

EL LADO OSCURO DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

Carlos Cornejo Vargas

I. INTRODUCCION

El 15 de enero del año 2010, se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Ley 29497, nueva Ley Procesal del Trabajo (**NLPT**), la misma que dispone la derogación de la Ley 26636, Ley Procesal del Trabajo, e introduce un cambio radical en el sistema de administración de justicia laboral, el mismo que basándose en el desarrollo tecnológico se traduce en una palabra: oralidad.

En palabras de Mario Pasco Cosmópolis, destacado laboralista peruano, la oralidad no es un simple atributo, sino un carácter que califica todo un sistema procesal que permite la consecución y la eficacia de las otras características del proceso laboral: intermediación, concentración, sencillez y celeridad ⁽¹⁾.

Reforzando lo anterior, el mismo autor afirma que “la oralidad no es un prurito de modernidad, sino el prerrequisito, la condición sine qua non para hacer operativo un proceso laboral con los principios del Derecho Procesal del Trabajo que lo hacen uno sustantivamente diferente del común” (sic) ⁽²⁾.

A su turno, y con la finalidad de destacar también las bondades de la **NLPT** Luis Vinatea, otro destacado laboralista peruano, afirma que el proceso laboral se

(1) Pasco Cosmópolis, Mario. “Oralidad, El Nuevo Paradigma”. En: *Soluciones Laborales* N° 25, Enero 2010, p. 55.

(2) Pasco Cosmópolis, Mario. “Características del proceso laboral. La oralidad”. En: *Aportes para la reforma del proceso laboral peruano*. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima, Agosto 2005, p. 53.

convertirá en un “(...) proceso basado en el uso de la tecnología; efectivo y dirigido a facilitar que la norma se haga efectiva. Para ello, busca mostrarse tan eficaz que actúe como un desincentivo al incumplimiento, de tal forma que o evite el incumplimiento o lleve a una conciliación del conflicto en su etapa inicial” (sic)⁽³⁾.

Frente a las limitaciones de la vigente Ley Procesal del Trabajo, es necesario reconocer que resultaba oportuno proponer un cambio en la forma de resolver los conflictos laborales que llegan a la autoridad jurisdiccional. Sería absurdo no reconocer que era necesario un cambio en el proceso laboral, a efectos de incorporar el uso de la tecnología y de acoger el principio de oralidad que en experiencias cercanas y afines a la nuestra viene dando muy buenos resultados.

A partir de ello se entiende porque uno de los principales impulsores de la **NLPT** le haya dado una calurosa “bienvenida” y haya apostado por ella calificándola como salto cualitativo para la administración de nuestra justicia laboral⁽⁴⁾.

II. DEFICIENCIAS

A pesar de las bondades y de los aciertos que trae la nueva legislación procesal, la **NLPT** también trae deficiencias e inconsistencias que es necesario mencionar y comentar.

En las líneas siguientes nos referimos a algunas de ellas, pues no es pretensión del presente trabajo agotar el tema.

1. No se cumple con la aplicación temporal señalada

Como ya ha quedado dicho, el 15 de enero pasado se publicó la **NLPT**, la misma que en su Novena Disposición Complementaria establece “La presente Ley entra en vigencia a los seis (6) meses de publicada en el Diario Oficial El Peruano, a excepción de lo dispuesto en las Disposiciones Transitorias, que entran en vigencia al día siguiente de su publicación (...)” (sic).

De la lectura de la disposición transcrita, se advierte claramente que el 16 de enero del año 2010, entró en vigencia lo establecido en las ocho (8) Disposiciones Transitorias de la referida Ley.

Las Disposiciones Transitorias de la **NLPT** establecen que:

- (i) El Poder Judicial (**PJ**) debe implementar una red electrónica para la notificación de las resoluciones judiciales mediante correo electrónico y un soporte informático para el manejo de los expedientes electrónicos;

(3) VINATEA RECOBA, Luis. “La oralidad en el proceso laboral”. En: *El Peruano*. Lima, 21 de octubre del año 2009, p. 15.

(4) PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *Oralidad, El Nuevo Paradigma*. Ob. cit., pp. 54 a 60.

- (ii) El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (**MTPE**) con la colaboración del **PJ** debe implementar una base de datos pública sobre jurisprudencia y precedentes vinculantes; y sobre información estadística de procesos laborales en curso;
- (iii) El **MTPE** con la colaboración del **PJ** debe implementar un sistema informático, de acceso público, que permita el cálculo de beneficios sociales;
- (iv) El **MTPE** debe implementar un sistema de remisión electrónica de la información contenida en las planillas electrónicas;
- (v) El **PJ** creará e instalará Juzgados y Salas Laborales en los distritos judiciales que lo requieran para brindar un servicio de justicia más eficiente;
- (vi) El **PJ** desdoblará las Salas Laborales en Tribunales Unipersonales para que resuelvan en segunda y última instancia causas cuya cuantía no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (**URPs**), esto es, S/.25,200.00 (VEINTICINCO MIL Y 00/100 NUEVOS SOLES);
- (vii) El **PJ** aprobará los formatos de demanda para los casos de obligaciones de dar sumas de dinero que no superen el monto de las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (**URPs**), esto es, S/.25,200.00 (VEINTICINCO MIL Y 00/100 NUEVOS SOLES); y
- (viii) Las instituciones correspondientes deben ejecutar las acciones necesarias para la aplicación de la **NLPT** y con cargo a sus presupuestos institucionales sin que ello demande recursos adicionales al Tesoro Público.

De la revisión de lo anterior, se advierte que entre las disposiciones de la **NLPT** que a la fecha ya han entrado en vigencia, es posible distinguir entre mandatos de aplicación inmediata y otros de aplicación diferida. Entre los primeros contamos a los contenidos en los numerales (i), (ii), (iii), (iv) y (vii), los cuales a la fecha ya son exigibles.

No obstante lo anterior, de acuerdo a la información a la que se tiene acceso, en materia laboral las notificaciones no son realizadas por correo electrónico, sino de la manera tradicional, esto es, por cédula; y aunque el **MTPE** ha implementado una base de datos de jurisprudencia en materia laboral, está aún no está sistematizada y no existen estadísticas sobre los procesos laborales en trámite.

El **PJ** ha aprobado antes de la entrada en vigencia de la **NLPT** los formatos de demanda para los procesos de obligaciones de dar sumas de dinero por montos no mayores a las setenta (70) **URPs**⁽⁵⁾.

(5) Mediante Resolución Administrativa N° 198-2010.CE-PJ de fecha 7 de julio del año 2010, se aprueban los formatos de demanda laboral ante los Juzgados de Paz Letrado y ante los Juzgados Especializados con competencia en materia laboral.

De acuerdo a la información existente, la misma que se puede verificar ingresando al link <http://mintra.gob.pe/LEYPROCESALTRABAJO/> se advierte que el **MTPE** ha implementado un sistema para el cálculo de beneficios sociales y de intereses legales; y de consulta en líneas sobre información de planillas electrónicas, aunque no está claro todavía el procedimiento para la atención de los requerimientos judiciales; lo que revela que el cumplimiento de las Disposiciones Transitorias de la **NLPT** es solo parcial.

En este sentido, pareciera que la **NLPT** nació con cierto apresuramiento, pues a la fecha en que se decidió su promulgación y posterior publicación en el Diario Oficial El Peruano, era absolutamente posible verificar si el **PJ** y el **MTPE** habían ya cumplido con la tarea señalada por la referida ley, o si estaban en condiciones de ejecutar acciones inmediatas para dar cumplimiento a lo establecido en la **NLPT**.

Reforzando lo anterior, sería posible afirmar que la **NLPT** nació como un niño prematuro, con varias afecciones a la salud, que fue necesario llevar de manera inmediata a la incubadora, y que no obstante el tiempo transcurrido hasta la fecha (*más de un semestre*), aún no logra superar la situación crítica, aunque se espera que antes de fin de año (*con su aplicación progresiva en varios Distritos Judiciales del país*) pueda salir adelante y mostrar no solo ganas sino también condiciones normales para vivir. Solo de ese modo podremos afirmar que la **NLPT** no nació muerta.

2. Se presume indebidamente la existencia de una relación de trabajo

El numeral 23.2 del artículo 23 de la **LNPT** establece que “(...) Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario” (sic).

De la lectura de la disposición transcrita se advierte que la **NLPT** no quiere estar ajena a la calificación de la existencia de una relación de trabajo, empero, al realizar la referida calificación comete un exceso y vulnera lo establecido por la legislación laboral vigente.

Ciertamente, la ley adjetiva dispone que toda prestación personal de servicios verifica la existencia de una relación de trabajo, sin tener en cuenta que para la existencia de aquella (*de la relación de trabajo*) es indispensable, además, que la prestación de servicios se ejecute a cambio del pago de remuneración y en un régimen de subordinación, lo que –reiteramos– no es considerado por la **NLPT**.

Complementando lo anterior, cabe señalar que lo regulado por el numeral 2) del artículo 23 de la **NLPT** vulnera lo establecido en el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (**LPCL**), aprobada por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, el cual dispone en su primer párrafo que “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado (...)” (sic). La claridad de la disposición transcrita nos libera de la necesidad de realizar comentarios adicionales sobre el particular.

No obstante lo anterior, conviene destacar que lo establecido en la **NLPT** rompe la regla general según la cual quien afirma un hecho debe probarlo, y además, modifica la pauta contenida en la vigente Ley Procesal del Trabajo, la cual obliga al trabajador a acreditar la existencia de una relación laboral, en cuyo caso, se genera la obligación del empleador de acreditar que cumplió con todas las obligaciones señaladas por la legislación laboral vigente.

Dicho de otro modo, a partir de la vigencia de la **NLPT** cada vez que se discute la existencia de una relación de trabajo, y el demandante afirme y acredite haber prestado servicios se presumirá que tenía la condición de trabajador, trasladándose al empleador la obligación de acreditar que el demandante no prestó servicios en un régimen de subordinación y que, por ende, no tenía la condición de trabajador, lo que resulta cuestionable pues las reglas de la carga de la prueba determinan que se está obligado a acreditar hechos positivos y no negativos.

Luego, resulta que la **NLPT** desconoce lo establecido en la legislación laboral vigente e introduce reglas probatorias absolutamente cuestionables, que sorprenden si se tiene en cuenta que para saber cuando existe un contrato de trabajo basta ser alumno de los primeros ciclos de cualquier Facultad de Derecho y no un profesional especializado en Derecho del Trabajo.

3. La conciliación y la transacción serian practicamente imposibles

El artículo 30 de la **NLPT** establece que “(...) La conciliación y la transacción pueden ocurrir dentro del proceso, cualquiera sea el estado en que se encuentre, hasta antes de la notificación de la sentencia con calidad de cosa juzgada (...) **Para que un acuerdo conciliatorio o transaccional ponga fin al proceso debe superar el test de disponibilidad de derechos**, para lo cual se toman los siguientes criterios:

- a) **El acuerdo debe versar sobre derechos nacidos de una norma dispositiva, debiendo el Juez verificar que no se afecte derechos indisponibles;**
- b) Debe ser adoptado por el titular del derecho; y
- c) **Debe haber participado el abogado del prestador de servicios demandante (...)** (sic) (el resaltado es nuestro).

De la lectura de la disposición transcrita, se advierte que para la **NLPT** la conciliación y la transacción podrán ocurrir en cualquier momento del proceso antes de la notificación de la sentencia que adquiera calidad de cosa juzgada, y siempre que se cumpla con lo que se ha tenido a bien denominar “test de disponibilidad de derechos”, el cual obliga a conciliar o transigir solamente derechos laborales positivos, y a que el abogado del demandante participe del acuerdo de las partes.

Al respecto cabe preguntarnos, qué derechos laborales reconocidos por nuestra legislación laboral vigente son disponibles?. La respuesta es casi ninguno, pues el único derecho parcialmente disponible es el derecho a vacaciones, toda vez se puede vender hasta quince (15) días de descanso vacacional. En efecto, la compensación

por tiempo de servicios, las gratificaciones legales, la participación en las utilidades, el seguro de vida, entre otros, son derechos laborales mínimos, imperativos y, por ende, indisponibles. También lo son la jornada laboral y la remuneración, aunque se podrá disponer de aquellos en tanto no se vulnere la parte imperativa, que en el caso de la jornada laboral serán las ocho (8) horas diarias o las cuarenta y ocho (48) horas semanales y que en el caso de la remuneración será la suma de S/.550.00 (QUINIENTOS CINCUENTA Y 00/100 NUEVOS SOLES), la que corresponde al importe de la Remuneración Mínima Vital (**RMV**).

De acuerdo con lo anterior, no sería posible conciliar ni transigir ningún derecho laboral, salvo los quince (15) días de vacaciones ⁽⁶⁾ y siempre que se discuta un derecho que vulnere la jornada máxima legal y el importe de la **RMV**. Y es que de lo contrario no se superaría el test de disponibilidad de derechos.

Por otro lado, cabe apuntar que tampoco sería posible conciliar en aquellos procesos en los que se discuta el pago de una suma menor a las diez (10) **URPs** o a las setenta (70) **URPs**, en este último caso, siempre que el Juez autorice al demandante a comparecer sin abogado, pues por expreso mandato legal para conciliar y/o transigir es necesaria la participación del abogado del demandante. En ese sentido, teniendo en cuenta que en los procesos en los que se discuta al pago de una suma menor a las setenta (70) **URPs**, se podrá litigar sin la asesoría de un abogado, sería imposible conciliar y/o transigir, pues será también imposible cumplir con la exigencia legal de que participe el abogado del demandante.

El citado artículo 30 de la **NLPT** no establece ninguna excepción a la regla, por lo que creemos que en este caso, cabe aplicar aquel criterio que reza que “no es posible distinguir allí donde la ley no distingue”. Luego, en muchos casos será materialmente imposible concluir procesos por vía de la conciliación o transacción, pues la regulación de la **NLPT** se muestra como absoluta e inflexible.

No obstante lo anterior, cabe preguntarnos si acaso existe otra forma de interpretar el concepto de derechos disponibles? Para responder la interrogante planteada debe tenerse en cuenta que los derechos disponibles son aquellos que pueden abandonarse por decisión unilateral del trabajador o por acuerdo de partes sin que se genere una afectación del orden público laboral, el cual está conformado por la parte indisponible de las normas de derecho necesario relativo (*solo son disponibles para arriba*) y de los máximos de derecho necesario (*solo son disponibles para abajo*), y por las normas de derecho necesario absoluto, las cuales –como su nombre lo indica– son absolutamente indisponibles (*en cualquier sentido*) para las partes.

(6) Incluso en el caso de la reducción de vacaciones sería discutible conciliar o transigir, pues si bien es cierto, la norma permite reducir el descanso vacacional a cambio del pago de una compensación vacacional, no es menos cierto, que el valor de la citada compensación no es disponible para el trabajador, lo que cerraría el espacio para la conciliación y transacción.

Reforzando lo expuesto, cabe señalar que el abandono unilateral de derechos indisponibles y, por ende, mínimos, además implicará una vulneración del principio de irrenunciabilidad de derechos, a partir de lo cual no parece razonable reconocer la validez de una conciliación o de una transacción que vulnere el citado principio, máxime si el mismo tiene sede constitucional ⁽⁷⁾.

En ese sentido, resulta que la regulación de la conciliación y transacción en la NLPT es absolutamente controvertida, por impracticable, lo que llama la atención si se tiene en cuenta que en la elaboración del citado texto normativo han participado destacados laboristas peruanos. Luego, pareciera que es cierto que hasta al mejor cazador se le escapa la paloma.

4. El abandono del proceso es imposible

El artículo 30 de la NLPT establece que “(...) El abandono del proceso se produce transcurridos cuatro (4) meses sin que se realice acto que los impulse. El juez declara el abandono a pedido de parte o de tercero legitimado, en la segunda oportunidad que se solicite, salvo que en la primera vez el demandante no se haya opuesto al abandono o no haya absuelto el traslado conferido” (sic) (el subrayado es nuestro).

De la lectura de la disposición transcrita se advierte que se reconoce al abandono procesal como una forma especial de conclusión del proceso, y que para ello se recoge la regulación contenida en el Código Procesal Civil, cuyo artículo 347 establece que “Cuando el proceso permanezca en primera instancia durante cuatro meses sin que se realice acto que lo impulse, el juez declarará su abandono de oficio o a solicitud de parte o de tercero legitimado (...)” (sic).

Lo anterior es destacable porque implica el reconocimiento del principio de seguridad jurídica, el mismo que impide mantener abiertas y de manera indefinida, las relaciones de conflicto y porque además, importa abandonar el criterio contenido en el Acuerdo N° 2 del Pleno Jurisdiccional Laboral de 1999, el cual proponía que “En el proceso laboral no procede la declaración de abandono, por lo que no se aplican supletoriamente las normas del Código Procesal Civil que regulan este instituto. Los jueces que administran la Justicia Laboral tienen la responsabilidad de cumplir eficazmente con la obligación que le impone el Artículo I del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo sobre la dirección e impulso del proceso a fin de obtener la resolución de las causas en el menor tiempo posible” (sic), lo que era total y absolutamente cuestionable, pues el carácter protector del Derecho del Trabajo no puede servir de justificación para mantener abiertos procesos laborales de manera prolongada, máxime, si los interesados en su avance los inician y luego los

(7) El numeral 2) del artículo 26 de la Constitución consagra el principio de irrenunciabilidad de derechos señalando que “En la relación laboral se respetan los siguientes principios (...) carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley”(sic).

“abandonan” a su suerte. Y porque para rechazar la aplicación supletoria del Código Procesal Civil no basta con señalarlo, sino que es necesario fundamentarlo, lo que no sucede en el citado Acuerdo de Pleno Jurisdiccional Laboral.

En otro orden de ideas, cabe señalar que si se tiene en cuenta la celeridad con que debe tramitarse el proceso laboral, tanto en su versión ordinaria como abreviada, es –simple y sencillamente– imposible que transcurran cuatro (4) meses sin actuaciones judiciales, lo que a su vez determina que sea imposible que un proceso laboral concluya por abandono.

A mayor abundamiento, cabe señalar que la **NLPT** establece en más de una disposición que la autoridad jurisdiccional está obligada a actuar, incluso ante la ausencia o inacción de las partes, incluida la parte demandante, por lo que reiteramos que resulta imposible que se verifique una situación de inactividad procesal por un periodo superior a los cuatro (4) meses. Al respecto, téngase en cuenta en que en el mejor escenario un proceso laboral podría concluir en veintiún (21) días hábiles.

Luego, parece que se perdió de vista que el abandono del proceso es incompatible con el principio de celeridad, el cual ha sido reconocido por la **NLPT** para favorecer el avance del proceso con prescindencia de la actividad de las partes. Entonces, para qué se reconoce al abandono como una forma especial de conclusión del proceso? Es que acaso nuestros legisladores también han querido practicar la poesía? Es difícil saberlo, máxime, si se tiene en cuenta que en la exposición de motivos de la Ley no hay datos sobre el particular.

5. La interposicion del recurso de casacion permitiria la revision de hechos y la valoracion de medios probatorios

El artículo 34 de la **NLPT** establece 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 (...)” (sic) (el subrayado es nuestro).

De la lectura de la disposición transcrita se advierte que es posible interponer un recurso de casación cuando se verifica una infracción normativa o cuando se vulnera un precedente vinculante del Tribunal Constitucional (**TC**) o de la Corte Suprema.

Refiriéndonos solo al primero de los supuestos mencionados, cabe señalar que nuestra legislación procesal habría optado por permitir la interposición de un recurso de casación en cualquier caso de infracción normativa, la misma que se puede verificar tanto cuando se interprete una norma de manera incorrecta o cuando se violente el contenido de otra, sea esta sustantiva o adjetiva.

En este sentido, sería posible interponer un recurso de casación para cuestionar la incorrecta apreciación de los hechos y/o de los medios probatorios ofrecidos

y actuados por las partes; o en caso se vulnere el derecho de defensa y, por ende, el derecho a un debido proceso, ambos recogidos por los numerales 3) y 14) del artículo 139 de la Constitución.

De acuerdo con lo anterior, el recurso de casación se convertiría en un vehículo para acceder a una tercera instancia a cargo de la Corte Suprema de Justicia de la República, lo que atenta contra la finalidad del citado recurso, toda vez que se trata de un recurso impugnativo extraordinario y no ordinario, previsto única y exclusivamente a la revisión y vigilancia de la correcta aplicación e interpretación del derecho.

Luego, en función de las consideraciones precedentemente expuestas creemos que la **NLPT**, aun cuando siga la misma línea de otras disciplinas jurídicas, peca por exceso y expone al recurso de casación a un uso intensivo, abusivo, innecesario y por demás irregular.

6. No se establece plazo para que la corte suprema señale fecha para la vista de la causa

El artículo 37 de la **NLPT** establece que “Recibido el recurso de casación, la Sala Suprema procede a examinar el cumplimiento de los requisitos previstos en los artículos 35 y 36 y resuelve declarando inadmisibile, procedente o improcedente el recurso, según sea el caso. Declarado procedente el recurso, la Sala Suprema fija fecha para la vista de la causa.

Las partes pueden solicitar informe oral dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la resolución que fija fecha para vista de la causa.

Concluida la exposición oral, la Sala Suprema resuelve el recurso inmediatamente o luego de sesenta (60) minutos, expresando el fallo. Excepcionalmente, se resuelve dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. En ambos casos, al finalizar la vista de la causa se señala día y hora para que las partes comparezcan ante el despacho para la notificación de la resolución, bajo responsabilidad. La citación debe realizarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de celebrada la vista de la causa (...)” (sic).

De la lectura de la disposición transcrita se advierte que a partir de la recepción del recurso de casación, la Corte Suprema debe proceder a la verificación del cumplimiento de los requisitos de admisibilidad y de procedencia, para acto seguido declarar el recurso como inadmisibile, procedente o improcedente, según corresponda.

La misma disposición dispone que en caso el recurso sea declarado procedente se debe señalar fecha para la Vista de la Causa, precisándose que las partes pueden solicitar el uso de la palabra para informar oralmente durante la citada diligencia dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la realización de la notificación judicial correspondiente.

A renglón seguido, la misma norma señala que concluido el informe oral de las partes, la Corte Suprema cuenta con sesenta (60) minutos para resolver, o con cinco (5) días hábiles, en cualquier caso contados a partir de la conclusión de la Vista de la Causa.

Como se puede advertir, en este caso también se hace referencia específica a la secuencia de hechos que se debe observar para calificar el recurso de casación, para señalar fecha para la Vista de la Causa, para que las partes puedan solicitar el uso de la palabra, y para emitir el pronunciamiento que corresponda. Empero, llama poderosamente la atención que no se precise el plazo con que la Corte Suprema de Justicia cuenta para calificar el recurso y para señalar fecha para la Vista de la Causa. Solo se hace referencia al plazo que tienen las partes para solicitar el uso de la palabra y para emitir la sentencia que corresponda, lo que implica un quiebre y un apartamiento de la forma en que se ha regulado todas las demás etapas del proceso laboral.

A partir de la situación descrita, es legítimo preguntarnos si la Corte Suprema de Justicia de la República goza de algún privilegio o tiene derecho a un tratamiento diferenciado al de las Cortes Superiores. Como es evidente, no es fácil intentar una respuesta, pues se trata de un tema que tiene una sensibilidad especial.

Sin embargo, lo que si es posible afirmar con absoluta convicción es que el artículo 37 de la **NLPT** desconoce cuando no vulnera el principio de celeridad procesal y afecta la línea de acción mostrada por la **NLPT**, que hasta este punto había mostrado una inusual rapidez para regular el proceso laboral. En pocas palabras, la **NLPT** podría graficar de manera exacta la frase: partida de galgos y llegada de tortugas.

7. Los plazos procesales son agresivamente cortos

La ventaja más destacable de la **NLPT** es la significativa reducción en la duración de los procesos laborales. Ciertamente, la intención y objetivo de la **NLPT** es reducir la duración de los procesos laborales de cuatro (4) años a seis (6) meses.

A tal efecto, se ha regulado en detalle la calificación de la demanda y de los recursos impugnativos, estableciéndose plazos específicos para la calificación, para señalar la oportunidad de las diligencias procesales y para emitir sentencias, lo que no llamaría la atención si no se tiene en cuenta que los plazos bajo comentario aparecen como próximos y agresivamente cortos.

El plazo para calificar una demanda es de cinco (5) días hábiles contados a partir de la fecha de interposición de la demanda; el plazo para señalar fecha para la Audiencia de Conciliación o Audiencia Única es de veinte (20) a treinta (30) días hábiles contados a partir de la fecha de calificación de la demanda; el plazo para emitir sentencia es de sesenta (60) minutos contados desde la conclusión de los alegatos de las partes durante la Audiencia de Juzgamiento o el informe oral de las partes

durante la Vista de la Causa; y el plazo emitir y/o notificar la sentencia de Juzgado, Sala Laboral o Corte Suprema es de cinco (5) días hábiles contados desde la fecha de los alegatos o de la Vista de la Causa.

La revisión de los plazos antes mencionados confirma lo señalado en uno de los párrafos anteriores en el sentido de que estamos ante plazos próximos, cercanos, inmediatos y agresivamente cortos.

¿Es conveniente establecer plazos procesales más cortos? ¿Cuál será el efecto de tener plazos procesales más cortos? ¿Estamos preparados para trabajar con plazos procesales más cortos? Es evidente que lo que se busca con el establecimiento de plazos procesales más cortos es la reducción de la duración de los procesos laborales, los que actualmente tienen una “excesiva” duración promedio de cuatro (4) años.

No es posible afirmar con certeza si la reducción de los plazos procesales generará la reducción de la duración de los procesos laborales, pues esta última no depende únicamente de la duración de los plazos, antes bien, depende de la capacidad del aparato de administración de justicia para respetar y cumplir los referidos plazos. Ciertamente, no se gana absolutamente nada con reducir los plazos, si los mismos no serán respetados por quienes están obligados a cumplirlos.

En ese sentido, es preciso responder a la última de las interrogantes planteadas, pues solo de ese modo se podrá saber si es bueno o malo, positivo o negativo haber reducido de manera tan significativa los plazos procesales en materia laboral. Así pues, y esperando estar equivocado considero que nuestro sistema de administración de justicia en materia laboral no está preparado aún para afrontar y enfrentar plazos procesales tan agresivamente cortos.

Para agilizar la respuesta del **PJ** se necesita mucho más que una modificación legislativa. Se necesita capacitación de magistrados y de auxiliares jurisdiccionales, se necesita infraestructura adecuada, se necesita soporte tecnológico, se necesita un rediseño de procesos, se necesita presupuesto y sobretodo voluntad de cambio.

Teniendo en cuenta que para la aplicación de la **NLPT** no se ha previsto la creación de nuevos Juzgados Laborales ni la designación de nuevos magistrados, el sentido común nos informa que resulta absolutamente improbable que se cumpla con los nuevos plazos de la **NLPT**.

Si a la fecha, los plazos procesales siendo más largos y extensos no se cumplen, es improbable –por no decir imposible– que los nuevos plazos se respeten y observen. Ciertamente, el sentido común nos lleva a afirmar que con las mismas condiciones no será posible atender de manera más rápida la demanda de administración de justicia, máxime, si esta última se incrementa, como sería previsible⁽⁸⁾.

(8) La expectativa por acceder más rápida y fácilmente a la justicia a partir de la aplicación de la **NLPT**, seguramente incrementará el número de demandas laborales. Véase, numeral 3) de las Apreciaciones Finales

Dicho de otro modo, si un atleta no puede recorrer diez (10) kilómetros en dos (1) horas porque no tiene la capacidad física para hacerlo, menos será posible que recorra veinte (20) kilómetros en una (1) hora.

Luego, no queda otra opción que, como si fueran atletas que se entrenan para las Olimpiadas, preparar a nuestros magistrados para que estén en condiciones de resolver más rápido y más expeditos, y a partir de ello, afrontar una mayor carga procesal, pues el trabajo jurisdiccional no es como una carrera de velocidad sino como una de resistencia.

8. Se sobreestima la capacidad de respuesta de algunos distritos judiciales

Es un hecho objetivo que la **NLPT** señaló que entraría en vigencia a los seis (6) meses de publicada, que transcurrido el referido plazo solo entró en vigencia en un único distrito judicial⁽⁹⁾, que a la fecha (*31 de agosto del año 2010*) ya ha entrado en vigencia en dos (2) distritos judiciales⁽¹⁰⁾, y que a la fecha también se ha establecido un cronograma para la aplicación de la **NLPT** en otros tres (3) distritos judiciales⁽¹¹⁾, entre los cuales no se incluye al distrito judicial de Lima.

En ese sentido, es preciso señalar que a casi ocho (8) meses de haberse publicado la **NLPT** no existe fecha probable de aplicación de la misma en el Distrito Judicial más importante del país: Lima.

Y porque la **NLPT** no ha entrado en vigencia en el Distrito Judicial de Lima? Porque las condiciones para ello no están dadas, lo que se traduce en falta de infraestructura, de soporte tecnológico, de capacitación y de personal especializado por falta de presupuesto.

Además, era necesario, como lo han afirmado varios especialistas ⁽¹²⁾, probar con la aplicación de la **NLPT** en un Distrito Judicial pequeño, para después de haber

del presente documento.

- (9) La Resolución Administrativa N° 232-2010-CE-PJ, de fecha 7 de julio del año 2010, dispuso que la nueva Ley Procesal del Trabajo entre en vigencia en el Distrito Judicial de Tacna el 15 de julio del año 2010.
- (10) La Resolución Administrativa N° 232-2010-CE-PJ, dispuso que la nueva Ley Procesal del Trabajo entre en vigencia en el Distrito Judicial de Cañete el 16 de agosto del año 2010.
- (11) La Resolución Administrativa N° 232-2010-CE-PJ, establece un cronograma de implementación de la nueva Ley Procesal del Trabajo para el presente año, según el siguiente detalle:
Distrito Judicial de La Libertad, a partir del 1 de setiembre del año 2010;
Distrito Judicial de Arequipa, a partir del 1 de octubre del año 2010; y
Distrito Judicial de Lambayeque, a partir del 2 de noviembre del año 2010.
- (12) Para justificar la aplicación progresiva de la **NLPT** se afirma que "(...) El cambio determina que la norma, que tiene un sustento teórico, tenga que sufrir modificaciones de acuerdo con la realidad de la práctica. Se hace necesario determinar de antemano las deficiencias operativas que se presentarán y que habrá que corregir. Ello hace recomendable que, antes de entrar en vigencia en forma generalizada, sea puesta a prueba en determinados distritos judiciales a título de 'plan piloto', mejorándose esta" (sic). Véase, Elías Mantero, Fernando. "Comentario inicial de la nueva Ley Procesal del Trabajo". En: *Soluciones Laborales*, N° 29, Mayo 2010, p. 83.

verificado y confirmado sus bondades, ejecutar el gasto necesario para implementar su aplicación general.

Eso es lo que se pretende con la Resolución Administrativa N° 232-2010-CE-PJ, de fecha 7 de julio del año 2010, la misma que establece un cronograma de implementación de la **NLPT** durante el año 2010, según el siguiente detalle:

- Distrito Judicial de Tacna 15 de julio del año 2010
- Distrito Judicial de Cañete 16 de agosto del año 2010
- Distrito Judicial de La Libertad 1 de setiembre del año 2010
- Distrito Judicial de Arequipa 1 de octubre del año 2010
- Distrito Judicial de Lambayeque 2 de noviembre del año 2010

Evidentemente se está de acuerdo con la implementación progresiva de la **NLPT**, pues dada la trascendencia del cambio propuesto y la necesidad de invertir para el mismo, parece necesario y además responsable verificar en la práctica que el nuevo esquema de resolución de conflictos funciona, para luego extender la aplicación de la **NLPT** a otros Distritos Judiciales.

Empero, lo que no parece razonable es que la aplicación progresiva se haga de la manera en que ha sido propuesta, pues se empieza por Distritos Judiciales pequeños como los de Tacna y Cañete, lo que por cierto resulta apropiado, para luego (*casi de manera inmediata y sin haber tenido tiempo suficiente para confirmar las bondades del nuevo esquema*) dar un salto enorme y proponer la aplicación de la **NLPT** en tres (3) Distritos Judiciales grandes y de singular importancia, como son los de La Libertad, Arequipa y Lambayeque.

Asimismo, no parece sensato proponer la aplicación progresiva y casi inmediata de la **NLPT** en cinco (5) Distritos Judiciales en menos de cinco (5) meses, y sin haber verificado previamente las bondades del nuevo esquema del proceso judicial.

Disponer la aplicación de la **NLPT** en los Distritos Judiciales de La Libertad, Arequipa y Lambayeque en tan solo dos (2) meses es arriesgado, máxime, si se tiene en cuenta que los referidos distritos guardan correspondencia con tres (3) de las principales ciudades del país después la Lima. Tanto Trujillo, Arequipa como Chiclayo son ciudades con una población importante, con un movimiento y crecimiento económico destacado, con una alta tasa de relaciones interpersonales y comerciales y, por ende, con una mayor tasa de conflictividad, lo que no hace recomendable aplicar la **NLPT** sin antes haber comprobado su efectividad y viabilidad.

Ahora bien, asumiendo que no es posible volver al pasado y evitar la aplicación de la **NLPT** en los Distritos Judiciales antes mencionados, solo queda por afirmar que el Consejo Ejecutivo del **PJ** está sobreestimando la capacidad de respuesta de los Distritos Judiciales de La Libertad, Arequipa y Lambayeque, y que

seguramente al momento de aprobar la aplicación progresiva de la **NLPT** se pensó que quien no arriesga no gana!!!

Sin embargo, creemos que se debió ser menos ambicioso y más conservador, empero, solo el tiempo nos dirá si el Consejo Ejecutivo del **PJ** se equivocó o acertó al aprobar –de la manera en la que lo ha hecho– la aplicación progresiva de la **NLPT**.

III. APRECIACIONES FINALES

A modo de comentario final consideramos importante realizar cuatro (4) apuntes.

En primer lugar, se advierte cierta dosis de apresuramiento en la promulgación y publicación de la **NLPT**, pues no parece haber existido un trabajo previo que verifique y confirme la capacidad de nuestro aparato de justicia laboral para aplicar la referida Ley.

En el mismo sentido, Elías Mantero, destacado laboralista peruano afirma que “(...) 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 (...)” (sic)⁽¹³⁾.

Es claro que estamos ante una norma que ha sido intensa y seriamente trabajada por un conjunto de profesionales expertos en la materia, lo que se confirma con la existencia de dos (2) Comisiones de Expertos que elaboraron un anteproyecto y un proyecto de Ley Procesal del Trabajo durante los años 2005 y 2008, y de una Comisión Revisora que trabajó arduamente durante el año 2009.

Empero, pareciera que el entusiasmo por hacer las cosas sin demora y la necesidad de alinearnos con nuestros vecinos de Venezuela, Ecuador, Colombia y Chile, que ya venían trabajando con un proceso oral y obteniendo buenos resultados, llevó a nuestros expertos y legisladores a impulsar la **NLPT** sin tener en cuenta que nuestro país no estaba ni está aun preparado para aplicar un sistema de resolución de conflictos que se basa en el uso intenso e intensivo de la tecnología. La causa de la situación descrita, parece ser simple y recurrente en nuestro medio: falta de presupuesto. Ciertamente, las últimas informaciones sobre el particular revelan que nuestro **PJ** no contará tampoco el 2011, con fondos suficientes para implementar la **NLPT** de manera general y tampoco en su principal Distrito Judicial: Lima.

En ese sentido, reiteramos que habría existido apresuramiento en la promulgación de la **NLPT**, salvo que más allá de lo señalado en la Novena Disposición

(13) ELÍAS MANTERO, Fernando. “Comentario inicial de la nueva Ley Procesal del Trabajo”. En: *Soluciones Laborales*, N° 29, Mayo 2010, p. 63.

Complementaria sobre la entrada de vigencia de la norma, se hubiera previsto que ello no sucedería sino hasta un lustro después de su publicación, lo que simplemente nos resistimos a creer.

En segundo lugar, se aprecia un exceso de optimismo para la aplicación de la **NLPT**. Ciertamente, si el optimismo se define como la “(...) propensión a ver y juzgar las cosas en su aspecto mas favorable” (sic)⁽¹⁴⁾, que duda cabe que los autores y propulsores de la **NLPT** creen que nuestro sistema actual de administración de justicia cuenta con los recursos necesarios y suficientes para afrontar y para adaptarse de manera casi inmediata a las nuevas reglas de proceso laboral.

Ojala y quienes estemos equivocados seamos todos aquellos que no hemos participado en el proceso legislativo y que, ciertamente, en una posición más cómoda, esperamos ver los resultados concretos del cambio implementado. Tampoco se trata de reconocer la magnitud del problema y las dificultades que deben enfrentarse para siquiera intentar una solución al mismo y simplemente no hacer nada, empero, hubiera sido preferible ser más conservador en la implementación de los cambios propuestos y en la obtención de resultados de aquellos. No basta con ser optimista para conseguir los resultados esperados.

En tercer lugar, es necesario apuntar que con la promulgación y posterior publicación de la **NLPT** es grande la expectativa que se ha generado en la gente y especial en la población laboral respecto de la celeridad con que se van a resolver los procesos judiciales. Ciertamente, se ha dicho que la duración promedio de un juicio laboral se reducirá de cuatro (4) años a seis (6) meses, lo que puede ser contraproducente para alcanzar la citada finalidad.

Nos explicamos. Si hoy día iniciar un proceso judicial implica invertir tiempo (*mucho tiempo*), dinero y esfuerzo sin contar el stress que el mismo genera, lo que mucha veces desanima, desalienta y lleva a tomar la decisión de no reclamar, aun cuando se tenga buenas posibilidades de obtener un resultado favorable, a partir de la aplicación de la **NLPT** acudir al **PJ** puede significar la inversión de mucho menos tiempo, de nada de dinero y de un esfuerzo razonable, lo que incentive a quienes tengan un reclamo pendiente a acudir al **PJ**, incrementándose de ese modo de manera significativa el número de procesos y, con ello, bloqueándose la capacidad de respuesta del **PJ**, pues será razonable que en ese contexto se incremente el número de procesos judiciales, y rápidamente desaparezca el logro que inicialmente podía haberse alcanzado.

Y es que abaratar el costo de litigar, haciendo la justicia más accesible, podría alentar la llegada de nuevas demandas que rápidamente saturarían los Juzgados,

(14) *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*. Vigésima Segunda Edición. Tomo 7. Artes Gráficas S.A. 2001, p. 1103.

tanto como antes de la reforma legislativa⁽¹⁵⁾. Por ello, confiamos que en el remedio no sea peor que la enfermedad!!!

En cuarto lugar, es preciso señalar que no se está en contra de la **NLPT**, no se espera que fracase, antes bien, se espera que tenga éxito, que sea un acierto, que permita corregir y señalar el camino para resolver los problemas estructurales de nuestro sistema de administración de justicia. Empero, ante el apresuramiento antes explicado y el exceso de optimismo denunciado, tenemos una posición mas bien escéptica. Creo que se está ante una situación que resulta demasiado buena para ser verdad, y ante ello es preferible ser escéptico y parafraseando una afirmación poco santa –y no menos antigua– cabe señalar que será necesario “ver para creer”.

(15) HERNÁNDEZ BREÑA, Wilson. *13 Mitos sobre la carga procesal. Anotaciones y datos para la política judicial pendiente en la materia*. Instituto de Defensa Legal. Lima, 2007, pp. 53 y 54.