

ANÁLISIS DE LOS PROYECTOS DE REFORMA PROCESAL LABORAL PERUANA

Adolfo Ciudad Reynaud^(*)

1. INTRODUCCIÓN

El análisis de los proyectos de reforma procesal laboral que se encuentran en trámite hace necesario que, en primer lugar, hagamos una breve referencia a la importancia que el tema tiene para los derechos humanos laborales, a su situación actual en que se encuentra la administración de justicia laboral en nuestro país, así como establecer lo que podría ser la orientación general de una reforma tan necesaria y urgente.

En segundo lugar, nos referiremos al «Proyecto de Ley Procesal Laboral», Proyecto N° 117-2206-CR del Congreso de la República, y seguidamente, aludiremos al anteproyecto de «Ley Procesal del Trabajo» promovido por el Ex Ministro de Trabajo, Mario Pasco Cosmópolis, que se publicó por disposición de la Resolución Ministerial N° 379-2008-TR, del 4 de diciembre de 2008.

(*) Especialista Principal en Legislación Laboral, Administración del Trabajo y Diálogo Social de la Oficina Subregional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. Las opiniones vertidas en el presente documento son de naturaleza personal y no comprometen a la OIT. Este artículo fue elaborado con la asistencia de Andrea Sánchez Matos, Bachiller en Derecho de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, de Lima, Perú, quien en realidad podría considerarse como coautora de determinadas partes de este ensayo.

2. IMPORTANCIA, ANTECEDENTES Y SITUACIÓN ACTUAL

La situación actual de la administración de justicia laboral peruana necesita una profunda revisión, modernización y fortalecimiento, como parte de la tarea de construcción de un sistema democrático de relaciones de trabajo, así como del afianzamiento de la democracia y de la gobernabilidad en el país.

Respecto a la relación administración de justicia laboral y democracia, una interesante investigación sobre justicia laboral en América Central señala: «La situación es simple, sin justicia no hay democracia. La práctica cotidiana ha demostrado que un régimen democrático no puede consolidarse tan solo a partir de reformas constitucionales o el cumplimiento de prácticas electorales, como tampoco simplemente con la creación y adopción exclusiva de políticas públicas. Por ello, un Estado que se precie de ser democrático debe contar, además, con un sistema judicial que respalde y sancione eficazmente cualquier vulneración a los derechos y libertades fundamentales; pero sobre todo, que garantice a cualquier persona un acceso razonable, igualitario y expedito»⁽¹⁾.

En efecto, al igual que para la mayoría de países de América latina, la reforma judicial en Perú es una condición previa para la consolidación de la democracia y del desarrollo sustentable del país. Sin desconocer los avances obtenidos, en el ámbito judicial laboral todavía tenemos instituciones débiles e ineficientes. No siempre se ha podido garantizar un ágil y celerato respeto pleno de los derechos humanos vinculados al trabajo y los derechos laborales en general, ni proporcionar a los ciudadanos que trabajan los elementos esenciales de seguridad.

Ello ocasiona que siga existiendo una profunda brecha entre el derecho y la realidad que debiéramos superar como parte del principio de legalidad y del Estado de Derecho. Así lo entendieron también los constituyentes de la OIT cuando decidieron tripartitamente que una de sus prioridades en la región es el *respeto y el cumplimiento efectivo* de las normas sobre derechos laborales y, muy especialmente, sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo⁽²⁾.

La falta de efectividad de la administración de justicia afecta el derecho humano fundamental de las personas a obtener *tutela judicial efectiva* por parte

(1) INICIATIVA REGIONAL PARA LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y EN TRABAJO DIGNO, *Obstáculos a la justicia laboral en Centro América y el Caribe: análisis comparativo*, Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador, El Salvador, p. 7.

(2) ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015. Informe del Director General, Juan Somavía en la XVI Reunión Regional Americana*, OIT, Brasilia, 2006.

de jueces y tribunales para el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, con todas las garantías que la ley prescribe, sin que se produzca indefensión, con acceso al juez ordinario predeterminado por la ley, con derecho a defensa y asistencia de letrado, a ser informado de la acusación, con derecho a un proceso público, con la posibilidad de recurrir a los medios de prueba pertinentes para su defensa, y además, con derecho a un proceso «sin dilaciones indebidas».

La Declaración Universal de Derechos Humanos se refiere a la necesidad de contar con un *recurso efectivo* ante los tribunales nacionales competentes, que ampare a las personas contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley⁽³⁾.

La Convención Americana de Derechos Humanos, reconoce a toda persona el derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un *plazo razonable*, por un juez o tribunal competente, independiente, imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, *laboral*, fiscal o de cualquier otro carácter⁽⁴⁾. Similar prescripción la encontramos en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que establece el derecho a ser juzgado «sin dilaciones indebidas»⁽⁵⁾.

Este concepto de dilaciones indebidas está definido por Sendra «como un derecho subjetivo constitucional de carácter autónomo aunque instrumental del derecho a la tutela, que asiste a todos los sujetos de derecho privado que hayan sido parte en un procedimiento judicial y que se dirige frente a los órganos del Poder Judicial, aun cuando en su ejercicio han de estar comprometidos todos los demás poderes del Estado, creando en él la obligación de satisfacer dentro de un plazo razonable las pretensiones y resistencias de las partes o de realizar sin demora la ejecución de las sentencias»⁽⁶⁾.

La debilidad de nuestra administración de justicia laboral nos sitúa frente a un problema nacional de gran envergadura que afecta derechos humanos básicos, que además tiene que ver con la efectividad de todo el conjunto de la normativa laboral. En tal virtud, la reforma que acometamos debe ser drástica, integral, que atienda el cambio del sistema judicial laboral escrito, que es el origen del problema de las indebidas dilaciones de los procesos.

(3) Cfr. artículo 8º.

(4) Cfr. artículo 8º.

(5) Cfr. artículo 14º.3. c.

(6) SENDRA, Gimeno, *Constitución y proceso*, Tecnos, Madrid, 1988.

En nuestro país tenemos un procedimiento judicial laboral fundamentalmente escrito y altamente formalista, donde el juez sentencia prácticamente sin conocer a las partes, sin tener el debido contacto directo con ellas, sino sobre la base de escritos reunidos en voluminosos expedientes, y donde los procesos son sustanciados fundamentalmente por sus auxiliares o asistentes. El procedimiento es tan complejo y tortuoso que dura de cuatro a ocho años, y a veces más, como veremos más adelante, con lo que la solución llega tan a destiempo que deja de ser un remedio para las partes.

En Perú no hemos conocido nunca el sistema judicial oral que se concreta a través de procesos por audiencias sino procesos escritos en los que se acumulan centenares y miles de papeles en los expedientes que terminan por confundir al juez y a las propias partes, contribuyendo a su dilación. Esta situación se agrava aún más teniendo en cuenta que el número de jueces es insuficiente para los casos que procesan, y también por los inadecuados espacios físicos que no permiten la celebración de audiencias públicas.

En efecto, en nuestro país no está prevista ni siquiera la existencia de salas especiales para la celebración de audiencias en los juzgados de primera instancia, en presencia de las partes y del público en general, en donde el juez pueda dirigir un debate directo entre ellas que le permita llegar a la verdad material.

Esto hace que los procedimientos judiciales en materia laboral sean lentos, caros e inconvenientes para empleadores y trabajadores. Esto dificulta una oportuna solución de los conflictos laborales a nivel jurisdiccional, con lo que amplios sectores de la ciudadanía ven frustrada o perciben lejana la posibilidad de hacer respetar sus derechos laborales. La falta de una eficiente y oportuna intervención judicial en la solución de conflictos laborales ocasiona también problemas de inseguridad jurídica a las empresas, así como un clima inapropiado para las inversiones⁽⁷⁾.

La falta de contacto de los jueces con las partes en las distintas etapas de los procesos, es otro factor en detrimento del equilibrio esperado para asegurar un tratamiento justo a los litigantes. «El contacto directo permitiría a los jueces y magistrados de trabajo tener un conocimiento de primera mano sobre las circunstancias reales del caso y las personas involucradas, en lugar de la realidad artificial que emana de las presentaciones escritas»⁽⁸⁾.

(7) Cfr. CIUDAD REYNAUD, Adolfo, «Necesidad de una profunda reforma procesal laboral en América Latina», en *Trabajo y seguridad social. Estudios jurídicos en homenaje a Luis Aparicio Valdez*, SPDTSS-Grijley, Lima, 2008, pp. 553-590.

(8) SÁEZ, Felipe, «La naturaleza de las reformas judiciales en América Latina. Algunas consideraciones estratégicas», en *Reforma judicial en América Latina. Una tarea inconclusa*, Departamento de Derecho

En este sentido, convendría que la reforma procesal laboral que se adopte en Perú se base en el principio de la oralidad y se adopte el sistema judicial laboral oral, que es el sustento del proceso laboral moderno. Esa es justamente la tendencia a nivel mundial y no solo para los procesos laborales, sino también para penales y civiles. En América Latina todas las reformas procesales que se han emprendido en los últimos años han tenido como objetivo fundamental la reducción de la duración media de los procesos. Nos referimos a los casos de Ecuador, Chile, Colombia, Uruguay y Venezuela, en donde el objetivo fundamental ha sido el cambio de sistema judicial laboral de escrito a oral⁽⁹⁾.

Como bien lo señala Pasco Cosmópolis, «el proceso oral es proclamado y reclamado por toda la doctrina procesal laboral, sin excepción. No hay un solo estudioso que se pronuncie a favor de la escrituración, y ese es un argumento importante»⁽¹⁰⁾.

La oralidad, a su vez, es lo único que nos permite hacer realidad los demás principios procesales de intermediación, concentración, celeridad, primacía de la realidad, entre otros.

A este respecto, al referirse a los llamados «principios» del proceso social español, De la Villa señala que «conviene alterar el orden de enunciación del artículo 74º de la LPL porque de todos los principios aludidos el de oralidad es el más genérico y causal de todos los demás»⁽¹¹⁾. En ese mismo sentido se expresa la jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que precisa: «Los principios invocados por el artículo 74º de la LPL están relacionados entre sí, pues no se comprende la intermediación sin la oralidad y la concentración, de modo que no se puede romper la unidad del acto del juicio oral sin que se resientan los otros principios inspiradores del proceso: STSud del 24 de abril de 1995 (Resolución 3156/94)»⁽¹²⁾.

Un aspecto de singular importancia a este respecto es el relativo al *impulso oficial* del juez en el sistema procesal oral, que es complemento de los princi-

Internacional de la Oficina de Cooperación Jurídica de la OEA, Washington D. C., 2001, p. 16, en www.oas.org/Juridico/spanish/adjusti.htm.

(9) CIUDAD REYNAUD, «Necesidad de una profunda reforma procesal laboral en América Latina», cit., pp. 553-590.

(10) PASCO COSMÓPOLIS, Mario, «Características del proceso laboral. La oralidad», en *Aportes para la reforma del proceso laboral peruano*, SPDTSS, Lima, 2005. p. 52.

(11) VV. AA., *Ley de procedimiento laboral*, DE LA VILLA GIL, Luis Enrique (dir.), La Ley, Madrid, 2006, p. 576.

(12) *Ibidem*, p. 579.

pios antes enunciados, pero sobre todo se encuentra asociado al principio de oralidad. Para tales juicios por audiencias se requiere la participación activa del juez para dirigir el proceso y para conducir la audiencia. El juez es quien debe impulsar el proceso desde el inicio hasta su conclusión y debe participar directa y personalmente en el debate como en la tramitación y sustanciación del proceso⁽¹³⁾.

De igual forma, el principio de la realidad de los hechos o el de *primacía de la realidad*, resulta de mucha importancia en el sistema procesal oral. Como se sabe, siguiendo al maestro Américo Plá⁽¹⁴⁾, este principio de tradicional aplicación en materia laboral, consiste en «la primacía de los hechos sobre las formas», lo que implica que es más importante lo que ocurre en la práctica, que lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa, o que aparezca de documentos, formularios o instrumentos de control. Este principio resultará de gran utilidad en el momento del debate oral entre las partes dirigido por el juez en la audiencia, pues se tenderá a la búsqueda de la verdad material por encima de lo que las partes afirmen o intenten probar.

Un aspecto adicional muy importante es el relativo a la *publicidad*, pues a través de ella «se permite a la ciudadanía tener acceso al proceso junto con las partes, con el fin de que pueda hacerse su propio criterio, sobre el caso tratado, con lo que se busca la transparencia en el proceso [...]. Finalmente, a través de la publicidad se puede realizar el control popular de administración de justicia, base de todo sistema democrático»⁽¹⁵⁾. En efecto, en la medida que se persigue que la administración de justicia deba ser transparente, «la publicidad de las actuaciones y de las decisiones es uno de los pilares del sistema y el conocimiento de los precedentes es lo que permite el respeto del principio de igualdad ante la justicia»⁽¹⁶⁾. Hay que indicar que la publicidad debe ser entendida tanto en lo que respecta a la forma de realización de la audiencia de manera que sea de público acceso, como a la publicidad de las sentencias de los jueces, que deben ser publicadas electrónicamente en la página web del Poder Judicial el mismo día de su emisión. Todo lo que resuelva la justicia laboral

(13) Cfr. CIUDAD REYNAUD, «Necesidad de una profunda reforma procesal laboral en América Latina», cit., pp. 553-590.

(14) Citado por OCHOA DE PATIÑO, Andrea, «La oralidad en el proceso laboral venezolano», en www.revistajuridicaonline.com/index.php?option=com_content&task=view&id=79&Itemid=27, p. 8.

(15) *Ibidem*, p. 7.

(16) GREGORIO, Carlos, «Gestión judicial y reforma de la administración de justicia en América Latina», Banco Interamericano de Desarrollo, Washington D.C., 1996, p. 12.

debe poder ser de público conocimiento de la ciudadanía, como contribución a la transparencia con que debe actuar la administración de justicia laboral.

La experiencia internacional ha demostrado que el sistema procesal oral reduce enormemente la duración de los procesos, como es el caso por ejemplo de los procesos laborales en España, país que desde hace setenta años aplica la oralidad en materia laboral. El resultado es sorprendente sobre todo si nos atenemos a la duración del procedimiento en la primera instancia que en promedio es de 5,5 meses, pero si se desagrega esa información en función del tipo de asuntos que son de su competencia, tenemos que la duración promedio de la primera instancia para casos de conflictos colectivos es de 3.3 meses, para despidos 2.7 meses, para procesos por cantidades 6.3 meses y para casos de seguridad social 6.2 meses; tal como se aprecia del cuadro consignado a continuación.

Cuadro N° 1

Órganos de la jurisdicción social					
Órganos	2007	2006	2005	2004	2003
Jdos. de lo social	5.5	5.3	5.2	5.0	4.6
T. S. J. Sala Social	8.0	7.8	7.5	7.2	6.9
A. Nacional Sala Social	3.5	4.1	4.5	3.8	3.6
Tribunal Supremo 4ª	13.1	14.0	13.5	11.4	3.6
Asuntos de los juzgados de lo social					
Asuntos	2007	2006	2005	2004	2003
Conflictos colectivos	3.3	3.6	3.4	2.9	3.3
Despidos	2.7	2.7	2.8	2.7	2.8
Cantidades	6.3	6.0	5.7	5.4	5.1
Seguridad social	6.2	6.0	5.7	5.7	5.3

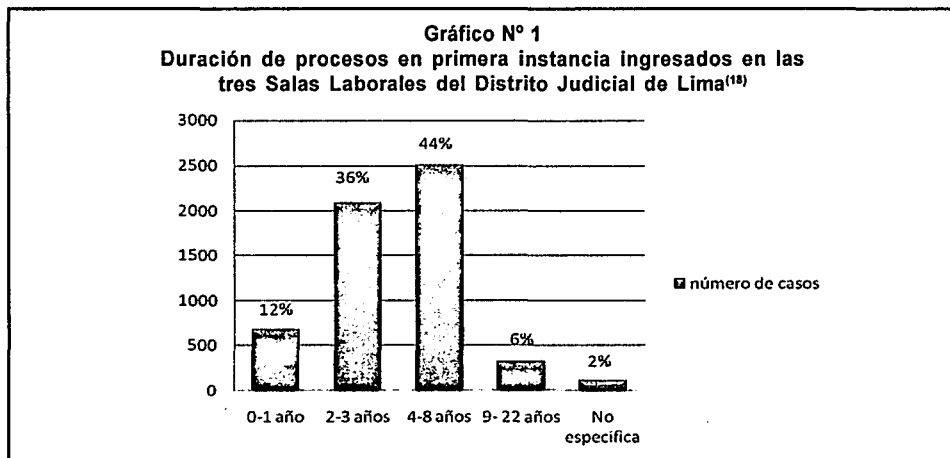
Fuente: CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL, *La justicia dato a dato*, Poder Judicial, Madrid, Año, 2007, p. 83, en www.poderjudicial.es.

En Perú no se publica la información y medición estadística sobre la administración de justicia laboral, lo que es muy lamentable y debiera corregirse en interés del país, pues ello resulta indispensable para planificar, fijar objetivos y analizar políticas. Todo ello se basa en la disponibilidad de la información, por lo que una de las prioridades en la modernización del proceso laboral peruano debería incluir la mejora de la recolección, procesamiento y disponibilidad de datos estadísticos, a disposición del público en general.

Debido a esta carencia, no existen datos oficiales a disposición del público

en general respecto de la duración media del proceso, que es un dato clave para evaluar la efectividad de cualquier sistema procesal de administración de justicia. Sin embargo, todas las personas vinculadas a los procesos judiciales laborales conocen de su excesiva duración. No obstante, una reciente investigación sobre el tema⁽¹⁷⁾ da cuenta de una demora procesal en la primera instancia que no cumple con la exigencia de los tratados internacionales de derechos humanos respecto al derecho de los ciudadanos a ser juzgados *sin dilaciones excesivas* (artículo 14º del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos). Así mismo, muestra descarnadamente los graves problemas del sistema judicial laboral escrito, que hace indispensable su cambio por un sistema judicial basado en la oralidad.

Ante la carencia de estadísticas oficiales tal investigación recurrió a la recopilación de información de 5,717 causas laborales que una vez apeladas ingresaron a las tres Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima durante el período enero-agosto de 2008. En todos esos casos, al número de expediente se le adiciona el año en que estos se iniciaron, de donde se ha podido deducir la duración del proceso en primera instancia. Este trabajo nos proporciona la valiosa información de que el 44% de las causas en giro tenían en ese momento una duración de 4 a 8 años, el 36% de las causas tenía una duración de 2 a 3 años, el 12% tenían menos de un año de haber sido iniciadas, y el 6% tuvieron más de 9 años de duración en primera instancia.

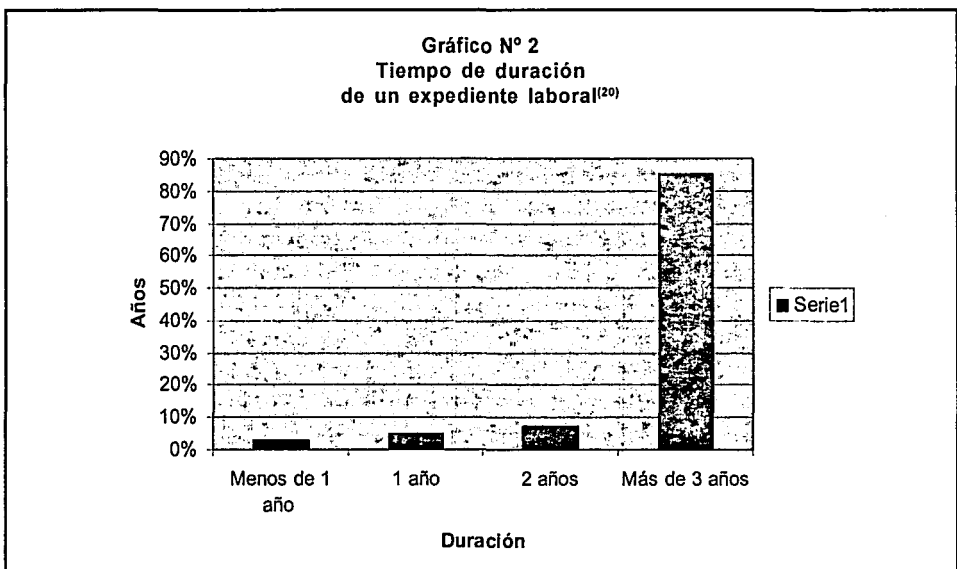


(17) SÁNCHEZ MATOS, Andrea Carolina. *Análisis de la administración de justicia laboral peruana: Fundamentos para el cambio del sistema procesal laboral escrito al sistema procesal laboral oral y concentrado*, Tesis para optar el título profesional de Abogado, UNMSM, Lima, 2009, p. 37.

(18) Gráfico elaborado por SÁNCHEZ MATOS, *Análisis de la administración de justicia laboral peruana: Fundamentos para el cambio del sistema procesal laboral escrito al sistema procesal laboral oral y concentrado*, cit., p. 37.

Por su parte, Barreda llegó a parecida conclusión en la investigación que realizó en el año 2005, que consistió en la revisión material de 200 expedientes laborales, correspondientes a los juzgados laborales ubicados en el edificio Alzamora Valdez, con el fin de determinar el tiempo de duración de un proceso laboral.

De aquella investigación se pudo concluir que un proceso laboral tenía una duración mayor a la de tres años (vide el gráfico 2); «tenemos como primer indicador sintomático de la crisis es que la duración de un proceso laboral dura más de tres años»⁽¹⁹⁾.



Teniendo en cuenta todos los temas antes expuestos, haremos unos comentarios a los dos proyectos de reforma procesal laboral en trámite.

⁽¹⁹⁾ BARREDA MAZUELOS, Rosa Amelia, «Estudio estadístico de la duración de los proceso judiciales en materia laboral en el Distrito Judicial de Lima», en *Aportes para la reforma del proceso laboral peruano*, SPDTSS, Lima, 2005, pp. 402 y 403.

⁽²⁰⁾ Gráfico elaborado por BARREDA MAZUELOS, «Estudio estadístico de la duración de los proceso judiciales en materia laboral en el Distrito Judicial de Lima», cit., p. 403.

3. PROYECTO N° 117-2006 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

El Proyecto de Ley Procesal Laboral N° 117-2206-CR del Congreso de la República enuncia como principios inspiradores de la ley la: intermediación, concentración, celeridad, primacía de la realidad, razonabilidad e irrenunciabilidad (artículo I del Título Preliminar). Como se puede apreciar, el principio de oralidad no es tenido en consideración para inspirar la ley, y de otra parte, la forma tan detallista y compleja como está estructurado el proceso, hacen que los principios de concentración y celeridad no se hagan realidad, como veremos a continuación.

3.1. Principio de oralidad

Como se ha indicado, el citado proyecto no se plantea como necesidad el cambio de sistema procesal escrito a un sistema procesal oral, sino que basándose en el proceso escrito formal existente, lo desarrolla, complementa y profundiza pero dentro de la misma orientación de proceso escrito y formalista.

En el proceso oral las partes sustentan sus posiciones frente al juez y se reducen las piezas escritas a lo estrictamente indispensable. Sin embargo, si analizamos la estructura del proyecto y la forma como se regula la audiencia con intervención de las partes a que se refiere el artículo 52º, la situación deja mucho que desear. Como se puede apreciar, no está prevista como un auténtico debate oral entre las partes, sino que se prevé la invitación a conciliar, la resolución de incidentes pendientes, la actuación de la declaración de parte y de testigos, así como los informes orales de los abogados. La audiencia así tiene una importancia residual dentro del proceso, lejos de ser un acto central y decisivo. Todo el proceso se ha llevado a cabo anteriormente por escrito en diversas estaciones procesales descentralizadas y dispersas.

Todos los aspectos más relevantes del proceso han ocurrido con anterioridad a su realización, como la deducción de excepciones y su apelación, la contestación de la demanda y la declaración de relación procesal válida, donde se corre traslado de las cuestiones probatorias, se pronuncia sobre la contestación, señala los puntos controvertidos, efectúa pronunciamiento sobre las pruebas y ordena la prueba de oficio.

Puede apreciarse, entonces, que la parte más importante de la primera instancia discurre por escrito, sin presencia del juez ni de las partes. Estas solo pueden expresarse oralmente si se ofrece una declaración de parte, pues de lo contrario solo se expresa oralmente el abogado en un informe oral, pero no en un verdadero debate oral, entendido como la actividad en donde las partes

discuten oralmente, exponen concisamente sus posiciones y la pertinencia y valoración de sus pruebas, como sus conclusiones sobre lo probado pero como una actividad dinámica en la que el juez pueda interrumpir a las partes y encauzar el diálogo por donde él advierte que contribuye al esclarecimiento de la verdad material. Un debate de esta naturaleza está destinado a crear certeza en el juez respecto a quién tiene la razón en el litigio que se le ha sometido a su conocimiento.

Por el contrario, la audiencia como está concebida en el proyecto solo es para actuar la declaración de parte y declaración de testigos que se actúa formalistamente a través de un pliego de preguntas escritas (artículo 17º, inciso 5), y, por otra parte, para los informes orales de los abogados y no de las propias partes (artículo 52º, inciso 4). Esta forma de realizar la audiencia dista mucho del valor de la audiencia en un procedimiento oral. Para Cappelletti, «el valor actual de la oralidad se mueve, principalmente, en torno a la idea de una discusión oral, y de una valoración crítica, de los hechos de la causa, discusión y valoración que encuentran su ambiente natural en un proceso estructurado en torno a una audiencia pública y oral, y lo más concentrado posible, en las que las pruebas sean practicadas ante el órgano decisor entero»⁽²¹⁾.

Otro aspecto a considerar con relación a la audiencia, es el papel que esta cumple dentro del proceso en lo que respecta a la relevancia jurídica de los actos que se desarrollan dentro de ella. Para que un proceso sea considerado mixto u oral, es necesario que las declaraciones y actos que se realizan dentro de las audiencias gocen de relevancia jurídica y sean elementos decisorios al momento de decidir sobre el litigio. El proyecto ha minimizado la importancia de la audiencia respecto a la ley actual, convirtiéndola en un acto de recepción de declaraciones sin promover debate oral alguno.

3.2. Principio de inmediación

Gómez De Liaño señala que la «inmediación viene de *immediatezza*, que consiste en que las partes se comunican directamente entre sí y con el juez, que es quien debe resolver; y el juez se comunica directamente con las partes y con las demás personas que intervienen en el proceso»⁽²²⁾. En el mismo sentido, De la Villa se refiere al principio de inmediación, asignándole el significado de

(21) CAPPELLETTI, Mauro, *La oralidad y las pruebas en el proceso civil*, Ediciones Jurídicas Europa- América, Buenos Aires, 1972; p. 77.

(22) Cfr. GÓMEZ DE LIAÑO, Fernando, *Derecho procesal laboral*, 5ª ed., Fórum, Barcelona, 1995, p. 99.

«una relación directa entre la actividad presencial del juez, o de los miembros de la Sala y el dictado de la sentencia»⁽²³⁾, «lo que implica que los jueces que estén conociendo de una causa presenciarán las declaraciones de las partes y de testigos, los careos, las exposiciones, explicaciones y respuestas que hayan de ofrecer los peritos, así como la crítica oral de sus dictámenes y cualquier otro acto de prueba que [...] deba llevarse a cabo contradictoria y públicamente»⁽²⁴⁾, y estas sean valoradas a base de la impresión recibida.

Conforme se aprecia del diagrama de flujo del procedimiento que promueve este proyecto, que se incluye más adelante, son numerosos los actos procesales que se realizan fuera de la audiencia, esto es, sin interrelación entre las partes procesales. Por ejemplo, la importantísima decisión que adopta el juez para declarar la validez de la relación procesal se hace sin interactuar con las partes en la audiencia (artículo 29º). Así mismo, las decisiones sobre la admisión de pruebas se adoptan sobre la base de escritos sin tener la oportunidad de absolver las dudas que pudiesen presentarse, ni de escuchar a las partes (artículos 21º, numeral 2 y 29º, numeral 2).

3.3. Principio de concentración

Este principio tiende al establecimiento de plazos muy breves, perentorios e improrrogables, que además de imprimir celeridad al proceso, introducen sencillez en las formas procesales. Sin embargo, «[...] significa ante todo que las diferentes bases o períodos procesales se realizan en unidad de acto, sin la posibilidad de compartimentación estanca»⁽²⁵⁾.

A este respecto, si bien el proyecto proclama la concentración como principio (artículo I del Título Preliminar), la estructura del proceso que se aprecia en el diagrama de flujo que se incorpora a continuación, da cuenta de un gran número de actos procesales descentralizados e inconexos, todos ellos escritos y que son susceptibles de concentrarse en la audiencia, como la deducción de excepciones (artículos 26º y siguientes), la contestación a la demanda (artículos 24º y siguientes) y la declaración de relación procesal válida (artículo 29º).

(23) VV. AA., *Ley de procedimiento laboral*, cit., p. 576

(24) Tal como señalan en España el Real Decreto 2/1995, que aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral del 7 abril de 1995; y Ley 1/100, Ley de Enjuiciamiento Civil, del 7 de abril de 2000, artículo 137º.

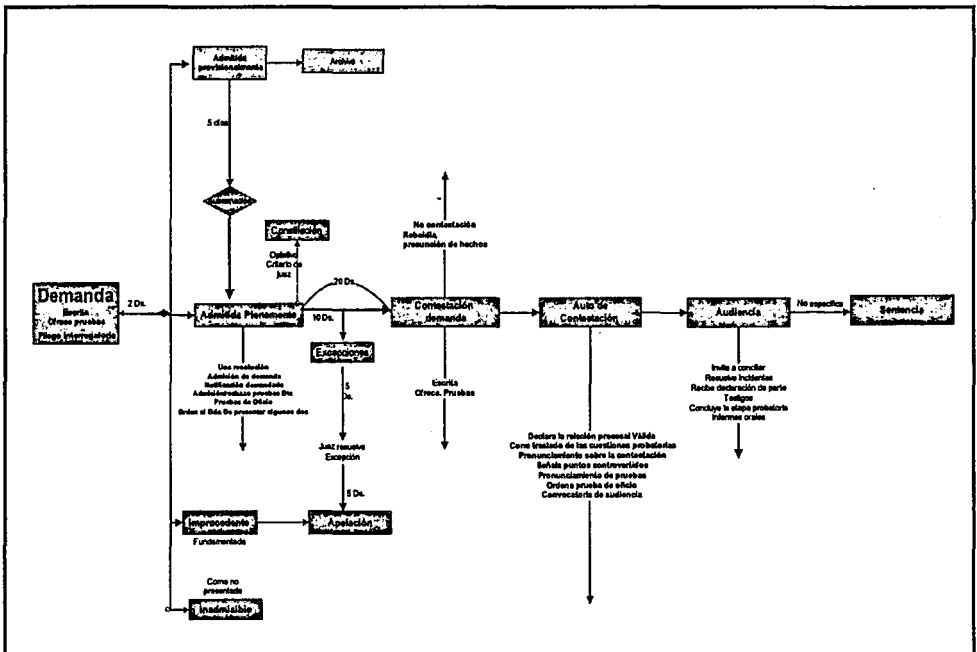
(25) DEVIS ECHANDÍA, Hernando, *Teoría general del proceso. Aplicable a todas clases de proceso*, 2ª ed., Editorial Universidad, Buenos Aires, 1997, p. 67.

Adicionalmente, se concede la posibilidad de apelación respecto a las decisiones de todos esos actos que se practican antes de la audiencia, lo que es un contrasentido del principio de concentración pues la causa debe subir a la Corte aún antes que la demanda sea contestada.

En cambio, en el sistema procesal laboral oral todos los incidentes y excepciones tienen una realización adecuada toda vez que se interponen o plantean en la audiencia, y, por regla general, es en la sentencia en donde se resuelven conjuntamente con la solución del fondo del litigio, sin la necesidad de suspender el curso del proceso para su atención.

3.4. Principio de celeridad

Como se sabe este principio consiste en que el proceso se sustancie sin las dilaciones indebidas que trata la normativa internacional. Esta expresión remite a un ámbito temporal razonable a la vista de las circunstancias concurrentes. Es muy difícil que el proyecto dote de celeridad a los procesos laborales por los abundantes actos procesales escritos, por lo desconcentrado de su estructura y por el tiempo que insumirá la actuación de tales actos, como de su posibilidad de apelación.



4. ANTEPROYECTO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

4.1. Reforzamiento de los principios procesales

El Anteproyecto de la Ley Procesal del Trabajo del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, impulsado por el ex Ministro Mario Pasco Cosmópolis, no proclama taxativamente los principios procesales que constituyen el sustento del sistema procesal laboral propuesto. Existe un silencio normativo con respecto a los principios operacionales del proceso laboral como la oralidad, inmediación, concentración, celeridad y publicidad.

Este vacío constituye una falencia en esta importante, seria y consistente propuesta legislativa, toda vez que los principios son líneas directrices⁽²⁶⁾, son las bases axiológicas, las ideas fundantes de toda organización procesal. Como bien lo señala Podetti, «toda experiencia jurídica y, por lo tanto, también la legislación que la integra, descansan sobre los principios [...], que pueden ser considerados como los pilares y paredes maestras del edificio jurídico»⁽²⁷⁾.

Por lo tanto, abstenerse de su proclamación en el cuerpo normativo supone carecer de dirección, como un barco a la deriva; es no tener aquellos pilares donde descansan las paredes del gran edificio jurídico procesal, como señala este autor.

No obstante, sí hace una referencia a tales principios sobre todo al de oralidad en el Capítulo III, denominado «Actuaciones procesales», concretamente en su artículo 12^o⁽²⁸⁾. Sin embargo, la expresión «las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas» de este artículo, no constituye todo el avance que podría esperarse a favor de la oralidad. Para instaurar un sistema procesal laboral oral, no basta que las audiencias orales

⁽²⁶⁾ Cfr. PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Los principios del Derecho del trabajo*, 3ª ed., Depalma, Buenos Aires, 1998, p. 5.

⁽²⁷⁾ PODETTI, Humberto, «Los principios del Derecho del trabajo», en DE BUEN LOZANO, Néstor y MORGADO VALENZUELA, Emilio (coords.), *Instituciones de Derecho del trabajo y de la seguridad social*, AIDTSS, México D. F., 1997, p. 139.

⁽²⁸⁾ «Artículo 12^o.- En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas, con base en 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 podrá interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento. [...]».

consten de «exposiciones», en el significado de «presentar algo que sea visto, ponerlo en manifiesto»⁽²⁹⁾, sino que además exista un autentico debate oral.

Un debate oral implica una discusión oral entendida como una concisa oposición de razones frente a razones, que puede llevar a una definición ciertamente más pronta y probablemente mejor que madurada al interior del juez con solo la ayuda de los escritos⁽³⁰⁾.

Ello implica la existencia de un intercambio dinámico de posiciones, por intermedio de la confrontación de argumentos entre las partes, los abogados, los peritos y el juez. Implica también la pregunta y repregunta entre las partes, lo que no se incluye en la propuesta procesal, como sí lo contempla, por ejemplo el modelo procesal español⁽³¹⁾.

Otra consecuencia del principio de la oralidad es que las declaraciones que son emitidas dentro de las audiencias tienen y gozan de relevancia jurídica y serán elementos decisorios al momento de decidir sobre el conflicto laboral. En esa medida, no es imprescindible la presentación de escritos dentro del proceso, y estos se restringen, a lo estrictamente necesario.

En el modelo español, el único acto procesal escrito durante la primera instancia es la demanda. Ni las excepciones ni la contestación de la demanda son escritas, sino que se manifiestan oralmente en audiencia pública del juicio oral en el que, así mismo, se actúan todos los demás actos procesales, luego lo cual se dicta sentencia⁽³²⁾.

En el mencionado anteproyecto lamentablemente se continúa, parafraseando a De la Villa, con la rémora incomprensible, injustificada y criticada por la doctrina autorizada⁽³³⁾, de presentar la contestación de la demanda de manera escrita; la contestación de la demanda debería ser oral y expuesta en la misma audiencia.

(29) REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Voz «Exposiciones», en *Diccionario de la Lengua Española*, en http://buscon.rae.es/draef/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=exponer.

(30) CHIOVENDA, Giuseppe, citado por PODETTI, «Los principios del Derecho del trabajo», cit., p. 132.

(31) «El órgano judicial podrá hacer, tanto a las partes como a los peritos y testigos, las preguntas que estime necesarias para esclarecimiento de los hechos. Los litigantes y los defensores podrán ejercitar el mismo derecho». Al respecto, vide el artículo 87º.3 del Real Decreto 2/1995, que aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, del 7 abril 1995.

(32) Vide el Real Decreto 2/1995, que aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, del 7 abril 1995.

(33) VV. AA., *Ley de procedimiento laboral*, cit., p. 652.

La contestación de la demanda es un acto procesal que sirve fundamentalmente para negar o afirmar los hechos expuestos en la demanda y perfectamente se puede hacer en la audiencia, sin la necesidad de presentar escrito alguno, lo que constituiría una ventaja para la celeridad del proceso. Como bien lo señala Alonso Olea, «la ventaja es que agiliza enormemente el proceso al suprimir el trámite de la contestación escrita»⁽³⁴⁾.

4.2. Reforzar la concentración

Como señalamos anteriormente, este principio tiende al establecimiento de plazos muy breves, perentorios e improrrogables, que además de imprimir celeridad al proceso, introducen sencillez en las formas procesales. Como bien lo destaca Davis Echandía, «lo que se requiere es que el proceso se realice en el menor tiempo posible y con la mejor unidad»⁽³⁵⁾.

La propuesta legislativa se inspira adecuadamente en el principio de concentración, al consolidar la contestación de la demanda en la audiencia de conciliación, efectuándose en ese acto, la notificación de la próxima audiencia.

Sin embargo, creemos que la concentración se podría reforzar aún más, toda vez que se proponen dos audiencias procesales: la conciliación y la de juzgamiento, que bien podrían concentrarse en una sola audiencia de juicio, como sí se hace para los llamados procesos abreviados.

Así mismo, también debería reforzarse en relación a los plazos que se otorgan, tanto para facilitar la conciliación, como para disponer algún medio de prueba. En ambos actos procesales se otorga un plazo procesal de 30 días, lo que nos parece muy extenso.

4.3. Inexistencia de procesos especiales para la protección de derechos fundamentales

No pueden aplicarse las reglas del proceso ordinario a todos los casos, sino que deben establecerse reglas simples y de celeridad acentuada para los casos de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales, que puedan implicar la suspensión del acto impugnado con el objeto de evitar lesiones de carácter

⁽³⁴⁾ ALONSO OLEA, Manuel, «Estructura del proceso», en *El proceso laboral. A propósito del Proyecto de Ley Procesal del Trabajo*, Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República, Lima, 2006, p. 22.

⁽³⁵⁾ DEVIS ECHANDÍA, *Teoría general del proceso. Aplicable a todas clases de proceso*, cit., p. 67.

irreparable. Entre estos pueden citarse temas de discriminación antisindical o de otro tipo, trabajo forzoso, trabajo infantil, impugnación de despidos individuales, despidos colectivos por causas económicas, impugnación de sanciones, entre otras.

Al requerir una acción inmediata del aparato jurisdiccional, este tipo de lesiones deben tener una atención preferente y ser atendidas antes que otras, incluso de las que fueron ingresadas con anterioridad al despacho judicial.

Sin embargo, en la propuesta no se contempla ningún proceso especial para estas materias. Solo se hace referencia a una *legitimación especial* en el artículo 9º del Anteproyecto, y solo para los casos en que existan pretensiones derivadas de la afectación al derecho a la no discriminación en el acceso al empleo o del quebrantamiento a las prohibiciones de trabajo forzoso e infantil. En estos casos, las demandas pueden ser formuladas por una organización sindical o una asociación o institución sin fines del lucro o por el Ministerio Público. La legitimación especial propuesta es una excelente iniciativa, pero no puede ser la única protección especial que se concede a los derechos fundamentales.

Tal legitimación es muy adecuada como facilidad para la postulación del proceso, pero además, en estos casos, donde se discute derechos fundamentales, se les debe proporcionar procesos abreviados o sumarísimos que impliquen una mayor celeridad que la normal, que garantice un proceso célere, abreviado, oportuno y, especialmente, la posibilidad de suspender el acto impugnado para evitar que las lesiones se conviertan en irreparables.

Por ejemplo, debería existir, como en muchos países, un proceso de tutela de los derechos de libertad sindical, cuya tramitación tenga carácter de urgente a todos los efectos, y sea preferente respecto de todos los que se sigan en el juzgado.

El modelo procesal laboral español prevé el proceso especial para la tutela de la libertad sindical, cuya tramitación tiene carácter urgente⁽³⁶⁾. Así mismo, el actor tiene la posibilidad de solicitar la suspensión de los efectos del acto impugnado en el mismo escrito de interposición de la demanda, en cuyo caso se cita a audiencia preliminar prácticamente de inmediato (dentro de 48 horas) en la que solo se admiten alegaciones y pruebas sobre la suspensión solicitada. El órgano judicial resuelve en el acto, mediante auto dictado de viva voz, adoptando las medidas oportunas para reparar la situación⁽³⁷⁾.

(36) Artículo 177º.1 del Real Decreto 2/1995, que aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, del 7 abril 1995.

(37) Artículo 178º del Real Decreto 2/1995, que aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, del 7 abril 1995.

Posteriormente, se cita a la audiencia de juicio y la sentencia declarará la existencia o no de la situación denunciada y, en caso afirmativo, previa declaración de nulidad radical de la conducta del empleador, se ordenará el cese inmediato del comportamiento antisindical y la reposición de la situación anterior a producirse este, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera⁽³⁸⁾.

Adicionalmente, el Título II de la Ley de Procedimiento Laboral española prevé procesos especiales para: los despidos y sanciones, la reclamación al Estado por el pago de salarios de tramitación en juicios por despido, la extinción del contrato por causas objetivas y otras causas de extinción, vacaciones, materia electoral, clasificaciones profesionales, movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, permiso de lactancia y reducción de jornada por motivos familiares, la seguridad social, el proceso de conflictos colectivos, la impugnación de convenios colectivos, la impugnación de los estatutos de los sindicatos o de su modificación, entre otros⁽³⁹⁾.

4.4. Inexistencia de procesos de conflictos colectivos

La representación sindical es la manifestación más esencial y básica del derecho humano fundamental de la libertad sindical, protegido con jerarquía constitucional por el artículo 28º, numeral 1 de nuestra Constitución Política vigente, que prescribe que el Estado reconoce los derechos de sindicación y garantiza la libertad sindical.

Sin embargo, el anteproyecto no prevé el denominado «proceso de conflicto colectivo», cuya existencia es de larga data en el proceso laboral español. Este tipo de procesos especiales es congruente con el hecho de haberse asignado a la libertad sindical la categoría de principio y derecho fundamental en el trabajo por la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1998, así como por lo que expresan los Convenios N°s 87 y 98 de la OIT.

En idéntico sentido se han pronunciado los siguientes instrumentos internacionales: la Declaración Universal de Derechos Humanos⁽⁴⁰⁾ en su artículo

(38) Artículo 180º del Real Decreto 2/1995, que aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, del 7 abril 1995.

(39) Cfr. el Título II del Real Decreto 2/1995, que aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, del 7 abril 1995.

(40) «Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses». Vide la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Asamblea General de las Naciones Unidas, del 10 de diciembre de 1948, ratificado por el Perú mediante la Resolución N° 13282.

23º, inciso 4; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 8º, inciso a⁽⁴¹⁾; el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 8º, inciso 1, apartado a⁽⁴²⁾; y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ratificado por la Décimo Sexta Disposición General de la Constitución Política de 1979, en su artículo 22º, inciso 1⁽⁴³⁾.

En consecuencia, queda claro que, con jerarquía supra legal, está reconocido el derecho a la libertad sindical que incluye en forma inexorable la capacidad legal de representación del sindicato, toda vez que tal derecho ha sido otorgado para la defensa y protección de los intereses de los trabajadores, sin ningún tipo de limitación.

Al comentar el artículo 151º de la Ley de Procedimiento Laboral española, De la Villa señala que «el proceso de conflicto colectivo encauza una pretensión de relevancia colectiva, en la que litigan sujetos también colectivos en representación de los trabajadores y empresas afectados. En general y descriptivamente, atendiendo a las características más habituales, esta modalidad procesal se propone resolver litigios de contenido jurídico que afecten a una pluralidad de trabajadores mediante sentencia declarativa que interpreta el derecho aplicable. La concesión a los casos concretos de los trabajadores afectados se realiza posteriormente, en defecto de cumplimiento espontáneo de la sentencia, a través de los procesos ordinarios en la que ya se parte de la base del derecho declarado en la sentencia colectiva»⁽⁴⁴⁾.

En consecuencia, el proceso de conflicto colectivo podría ser otra novedad importante a ser incluida en el anteproyecto, pues en forma novedosa

(41) «Los Estados partes en el presente pacto se comprometen a garantizar: a) el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. [...]». Vide el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Organización de las Naciones Unidas, de 1976, ratificado por el Perú el 28 de marzo de 1978.

(42) «Los Estados partes garantizaran: el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses». Vide el Protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales: «Protocolo de San Salvador» de la Organización de los Estados Americanos, celebrada en El Salvador, en 1988, ratificado por el Perú por la Resolución Legislativa N° 26448.

(43) «Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses». Vide el Pacto internacional de Derechos Civiles y Políticos de la Organización de las Naciones Unidas, de 1966. ratificado por el Perú mediante la Décimo Sexta Disposición General de la Constitución Política de 1979.

(44) VV. AA., *Ley de procedimiento laboral*, cit., pp. 1121 y 1122.

tendería a aligerar la carga procesal al concentrar un solo proceso innumerables casos individuales idénticos, que solo se diferencian en la cuantía de los reintegros que corresponden a cada trabajador. En este proceso se tratan de controversias sobre interpretación o aplicación de normas que afectan a un «grupo genérico de trabajadores» y, por lo tanto, la jurisdicción laboral debe darle el tratamiento de un solo proceso.

Como quiera que este proceso afecta a un colectivo de trabajadores y, por lo tanto, se trata de una afectación mayor que un caso individual, debería también tener carácter de urgente y la preferencia en el despacho debería ser absoluta sobre cualquiera otra, salvo los de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales. Una prescripción similar la encontramos en el artículo 157^o de la LPL española.

En el proceso laboral español, en estos casos, la sentencia debe dictarse dentro de los tres días siguientes del acto de juicio y produce efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse, que versen sobre idéntico objeto (artículo 158^o de la LPL).

En estos procesos, el objeto litigioso es la forma cómo debe aplicarse la ley o el convenio a un colectivo de trabajadores, sin que sea necesario establecer sumas líquidas de reintegros salariales. Si con posterioridad a la sentencia subsisten discrepancias sobre la forma liquidar los posibles reintegros a que haya lugar, los trabajadores podrían interponer demandas individuales que luego pueden acumularse.

La experiencia española a este respecto nos señala que una vez que están establecidos los criterios de derecho respecto a la forma cómo debe aplicarse la ley o el convenio al colectivo de trabajadores, las empresas realizan los cálculos del caso con la información que tienen disponibles y pagan directamente a los representados por el sindicato sin que sea necesario peritajes de contadores externos. Esto es así en la medida que los empleadores tienen toda la información disponible y, por lo general, de manera informatizada, por lo que no les es demasiado complicado definir lo que adeudan a cada trabajador.

4.5. Sistemas de solución de conflictos prejudiciales

Debe prestarse atención al desarrollo de sistemas administrativos o alternativos de solución de conflictos de naturaleza prejudicial, con el objeto de que solo después de su agotamiento pueda accederse a los tribunales de justicia. Esto permite evitar la excesiva judicialización de los conflictos laborales a través de la conciliación, mediación y arbitraje voluntario de carácter administrativo,

con el objeto de solucionar extrajudicialmente los conflictos que de otra forma van a contribuir a congestionar los juzgados laborales.

En la propuesta legislativa no se exige que el conflicto laboral se haya discutido perjudicialmente. Sería conveniente que, conjuntamente con una nueva Ley Procesal del Trabajo, se dicten las disposiciones necesarias y se dote del presupuesto del caso, para la instauración de un eficiente y profesionalizado sistema administrativo de conciliación a cargo de la autoridad administrativa de trabajo.

4.6. Gratuidad

A través de este principio se enfatiza que el acceso a la justicia laboral debe posibilitarse sin costo alguno para los litigantes. Esto implica que no se establezcan tasas, aranceles ni pago alguno para la presentación de escritos o para la realización de audiencias o actos procesales. La administración de justicia es uno de los derechos básicos de los ciudadanos, por lo que estos pueden hacer uso de ella sin tener que pagar. Los impuestos directos e indirectos que se cobran a trabajadores y empleadores deben poder financiar una apropiada administración de justicia.

La vigencia irrestricta de este principio impediría que se deniegue justicia al rechazarse la presentación de un recurso de apelación o casación por el solo hecho de no acompañar la constancia de haber pagado la tasa judicial correspondiente. Cuando se establecen este tipo de tasas o aranceles judiciales es muy común que esto suceda, dejándose desamparado a titulares de derechos que se encuentran garantizados por la legislación. Así, por omitirse el pago de una tasa establecida por una resolución administrativa, se deja de aplicar derechos establecidos por tratados internacionales y disposiciones constitucionales y legales.

En aplicación de este principio podría considerarse la creación de servicios de asistencia legal para trabajadores que no puedan financiar el costo de una defensa legal. Los procesos por audiencias son de mucha complejidad y exigen una agilidad y solvencia suficiente para manejarse ante el juez en la sustentación de posiciones y en la actuación de pruebas. Si bien el juez debe intervenir en forma protagónica en las audiencias, esto no sustituye, sino por el contrario, exige la presencia de letrado. Podría pensarse, entonces, en la creación de defensorías públicas de trabajadores que tengan como objetivo prestar asistencia legal a trabajadores y a microempresarios, con carácter gratuito para su defensa ante los tribunales.

Debe reconocerse, pues, el derecho a litigar gratuitamente a que tienen derecho los ciudadanos que trabajan. No obstante, nada dicen al respecto los

proyectos comentados en este ensayo. No debería dejarse pasar la oportunidad para corregir la lamentable situación de tener que pagar innumerables y cuantiosas tasas judiciales por reclamar derechos sociales y derechos fundamentales que forman parte de los derechos humanos.

Como nos señala el profesor Rendón Vásquez, esta situación es contradictoria con lo establecido en la Constitución. Así, señala: «En el Perú, la justicia cuesta. Cada acto procesal tiene un precio y es alto. Es la justicia más cara de América Latina. Sin embargo, la Constitución establece como una garantía de la persona 'el principio de la gratuidad de la administración de justicia' (artículo 139º, inciso 16). Hasta ahora muy pocos se han tomado el trabajo de señalar esta contradicción»⁽⁴⁵⁾. Y a continuación añade: «Pero a quienes legislan con ese rumbo no les basta, y acaban de dar otro paso hacia la negación del derecho de acudir a la justicia. En efecto, por la Ley N° 29364, publicada en *El Peruano* el 28 de mayo de 2006, se ha criminalizado el derecho de interponer el recurso de casación, sancionándolo con una multa que puede ir desde S/. 3,550 hasta S/. 17,750, en los casos de que los vocales de las salas competentes consideren que 'su interposición tuvo como causa una conducta maliciosa o temeraria', lo que equivale a investir a esos funcionarios de una subjetividad que blandirán sobre los litigantes como un espada de Damocles, para inhibirlos de interponer el recurso de casación»⁽⁴⁶⁾.

Finalmente, como puede verse del diagrama de flujo que obra a continuación, el proceso del anteproyecto es mucho más concentrado que el vigente y que el propuesto por el Proyecto N° 117-2006 del Congreso de la República. No obstante, con las modificaciones sugeridas, el proceso podría ser mucho más abreviado y concentrado, ganando en celeridad.

(45) RENDÓN VÁSQUEZ, Jorge, «Se criminaliza el derecho de acudir a la Corte Suprema en Casación», Lima, 2009, en prensa.

(46) Loc. cit.

