a los juzgados de paz letrados laborales. Obsérvese que la NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO establece prácticamente la obligación de crear de manera generalizada los llamados “JUZGADOS DE PAZ LABORALES” que actualmente existen única y exclusivamente cuando la Autoridad Judicial lo establece de manera expresa, lo que no se ha dado durante la vigencia de la Ley N° 26636.

Es así como se señala que los juzgados de paz letrados laborales conocen de los procesos mencionados en el artículo primero de la norma, referidos a prestaciones patrimoniales no superiores a 50 Unidades de Referencia Procesal. Esta regla solamente se aplica a conflictos que tengan valorización económica, descartándose por lo tanto cierta clase de acciones (como son por ejemplo las referidas a la reposición) que solamente se tramitan ante los jueces de trabajo. También se les ha asignado la competencia en los procesos con título ejecutivo dentro de los mismos límites de cuantía, así como en los procesos no contenciosos “(...) sin importar la cuantía”.

La lectura del artículo nos lleva a interpretar que los juzgados de paz comunes (esto es lo que no son laborales) no conocerán reclamaciones de carácter laboral, pues si así lo hicieran, ello sería un factor de eventual fracaso del sistema procesal laboral, porque un juez de paz físicamente puede compartir la competencia en

la tramitación y solución de problemas procesales de variada naturaleza, más aún cuando no tienen el soporte tecnológico necesario, amén de la especialización que es otro elemento condicionante del éxito del nuevo sistema.

No obstante lo señalado pensamos que se le dará competencia a los juzgados de paz no laborales para conocer de asuntos laborales a falta de los primeros.

## **COMPETENCIA POR MATERIA DE LOS JUZGADOS ESPECIALIZADOS DE TRABAJO**

El artículo primero de la Ley establece los temas que son de competencia por razón de la materia de los juzgados especializados de trabajo. Señala la vía de tramitación de cada uno de los procesos, de acuerdo con su materia o contenido distribuyéndolos dentro del “proceso ordinario laboral” así como el “proceso abreviado laboral”. También hace alusión al proceso “contencioso administrativo” cuya competencia les corresponde a los jueces especializados de trabajo, que deben desarrollar la tramitación de acuerdo con las reglas procesales indicadas en la Ley N° 27444.

## **NUEVO TEMA DE COMPETENCIA**

Algunos de los temas más destacables de competencia de los jueces de trabajo son los referidos a la “responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio”.

Se contempla la posibilidad de interponer demandas por responsabilidad por daño patrimonial o extra patrimonial “(...) incurridas por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio”.

El daño susceptible de ser reclamado puede provenir del incumplimiento de obligaciones legales o contractuales por parte de los trabajadores o empleadores, entre sí, o con terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio. Dentro del enunciado establecido en la ley se encontraría la posibilidad de que la empresa usuaria, que recibe el servicio de una empresa tercerizadora o de intermediación, le reclame a esta, o a quienes prestaron el servicio, la indemnización por el daño que hubiera podido ocasionar en la prestación de los servicios.

Es importante destacar que normalmente las leyes procesales de trabajo no han contemplado la posibilidad de que el empleador le reclame una indemnización por perjuicios al trabajador, derivado del incumplimiento de sus obligaciones legales o contractuales. Esto recién aparece en la Ley N° 26636 y ha sido ratificado y ampliado en la Ley N° 29497.

No se considera a las organizaciones sindicales como sujetos susceptibles de ser demandados en la vía laboral por daños y perjuicios.

Nos encontramos con un vacío respecto a los daños y perjuicios que pudiera ocasionar una organización sindical, que por no tener la calidad de “prestador de servicios” no podría ser objeto de una demanda indemnizatoria, cuando menos en la vía laboral.

La acción, en todo caso se tendría que plantear en la vía civil bajo la lógica aceptada universalmente de que toda persona que sufre un daño, tiene el derecho de solicitar la reparación respectiva<sup>(4)</sup> de quién lo ha causado.

Otro tema que ha sido objeto de regulación es el referido al cese de “actos de hostilidad” del empleador. Se incluyen los actos de “acoso moral” y “hostigamiento sexual” conforme a la ley de la materia. La competencia asignada a los actos de hostigamiento sexual es correcta, porque ellos han sido objeto de regulación en una norma legal. Sin embargo, hasta el momento no existe ninguna norma sustantiva que se refiere al “acoso moral”. La interrogante es si una norma procesal puede crear un nuevo “ilícito” laboral.

Un aspecto muy positivo en lo que se refiere a la determinación de la competencia es la posibilidad de que se tramite a través del proceso abreviado laboral la “(...) reposición cuando esta se plantea como pretensión principal única”. En realidad, hubiese sido más conveniente establecer que todo reclamo referido a reposición en el empleo sea ventilado como pretensión única<sup>(5)</sup>. Ello se debe, a que este es el único tipo de procedimiento en el cual existe de por medio la posibilidad de pago de remuneraciones devengadas durante todo el desarrollo del proceso. Este hecho, justifica que la pretensión sea tramitada como única, de tal manera que no vaya acompañada de otras pretensiones, que por requerir de actividad probatoria especial, introduzca alguna demora al procedimiento que genere indebidamente el pago de remuneraciones. Asimismo, podría haberse establecido un límite al pago de remuneraciones devengadas cuando la pretensión de reposición en el empleo fuera acompañada de otras pretensiones.

## **COMPETENCIA DE LOS JUECES ESPECIALIZADOS DE TRABAJO PARA TRAMITAR EL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO**

Resulta positivo que se haya ratificado la competencia de los jueces especializados de trabajo para conocer de los procesos contenciosos administrativos, que

(4) Este podría ser el caso por ejemplo de la demanda interpuesta contra un sindicato como consecuencia de una huelga ilegal en la que se ha paralizado intempestivamente la actividad del empleador o en la que se ha incurrido en actos de violencia.

(5) Una declaración de esta naturaleza hubiese sido válida a través de una norma legal. El intento de hacerlo a través de una disposición reglamentaria de menor jerarquía debe desestimarse por jerarquía normativa.

se tramitarán “(...) conforme a la ley de la materia”. Esta es la Ley N° 27444 que regula el referido proceso.

La tramitación del proceso contencioso administrativo está referida a los siguientes temas:

1. Prestaciones originadas en las prestaciones de servicios de carácter personal.
2. Prestaciones originadas en las prestaciones de naturaleza laboral.
3. Prestaciones de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social, de derecho público;
4. Impugnaciones de actuaciones de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

### **COMPETENCIA DE LAS SALAS LABORALES**

Contrariamente a lo señalado en la Ley N° 29364 encaminada a limitar la participación de la Corte Suprema como instancia, la Nueva Ley Procesal del Trabajo le otorga a las Salas Laborales (o eventualmente mixtas cuando estas asumen sus funciones) así como, en su caso a la Corte Suprema competencia para lo siguiente:

1. Proceso de acción popular en materia laboral (tramitándose de acuerdo con el Código Procesal Constitucional, referido en el dispositivo como “(...) la ley que regula los procesos constitucionales”.
2. Anulación de laudo arbitral que resuelve un conflicto jurídico de naturaleza laboral. (En este caso la tramitación de este proceso se desarrolla de acuerdo con lo señalado en la Ley de Arbitraje).
3. Impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva, a ser tramitada conforme al procedimiento establecido en la presente Ley (Ver artículos del 50 al 53). De esta manera, con la entrada en vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo se modifica lo señalado en la Ley N° 26636 que establecía la competencia de los jueces especializados de trabajo para conocer de estas reclamaciones en primera instancia y de las Salas Laborales en segunda instancia.

### **COMPARECENCIA AL PROCESO**

En este tema también se han producido algunos cambios.

- a) Se establece que los menores de edad pueden comparecer sin necesidad de representante legal. Tienen capacidad procesal de ejercicio.
- b) Se permite la comparecencia al proceso de un menor de 14 años. En este caso sin embargo el juez debe poner la demanda en conocimiento del Ministerio Público para que “(...) actúe según sus atribuciones”. Se señala de otro lado

que la falta de comparecencia del Ministerio Público no interfiere en el avance del proceso.

c) Se modifican las reglas de comparecencia de las organizaciones sindicales señalándose que:

c.1: Los sindicatos pueden comparecer al proceso laboral en causa propia, en defensa de los derechos colectivos y en defensa de sus dirigentes y afiliados.

c.2: Que estos pueden actuar en defensa de sus dirigentes y afiliados sin necesidad de poder especial de representación; "(...) sin embargo, en la demanda o contestación debe identificarse individualmente a cada uno de sus afiliados con sus respectivas pretensiones. En este caso, el empleador debe poner en conocimiento de los trabajadores la demanda interpuesta"

Se le impone así, al empleador la obligación de poner en conocimiento de los trabajadores la demanda interpuesta. Esta obligación debió asignarse al sindicato y no al empleador pues se supone que la organización sindical es la que debe contar con dicha representación.

Esta forma de representación legal plantea algunas interrogantes en tanto que los sindicatos no tienen capacidad de disposición con respecto a los derechos de sus afiliados, pues para ello se requieren facultades especiales.

Una pregunta que surge de inmediato está referida a establecer o determinar la capacidad de una organización sindical para celebrar arreglos transaccionales, conciliaciones, formular desistimientos y situaciones similares. De otro lado, teniendo en cuenta que la Nueva Ley Procesal del Trabajo señala el abandono de la instancia después de cuatro meses de paralización, nos preguntamos ¿cuál será el efecto del abandono de una reclamación planteada por una organización sindical, con respecto a los derechos de sus afiliados?

## **REGLAS REFERIDAS A LAS ACTUACIONES PROCESALES**

Teniendo en cuenta las particularidades de la nueva estructura del proceso laboral se han dictado algunas reglas de conducta para el desarrollo de las actuaciones procesales, principalmente de las audiencias.

Entre las más importantes se encuentran el respeto a todas las personas presentes en la audiencia (lo que no puede significar un recorte al derecho de defensa, con respecto a los temas en debate), la prohibición de utilizar teléfonos celulares u otros análogos que alteran el desarrollo de cualquier diligencia, así como hacer abandono injustificado de la sala de audiencia, o cualquier expresión de aprobación o censura. Esto último tiene una gran trascendencia, sobre todo en lo que se refiere a las audiencias en las que intervengan organizaciones sindicales, que

podrían llenar la sala de audiencia con sus afiliados, sobre todo, para presionar al juez al momento de expedir sentencia, que por regla general debe darse a la terminación de la audiencia.

También se establece un deber de “(...) colaboración en la labor de impartición de justicia” en este sentido se señala como conducta sancionable “alegar hechos falsos, ofrecer medios probatorios inexistentes, obstruir la actuación de las pruebas, generar dilaciones que provoquen injustificadamente la suspensión de la audiencia, o desobedecer las órdenes dispuestas por el juez”.

En lo que se refiere a la alegación de hechos falsos por parte del abogado, esto no siempre es de su responsabilidad, en la medida que plantea su posición sobre la base de los hechos que le expone el cliente. No resulta lógico que pudiera ser sancionado por ser víctima de una falsedad.

Es correcto que se sancione el ofrecimiento de medios probatorios inexistentes, porque esto tiene usualmente una finalidad dilatoria. Sin embargo, en muchos casos el ofrecimiento de medios probatorios por parte del abogado, responde a la información proporcionada por el propio cliente.

Nos llama la atención la utilización del término obstrucción, de gran utilización, pero de mala aplicación en el sistema inspectivo. En este, el concepto de obstrucción depende fundamentalmente de la apreciación muchas veces caprichosa del inspector de trabajo que parte de la premisa equivocada que puede solicitar cualquier tipo de documento, aún no relevante a la inspección, considerando cualquier acto de negativa de exhibición, aunque esté fundada en una norma legal, como acto de obstrucción.

En consecuencia, no debe considerarse como acto de obstrucción cualquier mecanismo de defensa admitido por la ley, y que tenga sustento legal.

## **PREVALENCIA DE LA ORALIDAD EN LOS PROCESOS POR AUDIENCIAS**

El Numeral 12.1 de la Nueva Ley señala:

“En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia. Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento<sup>(6)</sup>. Las actuaciones realizadas en audiencia, salvo la etapa

---

(6) El mal uso de esta facultad puede alterar o malograr el derecho de defensa de las partes sustentado en el conocimiento de los hechos. Indudablemente que el Juez tendrá que desarrollar su actividad con prudencia pues su conducta podrá ser apreciada en la grabación de la actuación.

de conciliación, son registradas en audio y vídeo utilizando cualquier medio apto que permita garantizar fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Las partes tienen derecho a la obtención de las respectivas copias en soporte electrónico, a su costo”.

A su vez, el acápite 12.2 de la misma norma señala:

“La grabación se incorpora al expediente. Adicionalmente, el juez deja constancia en acta únicamente de lo siguiente: identificación de todas las personas que participan en la audiencia, de los medios probatorios que se hubiesen admitido y actuado, la resolución que suspende la audiencia, los incidentes extraordinarios y el fallo de la sentencia o la decisión de diferir su expedición.

Si no se dispusiese de medios de grabación electrónicos, el registro de las exposiciones orales se efectúa haciendo constar, en acta, las ideas centrales expuestas<sup>(7)</sup>.”

#### **Desarrollo de la Actividad Probatoria.-**

La actividad probatoria se desarrollará en términos generales sobre la base de los principios establecidos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo con algunas excepciones. En primer término se reitera como única oportunidad para el ofrecimiento de medios probatorios “(...) en la demanda y en la contestación” (artículo 21 de la Ley). De manera excepcional, y como lo califica la norma “extraordinariamente”, se puede ofrecer nuevos medios probatorios “hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad”. La norma pone especial énfasis en que el ofrecimiento de nuevos medios probatorios es “extraordinario”, debiendo este requisito ser exigido estrictamente por el Juzgado. El último párrafo del artículo que se analiza contiene el siguiente precepto, encaminado a evitar las nulidades de origen procesal. Se señala:

“En ningún caso, fuera de las oportunidades señaladas, la presentación extemporánea de medios probatorios acarrea la nulidad de la sentencia apelada. Estos medios probatorios no pueden servir de fundamento de la sentencia”.

En consecuencia, el ingreso de la prueba extemporánea al expediente, no podrá ser formalmente rechazada, y no se procederá a la devolución del escrito que la contiene. Sin embargo, esta prueba no podrá surtir eficacia alguna a tenor de lo señalado en la última parte del precepto que prohíbe que se utilice el medio probatorio extemporáneo para fundamentar una sentencia. En este caso, la utilización

---

(7) No estamos de acuerdo con lo señalado en el último párrafo del dispositivo en la medida que el tema de las ideas centrales expuestas está referido a la posición de cada una de las partes que proviene a su vez de las pretensiones. Lo que no se puede hacer es resumir la actividad probatoria que por ser el sustento de la decisión debe transcribirse tal como se presenta. Lo lógico sería suspender la audiencia si es que no hay condiciones para el registro fiel de la actuación.

indebida del medio si podría originar la nulidad de la sentencia como consecuencia de la infracción de una norma procesal de carácter imperativo.

Otro tema que también resulta importante, y está dirigido a evitar la frustración de la Audiencia es el referido a la obligación de concurrir a la audiencia en que se actúan las pruebas “(...) con todos sus testigos, peritos y documentos que, en dicho momento, corresponda ofrecer, exhibir o se pretenda hacer valer con relación a las cuestiones probatorias”.

Esto significa que la concurrencia del perito o testigo depende exclusivamente de quien lo ofrece, y se lleva a cabo sin ningún tipo de colaboración por parte del juzgado. En otras palabras se debe lograr la concurrencia voluntaria del testigo o del perito, sin que exista orden o mandato del juez, que tampoco tiene facultades compulsivas para asegurar su concurrencia a la audiencia, situación que solamente se da en aquellos casos excepcionales de actuación de medios probatorios de oficio.

El tercer párrafo del artículo 21 que regula la situación que estamos analizando señala: “Esta actividad de las partes se desarrolla bajo su responsabilidad y costo, sin necesidad de citación del juzgado y sin perjuicio de que el juez los admita o rechace en el momento. La inasistencia de los testigos o peritos, así como la falta de presentación de documentos, no impide al juez pronunciar sentencia si, sobre la base de la prueba actuada, los hechos necesitados de prueba quedan acreditados”. (De no ser así, el Juez podrá actuar prueba de oficio previa suspensión de la audiencia)

Lo expuesto significa pues, que en aras de la celeridad y eficacia procesal se haya establecido esta modalidad de actuación de medios probatorios, lo que significa que todo pronunciamiento con respecto a las pruebas se dará únicamente en la audiencia y no antes de ella.

## **PRUEBA DE OFICIO**

El artículo 22 la regula en los siguientes términos:

“Excepcionalmente, el juez puede ordenar la práctica de alguna prueba adicional, en cuyo caso dispone lo conveniente para su realización, procediendo a suspender la audiencia en la que se actúan las pruebas por un lapso adecuado no mayor a treinta (30) días hábiles, y a citar, en el mismo acto, fecha y hora para su continuación. Esta decisión es inimpugnable.

Esta facultad no puede ser invocada encontrándose el proceso en casación. La omisión de esta facultad no acarrea la nulidad de la sentencia”.

El artículo nos plantea algunas reflexiones con respecto a la actividad probatoria de oficio y siempre es un tema objeto de análisis y debate. Ello se debe a que en principio los medios probatorios son de iniciativa de las partes, mientras que el juez fundamentalmente interviene en la aplicación de la ley.

El artículo 28 de la Ley N° 26636 establece al respecto:

“El Juez, en decisión motivada e inimpugnable, puede ordenar la actuación de los medios probatorios que considere convenientes, cuando los ofrecidos por las partes resulten insuficientes para producirle certeza y convicción”.

Al revisar el nuevo tratamiento llegamos a ciertas conclusiones como son:

1. El espíritu de la norma es que la prueba de oficio sea “excepcional”, y no se recurra a ella como se ha venido haciendo de manera frecuente, con la consiguiente demora procesal y en algunos casos afectación de la imparcialidad del juez que invade con la actuación de estos medios probatorios la actividad de las partes, referida fundamentalmente a los hechos.
2. El objeto de este carácter restrictivo se encuentra entre otras razones para acelerar la tramitación del proceso y evitar la postergación de la audiencia que es una consecuencia derivada de la decisión del juez de actuar medios probatorios de oficio, con respecto a los cuales solamente se puede pronunciar en el desarrollo de la audiencia, y después de haber actuado los medios probatorios ofrecidos por las partes.

Una de las principales corruptelas que se podrían generar, sería recurrir innecesariamente a este mecanismo para postergar las audiencias. A través de nuestra evolución procesal hemos visto muchas situaciones de esta naturaleza. (Una de ellas, la más frecuente y generalizada, el que las instancias de revisión anulen la sentencia bajo el argumento de que el juez no ha hecho uso de la facultad que la ley le concedía). El otro problema se puede generar si es que no se dan las condiciones para eliminar la congestión judicial, que lleva a los jueces a incumplir con los plazos establecidos en la ley. Esta podría ser la situación de postergación de audiencias para fechas posteriores a los 30 días que señala la norma.

Se ha recogido una tendencia del rechazo a la posibilidad de anular el pronunciamiento judicial como consecuencia de no haberse hecho uso de la prueba de oficio en las instancias inferiores, decisión que solamente le compete al juez en que se desarrolla la actividad probatoria. Consideramos por ello positivo lo que se ha señalado de manera contundente en el segundo párrafo del artículo 22 que señala:

“Esta facultad no puede ser invocada encontrándose el proceso en casación. La omisión de esta facultad no acarrea la nulidad de la sentencia”.

Aparentemente tal posibilidad se puede dar por parte del Juez revisor, lo que de acuerdo con la experiencia es muy frecuente siendo esta una de las mayores causas de la demora procesal.

## **CARGA DE LA PRUEBA**

En términos generales se aceptan las reglas tradicionales referidas a la carga de la prueba con las características propias que se han ido estableciendo para los

procesos laborales. Es así como quien alega un hecho constitutivo (configurador de la pretensión), tiene que probarlo, así como quien lo contradice alegando hechos nuevos (sean extintivos o modificatorios). Como “reglas especiales” y sin perjuicio de otras que se pudieran establecer por ley se señala:

1. Que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. Ello significa que para el trabajador basta acreditar la prestación de un servicio personal para que el empleador tenga que desvirtuar la presunción que se genera como consecuencia del hecho probado.
2. Que el caso específico del demandante, que alega la calidad de trabajador o ex trabajador tiene la carga de la prueba sobre:
  - a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal. Ello obliga al trabajador a demostrar la existencia del convenio colectivo, reglamentos internos, usos y costumbres, o cualquier otro que le sirva de fundamento a su pretensión.
  - b) Le corresponde al demandante demostrar el motivo de la nulidad que invocó como fundamento de su demanda, así como el acto de hostilidad padecido. Esta regla repite en otras palabras lo que establece la Ley Procesal del Trabajo.
  - c) Le corresponde al demandante probar “la existencia del daño alegado”.

### **REGLAS ESPECÍFICAS DE CARGA DE LA PRUEBA PARA EL EMPLEADOR DEMANDADO**

El tratamiento que se ha dado es fundamentalmente el mismo al que existe actualmente salvo el caso de lo que se ha llamado “La existencia de un motivo razonable distinto al hecho alegado”.

En este sentido se le ha impuesto la carga de la prueba en lo que se refiere a la comprobación del cumplimiento de las normas legales, de sus obligaciones contractuales así como la extinción o inexigibilidad de la obligación.

### **REGLAS ESPECIALES PARA EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD PROBATORIA**

Es en este tema donde se presentan algunas novedades que puede ser únicamente objeto de un comentario de carácter teórico sobre la forma en que se desarrollarán y el efecto que pueda tener en el proceso.

Nos referimos en primer término al interrogatorio de las partes, que parece ser obligatorio en todos los casos, a diferencia de lo que sucede actualmente tanto

con la declaración de parte como la de terceros que solamente se produce cuando es solicitada de manera expresa, o cuando el juez disponga de la misma de oficio.

Nos encontramos también ante una situación especial que contradice la práctica judicial tradicional, y las propias corrientes procesales en las que después de un periodo de actividad sustentada en los principios del proceso inquisitivo, está pasando al garantista.

Tradicionalmente la actividad probatoria ha sido incumbencia de las partes; en el nuevo proceso laboral da la impresión que se está volviendo al concepto del “juez instructor” en materia penal, cuya actividad ha sido sustituida por el Ministerio Público dentro de un concepto de equiparidad procesal en el cual el juez es fundamentalmente un árbitro de la posición asumida por cada una de las partes, dentro de lo que se conoce como la “teoría del caso”.

Esto significa que el juez asumirá el rol tradicional de los abogados en la actividad probatoria pues se señala en el artículo 24: “El interrogatorio a las partes, testigos, peritos y otros es realizado por el juez de manera libre, concreta y clara, sin seguir ningún ritualismo o fórmula reconstituida. Para su actuación no requiere de la presentación de pliegos de preguntas”.

En consecuencia, el juez es el único que decide que interroga a las partes de manera inicial, concediendo a los abogados la facultad de “preguntar o solicitar aclaraciones, bajo las mismas reglas de apertura y libertad”, el Juez no podrá negar este derecho a los abogados de las partes.

La forma lógica de desarrollar los interrogatorios debería ser inversa, esto es como se desarrolla actualmente, primero preguntan las partes que ofrecieron el medio probatorio, y después el juez debería estar facultado para formular preguntas adicionales si lo estima conveniente.

La declaración de parte tiene algunas regulaciones adicionales. Así por ejemplo:

1. Se establece la obligación de las partes de declarar personalmente. (Entendemos que ello solamente se podrá dar en la medida que concurran a la audiencia y no haya otorgado poder a terceros) ¿Qué sucedería si alguna de las partes no concurre a la audiencia, frustrando así la posibilidad de que se le someta a un interrogatorio importante para el desarrollo del litigio?
2. Se reitera lo existente a la fecha relacionado con la declaración de los representantes de las personas jurídicas. El problema, se puede complicar cuando la ley señala que tales representantes “tienen el deber de acudir informados sobre los hechos que motivan el proceso”. Este requisito no siempre podrá ser cumplido. En caso de tener información el representante con respecto a los

hechos materia de la controversia, esta podrá ser relativa en la medida que el referido representante siempre haya conocido directamente los hechos. Muchos representantes no conocen los hechos ocurridos en función del tiempo de su permanencia en la empresa, pueden haber sido hechos ocurridos con anterioridad a su ingreso a la empresa, o al tamaño de la misma o lugar donde se realizaron los hechos, que no siempre son de conocimiento del representante del empleador.

## **EXHIBICIÓN DE PLANILLAS**

En lo que se refiere a la exhibición de planillas manuales el primer párrafo del artículo 27 señala: “la exhibición de las planillas manuales se tiene por cumplida con la presentación de las copias legalizadas correspondientes a los periodos necesitados de prueba”.

La exhibición de las planillas electrónicas será ordenada por el juez al funcionario del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo responsable de brindar tal información. Es improcedente la tacha de la información de las planillas electrónicas remitida por dicho funcionario, sin perjuicio de la responsabilidad penal o funcional que las partes puedan hacer valer en la vía correspondiente.

### **¿Quién debe legalizar las copias de planillas?**

Entendemos que se trata de copias fotostáticas legalizadas de la boletas de pago del trabajador o trabajadores en conflicto que puede estar en poder del empleador.

En principio, el cumplimiento de esta obligación puede en la práctica convertirse en irrealizable por razones materiales. Nos referimos aquellos procesos judiciales en los que intervengan un número importante de personas. En este caso el mandato de exhibición se tendría que cumplir sacando copia de toda las boletas de pago, y posteriormente legalizarlas, entendemos que notarialmente, porque la ley no dice absolutamente nada al respecto.

## **NOTIFICACIÓN POR CORREO ELECTRÓNICO**

Siguiendo la tendencia que comienza a manifestarse en las nuevas normas procesales, la Ley N° 29497 opta por la utilización generalizada del correo electrónico para cumplir con uno de los actos más importantes y trascendentales del proceso, que es la notificación, por la cual, las partes toman conocimiento de los actos procesales y las decisiones del Juez.

La notificación judicial siempre ha sido uno de los principales problemas, y posiblemente el factor más importante de la demora procesal, y ello se ha debido a la forma en que siempre se ha tenido que encarar el tema, debiéndose tener presente

que no ha existido una solución práctica a la vista, fácil de aplicar, por la falta de mecanismos adecuados para llevar a cabo el acto de la notificación, cuya validez ha estado siempre condicionada a la intervención o participación de un tercero (el que realizaba el acto de la notificación).

Con la finalidad de agilizar este tradicional foco de demora procesal, se han desarrollado diversos intentos, uno de los cuales ha sido la “notificación por nota”, que significaba tomar conocimiento en el propio local del juzgado, de determinadas decisiones judiciales. La notificación directa quedaba entonces reservada para el número menor de resoluciones y originaba como es lógico una mayor concurrencia de los litigantes a fin de tomar conocimiento de la nota.

Si bien el concepto es válido desde una perspectiva teórica, en la práctica lo que sucedía es que la notificación por nota conducía muchas veces a la revisión física del expediente (aunque la notificación hubiese sido efectuada en una “tabla” ubicada en el local del juzgado), y esto generaba una mayor demora y congestión en las instalaciones judiciales.

La utilización de la notificación electrónica es plenamente válida y cada día más segura. En la vida práctica observamos que la utilización del correo electrónico es generalizada, siendo su importancia tan grande, que se está reduciendo notablemente el requerimiento de personas que transportan correspondencia, un fenómeno parecido al que se está produciendo con los tradicionales “carteros”, cuyos servicios son cada día menos requeridos.

La objeción más importante que se planteó inicialmente contra la notificación electrónica estaba referida a su falta de seguridad. Hoy en día, la evolución de los sistemas informatizados ha llevado a la creación de mecanismos de seguridad, lo que hace viable la utilización de tal mecanismo de notificación, que además, por su propia naturaleza no conlleva costos propios de la notificación física, aunque, posiblemente se tendrá que costear el pase de un documento físico al electrónico, lo que en todo caso tendrá que ser tomado en cuenta para efecto de la tasa judicial. Lo más importante de la generalización de esta forma de notificación es que en términos generales se reduce el uso de papel, y los costos de envío son menores de aquellos que corresponden a los documentos físicos.

Incuestionablemente, la notificación electrónica, de darse de inmediato, y de no producirse una demora en la preparación y envío de los documentos, significará una importante contribución a la celeridad procesal, teniendo en cuenta, que el actual sistema de notificaciones conspira con el normal desarrollo del proceso.

Al respecto, el artículo 13 de la nueva ley establece:

“Las notificaciones de las resoluciones que se dicten en el proceso se efectúan mediante sistemas de comunicación electrónicos u otro medio que permita confirmar fehacientemente su recepción”.

Obsérvese, que de acuerdo con la ley, el correo electrónico no es el único instrumento para notificar a las partes, dejando el legislador una facultad genérica de utilizar “(...) otro medio que permita confirmar fehacientemente su recepción”.

Existen algunas resoluciones que deben ser notificadas obligatoriamente de manera personal, esto es a través de una notificación por cédula, que se entrega personalmente al destinatario, salvo que la ley señale una situación diferente. La ley ha establecido algunas reglas de carácter general como son:

1. Para efectos de la notificación electrónica, las partes deben consignar en la demanda, o en su contestación una dirección electrónica, bajo apercibimiento de declararse la inadmisibilidad de tales actos postulatorios.
2. La notificación electrónica surte efectos desde el día siguiente que llega a la dirección electrónica.

Existen algunas situaciones de excepción a las reglas sobre notificación indicadas anteriormente: se establece que en las zonas de pobreza decretadas por los órganos de gobierno del Poder Judicial, así como en los procesos cuya cuantía no supere las 70 Unidades de Referencia Procesal, las resoluciones son notificadas por cédula, salvo que se solicite la notificación electrónica Judicial.

En lo que se refiere a las resoluciones dictadas en el curso de una audiencia, ellas “(...) se entienden notificadas a las partes, en el acto”.

## **COSTAS Y COSTOS**

En este tema la Nueva Ley Procesal del Trabajo trae algunas novedades. Se indica que el sistema se regula “conforme a la norma procesal civil”, siendo por lo tanto de aplicación los artículos 410 al 419 del Código Procesal Civil.

La novedad radica en que “(...) El juez exonera al prestador de servicios de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe”. También se podrá dar la exoneración si “el juez determina que hubo motivos razonables para demandar”.

El efecto de lo señalado determinará un mayor cuidado en el planteamiento de las pretensiones, y posiblemente tenga como finalidad cortar una tendencia muy marcada por parte de los trabajadores de plantear demandas exageradas. Otro factor relacionado con el mismo propósito puede ser la elevación de la cuantía que haga más racional el planteamiento de ciertas demandas que en algunos casos son objeto de reclamos sin mayor fundamento con la finalidad de no caer dentro de la competencia de los jueces de paz, o eventualmente, para contar con la posibilidad de interponer una casación superando el límite de la cuantía establecido en la ley.

## **MULTAS**

Con la evidente finalidad de ordenar la labor de los abogados y las partes, y reforzar la autoridad del juez se ha establecido un nuevo régimen de multas con las siguientes características:

1. Las multas se aplican en los casos de “temeridad o mala fe procesal”.
2. De darse el presupuesto mencionado “(...) el juez tiene el deber de imponer(...) una multa no menor de media (1/2) ni mayor de cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP)”.
3. Las multas pueden ser aplicadas a las partes, sus representantes y los abogados.
4. Se establece que la multa por temeridad o mala fe “es independiente de aquella otra que se pueda imponer por infracción a las reglas de conducta a ser observadas en las audiencias”, las que no podrán ser menores de media (1/2) URP, ni mayores de cinco (5) URP.
5. La multa impuesta por el juez no libera al abogado de la responsabilidad que le pudiera corresponder por infracciones a la ética o comportamiento profesional en tanto que se obliga al juez a “(...) remitir copias de las actuaciones respectivas a la presidencia de la corte superior, al Ministerio Público y al Colegio de Abogados correspondiente, para las sanciones a que pudiera haber lugar”.

Un tema que merece comentario adicional y que obliga a reflexionar sobre sus alcances y efectos es la responsabilidad solidaria que la ley ha establecido “(...) entre las partes, sus representantes y sus abogados por las multas impuestas a cualquiera de ellos”. Esta solidaridad solamente afecta a quienes no son los prestadores de servicios (en la mayor parte de casos los trabajadores) señalándose que la responsabilidad solidaria por el pago de multa no se hace extensiva.

Esto en la práctica significa lo siguiente:

1. Que el abogado de un empleador responderá solidariamente por las multas impuestas al representante del empleador o a su patrocinado.
2. Si el juez sanciona al prestador de servicios (generalmente el trabajador), su abogado será responsable solidario por la infracción cometida por este, pero si el juez sanciona al abogado del trabajador, este no será responsable solidario por la referida sanción.

No estamos de acuerdo con la responsabilidad solidaria del profesional con respecto a las originadas por el comportamiento de su patrocinado, ya que no lo puede controlar en muchos casos, y no puede ser de su responsabilidad. Está bien que la responsabilidad se origine por actos propios de temeridad o mala fe del abogado, pero no por aquellos en los que no tiene ninguna injerencia.

Así tenemos por ejemplo que el artículo 11 de la Ley establece la obligación de toda persona presente en la audiencia cumplir con determinadas reglas, pues de no hacerlo será sancionada. Así por ejemplo, la invocación de hechos falsos por parte del interesado, sin que los mismos sean necesariamente de conocimiento del abogado, podrá originar que este sea sancionado.

En los casos de mínima cuantía podría darse el caso que el abogado tuviera que responder solidariamente por multas impuestas a su patrocinado que fueran mayores que el honorario pactado o recibido.

El artículo 15 (penúltimo párrafo), establece la posibilidad de que el juez exonere “de la multa por temeridad o mala fe si el proceso concluye por conciliación judicial antes de la sentencia de segunda instancia, en resolución motivada”.

Es difícil estar de acuerdo con dicha posición en tanto que si bien el objeto de tal precepto podría ser estimular una conciliación judicial, el hecho cierto es que se habría producido el acto de temeridad, o mala fe que es el que se quiere erradicar del proceso judicial. No existe ninguna lógica para perdonar una infracción grave, que merece una multa de cierta consideración por el solo hecho de su comisión.

Finalmente en lo que se refiere a la sanción de testigos o peritos, ella solamente se puede dar “(...) cuando estos, habiendo sido notificados excepcionalmente por el juzgado, inasisten sin justificación a la audiencia ordenada de oficio por el juez”.

De la lectura del artículo se desprende que el testigo ofrecido por las propias partes, que asumen la responsabilidad de llevarlo a la audiencia, caso contrario, la declaración o peritaje no sería actuado, no sería sancionado por su inasistencia. La multa es solamente para los testigos señalados por el juez al disponer la actuación de oficio de este medio probatorio.

## **PROCESOS LABORALES**

Siguiendo la tendencia adoptada por nuestra legislación procesal en el nuevo esquema del proceso laboral se contemplan diversas formas de tramitación.

Es así como podemos distinguir los siguientes tipos de proceso:

1. Proceso Ordinario Laboral.
2. Proceso Impugnativo de Laudos Arbitrales Económicos.
3. Proceso Abreviado Laboral.
4. Proceso Cautelar.
5. Proceso Contencioso Administrativo.

Analicemos las características principales de cada una de estas formas de tramitación:

## **PROCESO ORDINARIO LABORAL**

Este proceso es de conocimiento de los juzgados especializados de trabajo (ver acápite uno del artículo 2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo). El artículo mencionado precisa además los casos que son de conocimiento de los juzgados.

En este tipo de proceso una vez admitida la demanda se debe citar a las partes a audiencia de conciliación entre los 20 y 30 días hábiles siguientes a la fecha de su calificación. Cualquier citación que señale fecha antes de los 20 días determinará su nulidad y la obligación de volver a citar dentro del término legal respectivo. La citación para fecha posterior no determinará dicha nulidad porque no causará ningún tipo de indefensión al emplazado como consecuencia de haber dado un plazo menor del señalado en la ley. Sin embargo, para evitar corruptelas procesales y situaciones que con toda seguridad se producirán en la medida que no se pueda controlar la carga procesal, sería conveniente establecer una responsabilidad para el órgano tramitador por el incumplimiento de esta obligación. Esta situación de posible indefensión por citación prematura se daría por el hecho que el emplazado está obligado a concurrir a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos.

Lo positivo del nuevo esquema, sobre todo para el demandado, es que se le otorga un plazo mayor del que tiene actualmente para contestar la demanda (10 días de acuerdo con la Ley Procesal del Trabajo), porque la entrega de dicho documento es en la audiencia de conciliación.

### **Desarrollo de la Audiencia de Conciliación:**

1. Se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados.
2. La inasistencia del demandante no afecta el desarrollo de la diligencia en tanto que la ley señala expresamente que ella continúa.
3. La incomparecencia del demandado determina que este incurra en rebeldía, situación que también se dará si asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderados no tienen poderes suficientes para conciliar. Repitiendo la fórmula consignada en el Código Procesal Civil se señala que el rebelde se puede incorporar "(...) al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos".

La exigencia de presentar la contestación de la demanda únicamente en el curso de la audiencia crea un riesgo serio para todo demandado que a veces, sin intención alguna no puede llegar a la audiencia por consideraciones de caso fortuito o fuerza mayor. Consideramos que se debería permitir, al igual que en el proceso

abreviado, que el escrito de contestación de la demanda se presente con anterioridad a la audiencia, de tal manera, que por lo menos se pueda evitar efectos tan trascendentales derivados de la no contestación de la demanda, por no haber podido llegar a la audiencia oportunamente. Debemos hacer mención a una realidad, que muchas veces tenemos que afrontar, que es la imposibilidad de llegar al juzgado a la hora señalada por consideraciones imprevistas o ajenas a la voluntad de ambas partes.

No obstante que la ley señala que el escrito de contestación de la demanda debe presentarse en la audiencia, consideramos factible que se presente con anterioridad, si así lo deseara el demandado para evitar el riesgo antes mencionado. No existe ninguna prohibición expresa en la ley en el sentido indicado. De tal forma, que quien se encontrara en esta situación, y no concurre a la audiencia, por lo menos habría podido concretar su derecho de defensa exponiendo su posición y ofreciendo los medios probatorios que sustente su contestación.

De acuerdo con el nuevo esquema el efecto de la rebeldía es meramente procesal y no pecuniario. Al hacerse mención alguna a una multa por no asistir a la audiencia de conciliación resulta claro que esta no se puede aplicar. La consecuencia económica de la rebeldía está regulada por el artículo de la Ley Procesal del Trabajo y dejará de aplicarse cuando entre a operar el nuevo sistema procesal.

La inasistencia de ambas partes a la audiencia de conciliación puede motivar dos situaciones; la primera es que cualquiera de ellas puede solicitar el señalamiento de fecha para una nueva audiencia. De ser así el juez procederá a fijar la fecha respectiva. La segunda es que ambas partes mantengan su inactividad y no solicite el señalamiento de nueva fecha. En este caso, transcurridos 30 días naturales el juez declarará la conclusión del proceso.

#### Actividad Conciliatoria del Juez:

La Nueva Ley Procesal del Trabajo le otorga al juez de manera expresa una participación pro activa en el esfuerzo conciliatorio al señalar:

“El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente.

Por decisión de las partes la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de un (1) mes. Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto el juez, en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada; asimismo, ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto, en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes. Del mismo modo, si algún extremo no es controvertido, el juez emite resolución con calidad de cosa juzgada ordenando su pago en igual plazo”.

El artículo transcrito nos conduce a determinadas reflexiones:

El rol que la ley le ha asignado al juez en el esfuerzo conciliatorio es pro activo. Esperemos que esta responsabilidad sea asumida por los propios jueces, ya que las partes difícilmente lo presionarán para que cumpla con su obligación. Es posible que la conciliación pudiera ser más eficaz si ella en vez de correr de cuenta del juez fuera de obligación de conciliadores adscritos a los juzgados<sup>(8)</sup>. Por lo general el juez no desarrolla bien la función conciliadora.

Una actitud excesivamente pro activa en favor de la conciliación puede ser mal interpretada por alguna de las partes y considerar que el juez no es imparcial. Por lo demás la agenda del juez, casi siempre está recargada (no existe por ahora ningún elemento de juicio que asegure que esto no se dé dentro de un nuevo esquema, porque para descongestionar la actividad judicial sería necesario la designación de un mayor número de jueces). No vislumbramos con claridad que se vaya a intensificar el esfuerzo conciliatorio prolongando la conciliación “(...) lo necesario hasta que se dé por agotada”.

En el curso de la audiencia de conciliación en el lapso no mayor de un mes, el juez está facultado para emitir resolución con calidad de cosa juzgada ordenando su pago en igual plazo. Obviamente esta decisión del juez está sujeta a la apelación respectiva de acuerdo con las reglas que gobiernan el principio constitucional de la instancia plural.

Agotado el esfuerzo conciliatorio sin solución total el juez “(...) precisa las pretensiones que son materia de juicio”, lo que equivale a la etapa actual de la fijación de puntos controvertidos. Asimismo después de entregar una copia del escrito de contestación de la demanda al demandante, señala fecha para la audiencia de juzgamiento la cual debe programarse dentro de los 30 días hábiles siguientes “(...) quedando las partes notificadas en el acto”.

Como se aprecia no existe término mínimo para la fecha de realización de la audiencia de juzgamiento. El juez debe señalar dicha fecha en función de la probable actividad probatoria que se desarrollara en la audiencia de juzgamiento, de tal manera que las partes puedan organizar la presencia de sus testigos y peritos cuya obligación y esfuerzo de concurrencia depende exclusivamente de quien pretende hacer uso de la actividad probatoria.

A continuación se puede presentar una situación nueva. Nos referimos a la hipótesis señalada en el segundo párrafo del inciso tercero del artículo 43 de la ley que precisa:

“Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de

---

(8) Este tema no es fácil de considerar porque demandaría un mayor gasto.

actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado para el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento”.

### **Audiencia de Juzgamiento:**

Esta se realiza en un acto único (lo que no descarta que pueda realizar en sucesivos días pues ello dependerá de la duración de la audiencia). Ello conforme ha sido definido jurisprudencialmente no implicaría que la audiencia deje de ser un “Acto Único”.

Esta audiencia Tiene tres etapas claramente definidas:

1. La primera, denominada CONFRONTACIÓN DE POSICIONES se inicia con una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que la sustentan. Obviamente este será el esquema de tramitación cuando concurra la parte demandada. Producida la exposición del demandante, hace uso de la palabra el representante del demandado (entiéndase a través de su abogado salvo que no concurra), expresando los hechos y por razones procesales o de fondo que la sustentan<sup>(9)</sup>.

Durante esta etapa la argumentación debe estar referida única y exclusivamente a los hechos. Entendemos que los argumentos de derecho serán planteados por escrito, tanto en la demanda como en la contestación, y serán expuestos en la etapa de los alegatos. (Esto último no aparece expresamente mencionado en el artículo 47 de la Ley, debiéndose sin embargo interpretar que esta es la ocasión para hacer un resumen de la posición de cada una de las partes una vez que se han actuado los medios probatorios).

2. La segunda es la de ACTUACIÓN PROBATORIA.

Ella se debe desarrollar de la siguiente manera:

Escuchada la posición de hecho sostenida por cada parte el juez enuncia los hechos que no necesitan probanza por alguna de las razones señaladas en la propia ley (hechos admitidos, hechos presumidos por ley, hechos recogidos en resolución judicial con calidad de cosa juzgada, hechos notorios). También enuncia los medios probatorios dejados de lado por estar referido a hechos impertinentes o irrelevantes.

3. Se indica que después de esta declaración del juez las partes pueden promover cuestiones probatorias (ello en la medida que hubiesen concurrido a la

(9) Esta etapa está referida a lo dicho por escrito en la demanda y contestación que constituye lo que en materia penal se denomina la “Teoría del Caso”.

audiencia). Destacamos que a diferencia de lo señalado en la Ley N° 26636 la presentación de cuestiones probatorias solamente se puede dar en el curso de la audiencia. En este sentido ya no se formularán dichas cuestiones en el escrito de contestación de la demanda, como se hace actualmente.

También se debe poner énfasis en el hecho de que las cuestiones probatorias se admiten únicamente “(...) si las pruebas que la sustentan pueden ser actuadas en esta etapa”.

Un presupuesto previo para el éxito de esta etapa es que el Juez haya leído previamente la posición de las partes.

### **Actuación de los Medios Probatorios:**

1. El juez inicia la actuación tomando juramento conjunto a todos los que vayan a participar en esta etapa (la ley no precisa cuál es el sentido del juramento. Al hacer referencia a todos los que participen en la etapa comprende también a los abogados, las partes, los testigos y los peritos).
2. La ley ha señalado un orden para la actuación de los medios probatorios ofrecidos, lo que es similar al orden actual.

Se inicia con la actuación de los medios probatorios por la parte demandante en el orden establecido esto es declaración de parte, testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de documentos. La decisión de actuar una inspección judicial solo se daría si ella resultara “imprescindible”, en cuyo caso el juez suspende la audiencia y señala día, hora y lugar para su realización citando a quienes deban concurrir a la misma. Con el objeto de registrar eventualmente lo actuado en una inspección judicial la ley señala que esta “(...) puede ser grabada en audio y vídeo<sup>(10)</sup> o recogida en acta con anotación de las observaciones constatadas; (...)”. A continuación señala día y hora dentro de los cinco días hábiles siguientes para los alegatos en la sentencia.

Existe la posibilidad de que la actuación probatoria no se pueda concluir en el día programado; en este caso el juez debe disponer que la audiencia continúe dentro de los cinco días hábiles siguientes.

### **Alegatos y Sentencia:**

Los alegatos a diferencia del esquema actual solamente pueden presentarse en forma verbal y no por escrito. El juez puede rechazar cualquier escrito que bajo la denominación de alegato sea presentado porque se entiende que no tiene utilidad para el desarrollo del proceso, en la medida en la sentencia debe darse

---

(10) No es audio o vídeo. Obsérvese que no se enfatiza en la primera de las modalidades o que puede ser “recogida en acta con anotación de las observaciones constatadas”, lo que le quitaría veracidad y fidelidad a lo actuado.

inmediatamente después de concluidos estos, o en un lapso no mayor a 60 minutos de concluidos estos.

La ley establece que el juez “excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los cinco días hábiles posteriores, lo cual informa en el acto citando a las partes para que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia, la que debe producirse “(...) en el día y hora indicados, bajo responsabilidad”.

En consecuencia el nuevo esquema para sentencia implantado por la NLPT es el siguiente:

1. Como regla general el juez debe expedir sentencia al término de la audiencia haciendo conocer su fallo de inmediato o dentro de los 60 minutos posteriores. El juez debe cumplir estrictamente con esta obligación con la finalidad de evitar pérdida de tiempo de las partes. Se plantea esta reflexión porque la práctica judicial demuestra que por lo general los jueces no son respetuosos del tiempo de los litigantes, no obstante que estos están obligados a cumplir estrictamente con los tiempos con respecto al juez.
2. Excepcionalmente el juez puede diferir la expedición de la sentencia para ser notificada dentro de los cinco días hábiles siguientes. Asimismo, está obligado a entregar copia de la sentencia, cuya decisión ha adelantado verbalmente en el curso de la audiencia dentro de los cinco días de concluida esta, término dentro del cual se puede interponer el recurso de apelación.

La “sentencia al vuelo” que tendrán que emitir los jueces a partir de la entrada en vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo les plantea a estos, en todas las instancias un reto serio. La eficacia de este nuevo mecanismo dependerá fundamentalmente de que se den las condiciones para que el juez pueda analizar debidamente cada caso, lo que significa tiempo para leer adecuadamente lo actuado antes de la audiencia, así como tiempo para fundamentar adecuadamente sus resoluciones.

### **Trámite en segunda instancia:**

Una de las características del trámite en segunda instancia está referido a la posibilidad de que algunas de las apelaciones sean resueltas por jueces unipersonales, y no colegiados como la regla general hasta ahora. Ello ha sido previsto acertadamente en la Sexta Disposición Transitoria de la NLPT estableciéndose dicha modalidad de revisión a partir del momento en que las propias autoridades judiciales lo decidan<sup>(11)</sup>.

---

(11) “SEXTA DISPOSICION TRANSITORIA.-El Poder Judicial dispone el desdoblamiento de las salas laborales en tribunales unipersonales que resuelvan en segunda y última instancia las causas cuya cuantía de la sentencia recurrida no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP)”.

La elevación considerable de las cuantías como referencia del marco de competencia de cada órgano judicial puede producir un doble efecto. Es posible que una mayor carga procesal sea desplazada a los Juzgados de Paz debiéndose suponer que los Juzgados de Trabajo tendrán una menor carga en primera instancia. Por lo tanto, la segunda instancia también deberá estar más descongestionada, lo que constituye un factor que determinará el éxito o fracaso de la nueva norma procesal. En todo caso este es un tema que debe ser minuciosamente analizado a fin de establecer la cantidad de jueces que serán necesarios en todas las instancias para que el nuevo esquema funcione bien. Sería bueno analizar la experiencia de aquellos países donde se ha producido similar cambio procesal.

No es la primera vez en nuestra historia procesal que se intenta descongestionar una instancia a expensas de otra. Es sabido que los juzgados de paz que son organismos judiciales que ventilan diverso tipo de reclamaciones y sujetos a una pluralidad de procedimientos diferentes usualmente han sido los primeros a los que se ha recargado con esta clase de reformas. Por ello resultaría determinante que los Jueces de Paz que resuelvan los conflictos de trabajo sean laborales, dedicándose solamente a una clase de conflictos y controversias. De no ser así, y de no ser nombrado un número de jueces suficiente y no proporcionarles la infraestructura necesaria será difícil lograr un éxito en la reforma que se pretende.

El artículo 33 (primer párrafo) de la NLPT establece que el juez ante quién se interpuso apelación deberá elevar el expediente a la segunda instancia dentro de los cinco días hábiles siguientes a la interposición del recurso. Esto, constituye un esfuerzo importante para acelerar los procesos judiciales teniendo en cuenta que en nuestra tradición procesal los jueces raramente cumplen con los plazos que la ley les señala (aunque exigen estrictamente el cumplimiento de los términos que se concede a las partes para el cumplimiento de sus obligaciones procesales).

El ingreso del expediente a la segunda instancia deberá originar también determinadas obligaciones vinculadas al tiempo.

La primera obligación que señala la norma es la de fijar fecha para la audiencia de vista de la causa, que debe señalarse entre los 20 y 30 días hábiles siguientes de recibido el expediente.

La ley no permite el señalamiento de la vista antes de los 20 días, ni tampoco después de los treinta. El primer término está vinculado al derecho de defensa pues permitirá que las partes se preparen adecuadamente para la audiencia. Su incumplimiento por parte del órgano de segunda instancia podría originar un pedido de nulidad por señalamiento prematuro de la fecha de la audiencia lo que recorta el término para prepararse adecuadamente. No sucedería lo mismo en el segundo caso, siendo posiblemente la única consecuencia la posibilidad de formular una queja contra el Juez infractor, situación que generalmente no se dará si la demora

se produce por efecto de las consabida “excesiva carga procesal”, a la que generalmente, por lo menos hasta la fecha, se encuentran sometidos los órganos judiciales en todos los niveles. Ello porque no se nombra el número requerido de jueces para atender a los litigantes.

En la NLPT se ha establecido un procedimiento especial para las actuaciones ante el órgano jurisdiccional de segunda instancia.

Primeramente, se concede el uso de la palabra al abogado de la parte demandante a fin que exponga “sintéticamente” los extremos apelados y los fundamentos en que se sustenta su impugnación (propriadamente lo que ahora constituye la expresión de agravios). El esquema es de confrontación de posiciones como es la primera etapa de la audiencia de primera instancia.

La redacción del dispositivo, y la falta de precisión expresa en el artículo 32 sobre los requisitos del recurso de apelación nos lleva a formular una primera pregunta acerca de si es obligatorio fundamentar la apelación –como se exige actualmente–, o si ello será objeto del trámite oral en la audiencia<sup>(12)</sup>. De acuerdo con las reglas procesales vigentes todo medio impugnativo debe ser fundamentado pues de no ser así podrá ser desestimado. El tema es determinar si se aplicará el artículo del Código Procesal Civil supletoriamente.

La duda surge por el hecho de que tal requisito se encuentra expresamente considerado como condición para admitir el recurso tanto en la Ley N° 26636, como en el Código Procesal Civil. La inclusión expresa de tal exigencia en este último permitiría concluir que ella se aplicará supletoriamente. Ante un requisito que podría llevar a que el recurso fuera declarado inadmisibile sin subsanación posterior hubiese sido preferible una definición expresa y no dejarlo a la interpretación.

Si seguimos la lógica que se pretende imponer a través del nuevo sistema procesal, podríamos concluir de que no es necesario fundamentar la apelación al interponer el recurso, ya que ello será objeto del debate en la segunda instancia al exigirse la exposición de los fundamentos de la apelación, así como, la oportunidad que se le brinda al abogado de la parte contraria para que refute los argumentos expuestos por el apelante. Sin embargo el condicionar la fundamentación de la apelación a la presencia en la vista de la causa podría determinar un estado de indefensión de quién no ha fundamentado su recurso esperando hacerlo oralmente.

El acápite b) del artículo 33 señala que el órgano jurisdiccional (entiéndase los jueces que conocen de la apelación) pueden “(...) formular preguntas a las partes y sus abogados a lo largo de las exposiciones orales”.

El dispositivo nos lleva a la formulación de algunas interrogantes y reflexiones.

(12) Ello se debe a que hasta ahora el número de jueces nombrados siempre es menor al requerido.

La Ley hace mención a que se pueden “(...) Formular preguntas a las partes y sus abogados a lo largo de las exposiciones orales”. Nos referimos en primer lugar a la mención que hace la norma de las “partes”. Actualmente, no existe ninguna norma procesal en que las partes tengan intervención en las actuaciones de la segunda instancia (salvo el caso del informe que a veces produce el interesado sobre temas de hecho), en los que a pesar de no estar contemplado en la ley puede originar las preguntas respectivas por parte del juez de la instancia revisora.

La novedad señalada en la ley con respecto a la posibilidad de que las partes sean interrogadas durante la vista de la causa nos plantea algunas preguntas que tendrán que irse dilucidando conforme se vaya aplicando la nueva ley. En primer término nos preguntamos si las partes están obligadas a concurrir a la audiencia. Resulta claro, que si no concurren porque no están obligadas a ello, no podrán ser interrogadas. Como la ley no señala la obligación de asistir y tampoco es práctica hacerlo de acuerdo con la legislación vigente, la inasistencia no originará ningún tipo de consecuencia procesal. Ante esta situación cabe anticipar que la mayor parte de los litigantes no concurrirán a la referida audiencia.

Por lo demás, nos encontramos ante una situación procesalmente extraña, ya que la instancia de revisión debería concretar su actividad a revisar a lo actuado y resuelto en la primera instancia. De introducirse nuevos elementos de juicio, como podría ser por ejemplo el interrogatorio de las partes, que es una prueba. La preocupación de la NLPT por la celeridad procesal podría llevar eventualmente, sobre la base de las condiciones antes referidas, a una ligereza en la emisión de los pronunciamientos, mas aun cuando la propia norma establece que el órgano de segunda instancia dictará su pronunciamiento inmediatamente, a mas tardar” luego de 60 minutos, expresando el fallo y las razones que lo sustenta de modo “lacónico”, que el juez no tendrá que fundamentar mayormente su decisión, situación que puede generar en la practica una serie de afectaciones al derecho de defensa.

La aparente preocupación de la NLPT por la celeridad procesal podría también llevar eventualmente, sobre la base de las condiciones antes referidas, a una ligereza en la emisión de los pronunciamientos, más aún cuando la propia norma establece que el órgano de segunda instancia dictará su pronunciamiento inmediatamente, o a más tardar “(...) luego de 60 minutos, expresando el fallo y las razones que lo sustentan de modo “lacónico”. Ello significa que el juez no está obligado a fundamentar mayormente su decisión, situación que puede generar en la práctica una serie de afectaciones al derecho de defensa.

De manera excepcional se permite que la expedición del fallo sea diferido para ser expedido dentro de los cinco días hábiles siguientes.

La aplicación de esta norma determinará una nueva metodología en el trabajo de los órganos de segunda instancia, que ya no podrán citar “masivamente” a los

abogados a informar oralmente como sucede en la actualidad, puesto que el dictar sentencia de inmediato, o dentro de los 60 minutos siguientes, no permitirá que se haga esperar a quienes están programados para informar oralmente en las causas posteriores a la que se ha visto.

Da la impresión (esto recién se conocerá cuando la norma comience su aplicación), que al concluir la audiencia oral o dentro de los 60 minutos siguientes, el juez, simplemente expresará su pronunciamiento, dejando para lo posterior la fundamentación respectiva que será entregada a las partes dentro de los cinco días siguientes.

No creemos, que el pronunciamiento pueda ser “lacónico”, a tal extremo de no dar suficiente argumentación o fundamentos para eventualmente interponer el recurso de casación de acuerdo con la regulación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

La reflexión que surge de este procedimiento nos lleva a preguntarnos sobre la eficacia del alegato previo a la sentencia inmediata en la que el Juez por la rapidez en que debe expedir el fallo podrá verse obligado a tomar una decisión sin mayor reflexión.

Conociendo nuestra idiosincrasia el Juez, al dictar la sentencia en la misma vista de la causa se expondrá a la presión psicológica de cierto tipo de litigantes que pretenderán asistir masivamente a la audiencia para impresionar o presionar al juez y colitigante.

### **Caso de Inasistencia o Inconcurencia a la Audiencia de Vista:**

La primera posibilidad es que concurren ambas partes a la audiencia en esta situación, se actuará de acuerdo con el procedimiento que contempla el artículo que se analiza.

La segunda posibilidad es que la audiencia se realice únicamente con la presencia de alguna de las partes, sea el apelante o la parte contraria; esto se podría dar por inasistencia de la otra. La ley no precisa la forma en que se debe proceder ni las consecuencias de dicha inasistencia.

Se entiende que si a la vista solamente concurre una de las partes (sea el apelante o el contrario) la vista se llevará a cabo únicamente con quien ha concurrido.

En caso de que las partes no concurren “(...) la Sala, sin necesidad de citación, notifica la sentencia al quinto día hábil siguiente en su despacho”. Se debe entender que no se requiere de una notificación previa, y que al quinto día las partes pueden solicitar la entrega de la sentencia. En caso de que ella no esté lista para ser notificada se generará la responsabilidad correspondiente por parte del órgano jurisdiccional.

Lo más conveniente y cómodo para las partes hubiese sido que la notificación se lleve a cabo por otro medio más expeditivo, como podría ser el correo electrónico.

La obligación de las partes a recoger la sentencia en el local del órgano de segunda instancia posiblemente originaría una recarga de concurrencia de personas a los locales judiciales y una demora e incomodidad innecesaria.

## **RECURSO DE CASACIÓN**

La NLPT introduce cambios al recurso de casación actualmente vigente. Ya no se sustenta en causales “taxativas”, como es el caso de la Ley N° 26636, siguiéndose más bien la tónica genérica que ha sido implantada para la casación civil por la Ley N° 29364.

Es así como el artículo 34 de la norma señala que el recurso de casación “(...) se sustenta en la infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada o en el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República”.

El concepto de “infracción normativa” es genérico y susceptible de interpretación a posteriori de manera casuística puesto que, el órgano competente tendrá que resolver en cada caso si es que ha existido infracción normativa, y además determinar si esta ha incidido directamente sobre la decisión contenida en la resolución.

A diferencia de las reglas anteriores de casación, el recurso será resuelto casuísticamente, determinándose si ha existido una infracción normativa, y además, si esta ha tenido efecto sobre el sentido de la resolución. La sola infracción normativa que no tenga esa característica no dará mérito a la casación interpuesta.

Ya no se hace mención a que la casación está referida a los casos establecidos en el artículo 56 de la Ley N° 26636. Tampoco se hace alusión a la infracción del debido proceso como causal de casación.

Un tema a dilucidar es el sentido de lo que la ley califica como “infracción normativa”. Decimos esto porque conforme lo señala la Ley N° 26636, lo que ha sido ratificado en la reiterada jurisprudencia de casación, este recurso está referido solamente a determinados tipos de normas, generalmente de jerarquía legal excluyendo a las de naturaleza procesal que pueden o no estar vinculadas al debido proceso. Se ha descartado siempre que la interpretación de los convenios colectivos de trabajo, u otros elementos normativos distintos, no darían margen a un recurso de casación, ya que este por su propia naturaleza debía interpretar correctamente el sentido de la ley en su aplicación al caso concreto.

El segundo tema, referido a la procedencia del recurso es el cumplimiento o apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República.

Tendrán que comenzar a expresarse los llamados “precedentes vinculantes” que hasta ahora salvo algunos pronunciamientos del Tribunal Constitucional no tienen tal calidad.

### **Casos de Procedencia del Recurso de Casación:**

1. Procede contra las sentencias y autos expedidos por las Salas superiores que ponen término al proceso (se refiere a aquellos iniciados ante los jueces de trabajo).
2. Se exige una cuantía mínima de 100 Unidades de Referencia Procesal, calculados sobre “(...) el monto total reconocido en ella (...)”. No procede, contra aquellos pronunciamientos de segunda instancia en que se declara la nulidad de lo actuado y se dispone la emisión de un nuevo pronunciamiento<sup>(13)</sup>.
3. Se interpone dentro de los 10 días hábiles siguientes de notificada la resolución impugnada ante el órgano judicial que la dictó. Debe acompañarse recibo que acredite el pago de la tasa judicial respectiva; en caso de incumplimiento la Sala Suprema concederá un término de tres días para la subsanación respectiva, en caso de ser incumplido originará el rechazo del recurso.

### **Requisitos de Procedencia del Recurso de Casación:**

1. “Que el recurrente no hubiera consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso”.
2. Describir “(...) con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes y demostrar su incidencia directa (de la infracción normativa) sobre la decisión impugnada.
3. Indicar si el pedido casatorio es anulatorio o revocatorio; en caso del primero debe señalarse si la nulidad es total o parcial, y en este último caso hasta donde debe alcanzar sus efectos sobre el proceso. En el caso de que el planteamiento fuera revocatorio, se debe precisar “en que debe consistir la actuación de la Sala”.
4. El expediente debe ser remitido a la Sala Suprema dentro de los tres días hábiles siguientes a la concesión del recurso.

En lo que se refiere al trámite del recurso de casación en la corte suprema este se caracteriza por su simplicidad.

---

(13) Ya no se aplica el criterio actual que está referido al monto ordenado pagar (cuando el recurso lo interpone el empleador o el monto demandado cuando lo plantea el trabajador).

## **Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**

1. Examina su procedencia (cumplimiento de los requisitos establecidos en los artículos 35 y 36) pronunciándose sobre su inadmisibilidad, procedencia, o improcedencia.
2. Fija fecha para la vista de la causa, pudiendo las partes solicitar informe oral dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación.
3. Resuelve el recurso inmediatamente luego de 60 minutos expresando el fallo, pudiendo excepcionalmente reservarse el derecho de resolver dentro de los cinco días hábiles siguientes.

Terminada la vista de la causa se señalaría día y hora para que las partes comparezcan ante el despacho para la notificación de la resolución “(...) bajo responsabilidad”.

### **Efectos de la interposición del Recurso de Casación:**

La novedad que introduce la ley es la no suspensión de la ejecución de la sentencia. La ley no ha señalado de manera expresa la forma en que se tramitará el recurso, o la ejecución del mismo, ni los efectos de una anulación del proceso o modificación de lo resuelto y ejecutado. No se ha señalado si el expediente principal será remitido a la instancia correspondiente para su ejecución, tramitándose la casación por medio de copias, situación que obligaría a una copia de todo lo actuado. La otra posibilidad es que la ejecución se lleve a cabo por el solo mérito de los pronunciamientos emitidos y sin necesidad de contar con el expediente.

La ley señala textualmente:

“La interposición del recurso de casación no suspende la ejecución de las sentencias. Excepcionalmente, solo cuando se trate de obligaciones de dar suma de dinero, a pedido de parte y previo depósito a nombre del juzgado de origen o carta fianza renovable por el importe total reconocido, el juez de la demanda suspende la ejecución en resolución fundamentada e inimpugnable”.

Esto, puede tener consecuencias graves, en la medida de que el demandado no tenga dinero para depositar a nombre del juzgado el importe total reconocido y los adicionales (“(...) intereses del capital a la fecha de interposición del recurso, los costos y costas, así como los intereses estimados que, por dichos conceptos, se devenguen hasta dentro de un (1) año de interpuesto el recurso”). También se presentará dicha situación cuando no pueda afianzar el eventual incumplimiento de la obligación. Lo más grave del caso es que la propia norma anticipa que el recurso antes mencionado podría tener hasta un año de demora para su solución.

### **Consecuencias del Recurso de Casación:**

El artículo 39 indica: “Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso

a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen”.

El mismo dispositivo en su segunda parte hace referencia a los efectos de un pronunciamiento de casación anulando lo actuado por infracción a la tutela jurisdiccional cual debido proceso.

### **Concepto de Precedente Vinculante en Materia Laboral:**

1. Se indica que la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República que conozca recurso de casación pueden convocar al pleno de los jueces supremos que conformen otras salas en materia constitucional y social si las hubiere, a efectos de emitir sentencia que constituya o varíe un precedente jurisdiccional. En consecuencia, el concepto de precedente vinculante es especializado, y a diferencia de lo que fue considerado como pleno casatorio, no comprende a magistrados de otras especialidades.
2. En cuanto al valor del precedente judicial definido se establece que este “(...) vincula a los órganos jurisdiccionales de la República, hasta que sea modificada por otro precedente.

### **Publicidad de todos los Pronunciamientos Casatorios:**

Con la finalidad de que los jueces, abogados, empleadores y trabajadores conozcan el criterio interpretativo referido a las sentencias de casación el artículo 41 de la norma ha señalado:

“El texto íntegro de todas las sentencias casatorias y las resoluciones que declaren improcedente el recurso de casación se publican obligatoriamente en el diario oficial El Peruano, aunque no establezcan precedente. La publicación se hace dentro de los sesenta (60) días de expedidas, bajo responsabilidad”.

### **PROCESO IMPUGNATIVO DE LAUDOS ARBITRALES ECONÓMICOS**

En este tipo de proceso también se han introducido algunos cambios tanto en lo que se refiere a la competencia.

En lo que concierne a la competencia, se ha modificado lo establecido en la Ley N° 29364, regresando al esquema planteado por la Ley N° 26636, esto es fijando la competencia de la primera instancia en esta clase de procesos en las Salas Laborales, y dejando la segunda resolución para ser resuelta por Sala competente de la Corte Suprema de la República.

### **Tramitación:**

La demanda está sujeta a un plazo de caducidad de diez días hábiles contados a partir de la notificación del laudo arbitral que se notifica en una diligencia

expresa en presencia de las partes. El artículo 50 de la NPTL pone especial énfasis en que el laudo cuestionado es aquel que: “haciendo las veces de convenio colectivo resuelve el conflicto económico o de creación de derechos, o su aclaración”. De esta manera se aclara que este tipo de proceso es exclusivamente para arbitrajes de contenido económico y no los de derecho.

Si se verifica la interposición extemporánea de la presentación de la demanda el Juez declara su improcedencia y la conclusión del proceso, a través de una resolución que es susceptible de apelación en el plazo de cinco (5) días hábiles.

Con el objeto de establecer los medios probatorios idóneos a esta clase de procedimiento, y descartar la presentación de pruebas no adecuadas al procedimiento se señala que: “Los únicos medios probatorios admisibles en este proceso son los documentos, los cuales deben ser acompañados necesariamente con los escritos de demanda y contestación”.

La calificación de la demanda por parte de la Sala laboral determina el emplazamiento del demandado para que conteste la demanda dentro del término de Diez días hábiles, notificándose a los árbitros para que “(...) expongan sobre lo que consideren conveniente”.

La Sala Laboral debe expedir sentencia dentro de los diez días hábiles siguientes de contestada la demanda, debiendo citar a las partes para escuchar sus alegatos emitir sentencia de inmediato, o en casos excepcionales dentro de quinto día de notificada, aplicándose en este sentido lo regulado para el proceso ordinario laboral.

El pronunciamiento de la Sala Laboral es susceptible de ser apelado dentro del término de cinco días, (artículo 32 de la NLPT), resolviendo el recurso la Corte Suprema de la República, declarándose expresamente que no procede el recurso de casación.

### **PROCESO ABREVIADO LABORAL**

La característica principal del proceso abreviado laboral es que se utiliza en las reclamaciones que se ventilan ante los juzgados de paz laborales. Como excepción, y las situaciones específicas señaladas en la Ley, se utiliza en ciertos trámites seguidos ante los juzgados especializados de trabajo.

En términos generales, esta clase de procesos se encuentran dirigidos a las reclamaciones de menor cuantía (menores de 70 Unidades de Referencia Procesal) lo que explica la estructura especial de este procedimiento que debería ser más rápido que el proceso ordinario laboral.

En términos generales la demanda en esta clase de procesos debe conformarse a los requisitos y exigencias que establece el artículo 16 de la NLPT. Sin embargo

esta trae una novedad con respecto a la reclamaciones que se tramitan en esta vía, permitiéndose en algunos casos la utilización de formularios.

### **La presentación de la demanda obliga al juez a proceder a su calificación:**

Admitida la demanda se corre traslado al demandado para efectos de su contestación dentro del término de diez días hábiles. Se mantiene el criterio imperante señalado en la Ley N° 26636 pareciéndose que existe una diferencia con respecto al proceso ordinario laboral en el cual la contestación de la demanda se entrega al juzgado en el curso de la Audiencia de Conciliación por lo que el plazo de respuesta es mayor.

Asimismo el Juez queda obligado al fijar fecha para la audiencia única que debe realizarse entre los 20 y 30 días siguientes a la fecha de calificación de la demanda. Una fórmula similar se encuentra en el artículo 63 de la Ley N° 26636. En la práctica pocos son los casos en que los jueces han cumplido con los términos señalados en la ley debiéndose ello principalmente a la carga procesal excesiva, que aparece invariablemente como un factor principal para el fracaso de cualquier sistema procesal.

### **Desarrollo de la Audiencia Única**

Nos remitimos a lo que señala textualmente el artículo 49 de la Nueva Ley que señala:

“La audiencia única se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan, en dicho orden, una seguida de la otra, con las siguientes precisiones:

1. La etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral, con la diferencia de que la contestación de la demanda no se realiza en este acto, sino dentro del plazo concedido, correspondiendo al juez hacer entrega al demandante de la copia de la contestación y sus anexos, otorgándole un tiempo prudencial para la revisión de los medios probatorios ofrecidos.
2. Ante la proposición de cuestiones probatorias del demandante el juez puede, excepcionalmente, fijar fecha para la continuación de la audiencia dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes si, para la actuación de aquella se requiriese de la evacuación de un informe pericial, siendo carga del demandante la gestión correspondiente”.

Por lo demás, la forma de tramitación de este proceso se adecua a las reglas generales señaladas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

## **PROCESO CAUTELAR**

La norma “actualiza” las reglas referidas a las medidas cautelares no contempladas en la Ley Procesal del Trabajo bajo la denominación de “proceso” que los artículos 96 a 101 de la Ley N° 26636, señalan, dentro del Título VI bajo la denominación de “Medida Cautelar”. En consecuencia, lo que antes se trataba como “medida”, ahora forma parte de un concepto más amplio que se denomina “Proceso Cautelar” que además en caso de insuficiencia en su aplicación permite recurrir a la regulación consignada en el Código Procesal Civil.

De acuerdo con la intención original del legislador, la medida cautelar en materia laboral debía ser limitada a lo que la Ley Procesal del Trabajo señalaba expresamente. Ella mencionaba únicamente a las medidas de ejecución forzada bajo la modalidad de inscripción o administración o medidas temporales sobre el fondo. La jurisprudencia, sin embargo, fue dejando sin efecto el referido criterio bajo diversos argumentos, llegándose inclusive a generar determinadas conclusiones a través del mecanismo de los “plenos jurisdiccionales”.

El tema se encuentra tratado en el Capítulo IV de la nueva norma que regula el sistema únicamente en tres artículos, bajo el entendimiento que cualquier situación no prevista o no susceptible de ser resuelta con las normas dictadas, lo será aplicándose supletoriamente el Código Procesal Civil.

La aplicación del proceso cautelar se dará en cualquiera de las instancias originarias de tramitación de cada tipo de proceso.

### **Aspectos Generales del Proceso Cautelar:**

El artículo 54 establece las condiciones generales para solicitar u obtener una medida cautelar. El primer requisito es el pedido expreso que debe formular quien solicita la medida, descartándose su aplicación de oficio. En cuanto a la oportunidad en que se puede formular la petición se ratifica el concepto tradicional de que la solicitud puede darse “(...) antes de iniciado un proceso o dentro de este, (...)”.

La medida cautelar tiene como fin principal “(...) garantizar la eficacia de la pretensión principal” siendo esto lo que justifica su existencia porque tales medidas están encaminadas a asegurar el eventual cumplimiento o ejecución de la sentencia, cuando esta se convierta en definitiva. Esta noción sirve de base para sustentar los requisitos esenciales de un proceso cautelar como son la verosimilitud de la obligación (calculada estimativamente sobre las posibilidades de que la demanda sea eventualmente amparada), y la necesidad de garantizar la posibilidad de la ejecución del pronunciamiento bajo las mismas condiciones.

La iniciación del proceso cautelar no se pone en conocimiento de la parte contra la cual se pretende aplicar. Ello con el evidente propósito de que el posible

afectado por la medida no desarrolle el esfuerzo correspondiente para neutralizarla, con lo cual se enerva los efectos que pretende obtener.

Incuestionablemente el tema del proceso cautelar, o de las medidas cautelares, encierra un cierto grado de subjetividad ya que el juez tiene que ponderar la existencia de la verosimilitud de la obligación (lo que implica cuando menos emitir una opinión tentativa y subjetiva con respecto al fondo de la controversia), así como si esta se encuentra suficientemente garantizada. Es por ello que se trata fundamentalmente de una facultad del juez que la puede ejercer discrecionalmente, y que está sujeta eventualmente a la revisión por parte de un organismo superior.

Como quiera que existen una pluralidad de eventuales medidas cautelares, el juez finalmente podrá optar por aquella “(...) que sea la más adecuada para garantizar la eficacia de la pretensión principal”.

### **Medidas Cautelares Susceptibles de Aplicación por Parte de los Jueces Laborales:**

El párrafo tercero del artículo 54 de la nueva ley señala:

“En consecuencia, son procedentes además de las medidas cautelares reguladas en este capítulo cualquier otra contemplada en la norma procesal civil u otro dispositivo legal, sea esta para futura ejecución forzada, temporal sobre el fondo, de innovar o de no innovar, e incluso una genérica no prevista en las normas procesales”.

De acuerdo con la intención original del legislador, la medida cautelar en materia laboral debía estar limitada a lo que la Ley Procesal del Trabajo señalaba expresamente estaban referidos a las medidas de ejecución forzada bajo la modalidad de inscripción o administración o medidas temporales sobre el fondo.

Comparando la redacción de este artículo con la Ley Procesal del Trabajo vigente, así como con el Código Procesal Civil llegamos a la conclusión de que la nueva regulación de la medida cautelar es mucho más amplia que aquella contemplada en otros dispositivos legales.

La experiencia nacional en materia de medidas cautelares a juicio de muchos no es positiva, pues debido a la libertad que tiene el juez con respecto a las decisiones que adopta en el proceso cautelar, se aprecia que estas se conceden generalmente con mucha generosidad, y usualmente sobre la base de consideraciones que no son estrictamente jurídicas.

Resumiendo lo señalado apreciamos que las medidas cautelares que se pueden aplicar dentro del proceso respectivo en materia laboral son:

1. Las medidas cautelares reguladas en la propia ley que se comenta (reposición provisional y asignación provisional)

2. Las medidas cautelares contempladas en la norma procesal civil u otro dispositivo legal.

Medidas cautelares específicas:

Se regulan dos situaciones referidas específicamente a los conflictos de naturaleza laboral. La primera ha sido denominada: “Medida especial de reposición provisional”. El primer párrafo del artículo 55 de la norma establece lo siguiente:

“El juez puede dictar, entre otras medidas cautelares, fuera o dentro del proceso, una medida de reposición provisional, cumplidos los requisitos ordinarios. Sin embargo, también puede dictarla si el demandante cumple los siguientes requisitos:

- a) Haber sido al momento del despido dirigente sindical, menor de edad, madre gestante o persona con discapacidad;
- b) estar gestionando la conformación de una organización sindical; y
- c) el fundamento de la demanda es verosímil.

Si la sentencia firme declara fundada la demanda, se conservan los efectos de la medida de reposición, considerándose ejecutada la sentencia”.

La redacción del artículo plantea una serie de dudas e interrogantes entre las cuales cabe mencionar las siguientes:

1. Al hacerse referencia a la calidad de dirigente sindical al momento del despido, no se determina si se trata de aquellos dirigentes que gozan o no del fuero sindical. Recordamos que la facultad de designar a los dirigentes sindicales le corresponde a la organización sindical, sin que tenga un límite del número de dirigentes que puede designar, sin existir además una regulación sobre los beneficios y protecciones que pudieran recibir estos por el solo hecho de su designación. Sin embargo la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que los beneficios referidos a licencia sindical, o al llamado “fuero sindical, no se extienden a todos los miembros de una junta directiva sindical, sino solamente a algunos de ellos. El criterio para la aplicación de estos beneficios está referido al total de trabajadores afiliados a la organización sindical. En consecuencia, el solo hecho de ostentar la calidad de dirigente sindical podría inducir al juez a otorgar una reposición provisional a todos los dirigentes independientemente de su número o del cargo que ocupan.

También debe tenerse en consideración, que si las medidas cautelares pueden dictarse antes del proceso, o recién interpuesta la demanda, el pronunciamiento del juzgado se dará única y exclusivamente sobre la base de los elementos de juicio proporcionados por el demandante que es quien la ha solicitado.

2. Esta protección casi “automática” para obtener una reposición provisional se extiende a otros sectores como son los trabajadores menores de edad despedidos, la madre gestante o la persona con discapacidad. ¿Hasta qué punto esta excesiva protección podrá limitar la contratación, en muchos casos restringida con respecto a los menores de edad y discapacitados?

Adviértase que la disposición legal no establece esta posibilidad con respecto al despido discriminatorio de algún trabajador comprendido dentro de los sectores mencionados, tratándose de un precepto genérico que no tiene limitación de ninguna clase.

También se contempla la posibilidad de reposición provisional de un trabajador si está “(...) gestionando la conformación de una organización sindical ...”. Esta propuesta podría ser considerada aceptable en la medida que se demuestre el cumplimiento de los requisitos que la ley señala referidos al despido nulo que obliga a la existencia de una relación causal o elemento conector entre el despido, y la supuesta causa que lo motiva. De acuerdo con la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo debemos entender que para que procediera la causal de despido nulo por estar participando en la organización de un sindicato, el trabajador tendría que demostrar que el empleador tenía conocimiento del referido hecho, para determinar su vinculación con el despido.

La exigencia mencionada (el conocimiento de estar formando una organización sindical) tal como está planteado en el artículo 55, no exige se demuestre que el empleador tenía conocimiento del tal hecho.

El tercer requisito señala como medida especial de reposición provisional que “(...) el fundamento de la demanda es verosímil”. Esto determina que la verosimilitud de la obligación, factor principal para el otorgamiento de la medida cautelar repose finalmente en la apreciación subjetiva final del juez. Esta situación podría tener efectos negativos en la medida que tal apreciación se dé sin haberse escuchado al demandado a través de la lectura de su escrito de contestación a la demanda.

### **Asignación Provisional:**

Se encuentra regulada en el artículo 56 del nuevo dispositivo que señala:

“De modo especial, en los procesos en los que se pretende la reposición, el juez puede disponer la entrega de una asignación provisional mensual cuyo monto es fijado por el juez y el cual no puede exceder de la última remuneración ordinaria mensual percibida por el trabajador, con cargo a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS). Si la sentencia firme ordena la reposición, el empleador restituye el depósito más sus intereses y, en caso de ordenarse el pago de remuneraciones devengadas, se deduce la asignación percibida”.

Esta modalidad se mantiene dentro de los lineamientos tradicionales, ya que la actual legislación permite llegar a situaciones similares.

Obviamente el trabajador que recurre a la modalidad de la asignación provisional, no pone de manifiesto su voluntad de aceptar la terminación de la relación de trabajo, como si sucedería si el trabajador recibe del empleador los beneficios que se le pudiera estar adeudando, recoge la carta de cese para efectos del retiro de dicho beneficio de la entidad bancaria donde se encuentra depositado.

En consecuencia, el trabajador que pretendiendo su reposición en el empleo retira o cobra el importe de beneficios adeudados vinculados a la terminación de la relación de trabajo (específicamente la CTS) está manifestando su voluntad de dar por terminada la relación laboral, poniendo por lo tanto en peligro la demanda interpuesta pretendiendo su reposición. Para ello, tiene esta vía segura pues la asignación provisional pone en evidencia su voluntad de continuar con la demanda interpuesta. Sobre este tema se ha pronunciado repetidamente el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de la República.

La asignación provisional tiene lógicamente un límite que es el importe de la CTS que pudiera estar en poder del empleador o depositada en la entidad bancaria respectiva. En lo que se refiere a la aplicación de esta medida nos encontramos ante dos situaciones. La primera estaría referida a la parte de la CTS que se encuentra en poder del empleador, y la otra, con respecto a la que se encuentra en la entidad bancaria, que es a quién se tiene que notificar con la medida de asignación provisional a fin de que se hagan los pagos que le corresponden al demandante por este concepto.

## **PROCESOS DE EJECUCIÓN**

El proceso de ejecución está dirigido a asegurar el cumplimiento de determinados Títulos Ejecutivos así como ejecución de resoluciones judiciales firmes y actas de conciliación. La norma no hace ninguna referencia (como sí lo hace la Ley 26636) a los llamados Títulos de Ejecución, aunque si los regulan dentro de las diversas modalidades que aparecen en el documento.

En lo que se refiere a los títulos ejecutivos que permiten la iniciación del proceso de ejecución, la ley señala seis modalidades diferentes que son:

1. Las resoluciones judiciales firmes, considerándose dentro de las mismas las consentidas o ejecutoriadas.
2. Las actas de conciliación judicial aprobadas por el juez no hacen necesario tener que recurrir a un trámite previo para ejecutar lo acordado.
3. Los laudos arbitrales firmes que, haciendo las veces de sentencia resuelven un conflicto jurídico de naturaleza laboral. La lectura de este artículo nos

lleva con naturalidad a una interrogante: ¿Cuál es el concepto de resolución “firme” (que es aquella que no ha sido apelada, o que habiéndose impugnado ha generado un pronunciamiento de cumplimiento). Debemos tener presente que la Ley N° 26636 determinaba que la impugnación de laudo arbitral no relevaba al empleador de cumplir con la obligación establecida en el laudo arbitral.

4. Las resoluciones de la Autoridad Administrativa de Trabajo firmes que reconocen obligaciones.

En este caso se considera resolución firme, aquella que no ha sido objeto de contradicción en la vía judicial a través del proceso contencioso administrativo, que tiene que ser interpuesto dentro del término de 3 meses de notificada la resolución. Es importante destacar que no basta que la resolución sea firme. Se hace necesario también, que ella reconozca la existencia de obligaciones susceptibles de ser ejecutadas.

¿Cuál es el efecto de la iniciación de un proceso contencioso administrativo con relación a la demanda que se pretende ejecutar?

Al respecto debe tenerse en cuenta que la terminación del procedimiento administrativo con una resolución contra la que se recurre, determina que sea viable la ejecución de lo resuelto. Cabe sin embargo paralizar el procedimiento de ejecución con una medida cautelar y ello se dará previo cumplimiento de las condiciones señaladas en la ley para que se dicte una medida de tal naturaleza, la que debe tener en consideración lo señalado en el artículo 23 de la Ley N° 27584<sup>(14)</sup>.

5. El acta de conciliación extrajudicial, privada o administrativa. En estos casos se privilegia la ejecución de los acuerdos a que se pudieran haber arribado. La conciliación extrajudicial podrá concretarse a través de un centro de conciliación. La conciliación extrajudicial sería aquella celebrada por las partes y la administrativa es la que se desarrolla con la intervención del Ministerio de Trabajo. La validez de estos instrumentos está condicionada a que no se incurra en acto de renuncia de beneficios laborales, caso en que prosperará la nulidad de cualquiera de estos documentos.
6. Liquidación para cobranza de aportes previsionales del Sistema Nacional de Pensiones: Se trata de un mecanismo ya existente para cobrar estos aportes retenidos por el empleador para asegurar el cumplimiento de los derechos previsionales.

(14) “Artículo 23.-Efecto de la Admisión de la demanda La admisión de la demanda no impide la vigencia ni la ejecución del acto administrativo, salvo que el Juez mediante una medida cautelar o la ley, dispongan lo contrario”.

### **¿Ante qué juez se lleva a cabo el proceso de ejecución?**

Tratándose de resoluciones judiciales firmes y actas de conciliación judicial, estas se ejecutan exclusivamente ante el juez que conoció la demanda y dentro del mismo expediente. La única excepción a esta regla está referida a la ejecución proveniente de demandas iniciadas ante una sala laboral, las que se ejecutan ante el juez especializado de trabajo de turno. Ello se debe a que las Salas laborales no tienen facultades para ejecutar sus resoluciones cuando ellas intervienen en primera instancia en el conocimiento de cualquier reclamo.

### **Ejecución de Laudos Arbitrales Firmes que Resuelve un Conflicto Jurídico:**

La ley se refiere expresamente a los laudos arbitrales que hubieran resuelto un conflicto jurídico de naturaleza laboral, remitiendo la norma la ejecución de dichos laudos a lo que señala “(...) la norma general de arbitraje”. Destacamos que la ley se refiere única y exclusivamente a los laudos de contenido jurídico, esto es aquello que sustituye a una sentencia. Los laudos económicos (que se dictan dentro de un procedimiento de negociación colectiva) no tienen un trámite propio y específico de ejecución. Teniéndose en cuenta que tales autos equivalen a un convenio colectivo de trabajo, su incumplimiento podrá originar en la vía judicial la interposición de una demanda en la que la pretensión sea la declaración de aplicación del laudo a un caso concreto, y su eventual ejecución.

### **Multa por Contradicción Temeraria:**

La Nueva Ley Procesal del Trabajo tiene como principales características, de un lado el otorgamiento de mayores poderes y facultades en favor del juez. Asimismo, pretende sancionar la conducta incorrecta de las partes a través de diversos mecanismos que serán analizados. Uno de ellos es la llamada “Multa por contradicción temeraria” regulada en el artículo 61 de la ley en los siguientes términos:

“Si la contradicción no se sustenta en alguna de las causales señaladas en la norma procesal civil, se impone al ejecutado una multa no menor de media (1/2) ni mayor de cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP)”.

### **Incumplimiento Injustificado al Mandato de Ejecución:**

El juez tiene determinadas facultades para facilitar el cumplimiento de lo ordenado. El artículo 62 de la disposición se refiere al incumplimiento injustificado al mandato de ejecución en los siguientes términos:

“Tratándose de las obligaciones de hacer o no hacer si, habiéndose resuelto seguir adelante con la ejecución, el obligado no cumple, sin que se haya ordenado la suspensión extraordinaria de la ejecución, el juez impone multas sucesivas, acumulativas y crecientes en treinta por ciento (30%) hasta que el obligado cumpla el mandato; y, si persistiera el incumplimiento, procede

a denunciarlo penalmente por el delito de desobediencia o resistencia a la autoridad”.

## PROCESOS NO CONTENCIOSOS

Se trata de mantener un procedimiento simple que le permita al empleador cumplir con facilidad las obligaciones que le corresponde con respecto a los beneficios de sus trabajadores. Para este efecto, se sigue la línea de la Ley Procesal del Trabajo que mantenía un procedimiento sencillo libre de complicaciones para la consignación, diferente del de ofrecimiento de pago señalado en el Código Procesal Civil.

Si bien siempre ha existido este procedimiento en materia laboral, no siempre se ha cumplido. Los jueces no especializados en materia laboral, frente a una consignación laboral casi siempre aplican el procedimiento señalado en el Código Procesal Civil.

El procedimiento no contencioso de consignación comienza con el acto propio de depositar en el Banco de la Nación y a disposición del juzgado competente, los beneficios que le corresponde al trabajador.

La diferenciación del trámite con respecto al señalado por el Código Procesal Civil se encuentra reflejado en el artículo 64 de la ley que señala que la consignación de una obligación exigible no requiere que quien la pide efectúe previamente su ofrecimiento de pago ni que solicite autorización del juez para hacerlo. Simplemente se hace la consignación.

Notificada la consignación esta es susceptible de contradicción dentro del plazo de cinco días hábiles de notificado. Vencido el plazo en mención y previo traslado del pedido “(...) el juez resuelve lo que corresponda o manda reservar el pronunciamiento para que se decida sobre su efecto cancelatorio en el proceso respectivo”.

El retiro de la consignación se hace a solo pedido del acreedor sin trámite alguno “(...) incluso si hubiese formulado contradicción”. El retiro de la consignación surte los efectos del pago, salvo que el acreedor hubiese formulado contradicción.

### **Autorización Judicial para Ingresar al Centro Laboral:**

La Ley General de Inspección contempla la posibilidad que en determinadas situaciones un Inspector de Trabajo pueda imponer su ingreso al centro laboral. De existir alguna negativa o impedimento para hacerlo, podrá recurrir a la intervención del juez para que autorice el ingreso al centro laboral.

La norma que se analiza señala textualmente:

“En los casos en que las normas de inspección del trabajo exigen autorización judicial previa para ingresar a un centro de trabajo, esta es tramitada

por el inspector de trabajo o funcionario que haga sus veces. Para tal efecto debe presentar, ante el juzgado de paz letrado de su ámbito territorial de actuación, la respectiva solicitud. Esta debe resolverse, bajo responsabilidad, en el término de veinticuatro (24) horas, sin correr traslado”.

## **RESUMEN Y CONCLUSIONES:**

- I. El nuevo esquema procesal generará cambios importantes en la forma de tramitación de los expedientes. La notificación electrónica es una necesidad y la grabación de las actuaciones es fundamental para reemplazar gradualmente al expediente escrito que ha sido la tradición en los últimos siglos.
- II. Sería conveniente implantar un expediente virtual al que se puedan ir agregando electrónicamente escritos y resoluciones. Este debería estar permanentemente a disposición de los litigantes y abogados a través de los medios informáticos respectivos. Su existencia permitiría generar una presunción de conocimiento del expediente que agilizaría el proceso, pues, evitaría nulidades por supuesta falta de conocimiento de las actuaciones.

Una vez notificada la demanda y teniendo las partes acceso permanente al expediente virtual a través del Internet, se generaría una presunción de conocimiento de cada escrito y actuación procesal. Este acceso permanente al expediente virtual evitaría las visitas al Juzgado para la revisión de los expedientes o solicitar reportes, lo que descongestionaría los juzgados por menor concurrencia de los litigantes.

Se ahorrarían muchas horas hombre actualmente dedicadas a estas actividades. La concurrencia de las partes a los locales judiciales se daría únicamente en las ocasiones que dicha concurrencia fuera imprescindible como es el caso de las Audiencias.

- III. Es necesario revisar algunos aspectos de la Nueva Ley que podrían dificultar o desnaturalizar su aplicación. En primer término es necesario determinar de antemano cuál será el efecto de la elevación de la cuantía para establecer la carga procesal que será trasladada a los Juzgados de Paz.

Es necesario anticiparse acerca de la eficacia de la sentencia “al vuelo”, entendiéndose como tal aquella que el juez debe expedir al concluir la audiencia o dentro de los sesenta minutos posteriores, para determinar si ella funcionará eficazmente o deberá modificarse tal criterio.

- IV. No nos parece que la forma de llevar a cabo la audiencia sea la más conveniente, en tanto, que esta se iniciará con el interrogatorio que el juez le hace a las partes (sobre la base de sus limitados conocimientos) sobre los hechos del proceso ya que hasta dicho momento no se habría realizado ninguna actividad probatoria. Esta intervención judicial inicial puede malograr el esquema

de defensa que las partes deben aportar para lo cual se les han concedido determinados medios probatorios. De esta manera el Juez estaría asumiendo la iniciativa en el ofrecimiento y actuación de medios probatorios para probar lo afirmado en sus respectivas postulaciones, teniendo en cuenta que las partes son las que mejor conocen los hechos y que además tiene la carga de la prueba, debiendo ser la intervención del Juez simplemente aclaratoria o complementaria. Debe respetarse el derecho de las partes de dirigir su propia actividad probatoria como consecuencia de la obligación legal de probar lo que se afirma.

- VII. Es acertada la forma como se ha iniciado la aplicación de la nueva ley que comienza a aplicarse de manera progresiva en distritos judiciales con poca carga procesal. Ello permitirá realizar los ajustes correctivos del caso antes de que entre en vigencia la norma en los distritos judiciales de mayor carga procesal. Una experiencia similar se ha aplicado con la puesta en vigencia del nuevo sistema procesal penal.
- VII. La incorporación paulatina permitirá la adecuación al nuevo sistema de los protagonistas del proceso así como la adquisición de la infraestructura necesaria para sustenar un cambio tan importante, en la que debe tomarse en consideración también el reentrenamiento y capacitación de jueces, abogados y auxiliares de justicia.
- VIII. Se hace necesario y resulta fundamental la provisión de recursos presupuestales para afrontar los gastos que demandará la implantación del nuevo sistema.