

LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO Y LA EMPRESA

Pedro G. Morales Corrales^()*

INTRODUCCIÓN

La nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 (NLPT), ha entrado en vigencia el 15 de julio del presente año, pero lo está haciendo de manera progresiva, en la oportunidad y los distritos judiciales que disponga el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial⁽¹⁾. En aquellos distritos en que no se implemente la nueva Ley, continuará rigiendo la actual Ley Procesal del Trabajo N° 26636 (LPT).

Esta nueva Ley, que no muchos pensaron pudiera ser aprobada y puesta en marcha en tan poco tiempo, es genuinamente revolucionaria porque introduce cambios rápidos, sustantivos y profundos en el modelo procesal laboral aún vigente en los distritos judiciales en los que aún no se aplica la NLPT.

En esta ponencia nos vamos a dedicar fundamentalmente evidenciar los nuevos e importantes desafíos que tendrá que enfrentar la empresa, en su calidad de empleadora de un prestador de servicios, si es que no adopta las medidas de prevención que le permita, de tener la necesidad de participar en el nuevo proceso laboral, salir airosa.

(*) Profesor de la Universidad de Lima, Ex-Presidente de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; Socio, Jefe del Área Laboral y de Seguridad Social del Estudio Echecopar.

(1) Mediante Res. Ad. N° 232-2010-CE-PJ de 1 de julio de 2010, publicada el 7 de julio del mismo año, se ha aprobado el Programa de Implementación de la Nueva LPT para el año 2010, de la siguiente forma: (i) Distrito Judicial de Tacna, a partir de 15 de julio; (ii) Distrito Judicial de Cañete, a partir del 16 de agosto; (iii) Distrito Judicial de la Libertad, a partir del 1 de setiembre; (iv) Distrito Judicial de Arequipa, a partir de 1 de octubre; y, (v) Distrito Judicial de Lambayeque, a partir del 2 de noviembre.

Los cambios que introduce la NLPT son tan profundos que igualmente podrían escribirse otros artículos respecto del impacto que tendrá en quienes van a participar directamente en el proceso: fundamentalmente el juez, el demandante y los abogados, quienes deberán imprescindiblemente reciclarse y capacitarse para poder participar idóneamente en este nuevo proceso laboral.

I. CAMBIOS SUSTANTIVOS EN LA NLPT RESPECTO DE LA LPT VIGENTE

La enumeración que efectúa el Artículo I del Título Preliminar de la NLTP sobre los principios que inspiran el nuevo proceso laboral, resultarían meramente enunciativos y en consecuencia líricos o ilusorios y violados por la realidad de los hechos, de no ser por el contenido de la NLTP que hará, en la práctica, con la necesaria decisión política de que así sea, que dichos principios se cumplan en el nuevo proceso.

En efecto dicha norma establece que “El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de intermediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad”. Esta invocación conjunta y entrelazada de principios, de cumplirse, necesariamente tienen que traer como consecuencia un proceso laboral célere y justo.

a) Reducción significativa de la duración del proceso laboral

Los nuevos procesos laborales, fundamentalmente los procesos ordinario y abreviado laboral, se encuentran estructurados de tal manera que deberán concluir, si es que previamente no concilian las partes, en un plazo que no excederá de seis (6) meses en las dos instancias previstas para dichos procesos, en los que no contamos al recurso de casación, pues su interposición, no solo no constituye una nueva instancia sino que tampoco interrumpe lo resuelto en la segunda y última instancia (Art. 38). Si se da la conciliación, el proceso concluye de inmediato, con efecto de cosa juzgada, es decir de manera final e inamovible, en cuyo supuesto, el proceso no debería demorar más de mes y medio desde la notificación con la demanda.

En efecto, teniendo en cuenta que el desarrollo del proceso se limita, una vez presentada la demanda, al desarrollo de dos audiencias en el proceso ordinario (Arts. 43 y 44) y una audiencia en el proceso abreviado (Art. 49), donde se actúa todo y se dicta de inmediato la sentencia salvo excepción (Art. 47) en que se dicta dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes y que en segunda instancia solo existe una audiencia en la que igualmente, de inmediato, se dicta sentencia, salvo excepción (Art. 33c), en que se dicta dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes; pudiendo desdoblarse las salas colegiadas en unipersonales para resolver conflictos cuyo monto no supere 70 URP (S/.25,200.00) (Sexta Disp. Comp.), no debería demorar, en total más de los seis meses indicados. Además, debe tenerse en cuenta

que la interposición del recurso de casación no suspende la ejecución de lo resuelto por la Corte Superior en segunda instancia⁽²⁾

Entonces y de inicio, tenemos un cambio sustantivo respecto de lo que ocurre con la LPT que aún rige mayoritariamente en los distritos judiciales del país, en que un proceso laboral puede demorar no menos de cuatro (4) o cinco (5) años, si se tiene en cuenta que solo el recurso de casación que lo conoce la Corte Suprema de la República y que suspende lo resuelto por la segunda instancia, demora en resolverse y notificarse aproximadamente dos (2) años.

¿Esta reducción absolutamente significativa qué impacto va tener en las empresas que actúan informalmente o semi-informalmente? pues, que ya no podrán especular respecto a la demora del proceso laboral como medio para disuadir a los trabajadores de hacer valer sus derechos cuando estos consideren, bien o mal, que han sido conculcados; y tampoco podrán hacerlo, como ocurre actualmente en muchos casos, para diferir por años el cumplimiento de obligaciones laborales insolutas y así tener una ganancia financiera en razón del pago diferido.

Si a ello le agregamos que la NLPT prevé, a diferencia de la LPT antigua y aún vigente, que el juez laboral puede dictar medidas cautelares antes de iniciado un proceso y no solo dentro de este, como actualmente ocurre y de manera mediatizada, destinado a garantizar la eficacia de lo que finalmente se resuelva y que, como sucede en el proceso civil son dictadas sin conocimiento de la contraparte; y, que además, a diferencia del proceso laboral aún vigente, la NLPT otorga al juez laboral la facultad de dictar *cualquier tipo de medida cautelar*; sin duda que, si el empleador incurre en una infracción laboral, se verá expuesto por la NLPT a que dicha infracción sea reparada incluso antes de comparecer al proceso laboral.

Mención especial sobre estas amplísimas facultades otorgadas a los jueces laborales por la NLPT en el ámbito de las medidas cautelares está constituida por la *medida de reposición especial* que prevé que el juez laboral *fuera o dentro del proceso* puede dictar una medida de reposición provisional cumplido los requisitos ordinarios de verosimilitud del derecho, peligro en la demora y contracautela, pero que también será procedente, sin que necesariamente se cumplan todos esos requisitos ordinarios, si el demandante, al momento del despido era dirigente sindical, menor de edad, madre gestante o persona con discapacidad, o que se encontraba gestionando la conformación de una organización sindical; en cuyos supuestos solo se requiere acreditar la verosimilitud del derecho (impropiamente la norma consigna “El fundamento de la *demanda* es verosímil”, pues estamos frente a un pedido de medida cautelar antes del proceso en que técnicamente aún no se ha presentado la demanda, pero si se tiene que acreditar la verosimilitud del derecho).

(2) Excepcionalmente, cuando se trate de obligaciones de dar suma de dinero, a pedido de parte y previo depósito a nombre de juzgado de origen o carta fianza renovable por el importe total reconocido, el juez de la demanda suspende la ejecución en resolución fundamentada e inimpugnabile.

Entonces, por ejemplo, frente a un despido que el trabajador considere nulo⁽³⁾, él puede, antes de iniciar el proceso laboral sobre nulidad de despido, obtener la reposición en el trabajo, si cumple con los requisitos ordinarios que exige toda medida cautelar; o, si se encuentra en cualquiera de los casos especiales mencionados, solo será suficiente acreditar la verosimilitud del derecho.

Finalmente resulta importante tener en cuenta los comentarios formulados sobre la celeridad del nuevo proceso laboral por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, Doctora Manuela García Cochagne y del Doctor Luis Vinatea Recoba, miembro de la Comisión que formuló el Proyecto de la NLPT.

La Ministra manifestó lo siguiente:

“Consideramos que esto tendrá un efecto disuasivo para los malos empleadores y dejará atrás la sombra de la impunidad. Como el juicio laboral se resolverá de manera rápida y eficiente, tendrán que pensarlo muy bien antes de no pagar la obligaciones laborales”.⁽⁴⁾

A su vez, Luis Vinatea manifiesta que se trata de “(...) Un tipo de 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 evita el incumplimiento o lleve a una conciliación del conflicto en su etapa inicial”.⁽⁵⁾

b) Oralidad versus sistema escrito

Una de las características más importantes de la NLPT es el predominio de la oralidad frente al sistema fundamentalmente escriturario de la LPT.

En el proceso laboral conforme a la LPT prácticamente todo lo que se actúa es por escrito, pues además de la demanda y contestación a la demanda la lentitud del proceso actual favorece a que se presenten innumerables escritos y que incluso lo actuado en las audiencias, que si bien se desarrollan de manera oral, se vuelcan en actas, incluida la actuación de los medios probatorios tales como las declaraciones de parte y testimoniales.

En cambio, con la NLPT solo se presentará por escrito la demanda (Art. 16), subsanación, de ser el caso (Art. 17) contestación a la demanda y defensas (Art. 19), solicitud de medidas cautelares (Art. 54), recursos de apelación (Art. 32) y casación

(3) Artículo 29 LPCL es nulo el despido que tenga por motivo: (i) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; (ii) Ser candidato o representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; (iii) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador antes las autoridades competentes; (iv) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; (v) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento de periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto.

(4) Página Web. del MTPE, 22-01-2010.

(5) VINATEA RECOBA, Luis. “La Oralidad en el Proceso Laboral”, *El Peruano*, de 21 de octubre de 2009

(Art. 35); es decir no mas de dos o tres escritos por cada parte. Todas las demás actuaciones se llevarán oralmente en la o las audiencias, que constituyen sustancialmente un debate oral de posiciones presidida por el juez, quien puede interrogar, en cualquier momento, a las partes, sus abogados y terceros participantes (Art. 12.1), sin que lo actuado en dichas audiencias sea motivo de actas o de pliegos interrogatorios previos, quedando todo registrado en la filmación y en medios electromagnéticos, excepto la etapa de conciliación que no es filmada ni grabada por su propia naturaleza, a los cuales podrá recurrir el juez y las partes cuando lo requieran.

c) Conducción efectiva del proceso por el juez

El juez es el director del proceso y lo conduce personalmente; su rol es protagónico en su desarrollo e impulso, impidiendo y sancionando las conductas contrarias a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros (Art. III T.P.). Ello supone, de parte del juez, una real compenetración con todo lo que se actúe en el proceso, que le permita dictar responsablemente y sin dilaciones la sentencia al concluir la audiencia.

De esta manera se garantiza el cumplimiento del principio de inmediatez, en virtud del cual el juez con su presencia real y participación activa en la conducción del proceso en general y de las audiencias en especial, en primer lugar propiciará de manera intensa la conciliación para favorecer la conclusión total o parcial de los aspectos controvertidos en el proceso y de esa manera resolver céleramente y en forma satisfactoria para ambas partes, porque se evitará que exista vencedor y vencido. De no producirse la conciliación o si esta solo fuera parcial, el mismo juez dirigirá con protagonismo la etapa de juzgamiento con las subetapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, todo en una sola audiencia, excepto en el proceso ordinario laboral en que se cita a una audiencia exclusivamente para lograr la conciliación y si está no se produce total o parcialmente se cita a una segunda y última audiencia de juzgamiento.

Este principio de inmediatez que también lo contempla la LPT (Art. I del T.P.), sin duda por la nueva estructura del proceso y el apoyo logístico y tecnológico al que nos referiremos posteriormente, garantizan su respeto, lo que no sucede con la LPT en donde resulta clarísima la violación de dicho principio, pues no existe desde hace años ni siquiera la elemental seguridad de que el juez que conoce inicialmente del proceso concluirá con la emisión de la sentencia después de uno, dos o tres años. Por el contrario todos los que tenemos alguna experiencia con el litigio laboral constatamos que un proceso de esta naturaleza son no menos de tres o cuatro jueces los que “conocen” del proceso en primera instancia. Por supuesto que el juez encargado de dictar sentencia no tiene la más mínima idea de quienes son las partes y cual ha sido su conducta procesal; lo único que le queda es revisar el expediente y de acuerdo a lo actuado sentenciar, sin contar con la evidencia importantísima de haber presenciado personalmente el comportamiento de las partes, de los testigos y peritos en la oportunidad de la actuación de las pruebas; es más,

tal es el desorden e improvisación, que se han designado a “jueces sentenciadores” que jamás siguieron y menos dirigieron el proceso. Es decir la antípoda de la intermediación; una real burla a los justiciables.

Pues bien, ¿esta conducción real y efectiva por el juez de que manera repercute en el empleador?

Lo hará, sin lugar a dudas, en la medida que al estudiar la demanda y contestación de la misma y de participar activamente en la etapa de conciliación, el juez tendrá por lo menos una idea preliminar de quien tiene la razón; tal idea se acrecentará por lo que ocurra en dicha etapa.

Además, de tener que pasarse a la etapa de juzgamiento y actuación de pruebas, el juez apreciará cada detalle del comportamiento de las partes, los testigos, peritos e incluso de los abogados, lo que le permitirá, en virtud de lo actuado, llegar a la conclusión de quien tiene la razón, total o parcialmente y con ello, dictar la sentencia a la conclusión de la audiencia.

Si las partes en general y en especial empresa como empleadora no cuenta con una sólida posición debidamente acreditada con las pruebas que se aporten, entonces su actuación no solo resultará inconsistente sino que será revelada a los ojos del juez por la forma en que dicha inconsistencia influirá en el comportamiento que se observe en la audiencia de juzgamiento.

d) Carga de la prueba y presunciones

Este es un aspecto de la NLPT de la mayor importancia y que tiene especial repercusión para las empresas como empleadoras y que busca influir en el cabal respeto a los derechos laborales a fin de evitar procesos, en que por deficiencia probatoria, los lleve en breve plazo al cumplimiento coercitivo de los mismos.

En primer lugar la NLPT establece que *los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o el resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretando los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, acentuando estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad.* (Art. III TP).

Este mandato significa, el reconocimiento expreso dado por la ley en el sentido de que la desigualdad entre trabajador y empleador no solo se presenta a nivel sustantivo, es decir como parte en el contrato de trabajo, sino que también tal desigualdad sucede en el proceso laboral en el que el trabajador, muchas veces por desconocimiento, pero fundamentalmente por tener un acceso restringido al acopio de pruebas, le resulta especialmente difícil acreditar sus derechos; ocurriendo todo lo contrario respecto al empleador que se encuentra, al igual que como parte del contrato de trabajo, en mejores condiciones para su defensa, pues no solamente podrá contar con el concurso de abogados acreditados, sino que estará en la posibilidad,

al menos teóricamente si es previsor y ordenado, de poder aportar todas las pruebas conducentes a sustentar su defensa o posición en el proceso.

Una expresión de cómo la NLPT provee de más instrumentos de igualación del trabajador en el proceso frente a su empleador esta dada por la forma en que se ha regulado la carga de la prueba pues, a diferencia de lo que ocurre con la LPT aún vigente, en que corresponde al trabajador acreditar la existencia del vínculo laboral, la NLPT introduce un cambio sustantivo cuando solo exige al trabajador que acredite la prestación personal de servicios, sin necesidad de que pruebe si fue o no remunerada y sobre todo subordinada, pues inmediatamente la norma consagra la presunción de la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario⁽⁶⁾ (Art. 23.2).

Pues bien, acreditada entonces la sola prestación laboral de servicios cumpliendo la formalidad expuesta en la nota a pie de página, al presumirse la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado corresponderá al empleador acreditar que no se trata de un contrato de trabajo si en la realidad de los hechos el que suscribió fue una de naturaleza civil o tendrá que acreditar que el contrato es modal o a plazo fijo, satisfaciendo las razones objetivas para dicha contratación, que en nuestra legislación es de carácter excepcional, pues la contratación a plazo indeterminado constituye, en nuestro ordenamiento, la regla general.

Además corresponderá al empleador acreditar el pago de sus obligaciones laborales, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o *inexigibilidad*⁽⁷⁾; también la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado; así como el estado del vínculo y la causa del despido (Art. 23.4).

Otra previsión normativa de la NLPT en favor de equilibrar o igualar la situación de las partes en el proceso, se encuentra prevista de la siguiente forma “En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan *presumir* la exigencia del hecho lesivo alegado, *el juez debe darlo por cierto*, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar

(6) Es cierto que este dispositivo debe interpretarse sistemáticamente con lo previsto en el Artículo II del Título Preliminar respecto del Ámbito de la Justicia Laboral, en que se excluye de dicho ámbito *las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo*, por lo que debe entenderse que para que la presunción a la que nos hemos referido anteriormente funcione, no solo basta que se acredite la prestación personal de servicios sino que, además, se alegue cuando corresponda, (supuestos de locación de servicios y obra fraudulentos) que el empleador ha encubierto su relación de trabajo utilizando indebidamente formas contractuales civiles.

(7) La *inexigibilidad* la podrá invocar, por ejemplo, si transcurrieron cinco (5) años contados a partir de la ocurrencia del hecho o la emisión del documento o cierre de las planillas de pago, por cuanto se encuentra autorizado a disponer de dichos documentos para su reciclaje o destrucción, a excepción de las planillas de pago que deben ser remitidas a la Oficina de Normalización Previsional, pues en todos los casos, *inclusive en lo relativo en materia laboral*, luego de transcurrido el mencionado periodo, la prueba de los derechos que se pudieran derivar del contenido de los documentos citados, será de quien alegue el derecho (Ley N° 27029).

que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad (...)”(Art. 23.5).

Como puede observarse solo, es decir exclusivamente, si de lo expuesto en la demanda y de la prueba actuada existen indicios que lleven al juez a presumir la existencia lesiva del hecho alegado, lo dará por cierto. Esos indicios pueden ser entre otros, las circunstancias en que sucedieron los hechos materia de controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes (Art 23.5).

Entonces, será la empresa empleadora la que tendrá que remover dicha presunción acreditando la justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, porque de lo contrario, al no lograr destruir su presunción, el juez se inclinará por decidir con base simplemente a indicios que el hecho lesivo alegado se encuentra acreditado.

Otro elemento importante a tener en cuenta es que, como las pruebas se actúan en la audiencia de juzgamiento, las partes deben concurrir a dicha audiencia con todos sus testigos, peritos y documentos que en dicho momento corresponda ofrecer, exhibir o se pretenda hacer valer, con relación a las cuestiones probatorias, incidiéndose en que dicha actividad de las partes se desarrolla bajo su responsabilidad y costo, sin necesidad de citación del juzgado y sin perjuicio de que el juez los admita o rechace en el momento; prescribiéndose además que la inasistencia de los testigos o peritos, así como la falta de presentación de documentos, no impide al juez que dicte sentencia, si, sobre la base de la prueba actuada los hechos necesitados de prueba quedan acreditados (Art. 21).

Adicionalmente, las partes deben declarar en la audiencia de juzgamiento de manera personal, estableciéndose que las personas jurídicas prestan su declaración a través de cualquiera de sus representantes, quienes *tienen el deber de acudir informados sobre los hechos que motivan el proceso* (Art. 25), por lo que las respuestas evasivas darán lugar a otro tipo de presunciones, que trataremos más adelante.

El tema probatorio es pues delicado, porque a diferencia de lo que ocurre con la LPT aún vigente, por ejemplo en materia de testigos, el juez puede ordenar que asista de grado o fuerza; en cambio con la NLPT no necesariamente ocurrirá así, por lo que no sería raro que una persona cuya testimonial resulte importante para la defensa de una de las partes simplemente no quiera concurrir, con lo que se perdió la prueba y solo quedaría persuadir al juez de la importancia de la misma para que, si lo considera conveniente, ordene de oficio su actuación, quedando esta prueba en situación de aleatoria.

Entonces, a modo de conclusión puede establecerse que si el empleador no se encuentra debida y anticipadamente preparado para acreditar el cumplimiento de sus obligaciones laborales o las razones jurídicas por las cuales actuó en determinado sentido, es altamente probable que pueda sufrir un serio revés en el proceso laboral o que lo obligue a conciliar, aun cuando en el fondo pueda tener razón pero, sino está en capacidad de probarlo, de poco o nada sirve.

e) Uso intensivo de la tecnología

Uno de los pilares del éxito de esta nueva Ley está constituido por el uso intensivo de tecnología, que se manifiesta en la notificación de las resoluciones mediante comunicación electrónica, excepto contados supuestos (traslado de la demanda, admisión de un tercero con interés, medida cautelar, etc., así como en las zonas de pobreza establecidas por el Poder Judicial y en los procesos cuya cuantía no supere los 70 URP: S/. 25,200.00, salvo que se solicite la notificación electrónica); la notificación electrónica surte efecto el día siguiente que llega a la dirección electrónica. Las resoluciones dictadas en la audiencia se entienden notificadas a las partes en el acto. Para tal efecto, constituye requisito de admisión de la demanda y de la contestación de la misma consignar la dirección electrónica a la cual deberá notificarse las resoluciones (Art. 13).

Esta sola previsión de la NLPT ahorra meses en la duración del proceso. Con la LPT aún vigente un traslado de la demanda o una simple notificación de “tén-gase presente” puede demorar uno o dos meses; y en la Corte Suprema, desde que lo resuelto se anota en el Libro Toma Razón hasta su notificación, tranquilamente pueden transcurrir cuatro o cinco meses, sino más.

Asimismo, las actuaciones realizadas en la o las audiencias, según correspon-da, salvo la etapa de conciliación, son registradas en audio y video. Las partes tienen derecho a la obtención de las respectivas copias en soporte electrónico (Art. 12.1).

Otra expresión del uso de la tecnología está constituido por la exhibición de planillas, en que si son electrónicas, como ocurre en la mayoría de los casos, es ordenada por el juez al funcionario del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para que lo haga (Art. 27). En la página web del Ministerio de Trabajo y Pro-moción del Empleo ya existe el link, restringido para jueces o funcionarios autori-zados que permita acceder sobre la información de planillas electrónicas.

Además la NLPT prevé que los jueces contarán con una base de datos públi-ca, actualizada permanentemente que les permita a ellos como a los usuarios el ac-ceso a la jurisprudencia y los precedentes vinculantes y que ofrezca información es-tadística sobre los procesos laborales en curso (Segunda Disp. Transt). El Ministe-rio de Trabajo y Promoción del Empleo ha informado que ya se encuentra con esa base de datos, no solo para los jueces sino también para cualquier usuario a cuyo efecto se puede acceder a ella a través de la siguiente dirección: www.mintra.gob.pe/LEYPROCESALTRABAJO/.

Finalmente la NLPT igualmente prevé que el Ministerio de Trabajo y Pro-moción del Empleo con la colaboración del Poder Judicial implemente un siste-ma informático, de acceso público, que permita el cálculo de los derechos o bene-ficios sociales (Tercera Disp. Transt). Igualmente ya se puede acceder a dicho sis-tema, ingresando a la página web a que nos hemos referido en el anterior párrafo.

f) Conducta de las partes y de los abogados

Las partes, sus representantes, sus abogados y terceros deben actuar en el proceso con veracidad, probidad, lealtad y buena fe (Art. III T.P.).

Merece sanción alegar hechos falsos, ofrecer medios probatorios inexistentes, obstruir la actuación de las pruebas, generar dilaciones que provoquen injustificadamente la suspensión de la audiencia, o desobedecer las órdenes dispuestas por el juez (Art. 11b.).

El juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso (presunción legal derivada de la conducta de las partes). Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de ellas. Se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria, entre otras circunstancias, cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica, se impide o niega el acceso al juez, los peritos o los comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentre; se niega a declarar, o responde evasivamente (Art. 29). Como puede apreciarse esta regulación esta dirigida, fundamentalmente aunque no se consigne expresamente, al empleador.

Debe recordarse que la parte del proceso debe acudir debidamente informada sobre los hechos que lo motivan (Art. 25), de tal modo que, como se ha manifestado, las respuestas evasivas que se puedan dar serán tomadas en cuenta por el juez en contra del litigante que las emite.

En los casos de temeridad o mala fe procesal el juez tiene el deber, no la facultad, de imponer a las partes, sus representantes y sus abogados una multa no menor de ½ ni mayor de 50 URPS (S/. 180.00 a S/. 18,000.00). Esta multa es independiente de aquella otra que se pueda imponer por la infracción a las reglas de conducta a ser observadas en las audiencias (S/. 180.00 a S/. 1,800.00).

Existe responsabilidad solidaria (lo cual es una novedad) entre las partes, sus representantes y sus abogados (otra real novedad) por las multas impuestas a cualquiera de ellos. No se extiende la responsabilidad solidaria al prestador de servicios.

Adicionalmente a las multas, el juez puede remitir copias de las actuaciones respectivas a la Presidencia de la Corte Superior, al Ministerio Público, y al Colegio de Abogados correspondiente, para las sanciones a que pudieran haber lugar, incluidas las penales (Art. 15) .

Todas estas disposiciones, de carácter disuasivo, que contiene la NLPT se encuentran encaminadas a que las partes actúen con probidad, veracidad, lealtad y buena fe en el proceso, evitando dilaciones innecesarias del mismo, por cuanto lo que se persigue es llegar a la verdad real de lo sucedido y resolver en consecuencia.

II. RETOS PARA LOS EMPLEADORES

a) Prevención de los conflictos

La celeridad de los procesos laborales en la NLPT así como la posibilidad de dictarse medidas cautelares (embargos y otros) incluso antes del inicio del proceso y dentro del mismo, obliga a los empleadores a adoptar medidas de prevención de conflictos laborales que minimicen los riesgos de un proceso en que el trabajador pueda resultar victorioso.

b) Acopio de medios probatorios

La forma como se encuentra estructurada la carga de la prueba así como la regulación de las presunciones legales a que nos hemos referido en el numeral 1.d anterior, obliga a los empleadores a que sean sumamente minuciosos en contar con las pruebas que permitan acreditar rápidamente el cumplimiento de todas y cada una de sus obligaciones laborales. No contar con dichas pruebas hace correr el riesgo que, frente a una aseveración del trabajador y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan al juez presumir la existencia del hecho lesivo alegado, este lo de por cierto, salvo que el demandado aporte elementos (pruebas) que demuestren que existió justificación suficiente y razonable respecto a las medidas adoptadas y de su proporcionalidad (Art. 23.5).

Resulta entonces especialmente importante la revisión y actualización de los archivos del personal a fin de estar debidamente preparados ante la eventualidad de una demanda.

III. CAPACITACIÓN INTERNA

La vigencia de la NLPT, por los cambios sustantivos introducidos en el proceso laboral, demanda una particular capacitación de las áreas de administración y legal de las empresas a fin de estar en aptitud de hacer frente, de manera exitosa, a los desafíos que presenta la aplicación de la nueva norma procesal.