

EL NUEVO PROCESO LABORAL DE PERU^(*)

*Manoel Carlos Toledo Filho^(**)*

1. INTRODUCCIÓN

El 24 de junio de 1996 fue publicada en el Perú la Ley N° 26636, cuyo inicio de vigencia se consumó 90 días después (disposiciones transitorias, parágrafo segundo) y que instituyó en aquel país la “*Ley Procesal del Trabajo*”, compuesta por 107 artículos: un título preliminar (3 artículos) y ocho secciones (104 artículos). Este fuero fue expresamente renovado por la Ley N° 29497, publicada el 15 de enero de 2010, que creó la “*Nueva Ley Procesal del Trabajo*”, la cual, con un total de 72 artículos entró en vigor en el mes de julio (novena disposición complementaria).

El objetivo del presente trabajo es concretar un breve análisis de los puntos principales del nuevo Derecho Procesal Laboral Peruano, sea en lo tocante al texto legal que lo antecedió, sea en cuanto a los preceptos de igual género encontrados en el correlativo panorama instrumental brasileño.

2. COMPETENCIA

La Ley N° 29497 dispone que se incluyen en el ámbito de la Justicia Especializada Laboral los conflictos jurídicos laborales individuales, plurales o colectivos,

(*) Traducción de Carlos Toselli y Victorino Solá.

(**) Bachiller, Máster y Doctor en Derecho por la Universidad de San Pablo. Juez Titular del Juzgado del Trabajo del 10 de Campinas. Juez Auxiliar de la Corregedoría Regional del Trabajo de la 15 Región. Profesor contratado de Cursos de Derecho del Trabajo y Derecho Procesal del Trabajo de PUC-Campinas. Profesor invitado de la Escuela Paulista de Derecho Social. Miembro efectivo de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (AADTSS). Miembro efectivo de la Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (AUDTSS). Miembro honorario de la Asociación de Abogados Laboralistas del Paraguay.

referentes “a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios” (título preliminar, art. II; título I, art. 2 inciso I). Además de identificar un rol no *taxativo* de situaciones que, en principio, estarían desde luego comprendidas por dicha competencia, el legislador permitió, aún, la inclusión de aquellas “materias que, a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario⁽¹⁾ laboral” (art. 2, inciso I, letra “I”).

Como se ve, el ordenamiento peruano cuidó explícitamente de positivizar la competencia del órgano especializado en lo tocante a cuestiones que, para nosotros, tienen disciplina solamente doctrinaria o jurisprudencial, a saber, aquellas relacionadas con hechos anteriores o posteriores al pleno desenvolvimiento de la relación de empleo.

Así, las promesas de admisión incumplidas, los procesos de entrenamiento o de selección frustrados, los complementos de jubilación irregulares, los daños provocados por referencias negativas para potenciales empleadotes, entre otros conflictos, estarán todos naturalmente imbricados en la competencia de la Justicia del Trabajo Peruana.

Además de eso, parece el legislador haber dejado a criterio del juez la posibilidad de que este se reconozca competente para examinar asuntos que, en cuanto apartados del patrón convencional de los litigios laborales, de alguna manera puedan equipararse a aquellos, sirviendo de ejemplo el caso de aquellos trabajadores que, aunque autónomos, actúan con un alto grado de dependencia económica respecto de su tomador de servicios.⁽²⁾

En el plano de la competencia territorial, la norma deja a elección del demandante la promoción de la acción en el lugar del domicilio principal del demandado o el del último lugar donde se prestaron los servicios⁽³⁾, saludablemente prescribiendo, además, que la “competencia por razón de territorio solo puede ser prorrogada cuando resulta a favor del prestador de servicios”⁽⁴⁾, y determinando, también, que si el demandado fuera el trabajador, será competente exclusivamente el foro del domicilio de este (art. 6).

(1) La Ley prevé la existencia de un proceso ordinario y de un proceso abreviado. Este último está a cargo de los jueces de paz letrados laborales y engloba las causas cuyo valor no exceda de 50 unidades de referencia procesal (URP).

(2) Situación representada, entre nosotros, por el *empreiteiro operário ou artífice*, también llamado “pequeño *empreiteiro*” (CLT, art. 652, letra “a”, inciso III) y, entre los españoles, por el “trabajador autónomo económicamente dependiente” (Ley N° 20/2007, art. 17, inciso 1).

(3) La LPT anterior prescribía como competentes al Tribunal del domicilio principal del empleador o del “centro de trabajo en el que se haya desarrollado la relación laboral” (art. 3).

(4) Disposición similar puede ser encontrada en los procesos laborales de Guatemala (Código del Trabajo, art. 314) y de Costa Rica (Código del Trabajo, art. 420).

3. ESTRUCTURA PROCESAL

Al igual que el estatuto que la precedió, la Ley N° 29947 proclama que su procedimiento será de naturaleza oral, primando la intermediación, la concentración, la veracidad, la celeridad y la economía (art. 1)⁽⁵⁾.

En esta medida, algunos puntos específicos son dignos de destacar, a saber:

Legitimación activa especial, particularmente para los entes sindicales, en los conflictos en los que esté en discusión la discriminación por acceso al empleo, la ocurrencia de trabajo forzado o trabajo infantil, la libertad sindical, la negociación colectiva, la huelga, y, en general “cuando se afecte un derecho que corresponda a un grupo o categoría de prestadores de servicios” (art. 9).

Utilización de registro de las audiencias en audio y video, constando en acta escrita solamente las circunstancias fundamentales como la identificación de los participantes y de los medios de prueba que fueran en aquella ocasión admitidos (art. 12).

Adopción de la notificación electrónica como medio preferencial de comunicación de los actos procesales (art. 13).

Previsión de aplicación de multas por conducta temeraria o mala fe procesal a las partes, sus representantes y abogados, respondiendo todos solidariamente por la sanción aplicada a cualquiera de ellos (art. 15)⁽⁶⁾.

Posibilidad de *ius postulandi* directo en las causas de menor valor (art. 16 párrafo tercero)⁽⁷⁾.

Concentración de toda materia de defensa, tanto de forma como de fondo, en un único acto⁽⁸⁾, prohibiéndose la reconvencción (art. 19)⁽⁹⁾.

(5) La reciente Ley N° 18572 de Uruguay, que hizo renacer el Derecho del Trabajo en aquel país, explicita en su artículo 1, como principios informadores del sistema que establece, “los principio de oralidad, celeridad, gratuidad, intermediación, concentración, publicidad, buena fe y efectividad de la tutela de los derechos sustanciales”.

(6) Sin embargo, la ley esclarece que el prestador de servicios no poseerá responsabilidad solidaria en relación a los actos practicados por sus abogados o representantes.

(7) Este precepto guarda evidente sintonía con el Artículo 285-A del CPC de Brasil.

(8) Siguiendo aquello que ya disponía la LTP anterior (art. 15 a 21), el legislador peruano impone que tanto la demanda como su contestación se presentan por escrito. Esto es una contradicción recurrente en diversos procedimientos de matiz oral. Menciónese, en lo particular, a título de ejemplo, la situación vigente en los recientemente reformados ordenamientos chileno y uruguayo: la oralidad es adoptada como principio informador de todos los actos procesales, más la demanda y la defensa deberán ser externalizadas, obligatoriamente, por escrito (respectivamente: Código del Trabajo, art. 425, 446 a 452; Ley N° 18572, art. 1, 8 a 9).

(9) En el ordenamiento uruguayo, no solo se prohíbe la reconvencción sino también la intervención de terceros, conforme al tenor del art. 10 de la Ley N° 18572, a continuación reproducido: “En ningún caso procederá la reconvencción, el emplazamiento o la noticia de terceros”.

Libertad de discusión del contenido de la causa a los efectos de la conciliación, sin que pueda implicar prejuzgamiento⁽¹⁰⁾ o confesión de las partes⁽¹¹⁾ respecto de los hechos objeto de controversia (art. 30, parágrafo primero y 43, inciso II).

Existencia de un “*test de disponibilidad de derechos*” (art. 30, parágrafo 4), con miras a la homologación de los acuerdos presentados en juicio, según el cual la transacción alcanzada deberá: a) versar sobre derechos disponibles, b) ser celebrada por el titular del derecho; c) ser realizado con la participación del trabajador demandante⁽¹²⁾.

Previsión de una instancia de conciliación administrativa que es facultativa para el trabajador y obligatoria para el empleador (quinta disposición complementaria)⁽¹³⁾.

Posibilidad de pronunciación de decisión *ultra petita* (art. 31)⁽¹⁴⁾.

Previsión de una medida cautelar especial de reintegración provisoria en caso de que los demandantes detentan la condición de dirigentes sindicales efectivos o potenciales, menores de edad, madres gestantes, personas portadoras de discapacidad, o cuando el fundamento de la demanda se revele verosímil (art. 55).

4. CRÍTICA

Como puntos vulnerables del nuevo procedimiento, a nuestro juicio, pueden ser mencionados los aspectos referentes a la distribución de la carga probatoria y al sistema recursito.

En cuanto a lo primero, el legislador de la nación hermana, aparentemente, no quiso ir más allá de aquello que en el panorama doctrinario, legal y jurisprudencial,

(10) Precepto similar puede ser encontrado en el proceso laboral chileno (Código del Trabajo, art. 453, inciso 2).

(11) En este particular, vale la pena conformar el contenido del art. 410 del Código del Proceso Civil del Ecuador: “Si concurrieren ambas partes, el juez dispondrá que cada una, por su orden, deje constancia, en el acta que debe levantarse, de las exposiciones que tuviere por conveniente hacer y, principalmente, de las concesiones que ofrezca, para llegar a la conciliación. Se entenderá que tales concesiones están subordinadas siempre a la condición de ser aceptadas en la conciliación, de tal modo que **no implicarán, en caso alguno, reforma de las cuestiones de hecho y de derecho planteadas en la demanda y en la contestación**” (el destacado me pertenece).

(12) La LPT anterior era más objetiva: decía que, al homologar el acuerdo, el juez debía “observar el principio de irrenunciabilidad respecto de los derechos que tengan ese carácter”.

(13) Esta saludable y sobre todo coherente disposición ya estaba prevista en el art. 103 de LPT anterior.

(14) El legislador peruano permite el juzgamiento más allá de lo pedido en los casos de errores de cálculo de los derechos demandados o de “error en la invocación de las normas aplicables”. Es una disposición que puede ser considerada tímida, al ser comparada con preceptos de idéntico género, como por ejemplo, el art. 74 del Código del Proceso del Trabajo de Portugal: “El juez debe condenar en cantidad superior a lo pedido o a un objeto diverso al mismo cuando ello resulte de aplicación a la materia probada, o a los hechos que puedan servirle, en los términos del artículo 514 del Código Procesal Civil, de preceptos inderogables de la ley o instrumentos de regulación colectiva del trabajo”.

acostumbre a ser un patrón usual⁽¹⁵⁾ adoptado: una disciplina genérica de *onus* de la prueba, que será atribuible al demandante cuando se trate de hechos constitutivos de su derecho, y al demandado cuando los hechos pueden de alguna manera transformarlo o extinguirlo (art. 23.1). No obstante, merece mención, por su relevancia, la circunstancia de haber positivizado algo que, entre nosotros, es, en rigor, de cuño meramente jurisprudencial: demostrada que sea la prestación personal de servicios, se presume la existencia del contrato de trabajo a plazo determinado (art. 23.2)⁽¹⁶⁾.

En lo pertinente al segundo tema, la previsión de un recurso extraordinario, a saber, el de casación⁽¹⁷⁾, aunque no impedirá la ejecución de la sentencia, no permite la liberación de dinero al acreedor, como se puede inferir del examen del art. 38 de NLPT. De suerte que, *mutatis mutandi*, padece aquí el proceso laboral peruano del mismo mal que acontece en la realidad brasileña, en los términos de aquello que, desgraciadamente, prescribe nuestra jurisprudencia prevaleciente, consagrada por la Sumula 417 del Tribunal Superior del Trabajo, en su inciso III.

5. CONCLUSIÓN

La Ley Procesal del Trabajo Peruana N° 29427 refleja, sin dudas, un movimiento de renovación del instrumental judicial laboral que no está afectado solamente a aquel país, sino que se expande por todo nuestro continente: Chile, Venezuela, Ecuador, Colombia, y, más recientemente, el Uruguay, vienen buscando construir y efectivizar mecanismos idóneos de percepción de los créditos laborales⁽¹⁸⁾, en orden a conferir al Derecho material del Trabajo el prestigio institucional que él merece y que en las últimas décadas, por cuenta de un funesto y desdichado impulso de flexibilización, parecía haberse perdido.

Nuestros altivos vecinos, por consiguiente, están trabajando para colocar las cosas en sus debidos lugares. Es de esperar que el Brasil sepa, cuanto antes, y en máxima medida, seguir el buen ejemplo.

(15) Sin perjuicio de honrosas y relevantes excepciones, como es el caso de Venezuela (Ley Orgánica Procesal del Trabajo, art. 9 y 10) y de México (Ley Federal del Trabajo, art. 784).

(16) Es el siguiente el tenor del dispositivo mencionado: "Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario".

(17) Según lo dispone el art. 34 de la NLPT, el Recurso de Casación será admisible en caso de violación de la ley o de apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Superior y por la Corte Suprema de Justicia de la República.

(18) Y siempre con foco principal en la idea de oralidad.